

EDICION ESPECIAL
ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

III CONGRESO INTERNACIONAL DE GÉNERO

GÉNERO,
INCLUSIÓN
Y RESPONSABILIDAD



Compiladores:

Dra. Dina Ivonne Valdez Pineda, Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime,
Dra. Nora Edith González Navarro y Dr. Oswaldo A. Madrid Moreno

El Buzón de Pacioli
Revista del Departamento de Contaduría y Finanzas publicada por el Instituto Tecnológico de Sonora

ISSN 2594-2026



ITSON

El Buzón de Pacioli

Instituto Tecnológico de Sonora

Dr. Jesús Héctor Hernández López
Rector
Dra. María Elvira López Parra
Dirección de Ciencias Económicas Administrativas

COMITÉ EDITORIAL

EDITOR GENERAL
Mtra. Nora Edith González Navarro

COMISIÓN EDITORIAL
Dr. Oswaldo Alberto Madrid Moreno

COMISIÓN DE DIFUSIÓN Y RELACIONES
Mtra. Nereida Aceves López
Dra. María Dolores Moreno Millanes
Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime

ARBITROS INTERNOS
Mtra. Jesús Nereida Aceves López
Mtra. Nora Edith González Navarro
Mtra. Blanca Ochoa Jaime
Dra. Ma. Dolores Moreno Millanes
Dr. Rodolfo Valenzuela Reynaga
Dra. Ma. Elvira López Parra
Dra. Zulema Isabel Corral Coronado
Dr. Oswaldo Alberto Madrid Moreno

ARBITROS EXTERNOS
Dr. Luis Ramón Moreno
Universidad Autónoma de Baja California
Dra. Lorena Vélez García
Universidad Autónoma de Baja California
Dra. Norma Aguilar Morales
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Dra. Edith Georgina Súrdez
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Dr. Ma. Carmen Sandoval Caraveo
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Dr. José Luis Rivera Martínez
Instituto Sonorense de Contadores Públicos
Mtro. Gabriel Rueda Delgado
Universidad Javeriana, Bogotá Colombia
Dra. Ruby González Ascencio
Universidad Autónoma del Carmen, Campeche
Dra. Aida Alvarado Borrego
Universidad Occidental, Sinaloa
Dra. Ana Virginia del Carmen Maldonado Alcudia
Universidad Occidente, Sinaloa
Dra. Mónica Velarde Valdez
Universidad Occidente, Sinaloa
Dra. Laura Esther Jiménez Ferretiz
Universidad Autónoma de Tamaulipas

ISSN 2594-2026.

III Congreso Internacional de Género “Género, inclusión y Responsabilidad”

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

Publicación especial en la revista arbitrada Buzón de Pacioli

Reserva de Derecho al Uso Exclusivo 04-2016-04141403200-203

Otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor

ISSN: 2594-2026

Instituto Tecnológico de Sonora

Dr. Jesús Hector Hernández López
Rector

Dra. María Elvira López Parra
Dirección de Ciencias Económico Administrativas

COORDINADORAS DEL PROGRAMA CIENTÍFICO

Dra. Dina Ivonne Valdez Pineda
Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime
Dra. Nora Edith Gonzalez Navarro

COMITÉ DE ARBITRAJE

Dra. Dina Ivonne Valdez Pineda
Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime
Dra. Eneida Ochoa Avila
Dr. Rodolfo Valenzuela Reynaga
Dr. Ramiro Arnoldo Buelna Peñuñuri
Dr. Oswaldo Alberto Madrid Moreno
Dra. Nora Edith Gonzalez Navarro
Dra. María Dolores Moreno Millanes
Mtro. Jorge Sánchez Rodríguez

EL BUZÓN DE PACIOLI, Año XX, No. 114, **Edición Especial III Congreso Internacional de Género**, Octubre 2020, es una publicación trimestral editada y publicada por el Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), a través del Departamento de Contaduría y Finanzas, con domicilio en 5 de Febrero 818 Sur, Col. Centro, Ciudad Obregón, Sonora, México, Tel. 410-0921, <http://www.itson.mx/Pacioli>. Editor responsable: María Elvira López Parra, mariaelvira.lopez@itson.edu.mx, Reserva de Derecho al Uso Exclusivo 04-2016-041414033200-203 otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. ISSN 2594-2026. Responsable de la versión electrónica, Departamento de Computación y Diseño del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), responsable técnico Dr. Oswaldo Alberto Madrid Moreno con domicilio en 5 de Febrero #818 Sur Col. Centro, C.P. 85000 Cd. Obregón, Sonora, México, fecha de última modificación el 31 de Diciembre de 2020. Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del Instituto Tecnológico de Sonora.

Ciudad Obregón, Sonora
ISSN 2594-2026.

EDICIÓN ESPECIAL

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

**III CONGRESO
INTERNACIONAL
DE GÉNERO**

“Género, inclusión y responsabilidad”

12 Y 13 DE NOVIEMBRE DE 2020

Cd. Obregón, Sonora.

ÍNDICE

Editorial	6
Análisis sobre género, derechos humanos y grupos vulnerables en México (Énfasis en Hidalgo)	7
<i>Dr. Jaime Uribe Cortez</i>	
Evaluación del Programa: Asistente Escolar para Estudiantes Universitarias madres y/o en situación de Embarazo	10
<i>Dr. Jorge Narciso España Novelo</i>	
Las violencias cotidianas: Las universitarias frente al acoso sexual callejero	18
<i>Deisy Paulina Obregón Espinoza, Joel Zapata Salazar, María Teresa Rivera Morales y Keila Selene Solano Avendaño</i>	
Percepción de intimidación y violencia sexual del personal académico de una institución de educación superior	26
<i>Dra. Dina Ivonne Valdez Pineda, Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime, Mtra. Nora Edith Gonzáles Navarro y Dr. Oswaldo Madrid Moreno</i>	
Factores académicos en el proceso de madurescencia de mujeres universitarias	33
<i>Selene Granados Paredes y Aurelia Flores Hernández</i>	
Actitudes negativas hacia la población LGBTQ+ entre el estudiantado escolarizado en el nivel medio superior y superior en la ciudad de Saltillo, Coahuila	39
<i>Magdalena Jaime Cepeda, Joel Zapata Salazar, Karla Patricia Valdés García y Edwin Ariel Morquecho Ramírez</i>	
Desigualdad y violencia de género en la familia de los y las alumnas de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Autónoma de Coahuila.	45
<i>MTS. Laura Saray Juárez Armendáriz, MC. María de Lourdes Cepeda Hernández, MDS. Yancy Nohemí Juárez Ramírez y Azucena Abigail Serrato Rodríguez</i>	
“Ser mujer e indígena: una propuesta teórica para estudiar la interseccionalidad en la educación superior”	51
<i>Jesús Antonio Cervantes Murrieta y Edna Lucía García Rivera</i>	
Estudio de caso de las perspectivas docentes ante las necesidades de educación especial inclusiva en la UACAM.	59
<i>M. en C. Martín Alberto Sosa Zumárraga y Dra. Magnolia del Rosario López Méndez</i>	
La armonización familiar y laboral. Más allá de la norma.....	67
<i>Xóchitl Angélica Arreola Avila y Ma. del Rocío Figueroa Varela</i>	
Factores de riesgo psicosocial en mujeres trabajadoras y jefas de PyMes en Cd. Obregón	75
<i>Carlos Alberto Mirón Juárez, Claudia García Hernández, Santa Magdalena Mercado Ibarra y Rafael Octavio Félix Verduzco</i>	
Factores familiares que influyen en el abandono emocional infantil: El caso de la Escuela Primaria Emiliano Zapata de la colonia Pueblo Insurgentes de la ciudad de Saltillo, Coahuila, México.....	82
<i>MC. María de Lourdes Cepeda Hernández, MTS. Laura Saray Juárez Armendáriz, MDS. María Cristina Rodríguez Covarru- bias y Erika Nallely Ibarra Cortes</i>	

ÍNDICE

Rutas del empoderamiento femenino universitario	89
<i>Mayra A. Chávez Martínez, Joel Zapata Salazar, Jana Petrzelova de Serrano y Keila Selene Solano Avendaño</i>	
Estudio del uso del lenguaje sexista en la normativa que establece las enseñanzas mínimas para la etapa de ESO a nivel nacional	96
<i>Manuel A. Bejarano-Bache</i>	
La penalización de la violencia digital en Sonora: avances y retos	104
<i>María de Jesús Camargo Pacheco, María del Rosario Molina González, María Teresa Gaxiola Sánchez y Daniela García Valdez</i>	
Característica de género en la vida urbana y su relación con pobreza	111
<i>Dra. Alejandra Pamela España Paredes</i>	
Relación entre Liderazgo y violencia laboral en una Institución de Educación Superior en Cajeme, Sonora	116
<i>Karla Sofía Leyva Grijalva, Cristina Paola Basaca Vega, Beatriz Alicia Leyva Osuna y José Guadalupe Flores López</i>	
Impulso de la participación política de mujeres como autoridades locales en los Ayuntamientos del Estado de Sonora	123
<i>Guadalupe Hernández López</i>	
“Narco-novelas y estereotipos de género: un análisis desde algunos casos de adolescentes y madres de familia de la comunidad La Lira, en el municipio de Pedro Escobedo, Querétaro”	129
<i>María Fernanda Jiménez Torres</i>	
Resiliencia académica en adolescentes: diferencias de género	136
<i>Juan Carlos Gutiérrez Cervantes y Eneida Ochoa Ávila</i>	
Empoderamiento de la mujer industrial en el Altiplano Hidalguense	142
<i>María de Lourdes Amador Martínez, Yessica García Hernández y Griselda Gutiérrez Fragoso</i>	
<i>Agradecimiento: a las estudiantes Emily Jathzeel Manjarrez Mejía; Rosa Karen Fuentes Carrasco y Lezly Mereline Sánchez</i>	
<i>Islas por el apoyo en la aplicación, diseño, codificación y procesamiento de la base de datos en la investigación.</i>	
Nivel de empoderamiento y percepción de liderazgo en mujeres estudiantes universitarias .	149
La participación Femenil en el mercado financiero de Cd. Obregón	155
<i>José Ángel Pereda Moreno, Carla Adriana Andujo Ozuna y Altayra Geraldine Ozuna Beltrán</i>	
Capital social en el enfoque de las políticas ambientales: Manejo y uso del Agua	162
<i>Dra. Alipia Avendaño Enciso, Bina Agarwal Dra. Ana Gabriel Rodríguez y Dra. Anelí Villa Avendaño</i>	
La construcción masculina en los estudiantes de la licenciatura en Psicología campus Tlaxcala, UATX	170
<i>Beatriz Montiel Conde e Isaac Flores Zacapa</i>	

ÍNDICE

Editorial

El Instituto Tecnológico de Sonora es una universidad que apoya iniciativas de reflexión a través de comunidades de aprendizaje y ciudadanos responsables, con una conciencia de respeto, tolerancia e igualdad hacia todos los seres humanos, por lo que genera plataformas intelectuales para el análisis, reflexión y discusión de ideas y tendencias en el ámbito de género y derechos humanos.

La presente obra son trabajos de investigación que agrupa experiencias y resultados de investigación de género relacionados con: Derechos humanos, violencia de género, hostigamiento y acoso en la educación superior, armonización en hogar y trabajo, uso de la tecnología y las comunicaciones para promover el empoderamiento de las mujeres, políticas de igualdad en instituciones de educación superior y otras condiciones de vulnerabilidad, mismas que fueron presentadas dentro del marco del I Congreso Internacional de Género cuyo lema fue "Género y Derechos Humanos.

Se espera que este esfuerzo por poner a su disposición, los resultados del trabajo colegiado e investigación de académicos y académicas del país, sea útil y de interés al lector o académico /a –investigador/a que intente incidir, mediante sus líneas de investigación y generación del conocimiento en equidad de género.

Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime

Análisis sobre género, derechos humanos y grupos vulnerables en México (Énfasis en Hidalgo)

Dr. Jaime Uribe Cortez

RESUMEN

El problema de investigación que se discute en este trabajo se refiere a una triple relación entre las ideas de género, derechos humanos y grupos vulnerables. En este sentido, es que el objetivo primordial de este trabajo radica en generar una relación conceptual que dé cuenta de las principales relaciones que se generan de estos tres conceptos. El método es de relaciones y cualitativo con énfasis en el análisis conceptual. Los resultados se refieren a generar una relación que dé cuenta de la relación tan compleja que se da entre cada uno de estos elementos, y cómo se desarrolla pragmáticamente. Las conclusiones se refieren a que es necesario pensar las relaciones de género en el marco de los derechos humanos y de los grupos vulnerables en la nación mexicana.

Palabras clave: Población, cambio social, individuos.

SUMMARY

The research problem that is discussed in this work refers to a triple relationship between the ideas of gender, human rights and vulnerable groups. In this sense, it is that the primary objective of this work lies in generating a conceptual relationship that accounts for the main relationships that are generated from these three concepts. The method is relational and qualitative with an emphasis on conceptual analysis. The results refer to generating a relationship that accounts for the complex relationship that exists between each of these elements, and how it is developed pragmatically. The conclusions refer to the need to think about gender relations within the framework of human rights and vulnerable groups in the Mexican nation.

Keywords: Population, social change, individuals.

ANTECEDENTES

Es muy importante conocer cuál es la relación entre derechos humanos, género y grupos vulnerables en México. Es preciso dar a conocer como la Reforma Constitucional de junio de 2011 concerniente al tópico de los derechos humanos en México es el fundamento de un cambio importante que en esa materia nuestro país ha evolucionado. El género es algo que hoy está en boga en todos los sistemas judiciales del mundo, en México no es la excepción. La transformación no es sólo jurídica y/o anecdótica sino que involucra a la mayoría de los espacios y actividades sociales.

Atendiendo no únicamente a la reforma, sino también a la necesaria cohesión y desarrollo social de todas las áreas y habitantes del país, se ha diseñado esta ponencia con el fin de que los estudiantes analicen la terminología y la realidad empírica que sobre el tema de los derechos humanos en su relación con el género existe como debate en México y en Hidalgo.

El objeto del debate y análisis es el género, los derechos humanos y algunos grupos o minorías sociales, en la actualidad, su evolución y estatus social.

El problema

El principal problema de investigación que se plantea en esta disertación se refiere a que la actualidad del mando de vida necesita de comprender la importancia que posee la relación entre los conceptos del género, los derechos humano y los grupos vulnerables, toda vez que es fundamental hilar o hilvanar la mejor manera de establecer estrategias pertinentes para que todos los géneros y los diferentes grupos vulnerables vean seguros y cuidados todos sus derechos humanos.

Los objetivos

En especial se establecen dos objetivos fundamentales:

Contribuir a la reflexión, sensibilización, conocimiento y manejo metodológico de las minorías sociales (en razón de género, discapacidad, grupo de edad, etnia, condición social o económica, etc.), que debe ser incluida en el análisis y solución de los problemas del desarrollo en América Latina y México, aterrizando al caso de Hidalgo.

Acercar a los estudiantes a la realidad nacional sobre los derechos humanos de los diferentes géneros, los grupos en situación de vulnerabilidad y la intervención de las autoridades

en asuntos relacionados con las garantías individuales.

Justificación

Se justifica este trabajo porque se considera que es necesario trabajar en los aspectos más importantes que forman parte de los derechos humanos de los grupos vulnerables en México y en Hidalgo (a niveles estatal y nacional). Es fundamental conocer y reconocer que en cada persona, en cada grupo, en cada género, hay un ser especial, con vida y con la esperanza de encontrar

un mejor mañana. En esta línea de ideas, es que al establecer una triple relación conceptual como esta que se propone, se reflexionará sobre la importancia que conlleva cuidar que los derechos humanos de todos los géneros se respeten y entre todas las personas pueda nacer la empatía y aunque sea un atisbo de consideración, a fin de que se erijan los mapas conceptuales adecuados así como las mejores estrategias para construir un sistema de derechos humanos que beneficie a todos los géneros y los propios grupos más vulnerables de la sociedad.

MARCO TEÓRICO

En el transcurso de la ponencia se responderá progresivamente a la cuestión principal que es: ¿cuál es la condición operativa que los derechos humanos poseen hoy en día a nivel nacional en materia de género?

Responder a esta cuestión incentiva a pensar sobre la condición de las minorías sociales, y en general, discutir la genealogía conceptual del término derechos humanos y cómo ha evolucionado hasta la fecha en términos de equidad de género en América Latina especialmente.

En este sentido, es que es fundamental considerar tres

conceptos primordiales que son: 1) Género con su respectiva equidad, 2) derechos humanos y 3) grupos vulnerables.

Por supuesto que no son todos los conceptos. Sino que es menester considerar otros aspectos conceptuales como son la condición socio-económica, el tipo y grado de formación académica o para el trabajo, trayectorias de vida, entre otros

Se propone generar un esquema de articulación general que dé vida a cada concepto intrincado, de lo cual producirá un análisis con reflexión que ayudará a comprender la importancia y trascendencia de articular cada concepto.

METODOLOGÍA

Metodológicamente esta ponencia se acercará al debate sobre los derechos humanos en México y el estado de Hidalgo, por medio del análisis de fuentes textuales y de hechos empíricos concretos a nivel nacional y estatal.

En este sentido, se incluirán los constructos conceptuales de autores que explican la situación de los derechos humanos en territorio latinoamericano, así como el análisis pormenorizado del convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para comprender la condición y naturaleza de las minorías sociales en América en todos los géneros.

Con base en una conexión metodológica entre literatura

especializada y casos de estudio específicos, se indagará la terminología y el estatus social de la población menos aventajada o vulnerable perteneciente a contextos latinos -incluyendo a México- en cuanto al tema de los derechos humanos para todos los géneros, incluyendo a honorables comunidades que se denominan inter-sexuales (inter-sexo).

La primera de la discusión es de naturaleza teórica en la que se discutirán los conceptos y teorías más trascendentes, mientras que la segunda es de corte empírico con el análisis concreto de casos de estudio. Se reitera que en la relación conceptual está el principal mérito de esta ponencia, pues es la articulación conceptual una especialidad que es preciso denotar.

CONCLUSIONES

El abordaje más importante cuando se habla de género, derechos humanos y la reivindicación de las garantías de grupos vulnerables, se refiere a tomar en cuenta varios aspectos como son: la genealogía de los derechos humanos; memoria, perdón, violencia y dialogo. El ser, el tiempo y la existencia humana. La evolución del concepto y la actualidad nacional. Las diferentes formas de lucha contra la violencia. La definición del hombre y la teoría de juegos de Mancur Olson, junto con la teoría de la elección racional y su correlato la teoría de la elección personal como compromiso con toda la humanidad.

Las ideas sobre vulnerabilidad y desigualdad social, minorías étnicas y el derecho al desarrollo humano; la doctrina de la igualdad y los derechos iguales desde la perspectiva del ideal de equidad social que se soporta desde diferentes autores como por ejemplo, Isaiah Berlín y John Rawls.

Asimismo, una parte fundamental se refiere a reflexionar en torno a las distintas realidades, continuidades y experiencias de los derechos humanos en México, con toda la actualidad sobre el tema. Por ejemplo, la cuestión de la metáfora y la promesa en el ejercicio de los derechos humanos como lo es el fenómeno

de la migración irregular o clandestina en México. También el tema de los derechos humanos en cifras y estadísticas: interpretaciones y re-interpretaciones. Las nociones más importantes y la concepción de derechos humanos en el decurso de la migración irregular. Los derechos humanos e integración a contextos de llegada: el caso de la población mexicana residente en la Zona Metropolitana de Los Ángeles. Entre otras cuestiones importantes.

En este sentido, es importante considerar que la relación entre

género, derechos humanos y grupos vulnerables es una relación que se establece en el tiempo con matices muy particulares que hay que analizar, es decir, es cuestión de emprender análisis heurísticos y extensos que den cuenta de la realidad mexicana y latinoamericana, para llegar así a consideraciones importantes en el tema de asegurar los derechos humanos para todos los géneros, para todas las personas, y que también se deben considerar a todos los grupos humanos que están en condiciones de vulnerabilidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón Acosta, R. et., al. (2012). Mudando el hogar al norte. Trayectorias de integración de los inmigrantes mexicanos en Los Ángeles. México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Alonso Meneses, G. (2013). El desierto de los sueños rotos. Detenciones y muertes de migrantes en la frontera México – Estados Unidos, 1993-2013. México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Berraondo, M. (2006). Pueblos indígenas y derechos humanos. Instituto de Derechos Humanos. Bilbao: Universidad de Deusto.

Evaluación del Programa: Asistente Escolar para Estudiantes Universitarias madres y/o en situación de Embarazo

Dr. Jorge Narciso España Novelo

RESUMEN

Este trabajo comparte la evaluación de la implementación del Programa de Asistente Escolar para Estudiantes Universitarias madres y/o en situación de Embarazo. Surge al detectarse que la universidad presenta un vacío administrativo y académico para apoyar a estudiantes que en ocasiones interrumpen sus estudios por embarazos, por parto o por ser madres, se requiere una respuesta de responsabilidad compartida que favorecimos con asignarle una asistente académica y administrativa a estudiantes embarazada.

Se plantearon dos objetivos: a) Evitar que las alumnas abandonen su proceso formativo semestral, que suele ocurrir con la estrategia de solicitar permiso, que es el oficialmente y legalmente contemplado. b) Evitar que se afecte su tendencia académica, es decir, que disminuya su desempeño académico, que es una de las consecuencias al tener que dedicarse al cuidado de su embarazo o hijos.

Los resultados en dos casos se dan en dos vertientes, desde la perspectiva de las asistidas, así como de la experiencia de las asistentes. Podemos concluir desde el señalamiento de la mesa de trabajo de que las políticas de igualdad son inexistentes en el Reglamento Interior de esta dependencia, así como en toda la demás legislación de esta universidad. Asimismo, no se puede hablar de educación inclusiva cuando no se consideran las características de la naturaleza humana de las estudiantes universitarias, en donde el estudiar compite con esa la etapa de oro de la maternidad y, en donde, la exclusión se hace evidente ante la realidad de que La escuela, aunque se escribe en femenino, es masculina.

Palabras clave: Vacío legislativo, asistente, universitaria embarazada.

SUMMARY

This work shares the evaluation of the implementation of the School Assistant Program for Mother and / or Pregnant University Students. It arises when it is detected that the university presents an administrative and academic gap to support students who sometimes interrupt their studies due to pregnancy, childbirth or because they are mothers, a response of shared responsibility is required that we favor with assigning an academic and administrative assistant to students pregnant.

Two objectives were proposed: a) Prevent the students from abandoning their semester training process, which usually occurs with the strategy of requesting permission, which is the official and legally contemplated; b) Avoid affecting their academic trend, that is, decreasing their academic performance, which is one of the consequences of having to dedicate themselves to caring for their pregnancy or children.

The results in two cases are given in two aspects, from the perspective of those assisted, as well as from the experience of the assistants. We can conclude from the point of the work table that equality policies are non-existent in the Internal Regulations of this agency, as well as in all other legislation of this university. Likewise, one cannot speak of inclusive education when the characteristics of the human nature of university students are not considered, where studying competes with that of the golden stage of motherhood and, where exclusion is evident in the face of the reality that the school, although it is written in feminine, is masculine.

Keywords: Legislative gap, assistant, pregnant university student

ANTECEDENTES

Reconocemos el esfuerzo de nuestra universidad por apoyar todas las iniciativas y proyectos de la equidad de género, van muy bien y de seguro los resultados serán significantes en este sentido. Sin embargo, mientras estas actividades trascurren en

el tiempo razonable, siguen presentándose dudas, problemas y dificultades para manejar situaciones de género, situaciones que sólo corresponde o ocurre y han ocurrido históricamente a las mujeres que deciden cursar una carrera, tan rígidas como las

de universidades mexicanas, como es el caso de las estudiantes universitarias embarazadas y que serán madres en este proceso de formación profesional.

El tema de este trabajo era realmente un tema de conversación o de comentarios sin relevancia ni compromiso, esa visión de la normalidad en que a los asuntos de género se les da solución con el sentido común, dentro los márgenes de ser buenas gentes, buenos ciudadanos, buenos profesores. Dentro del rasgo humano de la caridad y benevolencia. Es muy difícil darle carácter de legalidad a la realidad de los asuntos del orden femenino, es obvio, todas las respuestas posibles se han dado siempre en el marco de las posibilidades y alcances del orden masculino, nosotros los hombres tenemos todas las respuestas en los asuntos de las mujeres. En el caso, de las estudiantes universitarias embarazadas, realizamos conversaciones informales pero intencionadas para obtener información para fundamentar la propuesta del Programa de Asistente Escolar. Obtuvimos respuestas que deben ser incluidas en algún catálogo: “te embarazaste te amolaste” como respuesta cuando una estudiante que comparte su situación a un profesor; “Debiste haberlo pensado antes, cuidarte para no embarazarte” respuesta de una profesora de maestría; “No hay problema, tu entrégame todas las tareas y no pasa nada, apóyate en tus amigas de tu equipo”; “No veo el problema, solicita un permiso de seis o 12 meses y después regresas a la escuela” respuesta de una persona de la administración.

Visto desde estas perspectivas comentadas concluiríamos que no hay ninguna problemática al respecto, dentro del margen de estas respuestas, por años, las alumnas embarazadas han decidido el futuro de su subsistencia académica y su vida en lo general. Lo irregular, y he ahí el problema, es cuestionar si no le corresponde a la institución hacer el planteamiento legal que de la respuesta correcta, incluyente, humana y con perspectiva de género, algo que es muy difícil para las universidades cuando se toca su obsoleta legislación. Porque existiendo el respaldo legal se acaban las especulaciones, las acciones bondadosas o de caridad. Mientras esto sucede, que es también ya un objetivo paralelo al programa de asistencia, subsanemos deficiencias con acciones que rebasan a las respuestas hasta ahora recurridas.

Todo inicia en un aula universitaria cuando una alumna embarazada presenta al profesor una constancia de un médico particular del alto riesgo de su embarazo y que recomendaba reposo por tres meses. Los actuales cursos son prácticamente de cinco meses por lo que para dar respuesta a esta solicitud fue necesario pedir apoyo a las autoridades de la dependencia, cuya respuesta inmediata es que lo dejaban al criterio del profesor, pero este queriendo obrar dentro de la justicia y la legalidad recurrió al apoyo del reglamento de la dependencia, el que no tenía nada al respecto, es decir, que no está contemplado en este reglamento la situación de alumnas con embarazo.

Obviamente son reglamentos que se han sido creados en el copiado de reglamentos ya existentes y que fueron concebidos

inicialmente para escuelas masculinas, es decir, donde solo asisten hombres, por lo que la situación del embarazo no tenía motivo en ninguna cláusula. Al menos el Reglamento Interior de la dependencia no tenía respuesta a la inquietud del profesor. Externar esta situación propicio respuestas entre los otros profesores y autoridades de que estos casos han existido siempre y que no has sido problema gracias a la bondad del profesor.

Y esta podría haber sido el argumento suficiente para evitar que el caso llegara a ser un problema administrativo y académico. La rigidez del maestro al no tener un respaldo legal para una decisión fundamentada llevó a la alumna a reprobar esa asignatura, pero dejó en evidencia el vacío legal que había en el reglamento mencionado. De ahí surge la idea de ir más allá e investigar el aspecto legal de esa universidad pública ante los casos de sus alumnas que presenten situación de embarazo.

La revisión de las leyes y estatutos de esa universidad revelaron que ese es un tema que no es considerado legalmente. Socializar este tema entre profesores y profesoras ha llevado a opiniones y respuestas que valen la pena rescatar:

Caso 1. Estudiante de maestría que se embaraza y plantea su situación a una profesora esperando-dijo ella-mejor comprensión por ser mujer, la respuesta, decepcionante, fue: “Debiste considerar las secuelas si te embarazabas durante el transcurso de la maestría, así que asume las consecuencias, date de baja por un semestre o año y reincorpórate después” la persona entrevistada menciona la decepción de que otra mujer no la entendiera, y sí, la solución fue darse de baja por un año.

Caso 2. Un profesor ante una situación parecida al caso que detona este trabajo, dio solución a la situación dejando que la alumna se vaya a su casa, que fuera apoyada por los equipos de trabajo de compañeros estudiantes y que continuara como pudiera el curso. Evidentemente esta respuesta es de hacerle un favor, pero realmente debería existir un respaldo legal que evitará actos de caridad. Ya se dieron los primeros pasos para generar e implementar un programa de apoyo para estudiantes embarazadas, tiene tres años implementándose, esto ha arrojado sorpresas, evidenciado errores, potenciado aciertos y desde esta percepción se pretende formalizar esa información dispersa por medio de la evaluación del programa con la finalidad de mejorarlo. Estará basada en las estudiantes que ha participado en todas las fases de diseño e implementación.

No existe legislación que prevea a estudiantes cursando una universidad que se embaracen. Aun cuando el discurso hable desde principios del siglo pasado de humanismo o del actual de inclusión. No se puede considerar una universidad como incluyente, si ha olvidado, omitido legalizar, dejar claro que se debe de hacer para que una estudiante que se embarace no tenga que perder el curso, ni duplicar sus esfuerzos en procrear y estudiar, o es que ¿debe ser incompatible estar procreando y estudiar? Nosotros creemos que la respuesta universitaria debe

ser capaz de manejar tal situación de manera favorable y contar con una legislación para ello.

Ante esta realidad y tener el caso de dos estudiantes en esa situación y después de haber recurrido a las autoridades universitarias sin respuestas alentadoras, al menos no inmediatas, procedimos a crear el Programa de Asistente Escolar, que tiene como objetivos:

- a). Evitar que las alumnas abandonen su proceso formativo semestral, que suele ocurrir como estrategia de suspensión de actividades oficialmente aceptado.
- b). Evitar que se afecte la tendencia o disminuya de su desempeño académico.

Sabíamos que teníamos que apuntalarlo lo mejor posible y aprovechamos las incomodidades que habíamos creado con nuestras indagaciones y nuestras preguntas para plantear las estrategias.

Objetivo

Se evaluaron el cumplimiento de los dos objetivos del programa:

- a) Evitar que las alumnas abandonen su proceso formativo semestral, que suele ocurrir con la estrategia de solicitar permiso, que es el oficialmente y legalmente contemplado.
- b) Evitar que se afecte su tendencia académica, es decir, que disminuya su desempeño académico, que es una de las consecuencias al tener que dedicarse al cuidado de su embarazo o hijos.

Pero también se evaluaron las respuestas de sororidad de las asistentes participantes.

De tal manera se obtuvieron resultados del servicio prestado y

del compromiso de las asistentes.

Justificación

Es importante evaluar este tipo de programas de la manera más inmediata posible por el proceso de reacciones que va generando hacia él, es decir, que aunque surge sin más finalidad que brindar un servicio de apoyo, las especulaciones alrededor de él van actuando en su contra, sobre todo cuando toca aspectos muy sensibles como la legislación universitaria, que para las mentes estructuralistas es meterse con lo intocable, lo sagrado. Además, al intentar superar el vacío legal, hiere susceptibilidades de personas, sobre todo mujeres, que nunca hicieron suyas esta problemática y si esto no fuera suficiente la iniciativa e implementación es vista como la iniciativa de un profesor y no de carácter institucional. Como se puede apreciar el programa está prendido con alfileres, sobre suelo no firme. Sin embargo, la idea se contagia y aprovechando los espacios del sistema llega a convertirse en proyecto de servicio social, que al momento de su aprobación rebasa la iniciativa personal de un profesor y se vuelve una línea de trabajo e investigación.

La evaluación pretende dar claridad a lo hecho, reportar aciertos y errores y solicitar el acompañamiento institucional y legal del mismo. Por eso se hace relevante su divulgación para posesionarlo en el diálogo académico.

Además si se pretende continuar con el programa es fundamental sistematizar las buenas intenciones, no basta en el ámbito académico hacer algo bien, es necesario evidenciarlo como un asunto de la academia, de un tema relevante para la generación del conocimiento. Sólo de esa manera se podría sostener en los intereses políticos institucionales y en las aspiraciones encubiertas en congresos, foros, etc., que entran en este juego de valores.

MARCO TEÓRICO

Inicialmente la información recurrida fue el Reglamento Interior de las Facultades, la Ley Orgánica de la Universidad y el Estatuto General de la Universidad, en lo que hemos dicho no hay referencia sobre el tema. Se recurrió a la búsqueda de proyectos similares a la idea y tampoco se encontró un programa de intervención, lo que si se encontró era información sobre la situación de universitarias embarazadas.

Este trayecto de documentación coincide con Gisela Zaremborg en que hay que ir más allá de buenas intenciones, parte de este trabajo va en ese sentido: “Esto se logra institucionalizando la PG (perspectiva de género) para avanzar en la solución real de los problemas ocasionados por la desigualdad de género, se entiende la institucionalización de la PG como el rediseño de estatutos, reglas de operación, legislación y acuerdos para impulsar la incorporación de la misma de manera más efectiva trascendiendo las voluntades individuales y estableciendo

nuevas prácticas, relaciones, comportamientos, actividades y percepciones de género para lograr una igualdad real entre hombres y mujeres. (Zaremborg, 2013, pp.49-52).

De nuestra universidad también rescatamos los esfuerzos por fundamentar en nuestra universidad la igualdad de género en su Programa Institucional de Igualdad de Género:

“... el cual está constituido por los siguientes apartados: 1) los orígenes de la desigualdad de género (a través de un breve recorrido histórico), 2) los caminos hacia una igualdad de género mediante la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, 3) los logros alcanzados del Proyecto Institucional de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Yucatán y 4) políticas institucionales, objetivo general y particulares, y líneas de trabajo del Programa Institucional de Igualdad de Género” (2017).

Pero a medida que se iba avanzando en el Programa y el hecho de estar más alerta en actividades y publicaciones se pudo tener una visión más amplia del tema, documentación muy importante para apuntalar el enfoque de dicho programa. Estela Serret, como una anatema, señala que en América Latina esta historia de sumisión de género tiene las aristas de la conquista que argüía la sumisión de los indios como lícita, de la imposición religiosa de género, lo que logra ser más explícita con la impronta del género en las identidades:

“La pertenencia étnica, la nacionalidad, la raza o el credo religioso, son referentes que cambian considerablemente para el imaginario social si comparamos cómo se expresan en distintas épocas o en diversos pueblos. La singularidad del género consiste en que los rasgos socialmente atribuidos a la diferencia entre un hombre y una mujer, son extrañamente constantes y similares a lo largo de la historia, en las distintas culturas, en sociedades distantes entre sí (2011).

La realidad es que estos casos se han resuelto desde una serie de usos y costumbre al respecto, en mucho imitando a las leyes laborales, pero eso es arbitrario y voluntario, de buena fe, ya que no hay nada legal que obligue a un profesor resolver la situación para que su alumna no padezca las consecuencias administrativas y apruebe el curso. No está previsto en la normatividad de ninguna estancia. Entonces todo depende del profesor, de su postura moral ante ese hecho. Todo parece ser un hecho de sentido común.

Kant (no ayuda con este razonamiento:

“...si se formula esta pregunta: ¿qué cosa es entonces esa moralidad pura en donde ha de ponerse a prueba, cual piedra de toque, el contenido moral de cualquier acción?, he de confesar que únicamente los filósofos pueden hacer dudosa la solución para esta cuestión; pues en la razón ordinaria del ser humano lleva largo tiempo resuelta, ciertamente no a merced de fórmulas universales y abstractas, sino por el uso habitual, poco más o menos como una diferencia entre mano derecha e izquierda”.

Pero cuidado, como advierte Althusser (1988), respecto al sentido común:

“...porque creemos que el sentido común es algo que todos tenemos innatamente, pero yo sostengo que hay que trabajarlo, el sentido común sin pulir es estupidez impulsiva, el sentido común es más de lo que te contaron y, pulido, es sabiduría”.

Como menciona la terapeuta Heidi Camilo:

“El riesgo que se toma es que si los hijos están en la escolaridad, a las madres se les complica compartir con ellos. Aparte de eso, la madre debe cumplir con la casa, los estudios y el trabajo (en algunos casos).”

Pero en el caso de las instituciones educativas ni siquiera es un tema de análisis o discusión, se ve como un asunto ajeno a las funciones y preocupaciones universitarias. Esta invisibilidad del problema y de todas las consecuencias en lo académico para estas estudiantes, requiere que autoridades, académicos y administrativos lo enfoquen como una problemática que si les atañe, esto con la perspectiva de género. Itati (2006) nos señala que:

“Podemos distinguir dos períodos en relación con el acceso de las mujeres a la educación universitaria: en el primero unas pocas accedieron en forma excepcional o disfrazadas de hombres; en el segundo (que llamaremos proceso sistemático) se produce el acceso de la mujer como género.

Es dentro de este nuevo panorama, donde surge la dicotomía entre el rol de madre, y el ejercicio de actividades, antiguamente pensadas como pertenecientes al mundo masculino, tales como, el acceso a la universidad. Es en esos momentos críticos en donde se ve que las escuelas fueron diseñadas en su estructura física y planeación académica pensando en los varones.

No hay que olvidar que el reloj biológico de la mujer es muy preciso, es clara la mejor etapa para su papel de embarazarse con los menores riesgos y posibilidades de éxito, dejar esto para estar en mejores circunstancias escolares o laborales en ocasiones es ponerse en situaciones de focos rojos, como Sánchez (2013), indica:

Las mujeres que estudian una carrera universitaria y tienen hijas o hijos, o están ad portas de serlo, no cuentan con políticas públicas que resguarden sus derechos, a diferencia de lo que ocurre con las mujeres trabajadoras, las cuales son amparadas bajo el alero de la normativa laboral.

Con este trabajo se pretende evidenciar desde una perspectiva de género una situación real de exclusión educativa de las mujeres, que aunque ya llegaron a la escuela, sus condiciones para cursarla no son las mejores. O sea, no es sólo abrir las puertas de las escuelas a ellas, sino darles las condiciones para situaciones que hechos naturales no se conviertan en especiales y motivos de exclusión social y de tampoco recurrir al señalamiento de la perspectiva de género para que se haga visible esta realidad descuidada y construidas socialmente desde el inicio de la historia de la escuela.

Evidentemente estamos ante el concepto de la perspectiva de género que Lagarde (1996) define como:

La perspectiva de género se construye al interior de las Teorías feministas porque éstas se han desarrollado desde la opresión genérica de las mujeres. Con el feminismo, la perspectiva de género se erige como la primera filosofía no-sexista de la sexualidad.

Lagarde (1996) también precisa algo que fue útil para nuestros

análisis sobre el concepto mal entendido de género:

“Yo no querría dejar pasar la ocasión de explicar que cuando hablamos de género no necesariamente estamos hablando de las mujeres, aunque en los discursos oficiales así se diga. Si hacemos un análisis serio tenemos que ver que hay otros sujetos de género. En una sociedad como la nuestra hay sujetos de género que somos las mujeres, pero también los hombres son sujetos de género”.

El hecho de que no hubiera ninguna posibilidad legal, ni disponibilidad personal para apoyar a la alumna es un claro ejemplo de discriminación la CONAPRED (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación) la define como:

“La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún

momento la hemos causado o recibido.

Hay grupos humanos que son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida. El origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil y otras diferencias pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de derechos.

Problema

El Programa de Asistente Escolar para Estudiantes Universitarias madres y/o en situación de Embarazo se echó a andar desde hace tres años, creemos que es momento de evaluar la primera intención de su origen de saber su efectividad, conociendo los errores y las omisiones se puede dar el paso siguiente en su planeación. Se respondió a dos preguntas esenciales: ¿hasta dónde ha sido eficiente? ¿Qué corregir?

MÉTODO

De acuerdo a la naturaleza de la investigación el presente estudio se desarrolla bajo el método de investigación cualitativa, ya que según Álvarez, et. al (2014) citando a Maanen (1983), este método se basa en una serie de actividades (métodos) y técnicas con valor interpretativo, en la cual se describe, analiza, descodifica, traduce y sintetiza el significado e información que se vaya a obtener.

La metodología se basó en entrevistar a las cinco estudiantes que participaron en el proyecto, sus opiniones se agruparon en

las facilidades u obstáculos para realizar o recibir la asistencia. Se buscaron también respuestas a dudas surgidas en el proceso uno es el de la sororidad.

Con este método se pretendió obtener información de cómo un problema de embarazo de riesgo impulsó un programa de asistencia a estudiantes universitarias embarazadas y hoy extendido también a madres universitarias y que está ya en su tercer año de existencia.

RESULTADOS

Al surgir la idea de ir más allá e investigar el aspecto legal de nuestra universidad pública sobre los casos de sus alumnas que presenten situación de embarazo. Esta idea de investigación surge del mismo profesor implicado y en coordinación con la alumna, ya mamá, que había reprobado. Se capitaliza la necesidad del examen extraordinario de la alumna-mamá para enfocar y rescatar de ella la experiencia de desconsideración del sistema educativo a su embarazo.

La aprobación extraordinaria de esta asignatura fue centrada, concebida, como una autoevaluación de la situación de la alumna reprobada, con el testimonio escrito de: “Informe del trabajo extraordinario sobre “¿qué es ser mujer y embarazada en un sistema educativo universitario?”, basado en las indicaciones del profesor quien visualizaba la intencionalidad de la investigación:

“¿Qué es ser mujer y embarazada en un sistema educativo universitario?

Revisa lineamientos, qué es lo que se contempla en las políticas

universitarias y qué en sus reglamentos? en todos los niveles: Universidad, Facultad de Educación.

Cómo se visualiza en alumnos, profesores, directivos. cómo lo ven, cómo lo interpretan, como te sentías ante ellos. Como resolvías tus problemas y emociones.

¿qué se dice en la bibliografía de ello? ¿hay investigaciones al respecto?

Conversa y entrevista a otras personas/ estudiantes que estuvieron, o son afines a tu caso.

Después, mucho después, haz comentarios y atrevidas sugerencias de lo que se te ocurra de cómo sería la situación ideal para una estudiante embarazada y de parto.

Resultados del Informe e investigación de la alumna

El resultado que se buscó obtener en este trabajo, tarea, documento evaluativo, examen, como sea, fue el testimonio emocional e interpretativo de alguien que había vivido una

situación de desprecio, de omisión, de olvido, de discriminación tal y como lo define la CONAPRED. Saberlo desde sus propias emociones y vivencias fue valioso para construir y enriquecer el contenido y realmente el inicio de lo que ya se iba construyendo como un proyecto de hacer algo a favor de las estudiantes en situación de embarazo y romper el estigma de que: “te embarazaste te amolaste” que resume el destino de estudiantes universitarias, esas que están en la mejor etapa de su vida, en la esencia de ser mujer, y tener que cursar en una universidad hecha, diseñada, planeada y dirigida por hombres. Fue el siguiente paso, seguir en el reto, que es simple, romper el sistema masculino escolar universitario a través de una legislación incluyente del ser mujer.

Vale la pena compartir la simplificación de cómo se plantea, en el informe, la problemática desde su ángulo de vida de esta estudiante, ya mamá:

“En el siguiente trabajo se hablará acerca de las vivencias de mujeres estudiantes universitarias embarazadas, se comentará acerca de sus vivencias cotidianas de igual manera se hablará sobre sus experiencias en sus respectivas universidades y con sus profesores en el ámbito educativo. De igual manera se hará una exploración acerca de las características de las madres con hijos y como conllevan la maternidad y sus estudios. Finalmente este trabajo tiene como objetivo dar a conocer cómo se vive el embarazo desde las responsabilidades de la universidad y se comentaran algunas sugerencias para esta etapa”.

El contenido de este trabajo, ya un documento testimonial de tres recientes mamás que son estudiantes universitarias, deja muy claro el pensar de una mujer de esta nueva generación:

“Ser mujer y estar embarazada es la etapa más bella de una mujer, el poder dar vida es un milagro. Te sientes hermosa aunque a veces en un proceso un poco difícil por todo lo que pasamos, por las náuseas, cansancio, el poder sentir una patadita de tu bebe, todo se vuelve mágico, poder sentir una vida dentro de ti es algo hermoso sin duda alguna ser mujer es lo mejor.” (Alfa).

“Ser mujer y estar embarazada es la etapa más hermosa y a la vez difícil que puede pasar una mujer” (Beta).

“Es lo más bonito que le puede pasar a una mujer y dar muchísimo amor”(Gama)

Resultados de la socialización del Programa

La revisión de las leyes y estatutos de esa universidad revelaron que ese es un tema que no es considerado legalmente, esto causó incomodidades en las autoridades existentes y en profesores y profesoras que en alguna vez han sido autoridades. Socializar este tema entre profesores y profesoras ha llevado a opiniones y respuestas que valen la pena rescatar como resultados de la socialización del proyecto y sus objetivos:

Caso 1. Estudiante de maestría que se embaraza y plantea

su situación a una profesora esperando-dijo ella-mejor comprensión por ser mujer, la respuesta, decepcionante, fue: “Debiste considerar las secuelas si te embarazabas durante el transcurso de la maestría, así que asume las consecuencias, date de baja por un semestre o año y reincorpórate después” la persona entrevistada menciona la decepción de que otra mujer no la entendiera, y sí, la solución fue darse de baja por un año.

Caso 2. Un profesor ante una situación parecida al caso que detona este trabajo, dio solución a la situación dejando que la alumna se vaya a su casa, que fuera apoyada por los equipos de trabajo de compañeros estudiantes y que continuara como pudiera el curso. Evidentemente esta respuesta es de hacerle un favor, pero realmente debería existir un respaldo legal que evitará actos de caridad como el de este profesor. En este caso se dijo que esto nunca ha sido un problema que los docentes han sabido solucionar la situación adecuadamente, lo que hace pensar que no hacen falta leyes para esos casos.

Resultados del Programa de Asistente Escolar

Para conocer la eficiencia del programa esta realidad y tener el caso de dos estudiantes en esa situación se procedió echar andar Programa de Asistente Escolar, que tiene como objetivos:

- a). Evitar que las alumnas abandonen su proceso formativo semestral, que suele ocurrir como estrategia de suspensión de actividades oficialmente aceptado.
- b). Evitar que se afecte la tendencia o disminuya de su desempeño académico.

Para poder evaluar la eficiencia fue necesario tener las opiniones de las protagonistas, tanto de las asistidas como de las asistentes, esta era una evaluación necesaria, por lo tanto los resultados se dieron en dos vertientes. En ambos polos se diseñaron cuestionarios para esta finalidad.

Alumnas asistidas

El resultado de una de las alumnas asistidas fue prácticamente nulo, de cero. Esta alumna no había aceptado la asistencia, sin embargo, se le aplicó el cuestionario que evidenció el porqué de esa actitud, contaba con apoyo de su pareja que al mismo era alumno con ella, pero tenía más tiempo para apoyarla.

El resultado de la alumna que si fue asistida reveló satisfacción en el apoyo obtenida de su compañera asistente que cursa la mayoría de las asignaturas que ella. Aunque también dejó entrever el apoyo familiar principalmente de su hermana menor. Posteriormente se involucró en el proyecto de servicio social y se aprovechó para evaluar algo que terminó siendo su proyecto de tesis.

Resultado de las alumnas asistentes

Una de las asistentes presentó un informe adecuado a lo previsto y dijo estar satisfecha y a la pregunta de que si creía en que este programa debía de seguir, afirmó que a ella le había

dado una visión de la situación de sus compañeras que nunca había considerado, por lo que aconsejaba que siguiera por lo que deja a las alumnas apoyadas, pero también en la enseñanza y compromiso con sus compañeras en situación de embarazo.

Cuando al momento de evaluar las opiniones de las asistidas se descubre que una de ellas jamás recurrió al apoyo, se descubre

que la asistente nunca reportó esa situación para idear algo correctivo al respecto. Dejo transcurrir el tiempo y al momento de rendir su informe de trabajo intentó integrarlo al de su otra compañera. Sorprende a los responsables del programa la falta de compromiso de esta alumna, el no intentar nada por el programa, por sus objetivos. Esto ha llevado a analizarlo desde el tema de la sororidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

No existe legislación que prevea a estudiantes cursando una universidad que se embaracen. Aun cuando el discurso hable desde principios del siglo pasado de humanismo o del actual de inclusión han omitido respuestas y preguntas de cómo se debe proceder con el amparo legal en esos casos sin que castiguen académicamente a las mujeres por su embarazo. Que se supere ese único recurso de abandonar por un tiempo la escuela.

No se puede considerar una universidad como incluyente, si ha olvidado, omitido legalizar, dejar claro, que se debe de hacer para que una estudiante que se embarace no tenga que perder el curso, ni duplicar sus esfuerzos en procrear y estudiar, o es que ¿debe ser incompatible estar procreando y estudiar? ¿No están

mal planeadas esas escuelas que surgieron sólo para hombres?

La respuesta universitaria debe ser capaz de manejar tal situación de manera favorable y contar con una legislación para ello, esto es, estar embarazada y estar procreando a un hijo y la escuela acompañándola para que toda escuela y maternidad sean un éxito.

Se sabía que se tenía que apuntalar el programa lo mejor posible y se aprovecharon las incomodidades que se habíamos creado con las indagaciones y las preguntas para plantear ya como necesarias las estrategias del programa de asistentes. Hay que difundirlo entre los demás docentes, hacer aliados.

ANEXOS

Anexo 1. Entrevista a alumnas asistidas

¿Mantuviste contacto (presencial o vía redes) con tu asistente escolar?

¿Qué actividades realizaste con tu asistente escolar?

Durante tu embarazo y en la actualidad, ¿cuentas con algún tipo de apoyo? ¿Por parte de quién?

¿Con que frecuencia solicitaste apoyo de tu asistente? ¿Por qué?

En tu opinión, ¿consideras que este servicio es benéfico para madres universitarias o en embarazo? ¿Por qué?

¿Qué características crees que debe tener una alumna (madre o embarazada) para necesitar el apoyo de un asistente escolar?

¿Cuáles consideras son las fortalezas del servicio?

¿Cuáles consideras son las debilidades del servicio?

¿Recomendarías este apoyo?

¿Conoces a alguna alumna (madre o embarazada) que se encuentre en una situación de apoyo?

¿Qué le añadirías a este servicio social?

Anexo 2. Reporte de las asistentes

¿Tuviste dificultades para convencer a tu asistida?

¿Mantuviste contacto (presencial o vía redes) con tu asistida?

¿Qué actividades realizaste con tu ella?

¿Durante su embarazo manifestó que cuenta con algún tipo de apoyo? ¿Por parte de quién?

¿Con que frecuencia ofreciste tu apoyo de tu asistente? ¿Por qué?

¿En alguna ocasión te solicitó su apoyo?

¿Qué características crees que debe tener una alumna (madre o embarazada) para necesitar el apoyo de un asistente escolar?

En tu opinión, ¿consideras que este servicio es benéfico para madres universitarias o en embarazo? ¿Por qué?

En tu opinión, ¿consideras que este servicio es benéfico para estudiante de esta carrera que estudias embarazo? ¿Por qué?

¿Cuáles consideras son las fortalezas del servicio?

¿Cuáles consideras son las debilidades del servicio?

¿Recomendarías a otras alumnas o alumnos para ser asistentes?

¿Conoces a alguna alumna (madre o embarazada) que se encuentre en una situación de apoyo?

¿Qué le añadirías a este servicio social

BIBLIOGRAFÍA

- Althusser, L. (1988) Ideología y aparatos ideológicos de estado, Buenos Aires: Nueva Visión
- Camilo H. (2012) El compromiso de ser madre y estudiante a la vez. Santo domingo. Recuperado de: <http://www.listindiario.com/la-vida/2012/05/22/233328/el-compromiso-de-ser-madre-y-estudiante-a-la-vez>
- Itatí, A.P. (2006). El acceso de las mujeres a la educación universitaria. Revista Argentina de sociología, 4, 11-46. Obtenido el 17 de julio de 2019, desde la dirección <http://www.scielo.org.ar/pdf/ras/v4n7/v4n7a02.pdf>.
- Kant, E. (2000). Crítica de la razón práctica. Traducción de Roberto Rodríguez Aramayo. Madrid: Alianza Editorial.
- Lagarde, M. (1996). Nociones y definiciones básicas de la perspectiva de género. En: Estudios básicos de Derechos Humanos. Madrid.
- Marcuse, H. El hombre unidimensional, México. Editorial Seix Barral.
- Pacheco, L (2007) (coord.). La construcción de la agenda de género en el Congreso de Jalisco, Cuando la democracia nos alcance. CONACyT/ Instituto Nacional de las Mujeres. México,
- Programa Institucional de Igualdad de Género. Dirección General de Desarrollo Académico. Recuperado el 18 de octubre de 2020 de: <https://www.progenero.uady.mx/insumos/proyecto/ProgIgualdadDeGeneroUADY.pdf>.
- Sánchez, V. R. (2013). Vivencia del rol materno en mujeres universitarias: Un análisis feminista. Tesis. Universidad del Bio-Río: Chile.
- Serret, E. (2011). Hacia una redefinición de las identidades de género. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género, Número 9 / Época 2 / Año 18 / marzo-agosto de 2011. Recuperado el 18 de octubre de 2020 de: http://bvirtual.uco.mx/descargables/663_hacia_redefinicion_identidades.pdf
- Zarenberg, G, (2013) El género en las políticas públicas: Redes, Reglas y Recursos, ed. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. México.

Las violencias cotidianas: Las universitarias frente al acoso sexual callejero

Deisy Paulina Obregón Espinoza, Joel Zapata Salazar, María Teresa Rivera Morales y Keila Selene Solano Avendaño

RESUMEN:

Uno de los problemas psicosociales de carácter estructural que más afectan a las mujeres, es el acoso sexual callejero. Éste, se define como un tipo de violencia ejercido hacia las mujeres, debido a la situación de vulnerabilidad percibida entre la población femenina y ejercicio abusivo del poder por parte de los hombres. Como muestra el INEGI en (2018), en la Encuesta Nacional para las "Estadísticas con propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer", el 32% de las mujeres de 15 años o más, han sufrido algún tipo de violencia sexual ejercida por alguien exterior a su pareja. En los últimos años, las estudiantes universitarias se han visto notoriamente vulneradas a raíz de las violencias ejercidas en espacios públicos. La presente, es una investigación cualitativa de naturaleza descriptiva. Su objetivo general es analizar el impacto que tiene el acoso sexual callejero en las estudiantes universitarias en la ciudad de Saltillo, Coah. Se trabajó con la técnica de Redese semánticas modificadas. Los resultados revelan pensamientos y emociones vinculados con el miedo, la inseguridad, la tristeza, la vulnerabilidad, el peligro, los hombres, la vestimenta, los accesos a la vía pública y conductas de defensa y autocuidado. En conclusión: los resultados revelan cómo las mujeres viven el acoso sexual callejero y sus manifestaciones, como una forma de violencia ejercida por hombres de edades indistintas, en espacios públicos y semipúblicos y sus repercusiones emocionales y conductuales a nivel cognitivo y conductual.

Palabras clave: espacios públicos, violencia normalizada, redes semánticas

SUMMARY:

One of the structural psychosocial problems that most affect women is street sexual harassment. This is defined as a type of violence exercised against women, due to the perceived vulnerability among the female population and the abusive exercise of power by men. As shown by INEGI (2018), in the National Survey for "Statistics for the International Day for the Elimination of Violence against Women", 32% of women aged 15 years or over have suffered some type of violence exerted by someone outside your partner. In recent years, university students have been notoriously vulnerable as a result of violence carried out in public spaces. This is a qualitative research of a descriptive nature. Its general objective is to analyze the impact that street sexual harassment has on university students in the city of Saltillo, Coah. We worked with the modified semantic redese technique. The results reveal thoughts and emotions related to fear, insecurity, sadness, vulnerability, danger, men, clothing, access to public roads and defense and self-care behaviors. In conclusion: the results reveal how women experience street sexual harassment and its manifestations, as a form of violence exerted by men of different ages, in public and semi-public spaces and its emotional and behavioral repercussions at a cognitive and behavioral level.

Keywords: public spaces, normalized violence, semantic networks

ANTECEDENTES:

Durante años, el acoso sexual callejero ha sido visto como una práctica naturalizada de interacción entre hombre y mujeres, a tal punto que se obviaba su naturaleza y los elementos implicados en ella y su naturaleza; algunos la llegaron a entender como una forma de conquista o llamado de atención de los hombres hacia las mujeres. El hecho de que esta práctica no se leyera con perspectiva de género, hacía que la negativa explícita o tácita de las mujeres fuese pasada por alto y no se reparaba en la violencia que dicha práctica llevaba consigo.

A partir del trabajo en distintos espacios por colectivas feministas, que el acoso callejero se visibiliza y se identifica como una forma más de violencia por condición de género con

las respectivas consecuencias a nivel emocional, conductual y social por parte de las víctimas. Ciertamente el abordaje de la misma no empieza en las calles, sino en el contexto de la familia; luego en la escuela y el trabajo, hasta posicionarse finalmente en las calles y en todo espacio donde se puedan presentar relaciones asimétricas de poder.

Para la construcción de este apartado se realizó la revisión de una serie de artículos referentes al tema de investigación. Éstos, provienen de ocho países, agrupándose en seis categorías: a) población participante, b) el sujeto acosador, c) emociones de las víctimas, d) reacciones de las víctimas y e) mitos del acoso sexual callejero.

La primera categoría corresponde a la población participante en la investigación (Molina- Rodríguez, López, & Chávez, 2019; Billi, Guerrero, Meniconi, Molina & Torrealba, 2014); Bolívar 2017; Guillén 2014; González, Aguilar & Acón 2019). Los investigadores han realizado sus análisis con perspectiva de género, trabajando sólo con hombres y mujeres por separado y con población mixta. Sin embargo, la investigación ha sido más fructífera en los estudios donde se ha trabajado con hombres. En tales casos, se logró identificar que no tiene un concepto claro de que es acoso sexual callejero ni sus tipos y/o manifestaciones, mencionan participar en la dinámica de acoso o mantenerse indiferentes. En el caso de los estudios con población mixta, tanto hombres como mujeres refieren haber sido víctimas de acoso sexual callejero, con distinto grado de frecuencia, intensidad y consecuencias emocionales para la persona.

La segunda categoría, respecto al sujeto acosador y su perspectiva es aún poco estudiada desde esa perspectiva. (Sastre 2018; Flores 2016). En los artículos revisados se muestra que la persona por la cual se ha recibido acoso se puede observar que la prevalencia del hombre como sujeto acosador es de más del 90%, sin importar el sexo de la víctima, esto se puede relacionar con el deseo del hombre de imponer su poder sobre el otro en los espacios públicos, aunque el 95% de la población objetivo de estos acosadores son mujeres. Por otra estancia el acosador maneja 2 posicionamientos para acosar el primero es donde el acosador realiza sus actividades en la espera de que llegue un objetivo para acosar y el segundo es un acoso más espontáneo, pues no se espera encontrar una víctima, pero de igual manera se realiza el acto y se continúa con las actividades cotidianas.

La tercera categoría corresponde a las emociones que presenta la víctima al momento de ser acosada (Escobar-Torres et al., 2019). Las emociones más comunes en las mujeres que son víctimas de acoso, donde el principal sentimiento es el miedo, seguida del enojo, impotencia, tristeza y culpa, estas emociones pueden presentarse en diferentes momentos, ya sea durante el acoso o después de él y sus repercusiones pueden ser cambios conductuales y de hábitos en las víctimas.

En la cuarta categoría se mencionan las reacciones que tienen las víctimas al momento de ser acosadas (Sastre 2018; Medina & Zapana 2016). Las reacciones que pueden tener las víctimas varían según sus recursos emocionales y físicos, los autores identificaron principales reacciones las cuales son evitar el acoso, unirse al acoso, enfrentarlo o dejarlo pasar, esto como medidas de protección y evitar mayor vulnerabilidad y las 5 categorías del tipo de acoso sexual que existen: acoso verbal, acoso físico, exhibicionismo, persecución y acoso expresivo;

esto tomando en cuenta que acciones realiza el acosador.

En la quinta categoría se observan las repercusiones conductuales que hay en las víctimas del acoso sexual callejero (Valadez & Ríos 2014; Martínez 2018; Arias 2016). Las consecuencias de esta violencia se manifiesta en un cambio de hábitos y actitudes que tiene las víctimas de esta violencia en los principales hallazgos se encuentra el cambio de vestimenta, cambio de rutas, cambios de horarios y el tratar de ir siempre acompañadas; esta violencia limita la libertad de la mujer, pues al hacer que sus posibilidades de elección de vestimenta sean escasas y el uso limitado del espacio público como un espacio seguro, modifica las relaciones y dinámicas sociales.

En la sexta y última categoría tenemos los mitos del acoso sexual callejero: La vestimenta. (Serrano 2019; Valadez y Ríos 2014; Bolívar 2017, Román 2017). A lo largo de la historia se le ha impuesto a la mujer el vestir de cierta manera para recibir respeto por parte de terceros, mencionando que si la mujer viste de manera provocativa, merece ser ultrajadas, para la disolución de este mito se recabaron datos acerca de la primera experiencia de acoso por las víctimas y sus edades oscilan entre los 10 y 13 años, utilizando uniforme escolar, mientras que en otro estudio se estudió el comportamiento de los hombres con dos mujeres, una vestida de manera “provocativa” y otra de manera “decente”, ambas fueron víctimas de acoso sexual callejero.

Problema:

El problema de la investigación que da marco a la presente, se relaciona con la vivencia, por parte de las mujeres universitarias, del acoso sexual callejero en los espacios públicos por donde ellas tienen que transitar en sus actividades cotidianas.

Objetivo:

El objetivo general es analizar el impacto que tiene el acoso sexual callejero en las estudiantes universitarias en la ciudad de Saltillo, Coah.

Justificación:

La justificación del presente trabajo se da a partir de su pertinencia y relevancia social. Las distintas formas de violencia y su incremento en el país han impactado particularmente a los grupos más vulnerables en donde las mujeres, pese a conformar la mitad de la población, se integran como uno de los grupos más afectados. Igualmente, cabe destacar que el acoso sexual callejero es un problema tan naturalizado que resulta apremiante su visibilización con información precisa que permita dimensionar sus implicaciones y alcance.

MARCO TEÓRICO

a) El acoso sexual callejero y su tipología

En las últimas dos décadas, se han identificado diferentes tipos de violencia ejercidos hacia la mujer, que se desarrolla

en diferentes ámbitos de su vida diaria, a nivel personal o social. El tipo de violencia que más se ejerce, poco sancionado y visibilizado, es el acoso sexual, el cual tiene diferentes

modalidades, dependientes del área en que se desarrolle, el sujeto que ejerce la violencia y su relación con la víctima.

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OTI, 2014) el acoso sexual es definido como cualquier comportamiento —físico o verbal— de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, agregando que se considera como una forma de violencia que conlleva un ejercicio abusivo de poder. Aunque no haya subordinación de la víctima, la víctima en un estado de indefensión o de riesgo; éste se concreta en uno o varios eventos.

En los últimos años se han identificado diferentes tipos de acoso sexual. Aunque los tres tienen connotación sexual, el ambiente en que son presentadas, la relación del acosador y la acosada y sus consecuencias, hacen que sean diferentes. Hasta el momento podemos tipificar tres tipos de acoso sexual específico:

- a) El laboral
- b) El escolar y
- c) El callejero

Los tres tipos de acoso representan formas de violencia por condición de género, donde las condiciones y los privilegios dados desde una cultura androcéntrica, colocan al hombre en una situación en donde puede ejercer el poder casi de manera irrestricta sobre los cuerpos y el ser de las mujeres y a éstas en una posición de supervivencia. Aun cuando, se reconozca que el acoso ocurre dentro de una sociedad patriarcal, caracterizada por la dominación masculina hegemónica, apoyada en el ejercicio de distintas formas de violencia, el acoso sexual es una realidad en sí misma, que existe y es digna de ser considerada más allá del contexto en el que se inscribe (Bill, 2015).

En la línea del autor, el acoso sexual callejero se define como toda práctica con connotación sexual explícita o implícita, que proviene de un desconocido; posee carácter unidireccional, ocurre en espacios públicos y tiene el potencial de provocar malestar en el/la acosado/a. Al referirse al carácter unidireccional hacemos referencia a que sólo una de las partes es la que comunica un mensaje y la persona o personas que lo reciben no proporcionan retroalimentación directa. Por otra parte, el acoso sexual callejero se produce en lugares públicos, donde para el atacante es más sencillo identificar víctimas y de igual manera, le es más fácil escapar o no tener consecuencias por sus actos; generalmente, la víctima y el victimario no ha tenido contacto alguno antes del ataque.

b) Características del acoso sexual callejero

Para Medina y Zapana (2016) el acoso sexual callejero incluye una variedad de comportamientos verbales y no verbales, pero lo característico es, que es realizado por hombres desconocidos a mujeres en espacios públicos, donde estos siempre han sido dominados por los hombres y se les da la libertad de ejercer su poder sobre las mujeres.

En 2002, Bowman identifica siete características del acoso sexual callejero:

- 1) Los objetivos del acoso sexual callejero son mujeres;
- 2) los acosadores son varones;
- 3) los acosadores no conocen a sus objetivos;
- 4) El encuentro es cara a cara;
- 5) El foro es público: las calles, los buses, las paradas de buses, los taxis, o cualquier otro lugar público al que el público en general tiene acceso;
- 6) el contenido del discurso, si es que hay alguno, no está dirigido como un discurso público. Al contrario, los comentarios están dirigidos a la mujer, aunque el agresor puede esperar que sean escuchados por sus camaradas o por quienes por ahí pasan;
- 7) los comentarios son objetivamente denigrantes, objetivizantes, humillantes y frecuentemente amenazadores en naturaleza.

Para que sea considerado acoso sexual hay que identificar estas siete características donde, cabe recalcar el contexto: espacios públicos o semi públicos, relación del acosado/acosador: desconocidos, sin contacto previo a la situación de acoso y los comentarios: con connotación sexual visto como halagos.

A estas características se les suma también los tipos de acoso sexual callejero que existen, Medina y Zapana (2016), mencionan cinco tipos:

- a) Acoso expresivo: éste, consiste en el empleo del cuerpo para transmitir información que complementa o refuerza el mensaje que se está dando mediante palabras: gestos, miradas, ademanes, posición corporal, sonidos, gemidos, suspiros, silbidos, que enfatizan las actitudes y los mensajes del hablante.
- b) Acoso verbal: A este tipo de acoso comúnmente se denomina “piropos”; por eso las informantes hablan de la existencia de dos clases de piropos: los “bonitos” (o agradables) y los “feos” (u ofensivos).
- c) Acoso físico: está constituido por todas las formas intencionales en las que un hombre toca el cuerpo de una mujer sin su autorización en un lugar público. El contacto físico puede hacerse a través del propio cuerpo masculino, o mediante objetos como cuadernos, reglas, periódicos, entre otros.
- d) Persecución: la señal más evidente de que se está desarrollando una persecución, además de la insistencia verbal, es el mantenimiento de la cercanía física por parte del acosador a través de intersecciones y transbordos. A lo largo del camino, si el acosador sigue intentando entablar comunicación, generalmente pregunta con insistencia el nombre de la otra persona, a dónde se dirige y, en ocasiones, llega a manifestar su deseo de acompañarla.
- e) Exhibicionismo: consiste en la exposición de los genitales, generalmente por parte de los hombres, frente a las mujeres desconocidas que transitan por las calles, o que viajan en un transporte público. La exhibición puede ir acompañada de masturbación.

Estos tipos de acoso sexual callejero pueden también verse como grados de acoso, donde el menos violento puede ser el verbal, ya que consiste en solo palabras dichas, pero su impacto igual puede ser muy significativo para la víctima y donde la persecución puede derivar a un delito más grave como violación, secuestro e incluso muerte.

Por otro lado, Villalobos (2016) identifica 5 etapas del acoso sexual callejero:

- 1) Desarrollo de actividades: Cada persona se encuentra realizando una actividad en particular.
- 2) Reconocimiento: ya sea a través de un acercamiento físico o a través de la mirada, se produce el reconocimiento de la víctima, por parte del hombre acosador. En este punto se reconoce a la mujer e identifica esa característica que por lo cual será acosada, ya sea se encuentre cerca o lejos del hombre.
- 3) Acoso: se inicia inspeccionando rápidamente, con fuerte carga sexual, a la mujer y según sus características físicas se realiza el acoso a través del lenguaje verbal y/o no verbal. En este punto, podría ser necesaria la aproximación por parte del hombre hacia la acosada.
- 4) Reacción de la acosada: En este punto se observó cuatro maneras de reaccionar: La mujer sigue realizando sus actividades sin percatarse de lo acontecido; la mujer decide ignorar el acoso; la mujer consciente del acoso se ve contrariada, pero continúa con su actividad; y la mujer toma una actitud de respuesta ante el acosador, ya sea una sonrisa, un reclamo o una respuesta física de desacuerdo.
- 5) Contra-respuesta del hombre: Ante algún reclamo, responde de manera fastidiada pues considera que la mujer es responsable del acoso. En el caso la mujer responda con una sonrisa, el acosador no tomará alguna acción que le permita entablar una comunicación con ella. En caso la mujer no tome alguna acción, el acosador sigue con sus actividades.

A pesar de que las mujeres no den una respuesta verbal, pueden presentar respuestas fisiológicas, de pensamiento y/o emocionales durante el acoso o después de este, que pueden repercutir en su día.

c) Emociones de las víctimas frente al acoso sexual callejero

El estudio de las emociones es un tema clásico en la Psicología. Éstas, se han investigado desde distintas perspectivas y contextos. En ese sentido, durante una situación de acoso sexual callejero (ASC) las víctimas pueden presentar diferentes emociones y sentimientos, estas suelen determinar la respuesta conductual que pueden tener respecto a la situación, desde el miedo que puede ser paralizante o un motivador para correr o el enojo que puede accionar una respuesta conductual más hostil como defenderse o gritar para solicitar ayuda; estas dejan mayormente una sensación de desagrado en las víctimas, pues

crean un ambiente incómodo y angustiante para estas.

Una de las principales emociones presentadas en las víctimas de acoso sexual callejero es el miedo, este es definido por Moscone en 2012 como “emoción que surge si la integridad personal o la vida está en peligro, cuando se tiene un susto, es decir, cuando un estímulo sensorial imprevisto posee la intensidad suficiente como para despertarlo, o al percibirlo en otra persona o grupo; depende de la capacidad para enfrentar la vida, y lleva a adoptar medidas adecuadas para protegerse.”

d) Reacciones de las víctimas frente al acoso sexual callejero

Después de exponer las principales emociones que presentan las víctimas durante una situación de acoso sexual callejero, se pueden analizar las reacciones conductuales ante éste, que pueden variar dependiendo de la persona y sus recursos emocionales o habilidades para enfrentarlo. Medina y Zapana (2016) en Puno, Perú, identificaron las reacciones más comunes en las personas afectadas, las cuales clasificó en tres grupos. A saber:

a) Reaccionando en contra: “Algunas de las informantes reconocieron haber reaccionado en ocasiones de forma enfática. En esta clasificación podrían ubicarse las miradas fulminantes, las respuestas verbales que la mayoría de las veces son agresivas, o piden que se detenga el intercambio con un “déjame en paz” o “no molestes”. También, se encuentran las reacciones violentas (golpes, bofetadas y patadas.), que preferentemente ocurren ante el acoso físico y el exhibicionismo” (Medina, y Zapana, 2016).

Esta reacción la podemos clasificar como defensiva, donde la víctima puede transformar sus emociones en una respuesta conductual activa contra el atacante, esto puede ser para evitar que aumente el ataque y ahuyentar al acosador, pero no todas las víctimas son capaces de lograr esta medida de protección.

b) Dejarlo pasar: “La precaución no está de más cuando la ventaja es para el acosador y responder puede poner en peligro la integridad física de la persona acosada. Muchas veces el dejarlo pasar como manifiestan las informantes, significará la pérdida de la contienda en la interacción por parte de las mujeres, pero puede constituir una medida inteligente, si es una decisión basada en el cálculo de los riesgos” (Medina y Zapana, 2016).

La mayoría de las víctimas de acoso sexual callejero son mujeres y los acosadores son hombres, debido a las diferencias físicas y de fuerza, las mujeres suelen sentirse en desventaja ante la situación, es por eso que deciden dejar pasar el acoso o ignorarlo, evitando exponer su integridad física, haciendo hincapié que la emocional y psíquica ya está siendo violentada, mostrando una actitud indiferente hacia el acosador esperando que este desista y se aleje o ganando tiempo para que las víctimas puedan alejarse de él.

Su precipitación ante una situación de acoso es incluso antes de salir de su casa, desde su vestimenta, tratando de no usar algo que sea considerado llamativo o provocativo, la ruta por la que transcurrirá y la compañía con la que contará en su momento, considerando que esto la protegerá de sufrir una situación de acoso sexual callejero. Medina lo llamo “evitarlo”; Las mujeres incorporan las experiencias previas a las decisiones cotidianas, eligen formas de vestir y seleccionan las rutas que son más cómodas y seguras para desplazarse por la calle” (Medina y Zapana, 2016).

c) Unirse al acoso: significa actuar en el mismo sentido y lógica que se supondría si se tomara en serio el contenido de las emisiones verbales que constituyen el acoso. Por ejemplo, una forma de unirse al acoso y detenerlo es responder a una iniciativa de saludo, con otro saludo. Esto podría verse como forma de intimidación de parte de las víctimas, no dejando que los acosadores obtengan el control de la situación, cambiando la sumisión a un rol más activo y poco esperado para estos.

Por otro lado, otra cuestión es que las personas que sufren acoso sexual callejero no suelen solicitar ayuda a otras personas que van circulando, a familiares o amigos ni hacen una denuncia frente a las autoridades correspondientes, si no, que cuentan su experiencia después de que sucedió o no la mencionan.

e) El sujeto acosador

¿Quién acosa y por qué lo hace?, es una pregunta sustantiva al momento de abordar el tema. Desde inicios del siglo XXI, McElhaney (2004) ha intentado establecer un perfil del sujeto que acosa, con base a los testimonios efectuados por las víctimas. Los resultados no han sido del todo satisfactorios. El acoso sexual callejero revela que éste es una práctica tan extendida pero lo único que se ha podido establecer es que la mayoría de los acosadores son hombres, de edades entre los 15 a los 60 años, sin importar su estatus social o nivel educativo; son personas que transitan de manera regular, que tiene

un trabajo y familia, visten bien y que no aparentar sufrir de alguna adicción. Para el autor citado, el acoso callejero depende más de un conjunto complejo de variables que incluyen a) la personalidad del acosador, b) variables contextuales, c) una serie de detonadores psicosociales.

Por otra parte, vale precisar que durante años, los hombres han sido puestos, por la misma sociedad, como dueños de los espacios públicos, donde pueden desarrollar diferentes actividades sin ser juzgados, mientras que la mujer que se encuentra en el espacio público es vista como objeto y esto les otorga un derecho a los hombres sobre ellas. Delgado (2007, p. 225) plantea que “la mujer de la calle es aquella que confirma las peores sospechas que puedan recaer sobre una mujer que ha sido vista sola, detenida en una esquina [...] es la puta callejera”, mientras que el hombre, por hacer las mismas actividades, es catalogado con un ciudadano. La “mujer pública es un atributo denegatorio [...] que implica simplemente accesible a todos”.

Asignar esta connotación negativa a la mujer que hace uso del espacio público para realizar sus actividades cotidianas en lugar de conservarse en el espacio privado viene de la construcción social de roles que se han estableció a partir de una cultura que actualmente sigue rigiendo las interacciones, el machismo, el cual ha establecido durante siglos que la mujer es inferior al hombre y que puede ser violentada por este sin que se obtengan consecuencias en contra del agresor.

Para otros autores como (Rubia & Basurto, 2016), el machismo se puede definir como “ideología que defiende y justifica la superioridad y el dominio del hombre sobre la mujer; exalta las cualidades masculinas, como agresividad, independencia y dominancia, mientras estigmatiza las cualidades femeninas, como debilidad, dependencia y sumisión. El machismo tradicionalmente ha estado asociado con la cultura mexicana y latinoamericana.

MÉTODO

La presente es una investigación cualitativa. Se trabajó con el método de asociación libre; se trata de uno de los métodos más usados en la recolección de datos en la psicología, dándole un énfasis en su utilidad, importancia y estabilidad, mediante la utilización de las redes de significados o también llamadas redes semánticas.

Técnicas

La técnica utilizada para el presente estudio fue redes semánticas modificadas la cual puede definirse por Figueroa, González, y Solís (1981), como un conjunto de palabras recuperadas a través de la memoria, mediante un proceso reconstructivo que no sólo se obtiene por vínculos asociativos, sino también por la naturaleza de los procesos de memoria. En la presente investigación se reportan tres estímulos.

Diseño

El diseño de la presente investigación se basa en el estudio de casos múltiples. El estudio de caso es una herramienta de gran utilidad para estudiar los contextos actuales de un fenómeno, para Eisenhardt (1989) es “una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares”.

Participantes

Las mujeres participantes de este estudio pertenecen a un grupo homogéneo: mujeres, en el mismo rango de edad, en la condición de estudiantes de nivel superior.

RESULTADOS

Para la presente investigación se utilizaron tres estímulos para presentarlos a la muestra seleccionada, estos son:

1. Pienso que el acoso callejero
2. He experimentado situaciones de acoso callejero, cuando...
3. Cuando he vivido una situación de acoso callejero, me he sentido...

Con los anteriores se obtuvieron los siguientes valores:

Estímulo: Pienso que el acoso callejero. En este primer estímulo, el tamaño de la red se compone por 284 definidoras, de las cuales se tomó a criterio para el núcleo de la red las primeras 10; “normalmente el peso semántico se satura en las primeras definidoras, cuando la saturación ofrece punto de corte anterior a las diez definidoras, el concepto puede decirse que tiene precisión y es homogéneo entre la población” (Vera-Noriega, Pimentel, & Batista de Albuquerque, 2005).

Distancia Semántica Cuantitativa (DSC)



Figura 1: Gráfica de distancia semántica cuantitativa: Pienso que el acoso callejero

Fuente: Elaboración propia

Vale señalar que la DSC entre la primera definidora la cual es miedo y la segunda que es inseguridad, existe una diferencia de 30 puntos, después entre inseguridad y falta de respeto ya hay un acercamiento de las puntuaciones y así continua con las siguientes definidoras.

Por lo visto en la teoría y los resultados mostrados, se pueden realizar la clasificación en 2 grupos:

1. Emociones y sensaciones: Miedo, Inseguridad, Asqueroso, Enojo y Molesto.
2. Constructo de acoso callejero: Falta de respeto, Hombre, Peligro, Palabras grosera y violencia.

Como se puede observar las mujeres relacionan el acoso callejero como una violencia, que puede ser ejercida especialmente por el hombre y es un símbolo de peligro, donde las emociones y sensaciones que experimentan al ser víctimas de este fenómeno mayormente provocan incomodidad.

Estímulo: He experimentado situaciones de acoso callejero, cuando... En este segundo estímulo, el tamaño de la red corresponde a 277 definidoras, a continuación, se presentan los pesos semánticos de cada definidora que conforman el núcleo de la red.

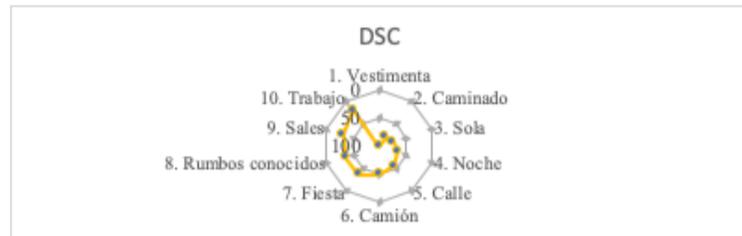


Figura 2. Gráfica Distancia semántica cuantitativa: He experimentado situaciones de acoso callejero, cuando....

Fuente: Elaboración propia

Se prosiguió con el mismo número de criterio para las definidoras, un total de 10, siendo la muestra más representativa de este estímulo, como se puede observar el Miedo es la definidora número uno como lo fue en el primer estímulo. En los primeros lugares se presenta Miedo (1603), Enojada (1366), Impotente (789), como se observa, hay declive importante entre las primeras dos definidoras y la tercera, con casi 600 puntos de diferencia; en cuanto a las últimas tres son Ansiedad (377), Nerviosa (268) y (254). En este estímulo también se repite la definidora Sola (414), pero esta vez en séptimo lugar.

A continuación, se muestra la tabla y la gráfica de Distancia Semántica Cuantitativa.



Figura 3. Gráfico de Distancia Semántica Cuantitativa Cuando he vivido una situación de acoso callejero, me he sentido...

Fuente: Elaboración propia

En este estímulo podemos resaltar la cercanía que hay entre Miedo y Enojo, ya que hay una diferencia de casi 20 puntos, en contraste con la tercera donde ya hay una diferencia de casi 40 puntos, de ahí en adelante las diferencias no son tan distantes.

Para este estímulo se dividió de igual manera en dos grupos que corresponden a:

1. Emociones: Miedo, Enojo, Triste.
2. Sentimientos: Impotente, Vulnerable, Insegura, Sola, Ansiedad, Nerviosa, Incomoda.

Lo que las mujeres sienten ante este fenómeno, son emociones y sensaciones que provocan malestar en el estado psíquico de estas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Por medio de un análisis de los 5 estímulos presentados, podemos observar que las mujeres, tienen identificado el concepto de acoso callejero y sus diversas manifestaciones, al igual que lo identifican como una tipo de violencia, ejercida mayormente por hombres de edades indistintas, con esto se puede identificar el acoso sexual callejero como una violencia de género, situada en los espacios públicos y semipúblicos, donde las repercusiones emocionales y conductuales de quienes son víctimas provocan un cambio a nivel cognitivo sobre el desarrollo que tendrá su día en caso de que sea necesario salir a las calles de Saltillo.

Por otro lado, es importante mencionar que las emociones presentadas en las víctimas, a pesar de ser de incomodidad, nos permite identificar que se está rompiendo con el estereotipo donde la mujer se sentía culpable y avergonzada, por sufrir una situación de esta índole, pues la cultura que se desarrolla actualmente en Saltillo es de justificación al atacante de manera indirecta, es decir, que se busca encontrar un defecto en la víctima para suponer o deducir que ella provocó el ataque, a esto lo llamamos revictimización y también es el motivo por el cual se presentan pocas denuncias. Por otra estancia, la definidora "Miedo" es utilizada en primer lugar en dos ocasiones, dando énfasis en que esta emoción es la consecuencia principal del acoso sexual callejero, pero de igual manera como se pudo observar, puede ser motivador para dar una respuesta conductual que pueda colocar en una situación de mayor protección a la víctima.

Otro punto a abordar son las estrategias de reacción que implementan las mujeres ante una situación de acoso sexual callejero, donde destacan el defenderse y el tener la seguridad

de solicitar apoyo ante tal situación, sin sentirse juzgadas por hacerlo, recobrando confianza en su poder ante la sociedad, este punto va ligado con el anterior, actualmente a pesar de que Saltillo sigue siendo una ciudad conservadora y moralista, con una cultura machista muy presente, se está abriendo la oportunidad de que la mujer muestre más poder en su actuar y el medio en el que se desarrolla, donde si es violentada puede recurrir a diferentes personas o acciones sin tener miedo de ser revictimizada; aunque por otro lado, aún siguen siendo muchas mujeres que mencionan estrategias de evitación para sentirse seguras y con mayor protección, aun contando con una red de apoyo confiable, prefieren recurrir a esta conducta para no exponerse más y como una forma de olvidar la situación de acoso, a pesar de ya estar siendo violentadas y reafirmando esa sensación de vulnerabilidad e inseguridad a la cual están expuestas en su día a día.

En cuanto a las reacciones y cambios conductuales que experimentan las mujeres saltillenses, podemos encontrar sus horarios son vistos como estrategia para salir, la vestimenta que utilizarán en caso de estar mucho tiempo expuestas en la calle o las personas con las que asistirán a la calle.

En conclusión, podemos identificar a las mujeres universitarias saltillenses como personas que ya no van a tolerar más el abuso al cual han sido sometidas a lo largo de años, conscientes de que este problema es una violencia que las afecta de manera más directa y donde su medida de protección principal ya no es huir de la situación y dejarla pasar, sino todo lo contrario, buscan visibilizarlo y contraatacar para ya no sentir miedo al salir.

REFERENCIAS

- Arancibia-Garrido, J.; Billi, M. & Guerrero-González, M.J. (2017). ¡Tu 'piropo' me violenta! Hacia una definición de acoso sexual callejero como forma de violencia de género. *Punto género*, 112-137.
- Arias, K. (2016). El acoso callejero y sus implicaciones expresadas a través de la dominación masculina y la violencia simbólica en las mujeres del cantón de Grecia durante el año 2015. Costa Rica: Universidad de Costa Rica sede Occidente.
- Billi, M., Guerrero, M. J., Meniconi, L., Molina, M., & Torrealba, F. (2014). Masculinidades y legitimaciones del acoso sexual callejero en Chile. *Relaciones de género en el siglo XXI: 8º Congreso Chileno de Sociología 2014 y Encuentro Pre-Alas 2015*, (p. 12).
- Bolívar, Z., M. C. (2017). El acoso sexual callejero como influencia de la corporalidad femenina y su vestuario. Medellín: Escuela de Arquitectura y Diseño.
- Bowman, C. (2002). Calle, acoso y la guetización informal de la mujer. Cambridge: Law Review.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building Theories From Case Study Research. *The Academy of Management*, 14(4), 532-550.
- Escobar-Torres, J. et al. (2019). Experiencias de mujeres jóvenes de la Lic. en Psicología (ICSA) ante el acoso sexual en lugares públicos. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 8 (15).
- Figuroa, J. G., González, E. G., & Solís, V. M. (1981). Una aproximación al problema del significado: las redes semánticas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 447-458.
- Flores, V., M. (2016). Al acecho de una presa: el discurso del acosador acerca del Acoso Sexual Callejero en la avenida Abancay. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- González, S., L., Aguilar, M., N., & Acón, A., S. (2019). Conocimientos y percepciones de un grupo de hombres acerca del acoso sexual callejero. *Pro Veritatem*, 5 (5), 68-87.
- Guillén, F., R. J. (2014). Acoso sexual callejero y sexismo ambivalente en jóvenes y adultos jóvenes de Lima. Lima: Pontificia Universidad Católica

- del Perú .
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2018). Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre). México: INEGI.
- Martínez, M. (2018). Acoso Sexual Callejero como forma de violencia de género y experiencia piloto en población femenina de la Universitat de les Illes Balears. España: Universitat de les Illes Balears.
- McElhaney, M. (2004). Aggression in the workplace. Preventing and managing high-risk behavior. Indiana: AuthorHouse
- Medina, G., & Zapana C., A. (2016). Representaciones sociales de las mujeres jóvenes sobre el acoso sexual callejero en la ciudad de Puno. Punto Cero, 61-84.
- Molina Rodríguez, N. E., López, M. S., & Chávez, T. G. (2019). La dinámica del acoso sexual callejero desde el discurso de hombres jóvenes. Millcayac Revista Digital de Ciencias Sociales , 6 (11).
- Moscone, R. (2012). El miedo y su metamorfosis. Revista de la Asociación Psicoanalítica Colombiana, 24 (1), 53-80.
- Organizacion Internacional del Trabajo (2014). Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista. Costa Rica: Organización internacional del trabajo
- Román, M. J. (2017). Develando percepciones frente al acoso sexual callejero en la Región del Maule, Chile. Intersecciones entre género y territorio". Revista de Geografía Espacios, 6 (12), 82-99.
- Rubia, J. M., & Basurto, S. R. (2016). Machismo, Victimización y perpetración en mujeres y hombres mexicanos. Estudios sobre las culturas contemporáneas 37-66.
- Sastre, V., P. (2018). Acoso sexual callejero: prevalencias y actitudes en la población universitaria. Salamanca. España: Universidad de Salamanca.
- Serrano, C. A. (2019). Acoso callejero en mujeres de una institución privada y una institución pública, Lambayeque. Revista Pain, 46-60.
- Valadez, R. A., & Ríos, R. (2014). Percepciones de acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres: un estudio exploratorio. Revista Electrónica Psicología Izcala, 17 (2), 624-645.
- Vera-Noriega, J. Á., Pimentel, C. E., & Batista de Albuquerque, F. J. (2005). Redes semánticas: aspectos teóricos, técnicos, metodológicos y analíticos. Ra Ximhai , 439-451.
- Villalobos, M. F. (2016). Al acecho de una presa: el discurso del acosador acerca del Acoso Sexual Callejero en la avenida Abancay. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Yin, R. K. (2014). Case study methods. En H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Eds.), APA handbooks in psychology. APA handbook of research methods in psychology, Vol. 2. Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological (p. 141-155). American Psychological Association.
- Zavala, G. L., & Montoya-Reales, D. A. (2017). Acoso sexual a vendedoras de tortillas en mercados de Comayagüela, honduras. Revista de la facultad de Ciencias Médicas.

Percepción de intimidación y violencia sexual del personal académico de una institución de educación superior

Dra. Dina Ivonne Valdez Pineda, Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime, Mtra. Nora Edith Gonzáles Navarro y Dr. Oswaldo Madrid Moreno

RESUMEN

En la educación superior siguen siendo insuficientes los estudios sobre violencia de género, los que se han realizados a través de entrevistas, cuestionarios y grupos focales se han revelado las culturas adversas a las mujeres, en las que privan el menosprecio, la denigración y las situaciones repetidas de acoso y hostigamiento, así como las reacciones y respuestas frente a estos sucesos dentro de las instituciones (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013). Ante esta perspectiva, la problemática central de la Institución consiste en la necesidad de realizar estudios para conocer las relaciones de igualdad de género del personal docente que le permita generar estrategias de intervención que garanticen un espacio democrático e incluyente, apegado a los derechos humanos para todas las personas. Donde uno de sus objetivos fue identificar la percepción de la intimidación y violencia sexual del personal académico. Se utilizó un instrumento de medida para el personal académico que consiste en una adaptación del propuesto por Buquet, Cooper y Rodríguez para medir igualdad de género en educación superior. Dicho instrumento cuenta con reactivos que miden intimidación y violencia sexual, encuestándose 553 docentes. Concluyéndose que en el caso de los y las docentes, la frecuencia de intimidación es mayor que la frecuencia de violencia y para profesoras y profesores. Esto compromete a la institución a asumir una posición, que impulse la igualdad de género que reconozca su lugar de vanguardia actual, asumiendo políticas universitarias de igualdad de género.

Palabras Clave: Igualdad, Intimidación, violencia Sexual

SUMMARY

In higher education, studies on gender violence continue to be insufficient, those that have been carried out through interviews, questionnaires and focus groups have revealed cultures adverse to women, in which contempt, denigration and situations prevail repeated harassment and harassment, as well as the reactions and responses to these events within the institutions (Buquet, Cooper, Mingo and Moreno, 2013). Given this perspective, the central problem of the Institution consists of the need to carry out studies to know the gender equality relations of the teaching staff that allows them to generate intervention strategies that guarantee a democratic and inclusive space, attached to human rights for all people. Where one of its objectives was to identify the perception of intimidation and sexual violence of academic staff. A measurement instrument was used for academic staff that consists of an adaptation of the one proposed by Buquet, Cooper and Rodríguez to measure gender equality in higher education. This instrument has items that measure intimidation and sexual violence, surveying 553 teachers. Concluding that in the case of teachers, the frequency of intimidation is higher than the frequency of violence and for teachers. This commits the institution to assume a position that promotes gender equality that recognizes its current vanguard position, assuming university policies on gender equality.

Key Words: Equality, Intimidation, Sexual violence

ANTECEDENTES.

Desde su aparición hasta nuestros tiempos, la Universidad se ha convertido en la mejor expresión de una modernidad marcada por un proyecto civilizatorio cifrado en los principales valores del humanismo y la racionalidad científica. Aquí debemos considerar el espíritu de las Instituciones de Educación Superior (IES) y lo que se esperaría de estas instancias generadoras del conocimiento y símbolos universales del progreso, con el tipo

de relaciones que subyacen en este espacio social. Es decir, que en términos del imaginario colectivo las universidades públicas representan el mejor emblema de la naturaleza humana: ciencia, progreso, ética y solidaridad; ideas que se colocan en extremo opuesto a cualquier forma de ejercicio de la violencia.

La Declaración y la Plataforma de Acción Beijing, promulgada

en 1995, señala que la violencia contra la mujer consiste en actos violentos basados en el género, en los cuales se presentan daños posibles o reales, sean físicos, sexuales o psicológicos, por ejemplo: las amenazas, la coerción, la privación de la libertad, entre otros. La violencia física, sexual y psicológica a nivel de la comunidad incluye violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación, lo mismo en el trabajo que en las instituciones de educación.

Los esfuerzos realizados y las metas alcanzadas hasta hoy en México son el resultado de una intensa lucha, la cual entre sus antecedentes históricos cuenta con organizaciones que trabajan en el mundo para fomentar la eliminación de cualquier forma de violencia contra las mujeres. Los compromisos internacionales adquiridos tienen su historia en la participación activa en una serie de Convenciones como la realizada en 1981, que promovió la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres; luego, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará); después, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing en 1995, cuyo resultado fue la Plataforma de Acción Beijing, que integró doce esferas de prioridad centradas en los temas de pobreza, educación, salud, violencia, economía, toma de decisiones, mecanismos para el adelanto de las mujeres, medios de difusión, medio ambiente, etc.; y por último, la Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL) (ONU, 2010).

INMUJERES, convoca en el 2009 a la constitución de la Reunión Nacional de Universidades Públicas. Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior (RENIES) (Buquet, 2011)

Dado el contexto, las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen el reto de promover condiciones de mayor igualdad entre mujeres y hombres, esto requiere sostener y fortalecer, de manera simultánea, las tres vertientes de la transversalidad de la perspectiva de género. Por supuesto, la institucionalización y fortalecimiento de los estudios de género que permitan producir un conocimiento crítico y de vanguardia ante diversas problemáticas sociales. También la transversalidad de la perspectiva de género en los currículos universitarios proporcione a las y los jóvenes de las nuevas generaciones un

perfil más completo e integral en su formación al incluir en sus conocimientos y futura práctica profesional las herramientas de la perspectiva de género. Pero además de producir conocimiento y transmitirlo, las universidades deben promover la igualdad de género al interior de sus comunidades. Esto significa impulsar acciones, programas y políticas institucionales diseñadas específicamente para generar cambios positivos en las relaciones de género, y no apostar a cambios inerciales que llevarían, sin duda, mucho más tiempo de lo deseado.

Problema

En la educación superior siguen siendo insuficientes los estudios sobre violencia de género, los que se han realizados a través de entrevistas, cuestionarios y grupos focales se han revelado las culturas adversas a las mujeres, en las que privan el menosprecio, la denigración y las situaciones repetidas de acoso y hostigamiento, así como las reacciones y respuestas frente a estos sucesos dentro de las instituciones (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013).

Ante esta panorámica, la problemática central del Instituto Tecnológico de Sonora consiste en la necesidad de realizar estudios para conocer relaciones de equidad de género en la Institución, tanto en estudiantes, como personal docente y administrativo o de servicios; y generar estrategias de intervención para garantizar un espacio democrático e incluyente, apegado a los derechos humanos para todas las personas.

En de este estudio se retoman parte de los resultados obtenidos del proyecto Diagnóstico de Género en la Institución y para este trabajo se enfocará en los resultados obtenidos del diagnóstico del personal académico por lo cual se plantea el siguiente cuestionamiento: ¿Cuál es la percepción sobre intimidación y violencia sexual del personal académico de la Institución de Educación Superior

Objetivo.

Identificar cuál es la percepción de la intimidación y violencia sexual del personal académico de una Institución de Educación Superior que ayuden a la definición de estrategias que garanticen un espacio democrático e incluyente, apegado a los derechos humanos para todas las personas.

MARCO TEÓRICO

La Organización Mundial de la Salud, define la violencia sexual como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y lugar de trabajo”.

La Violencia Sexual, implica el uso de la fuerza física, la

coerción o la intimidación psicológica para hacer que una persona lleve a cabo un acto sexual u otros comportamientos sexuales indeseados.

Las Naciones Unidas definen la violencia de género como “todo acto de agresión dirigido a cualquier persona sobre la base de su sexo o género” y tiene en cuenta sus efectos a nivel físico, sexual o psicológico.

El machismo, definido como la idea de que el hombre es superior a la mujer por naturaleza, se manifiesta en múltiples relaciones sociales.

Por eso es común usar los términos violencia contra la mujer o violencia machista para hablar de violencia de género, ya que en la mayoría de los casos el hombre es el agresor y la mujer, la víctima. La mayoría de las veces, la violencia de género se produce contra la mujer, tanto dentro como fuera de casa. Mientras que la violencia doméstica se da en el hogar y la puede sufrir cualquiera de los miembros de la familia.

El género, como categoría social surgió para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, poniendo el énfasis en la noción de multiplicidad de identidades ya que lo femenino y lo masculino se conforman a partir de una relación mutua,

cultural e histórica. El género es una categoría transdisciplinaria, que desarrolla un enfoque globalizador y remite a los rasgos y funciones psicológicas y socioculturales que se le atribuye a cada uno de los sexos en cada momento histórico y en cada sociedad (Gamba, 2007).

El concepto de intimidación propuesto por (Olweus, 1997, 1998; Salmivalli, 2010) quienes plantean que es un comportamiento intencional, repetitivo en el que se expone a una persona que no puede defenderse a humillaciones, burlas, agresiones físicas y situaciones de exclusión, por parte de un grupo u otro compañero. En consecuencia, este tipo de interacción entre iguales puede desencadenar problemas mentales y de conducta disímiles tanto en hombres como en mujeres.

METODOLOGÍA

Se realizó una investigación de corte cuantitativa y transversal, donde la población objetivo de este diagnóstico es el personal docente tanto del género femenino como del masculino, del Instituto Tecnológico de Sonora, en todas sus Direcciones.

La población académica se constituye de 1,463 docentes que incluyen Profesores/as de Tiempo Completo indeterminados (PTC), y determinados (eventuales), así como docentes auxiliares y técnicos/as académicos/as. Se agrupan en seis direcciones: Ingeniería y Tecnologías, Recursos Naturales, Económico Administrativas y Sociales y Humanidades, además de las Direcciones Navojoa y Guaymas-Empalme. La muestra se constituyó por 553 docentes, lo cual representa el 37.9 % de la población total de docentes de las Direcciones. En cuanto a la proporción de participantes por género, se contó con la participación de 245 docentes hombres y 308 mujeres (Valdez. P 2019).

Materiales

Se utilizó un instrumento de estructurado para el personal académico que consiste en una adaptación del propuesto por Buquet, Cooper y Rodríguez (2010) para medir equidad de género en educación superior. Dicho instrumento cuenta con diecinueve reactivos de atributos personales, familiares y escolares, que incluye áreas de conocimiento, los niveles educativos en que se ejerce la docencia, la participación en espacios de decisión, y la obtención de premios y estímulos.

El cuestionario contiene catorce reactivos sobre responsabilidades familiares y domésticas, los cuales tienen una importancia fundamental en el desarrollo profesional del personal académico, además permite medir la tensión entre el espacio familiar y laboral.

Después se tiene la escala para medir las diferencias en desarrollo profesional con once reactivos. Enseguida se ubica

una escala de seis reactivos que mide la dimensión estímulos y reconocimiento al trabajo académico. Se incluyen tres preguntas sobre percepción de discriminación por género. Otros nueve reactivos miden la probabilidad de comentarios públicos de discriminación por género en académicos. Además de siete reactivos que miden frecuencia de bromas o comentarios basados en el estereotipo de género.

Se tienen once reactivos que miden intimidación y violencia sexual, otros once reactivos más que indican la frecuencia con la que las/os actoras/es en el contexto emiten comportamientos de intimidación y violencia, en cual se va ser referencia en este documento.

Otros tres indicadores sobre la forma de actuar de la persona afectada ante la intimidación o violencia. Contiene además dos reactivos sobre obstáculos para el desarrollo personal. Finalmente tenemos una escala de veintidós reactivos que miden exclusión/inclusión, justicia en los procesos y equidad de género, (Valdez. P 2019). Esta última escala es original de Maranto y Griffin (2011). El total de reactivos para personal académico fue 118. Tabla 1

Tabla 1. Resultados del análisis factorial para las escalas de la Medida Equidad de Género del ITSON.

Nombre de la escala	Actor	# de Reactivos	KMO	Varianza Explicada	# de factores	# de reactivos
Satisfacción con el desarrollo personal	Docentes	11	.887	52.28	2	7/4
Reconocimiento laboral	Docentes	6	.617	37.78	1	6
Discriminación	Docentes	3	.663	56.64	1	3
Frecuencia de comentarios públicos discriminatorios	Docentes	9	.921	55.17	1	9
Estereotipo	Docentes	7	.767	73.42	2	5/2

Intimidación y violencia sexual	Docentes	11	.891	68.99	2	6/5
Exclusión-inclusión	Docentes	7	.700	34.20	2	4/3
Justicia de procesos	Docentes	5	.879	53.49	1	5
Equidad	Docentes	9	.849	38.70	2	6/3

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la Medida de Equidad de Género.

Procedimiento

Una vez obtenido el tamaño de muestra, se procedió a delimitar la estrategia para evitar error en la aplicación y que fuera útil para obtener los datos con los menores niveles de deseabilidad y complacencia.

Para el personal académico se indicaron las cuotas para cada una de las seis Direcciones, incluyendo Navojoa y Guaymas-Empalme. Se determinó un espacio cómodo y confortable y bien iluminado para la aplicación de los cuestionarios a las/os profesores auxiliares, tiempos completos determinados e indeterminados.

Para la muestra de la Unidad Obregón, en sus dos sedes, Centro y Nainari, se utilizaron las salas de lectura de las bibliotecas con una capacidad de ciento veinte personas y fueron divididas en tres segmentos de 40 personas cada una, y colocadas las

mesas de tal manera que las/os participantes pudieran estar lo más lejos posible para evitar interrupciones, pláticas o conversaciones vinculadas con la respuesta al instrumento.

De manera simultánea se fueron citando, tanto profesoras/es auxiliares como tiempos completos en diferentes momentos durante tres semanas. La primera semana fue para lograr obtener los datos de la Dirección de Guaymas-Empalme y la segunda para Navojoa. En las Direcciones de la Unidad Obregón, Navojoa y Guaymas-Empalme los horarios de aplicación fueron de ocho de la mañana a una de la tarde y de dos a cuatro de la tarde, siempre citando al personal a la parte alta de la biblioteca Centro y Nainari. En las Unidades Guaymas y Navojoa, las aplicaciones se llevaron a cabo en auditorios, salas de tutorías y salas de juntas.

El personal docente respondió la encuesta en un solo momento, de manera continua y no fue posible que la llevaran a casa. A cada uno de ellas/os se le entregó el cuadernillo y se le indicó la manera en la cual se deberían de llenar los datos de identificación, después de la cual, el/la docente Todas/os las/os participantes firmaron un consentimiento informado que les indicaba los objetivos, participación voluntaria y con quién dirigirse para resolver dudas y sugerencias procedieron a llenar el instrumento de medida (Valdez P. 2019).

RESULTADOS

Las acciones consideradas dentro de violencia e intimidación sexual están relacionadas con diferentes actores, particularmente estudiantes, docentes o investigadoras/es, trabajadoras/es y personal directivo; seis de estos reactivos plantean situaciones de intimidación, mientras que cinco de ellos plantean situaciones de amenaza, presión y obligar por la fuerza a tener relaciones sexuales, por ello se llevó a cabo un contraste de hipótesis a través de una χ^2 y tablas de contingencia en donde se cruzó cada uno de los reactivos para cada uno de los actores.

En la primera comparación que se lleva a cabo se establece si existe diferencia significativa entre hombres y mujeres en relación a aquellas/os que reportan haber estado en una situación de intimidación o de violencia contra aquellas/os que no lo reportan; y a partir de ahí continuamos con el actor estudiante, después maestra/o o investigador/a, seguido de trabajador/a o empleada/o administrativa/o y finalmente personal directivo. En ese orden se analizan estos datos, de tal forma que se trata de 11 reactivos con cinco opciones de respuesta y se llevó a cabo un cruce para cada opción, de tal manera que tenemos para cada actor 55 tablas de contingencia con sus valores de χ^2 . Lo que se describe a continuación son únicamente aquellos cruces que resultaron significativamente distintos para hombres y mujeres, evitaremos describir aquellos en que hombres y mujeres son idénticos o no parecen tener algún tipo de diferencia estadísticamente significativa.

En el análisis del personal académico se encontró que el 33.7% de las mujeres comparado con el 26.1% de los hombres relatan haber recibido piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia ($\chi^2 = 11.49$ p=.000). Un 12% de las mujeres contrastado con un 6% de los hombres asume que estos comentarios no deseados fueron llevados a cabo por un/a maestro/a o investigador/a ($\chi^2 = 7.70$ p=.004). Finalmente, de las mujeres y hombres que indicaron que habían recibido comentarios no deseados acerca de su apariencia, el 6.5% de las mujeres y el 3% de los hombres nos dice que fueron llevados a cabo por un/a trabajador/a ($\chi^2 = 3.88$ p=.03).

El 34% de las mujeres contrastado con un 19.2% de los hombres afirmó haber recibido miradas morbosas o gestos sugestivos que le molestaron ($\chi^2 = 11.27$ p=.001). De estos/as profesores y profesoras el 10% de las mujeres y el 3% de los hombres afirma que un/a maestro/a o investigador/a llevó a cabo tal acción ($\chi^2 = 8.94$ p=.002). Finalmente, el 8% de las profesoras comparado con un 2.5% de los profesores indican que quien realizó la acción es un/a trabajador/a ($\chi^2 = 6.25$ p=.009).

En relación al burlarse, bromear o hacer comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa no encontramos diferencias en relación a las profesoras y profesores que afirman haber recibido este tipo de comentarios. 25.6% de las mujeres y el 26.9% de los hombres declaran haber sido blanco de este tipo de comportamiento. Sin embargo, encontramos, de nuevo,

que el 11% de las profesoras y el 5% de los profesores declaran que fue un/a maestro/a o investigador/a el/la que llevó a cabo la acción ($\chi^2 = 5.76$ $p = .02$).

Mientras que el 7.8% de las profesoras y 6.9% de los profesores declara haber recibido llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseada, las profesoras particularmente indican que quien llevó a cabo la acción fue un/a maestro/a o investigador/a.

Es interesante observar que en relación con amenazas que afectan negativamente la situación en el trabajo si no aceptan propuestas sexuales 11 hombres respondieron positivamente contrastado con siete mujeres. Sin embargo, no hay diferencia significativa en ninguno de los actores ni en la presencia o ausencia del comportamiento.

10 profesores comparados con tres profesoras comentaron que habían hecho un cambio de adscripción como una forma de realizar sus actividades y sus labores en ocupaciones que no le corresponden solo por rechazar proposiciones sexuales, de nuevo en este caso no hay diferencias significativas entre ambos géneros.

Dentro de la pregunta sobre las presiones verbales para tener relaciones sexuales, tenemos a diez profesores contrastando contra cuatro profesoras que indican que han estado siendo presionados/as, pero no encontramos diferencias significativas entre éstas. Sin embargo, es interesante observar que la presión ha devenido de estudiantes y de directivos.

Dentro de la pregunta en la que se cuestiona sobre amenazas o castigos para realizar actos sexuales con los cuales no está de acuerdo, encontramos a ocho profesores y a una profesora, en este caso, cuatro de estos profesores y la profesora indican que el acto está relacionado con personal directivo.

La declaración sobre el uso de la fuerza física para intentar una aproximación sexual fue indicado por siete profesores y tres profesoras, lo cual no generó una diferencia significativa entre los sexos, ni tampoco entre los actores, en donde se reporta que el personal directivo es el que está con mayor frecuencia involucrado en este tipo de actos.

Tal como se puede observar en el caso de los y las docentes, la frecuencia de intimidación es mayor que la frecuencia de violencia y para profesoras y profesores, resalta en la intimidación un papel preponderante de estudiantes y trabajadores/as mientras que en los casos de violencia hay un

papel preponderante por parte de los directivos.

Después de esto, profesoras y profesores indicaron qué fue lo que hicieron, más del 80% de los hombres y las mujeres indican que no hicieron nada. Solamente el 6% pidió ayuda a la institución, 4% presentó una queja a las autoridades, el 1% contrató un abogado y un 6% recurrió a otras acciones en búsqueda de justicia. De ese 80% que nos indicó no haber hecho nada, se le preguntó por qué no había tomado ninguna medida, el 63% de ese grupo indica que no le dio importancia y el otro porcentaje importante es del 10% que comentó que no había testigos y creyó que era inútil hacer una denuncia. Le sigue en proporción el 6.5% que temía dañar su propia reputación. Fue más frecuente entre las mujeres indicar que temían dañar su reputación y entre los hombres el que no había testigos y que era inútil hacer alguna denuncia.

En la dimensión que hemos denominado intimidación y que tiene que ver con piropos, comentarios, miradas morbosas, burlas, bromas, carteles, imágenes, etc., todas ellas relacionadas con la vida sexual o amorosa, tenemos que en general tanto hombres como mujeres tienen una percepción por debajo del 1.5, esto es, se encuentra entre nunca y casi nunca. El valor de media más bajo para los hombres se encuentra en Cs. Sociales y el valor más alto en Cs. Económico-Administrativas, mientras que para mujeres el valor de media más bajo se encuentra en Cs. Económico-Administrativas y el valor más alto en Cs. Sociales. Es de observar este caso de contraste entre la percepción de hombres y mujeres, en donde los hombres están percibiendo una frecuencia más alta de intimidación para Cs. Económico-Administrativas y la frecuencia más alta de las mujeres en Cs. Sociales. Destaca también que esos dos grupos tienen una percepción contrapuesta por género, esto es, en Cs. Económico-Administrativas donde los hombres tienen la percepción más alta de intimidación, las mujeres tienen la más baja; y en Cs. Sociales donde los hombres tienen la percepción más baja las mujeres tienen la más alta. Aquí se hace sumamente importante la intervención para disminuir estas brechas.

En lo que se refiere a la violencia sexual y considerando que esta dimensión se encuentra muy cercana a uno, sólo podemos destacar que no existen diferencias significativas y que los valores son muy pequeños; sin embargo, esta dimensión que incluye presiones verbales para tener relaciones sexuales, obligar mediante amenazas y castigos, usar fuerza física, etc., el valor más alto se encuentra en Cs. Económico Administrativas desde la perspectiva de los hombres, la Dirección Guaymas-Empalme, por 28%). No existen diferencias significativas entre los porcentajes de hombres y mujeres.

CONCLUSIÓN

En este estudio fueron presentados los resultados sobre los comportamientos, actitudes y pensamientos hacia la intimidación y violencia sexual en la institución, que aporta

contribuciones muy relevantes, sobre la necesidad de combatir creencias y actitudes sexistas, que se presentan en el ámbito comunitario, familiar, institucional y laboral/docente, que

promueven la violencia de género, así como la existencia de estereotipos y roles de género que sustentan relaciones de poder inequitativas, que favorecen el dominio del hombre sobre la mujer, que obstaculizan la búsqueda de la calidad, el aprendizaje y la innovación en la educación en las IES y el atraso de la sociedad en general. Si se quiere crear economías más fuertes, lograr los objetivos de desarrollo y sostenibilidad convenidos internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres, las familias y las comunidades, es fundamental empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores.

En este trabajo se hace énfasis en las dimensiones de Intimidación y violencia sexual, donde en la dimensión que hemos denominado intimidación y que tiene que ver con piropos, comentarios, miradas morbosas, burlas, bromas, carteles, imágenes, etc., todas ellas relacionadas con la vida sexual o amorosa, tenemos que en general tanto hombres como mujeres tienen una percepción por debajo del 1.5, esto es, se encuentra entre nunca y casi nunca. El valor de media más bajo para los hombres se encuentra en Cs. Sociales y el valor más alto en Cs. Económico-Administrativas, mientras que para mujeres el valor de media más bajo se encuentra en Cs. Económico-Administrativas y el valor más alto en Cs. Sociales. Es de observar este caso de contraste entre la percepción de hombres y mujeres, en donde los hombres están percibiendo una frecuencia más alta de intimidación para Cs. Económico-Administrativas y la frecuencia más alta de las mujeres en Cs. Sociales. Destaca también que esos dos grupos tienen una percepción contrapuesta por género, esto es, en Cs. Económico-

Administrativas donde los hombres tienen la percepción más alta de intimidación, las mujeres tienen la más baja; y en Cs. Sociales donde los hombres tienen la percepción más baja las mujeres tienen la más alta. Aquí se hace sumamente importante la intervención para disminuir estas brechas.

En lo que se refiere a la violencia sexual y considerando que esta dimensión se encuentra muy cercana a uno, sólo podemos destacar que no existen diferencias significativas y que los valores son muy pequeños; sin embargo, esta dimensión que incluye presiones verbales para tener relaciones sexuales, obligar mediante amenazas y castigos, usar fuerza física, etc., el valor más alto se encuentra en Cs. Económico-Administrativas desde la perspectiva de los hombres, la Dirección Guaymas-Empalme, por 28%). No existen diferencias significativas entre los porcentajes de hombres y mujeres.

El hecho de visibilizar un problema como el reflejado a través del presente estudio, compromete a la institución a asumir una posición, que impulse la igualdad de género, que reconozca su lugar de vanguardia actual, asumiendo políticas universitarias con perspectiva de género, creando mecanismos en las diferentes instancias administrativas y académicas, que se encarguen de vigilar y promover la igualdad de género a todos los niveles y que articulen las estrategias planteadas.

Se proyecta, sin duda un reto enorme, no solo para la Institución, sino para todas las IES, que les implica, cruzar fronteras, abordar la diferencia y asumir el compromiso de promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

BIBLIOGRAFÍA

- Antolín, L. (2003) *La mitad invisible. Género en la educación para el desarrollo*. Madrid: ACSUR-Las segovias.
- Bonder, G. (1994). *Mujer y Educación en América Latina: hacia la igualdad de Oportunidades*.
Revista Iberoamericana de Educación. Número 6. Recuperado de <http://rieoei.org/oeivirt/rie06a01.htm>
- De Garay, A. y Del Valle, Gabriel. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación Superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3(6), 3-30.
- INMUJERES (2003). *Equidad de género y medio ambiente*. Instituto Nacional de las Mujeres. México, D.F.
- Miranda, G. R. (2007). Mujeres, educación superior e igualdad de género CPU-e, *Revista de Investigación Educativa*, (4), 1-30. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2831/283121710004.pdf>
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (2018). ¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla? Recuperado de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>
- Ochoa, C. (2011). Género y educación: percepción sobre equidad de género en relaciones y prácticas del ambiente familiar – escolar. En: *Educación, políticas y experiencias para Transversalizar la perspectiva de género*. Comps. Castillo, C., Varela, M., Galván, L., et al. México: ITSON, pág. 52-74.
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior* 44(174), 7-17.
- Plan Nacional de Desarrollo. (2013-2018). Recuperado de https://www.snieg.mx/contenidos/espanol/normatividad/MarcoJuridico/PND_2013-2018.pdf
- Sagot M. (2006). *La paz comienza en casa: la luchas de las mujeres contra la violencia y la acción estatal en Costa Rica*. En Lebon, N. & Maire, E. (coordinadoras): *De lo privado a lo público: 30 años de lucha ciudadana de las mujeres en América Latina*. México: Siglo XXI; UNIFEM;

LASA.

Tuñón, Esperanza (coord.) (2002), Género y medio ambiente, El Colegio de la Frontera Sur / Semarnat/ Plaza y Valdés Editores, México.

Olweus, D. (1997). Bully/victim problems in school: Facts and intervention. *European Journal of Psychology of Education*, 12(4), 497-510. Disponible: [http://www.episcenter.psu.edu/sites/default/files/news/Olweus%20\(1997\)%20Bully-victim%20problems%20in%20school.pdf](http://www.episcenter.psu.edu/sites/default/files/news/Olweus%20(1997)%20Bully-victim%20problems%20in%20school.pdf) [Links]

Salmivalli, C. (2010). Bullying and the peer group: A review. *Aggression and Violent Behavior*, 15, 112-120. Recuperado: 7 nov. 2016. Disponible: <http://njbullying.org/documents/bullyingandpeergroup.pdf> [Links]

Factores académicos en el proceso de madurescencia de mujeres universitarias

Selene Granados Paredes y Aurelia Flores Hernández

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo reflexionar acerca de las situaciones académicas que profesoras universitarias vivencian durante su proceso de madurescencia. Se adopta una metodología cualitativa, aplicando entrevistas a profundidad a mujeres cuyas edades oscilen entre los 55-65 años, adscritas como profesoras de tiempo completo (PTC) en la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Los hallazgos sugieren que, para las académicas el llegar a la etapa de la vejez les ha resultado una experiencia satisfactoria, de modo individual ellas continúan desarrollando proyectos académicos y personales, sin embargo, su condición de género y edad las coloca frente en situaciones de desventaja. De manera general, el estudio indica que el envejecimiento en mujeres académicas tiene características distintas a la norma hegemónica sobre el envejecer.

Palabras clave: mujeres académicas, vejez, género, edad

ABSTRACT

This work aims to reflect on the academic situations that university professors experience during their maturation process. A qualitative methodology is adopted, applying in-depth interviews to women whose ages range between 55-65 years, the interviewees are attached as full-time professors (PTC) at the Autonomous University of Tlaxcala. The findings suggest that, for academics reaching the stage of old age has been a satisfactory experience, individually they continue to develop academic and personal projects, however, their gender status and age places them in disadvantageous situations. In general, the study indicates that aging in academic women has characteristics other than the hegemonic norm on aging.

Keywords: academic women, old age, gender, age

INTRODUCCIÓN

Durante el siglo XX y XXI se ha dialogado sobre el envejecimiento poblacional, generalizando esta última etapa de la vida y observándola como un proceso universal, continuo y heterogéneo, que determina una pérdida de la capacidad de adaptación de parte del ser humano, sin embargo, también se indica que, el envejecimiento es un fenómeno variable y multifacético que depende de ciertos factores -contexto social, genético e histórico- (Rowe y Kahn, 1997; Zetina, 1999), el género es un elemento fundamental en su diferenciación. Muñoz y Espinosa (2008) puntualizan que la manera de envejecer entre hombres y mujeres son distintas y marcan diferencias relacionadas con factores demográficos, desigualdades económicas, de redes sociales y de salud, ello sugiere la importancia de la reflexión acerca del envejecimiento caracterizado por ser mayormente femenino y estar anclado en la asignación de roles según el género, por tanto, hablar de la vejez femenina debe tener en cuenta que aún el tema es incipiente, especialmente en casos de mujeres adultas mayores que históricamente marcaron la ruptura a ciertos estereotipos y abrieron el camino en espacios públicos, tal como las universidades.

La feminización de la vejez es parte significativa de un proceso

social por el cual las mujeres han develado las múltiples miradas que condicionan su pleno desarrollo (Yuni, y Urbano, 2009). En este sentido, la vejez en las mujeres puede estar encaminada hacia dos vertientes, por un lado, se mantiene el esquema de estereotipos que asignan a las mujeres las tareas de cuidado sin importar su edad, a la par de una dependencia económica y/o física, y por el otro, se presenta un proceso de envejecimiento en donde son ellas quienes deciden su autonomía.

La complejidad de las implicaciones de la vejez en las mujeres ha sido objeto de debates tanto desde la teoría feminista como de la gerontología crítica, ambas perspectivas mediante los aportes de la gerontología feminista identifican las desigualdades y las desventajas que este ciclo humano representa para las mujeres, reconociendo que existe un doble riesgo debido a la edad y al género. Desde la posición de la gerontología feminista, la visión sobre el envejecimiento en mujeres es reinterpretada considerando que los roles están definidos por la sociedad y la cultura, los cuales son variados, dependiendo del sistema social, quien dará significado a cada etapa de la vida, por ejemplo: la manera en que se espera debe de comportarse, vestirse e incluso sentir de cada persona de acuerdo con su edad, género y el contexto en el que se desarrollen. Por lo

cual, dado que el proceso de envejecimiento se encuentra en constante evolución y que los significados asignados décadas atrás han quedado obsoletos para las presentes y las futuras generaciones, la gerontología feminista propone la revisión de los significados socioculturales asignados a la vejez y a las mujeres en contextos específicos. En este sentido, el propósito de este trabajo pretende abonar a la reflexión acerca de las situaciones académicas que profesoras universitarias vivencian durante su proceso de madurescencia en una institución de educación superior del centro de México.

La situación problemática

Dos hechos reiteradamente comentados del siglo XX han sido, por un lado, la inclusión de las mujeres en la educación superior y por otro, el envejecimiento progresivo de la población, temas que entrelazados resultan una carta sin navegar para los tiempos que se aproximan. La incorporación de las mujeres en los espacios públicos representa uno de los fenómenos con mayor impacto en la estructura social y se dimensiona a nivel cultural e histórico, se caracteriza porque ellas tuvieron que generar estrategias para conciliar la vida familiar y académica, en este punto, la influencia de los roles tradicionales y estereotipos de género hegemónicos afecta a las mujeres que cumplen doble jornada, ocasionándoles aumento de estrés, inseguridad y culpa, factores que limitan el desarrollo profesional y generan un desequilibrio en cuestiones laborales y familiares (Muñoz y Espinosa, 2008).

Las investigaciones de las mujeres en los ámbitos científicos que se han realizado desde una perspectiva de género son significativas, aunque en este tipo de estudios, las profesoras universitarias en la esfera académica en relación al eje del envejecimiento son aún escasas. La literatura feminista ha conducido una reflexión importante acerca de las mujeres, pero los asuntos relativos a la vejez apenas se han incluido, en especial en ámbitos en donde el contexto y los pensamientos feministas han permitido sentar las bases para transformar la vida privada y pública de las mujeres (Freixas, 2002). Resultado de este esfuerzo proveniente del feminismo nos encontramos ante una de las primeras generaciones de mujeres atravesando su proceso de madurescencia en la vida académica.

Vejez y madurescencia

Es posible distinguir tres perspectivas teóricas sobre la vejez, las primeras se fundan en un enfoque biológico que atribuye que la última etapa de la vida humana es causa del desgaste natural, por consiguiente, de acuerdo con esta teoría, los cambios físicos y psicológicos son propios de la edad, al respecto, la teoría del desgaste natural (Papalia y Wendkos, 1998 citados en Rodríguez y Huenchuan, 2011) menciona que la vejez es el resultado de todos los usos positivos o negativos que se acumulan en el cuerpo, generalmente el cuerpo humano es asociado con una máquina que con el uso o mal uso tiende a desgastarse. Las segundas teorías, de un enfoque social plantean a la vejez como un problema individual o familiar, que deriva en que el ser humano al cumplir cierta edad se le asignan nuevos roles que

generalmente terminan en su desvinculación de la sociedad, es decir, es el mismo contexto social quien define la vejez de los individuos a partir de su funcionalidad y capacidad productiva, desde esta óptica la vejez es asociada como un problema.

Por último, en las teorías psicológicas, la vejez es resultado de las decisiones tomadas en los primeros años de vida (Izquierdo, 2007), desde esta mirada la vejez es una etapa de la vida que radica en que el ser humano como persona acepte para sí su historia personal, su proceso psicosexual y psicosocial. En este sentido, la vejez como una etapa más no implica necesariamente la ruptura del tiempo, en otras palabras, no es una etapa terminal, sino que es parte de un proceso (y también un proceso en sí misma) durante el cual, la persona se sigue relacionando con la estructura social, con el mismo sentido cómo lo hizo en otras etapas de su vida, aunque las formas sociales varíen (Pérez, 1996 citado en Aranibar, 2001). El tránsito de la edad adulta a la vejez es reconocido como madurescencia, este término se acuña en las teorías psicológicas y hace referencia a un proceso de carácter personal, interno y subjetivo que es experimentado por las mujeres mayores como un tiempo vital en el que ellas tienen la oportunidad de revisar sus metas, reelaborar su identidad y proyectarse en su propio desarrollo (Yuni y Urbano, 2008). La forma en la que se llega a la vejez en las mujeres promueve una deconstrucción social no solamente en cuestiones de género sino en el autoconcepto que se tenía con respecto a la vejez.

Llegar a la vejez siendo mujeres supone un proceso similar al que se enfrentan en otros ciclos de vida, la vejez supone dar el paso de la etapa adulta a otro ciclo humano, como se hace cuando se transita de la adolescencia a la juventud. Si bien, este proceso de madurescencia siempre ha estado presente en el transcurrir de la etapa adulta a la vejez, en la actualidad ha tomado mayor auge debido a que se ha potencializado por una serie de cambios culturales y sociales que replantean la etapa de la vejez y la apertura de nuevas formas de construirse y representarse siendo mujer envejecida. La madurescencia es el proceso que las mujeres mayores trascurren afrontando nuevas demandas para la reelaboración de su identidad femenina, personal y social, Yuni y Urbano (2008:32) puntualizan que “la problemática que se les presenta es la de la recreación de una subjetividad, que las fortalezca y le otorgue sentido a su identidad de mujeres mayores”, el proceso de madurescencia que transcurren las mujeres mayores hace visible una identidad renovada e innovadora.

Las mujeres mayores en su proceso de madurescencia gozan de libertad de expresar y replantear sus propias vidas, orientan su búsqueda por estabilizar lo personal y sociocultural, “la mujer, durante la madurescencia, no trata de definir quién es, sino más bien qué sentido se otorga a sí misma y a la vida en relación a los compromisos sociales y personales que ha asumido varias décadas atrás” (Yuni y Urbano, 2009:52) y por tanto, tratan de romper con imágenes o representaciones estereotipadas, prejuicios e ideales que son anacrónicos y no concuerdan con el diario vivir.

Durante el proceso de la madurescencia las mujeres valoran en términos de bueno/malo, satisfactorio/insatisfactorio, suficiente/insuficiente, aquello que han generado a lo largo de su recorrido vital, en las distintas esferas de su vida, (Yuni y Urbano, 2009). Las mujeres madurescientes tratan de equilibrar entre lo que tienen y les brinda seguridad con aquello que anhelan y que sienten que les falta. De aquí que al llegar a la vejez tengan la permisión de plantearse nuevos proyectos que apoyen su aprendizaje como personas y que resuelva algunos anhelos de las etapas anteriores. Se dice que

en ese ideal de nuevos proyectos las mujeres ponen toda su energía, a fin de lograr la expansión de su yo y de entregarse a la concreción de aquello que considera su proyecto creativo. Sin embargo, no todas las mujeres son capaces de gozar de madurescencia, cuando a algunas les es imposible encontrar un cauce para depositar la energía en el logro del ideal, se produce una sensación de empobrecimiento y de estancamiento, lo que Yuni y Urbano (2008) nombran como pseudo-intimidación, que indica que el contacto consigo misma, supone el aislamiento del contacto con el mundo externo.

MÉTODO

La investigación es de corte cualitativo, interesada en las perspectivas de parte de quien se entrevista en relación a situaciones o sus experiencias de sus propias vidas (Taylor y Bogdan, 1987). En esta exposición reflexionamos acerca de los factores académicos que las profesoras universitarias enfrentan en sus espacios laborales durante su proceso de madurescencia. Para recuperar la información se recurrió a la técnica de entrevista a profundidad con una guía temática. Fueron considerados como criterios de selección la edad (mayores a

55 años) y que estuvieran en servicio activo en la universidad como profesorado de tiempo completo. Se aplicaron un total de nueve entrevistas a mujeres, su participación fue voluntaria y para resguardar su identidad se cambiaron los nombres reales por ficticios. Se agradece la colaboración voluntaria de las académicas a quienes se les informó del propósito de la investigación y se pidió su consentimiento para grabar la entrevista y compartir sus experiencias.

Cuadro 1. Características de las participantes

Entrevistada	Generales				Académicos				
	Edad	Estado Civil	Hijos e Hijas		Lugar de nacimiento	Grado escolar	Docencia	Investigación	SNI
			Edad	Total					
Renata	58	Casada	--	2	Tlaxcala	Doctorado	X	X	
Ana	56	Casada	26 y 23	2	Ciudad de México	Maestría	X	X	
Tere	60	Soltera			Tlaxcala	Doctorado	X	X	
Paty	59	Soltera	33	1	Tlaxcala	Maestría	X	X	
Leo	63	Divorciada	37 y 31	2	Puebla	Doctorado	X	X	X
Lulú	59	Soltera	--	---	Ciudad de México	Doctorado	X	X	
Mary	59	Soltera	--	--	Tlaxcala	Doctorado	X	X	X
Sofía	55	Casada	31, 30 y 25	3	Tlaxcala	Maestría	X		
Laura	61	Soltera	35	1	Ciudad de México	Doctorado	X	X	

Fuente: trabajo de campo, 2019.

El promedio de edad de las entrevistadas fue de 59 años, cinco de ellas son solteras, una divorciada y tres casadas, y del total solo tres no tuvieron descendencia mientras el resto tienen bajo su responsabilidad hijos e hijas en edades adultas, en promedio dos (el mayor de 37 años de edad y la menor de 23 años). El lugar de origen en cuatro fue otra ciudad diferente a Tlaxcala, y las otras cinco nacieron en la entidad. Todas cuentan con estudios de posgrado, la mayoría (seis) realizaron estudios de doctorado y tres de maestría, ocho de las nueve académicas se dedican a la docencia e investigación como actividades centrales de su labor académica, lo cual les ha permitido al menos a dos de ellas ser reconocidas por el Sistema Nacional de Investigadores (SNI)

del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) en México. Las entrevistadas laboran en diferentes áreas de adscripción de la universidad, en centros de investigación como: Centro de Investigación en Ciencias Biológicas (CICB), Centro de Investigación en Genética y Ambiente (CIGYA), Centro de Investigaciones Interdisciplinarias sobre Desarrollo Regional (CIISDER), y en algunas facultades: Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Facultad de Trabajo Social, Sociología y Psicología y Facultad de Filosofía y Letras.

Hallazgos principales

La participación femenina en el ámbito académico representa

un escenario y un reto para cumplir de modo satisfactorio todos los roles que socioculturalmente se les demanda a las mujeres. A continuación, referiremos a ciertos factores identificados que las académicas transitan en sus escenarios laborales:

Acoso laboral. Al respecto, Claudia Hidalgo (2016) señalan que el mobbing genera en las mujeres un sentimiento de estar bajo un “cuarto de cristal” donde los y las demás esperan una equivocación de su parte para tener argumentos y despedirlas o hacer que ellas mismas renuncien al trabajo, en especial, entre las entrevistadas esta experiencia pudo ser identificada, la categoría edad cobra una carga especial, además del género para que este tipo de acciones violentas se tornen normalizadas. Una académica narró su experiencia acerca del acoso laboral:

Te presionan para que te jubiles, por el hecho de ser mujer, te tratan de una manera en donde ellos saben todo, porque al final quién no quisiera tener una institución o un centro pues lleno de muchas jóvenes, y no a esta [señalándose] que es resistente y hace lo que quiere, es un cuestionamiento de los directivos de ‘cómo que le busco para poder decirle adiós’ (Renata, 58 años)

La narración de Renata nos permite tejer la reflexión de ciertos asuntos, las categorías de edad y género son determinantes en las instituciones académicas en el momento de decir quién permanece y quién se va, y este tipo de presiones provenientes de posiciones jerárquicas se justifican por la insistencia a contar con personal en edad joven, suponiendo que las mujeres adultas pueden ser descartables y sustituibles, sin valorar la experiencia y el desarrollo de habilidades adquiridas en su vida laboral docente o de investigación. El acoso para exigir el retiro laboral dirigido a las mujeres quizás sea considerado como poco común, pues la norma social y laboral sugiere que corresponde al propio trabajador o trabajadora que al llegar a cierta edad cronológica debe ser quién solicite y comience su proceso de jubilación, y parece que, el hecho de que ellas den continuidad a sus proyectos académicos y la sospecha de una jubilación no esté presente contraría la norma institucional o a quienes la representan. La expresión “hasta que el cuerpo aguante” indicada por una académica marca la capacidad de resistencia emocional e intelectual a la que alude Renata, que junto al deseo de hacer lo que produce placer, son ciertos de logros ganados entre las mujeres mayores en este proceso de madurescencia.

Desde el punto de vista profesional hago lo que me gusta, es un trabajo muy noble, lo que a mí me ha tocado vivir tiene como en todos lados cierta problemática, pero en general es un trabajo bastante bueno, hago lo que me gusta y en ese sentido yo me siento bien, y en el ámbito personal pues también (Tere, 60 años)

Cumplir años, tener cierta edad ofrece la posibilidad de reordenar prioridades, de evaluar la vida, de estar satisfechas o insatisfechas, en razón a ello las narrativas de las académicas se encuentran en una sola línea: satisfecha y plena por hacer y

continuar haciendo lo que a ellas les gusta.

(b) La jubilación. Las académicas señalan que la jubilación no es parte de sus planes, al menos que por una cuestión de salud tuvieran que hacerlo: “Cuando me siento muy mal de la cadera si pienso en jubilarme, pero ya cuando va pasando el malestar digo ni maíz, yo sigo” (Lulú, 59 años) y apoyan que si fuera necesario tendrían otras expectativas en puerta, la dedicación plena a nuevos proyectos personales, familiares y sociales o continuar haciendo actividades que les gusta o que en un momento dado no pudieron realizar debido a las responsabilidades familiares y los compromisos académicos que ellas han desempeñado en etapas previas y aún en el presente.

Los hombres cierran más pronto sus proyectos, cierran la maleta más pronto y las mujeres no porque como somos mujeres que estamos en el cuidado de la familia, del cuidado de los papás o del cuidado... siempre tenemos posibles proyectos (Leo, 63 años)

De repente si me dan las ganas de retirarme, una razón es que necesito dedicarme un poquito más a mi ambiente familiar, porque me gusta, no porque sea como decimos el rol social, la obligación no, sino porque si quisiera, me encanta estar con mis hijos y disfrutarlos y platicar y a veces las actividades no me lo permiten, porque aunque vengan yo tengo que estar trabajando e incluso luego a veces me dicen: ‘hay mamá te mandamos mensajito y tú nunca los ves’, pues no porque estoy en lo mío, y la otra razón es que quiero viajar, quiero disfrutar un poco irme a viajar, conocer, hacer varias cosas: bailar, ir a actividades que ahora no puedo (Sofía, 55 años)

Anna Freixas (2002) encuentra que las mujeres mayores son quienes después de la jubilación pueden organizar su tiempo, las que pueden vivir la vida sin que se les marque cómo hacerlo y al mismo tiempo pueden planear una recolocación personal en los círculos familiares y sociales, especialmente esto ocurre entre una generación de mujeres que se jubilarán y cobrarán pensión propia y no de viudedad.

© Nuevos modos de hacer el trabajo. Con relación al desempeño de la labor académica, las entrevistadas señalan que tanto la investigación o la docencia siguen siendo parte central de sus actividades, sin embargo, indican que se han producido ciertos cambios en tareas de investigación, por ejemplo, reducción del tiempo destinado a la lectura o menor concentración, así como la duración de las acciones durante el trabajo de campo o de tareas específicas según su área de especialidad. Leamos la experiencia de Ana:

Antes en mi jornada laboral no me cansaba y ahora ya empiezo a sentir que me canso, por ejemplo, en el microscopio antes podía leer tres preparaciones ahora no, ahora solo son dos... También aprendes un poco a cuidarte y claro con el paso del tiempo no es lo mismo que cuando eres estudiante y te dedicas cien por ciento a la investigación o al estudio, a tu formación y en

esta etapa que ya tengo, hacer gestión, docencia, investigación, tengo que repartir mi tiempo, después de los cincuenta años empieza una a ver qué ya no son las mismas facultades que cuando llegamos (Ana, 56 años)

Aunque en opinión de otra entrevistada, estos cambios dependerán también del estado de salud y del modo en cómo se enfrenta la vejez:

Una persona se considera mayor cuando ella misma percibe que sus facultades no le ayudan porque cronológicamente la vejez no tiene una edad específica, sino también es la calidad de vida que lleves, la actividad a la que te dediques, el sentido y estilo de vida (Mary, 59 años).

En cuanto a la docencia, sugieren que los cambios educativos y las estrategias de aprendizaje de la última década producidos por demandas educativas y avances tecnológicos les están exigiendo la continua habilitación en el manejo de programas y tecnologías o la actualización teórica y, en esta lógica ellas se han tenido que adaptar o buscar estrategias para demostrar su competencia ante un perfil de estudiantado que viene con el “chip integrado”, y como respuesta también a peticiones directivas y por el deseo para sí mismas. De la manera siguiente lo narra Leo:

Uno de los retos dentro de mi actividad docente es el que los alumnos piensen que como una ya está grande a la mejor ya no manejas las cosas de la actualidad. A la mejor como que piensan que tus saberes ya no están al día o algunas cosillas ahí que se insinúan, sin embargo, sé que lo central es el conocimiento contenido, el saber, lo demás como quiera puedes ir buscando, puedes buscar hacer diapositivas e innovar algunas cosillas y al final siempre hay alguien al que le puedes decir lo quiero así o de este modo pero es como les digo en didáctica: ‘puedes tener la vajilla o la batería más a la última moda, pero si no tienes el contenido dentro, no te sirve’ (Leo, 63 años)

Indiscutiblemente, en la academia el mayor reto para las mujeres que están envejeciendo es la habilitación y la adaptación a las nuevas estrategias de enseñanza y al uso de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) y las TAC (Tecnologías para el Aprendizaje y el Conocimiento), dado que es un ámbito que avanza y cambia a un ritmo acelerado, haciendo que el acceso para las personas mayores sea cada vez más difícil. Fernández, Marchegiani, Picelille y Raspa (2014) en su investigación encuentran que, en la vejez, las personas pueden aprender el uso de las TIC mediante la experiencia y la investigación, es decir, pueden ser capaces de tomar sus propias decisiones, lo cual convierte a sus aprendizajes en autogestivos,

conocen su propio estilo y modo de aprender y recurren a experiencias que facilitan y enriquecen su aprendizaje. Las entrevistadas son conscientes que pueden aprender cualquier cosa que se propongan por eso, aunque el uso de las TIC sea necesario en la práctica docente no les implica una desventaja pues lo asumen como parte de los retos en la madurescencia.

Ahora hay que manejar las TIC al parejo que los jóvenes, hay que tener preferentemente el posgrado, desde antes lo hacíamos, pero ahora hay hacerlo oficial, trabajar con grupos interdisciplinarios y básicamente estar más abiertas al trabajo en equipo, cuando nosotras llegamos era muy obvio que la gente trabajaba sola y no pasaba nada y ahora, al contrario, si tu trabajas sola no existes tienes que trabajar junto con los demás (Ana, 56 años)

Resalta también en el precedente testimonio que las dinámicas de trabajo se han modificado, el trabajo docente en solitario está alejado de las políticas educativas actuales, lo que conduce a las mujeres a buscar con colegas estilos de trabajo que colectivicen su presencia porque para las mujeres la invisibilidad a lo largo de sus vidas ha sido siempre un reto que se agudiza siendo mayores.

(d) El reconocimiento. De igual modo, para seguir estando vigente es necesario continuar estudiando, pues los sistemas de evaluación lo demandan, y de estas peticiones institucionales les es posible alcanzar logros económicos y reconocimiento, como lo expresa una académica integrante del SNI:

Voy a congresos y ya hasta escribo libros, aunque dicen que lo que estudio no se entiende, tengo a un hermano que dice ‘ya vas a empezar con tu dialéctica a lo concreto’, pero reconocen que manejo eso, que soy especialista en un área y que participo, ahorita con lo del SNI ven las ventajas, tener un poco de más ingreso, decidir qué quiero hacer con ese ingreso y ocuparme de lo que yo me quiero ocupar, si me gusto lo académico (Leo, 63 años)

Estas experiencias indican que hay procesos que fortalecen a las mujeres, particularmente en este momento de sus vidas, recibir el reconocimiento de otras personas o instituciones por su dedicación les motiva, se sienten valoradas y respetadas y ello indica una imagen renovada de la vejez:

Tengo una vejez exitosa, porque aún ya con mis añitos sigo trabajando, sigo conviviendo con otras personas, publicando, dando clases, apoyando a los muchachos, es mi manera de sentirme exitosa (Lulú, 59 años)

CONCLUSIONES

En este estudio las mujeres dedicadas a la academia y la investigación en la universidad, al igual que otras mujeres en

otras situaciones y contextos sostienen a lo largo de sus vidas responsabilidades y deberes, multiplicando actividades y

compromisos con el paso de la edad, el desgaste en la salud física y emocional es producto de las experiencias acumuladas. Sin embargo, en los casos estudiados las mujeres no distinguen una vejez derrotada y en decadencia, la asumen como seguridad después de todas las batallas libradas, disfrutan de los espacios de trabajo, a pesar de presiones institucionales que les recuerdan continuamente que están envejeciendo (acoso laboral, jubilación, nuevas formas de trabajo, reconocimientos), ellas asumen los riesgos y siguen teniendo proyectos académicos y personales que las afianzan a un estilo de vida pleno.

El imaginario social de la vejez femenina tradicional rodeada de mitos e ideas falsas, deterioro físico y cognitivo, aislamiento social, carga para la familia y la sociedad es revertida por las experiencias marcadas por las académicas de UATx. Su cotidianeidad laboral lo desmienten y reorientan el aprendizaje

sobre la vejez femenina que abre las puertas: continuar la vida sin pensar que es demasiado tarde, estimula a asumir que en cualquier momento del ciclo vital se puede iniciar, cambiar, incorporar o retomar aquellos proyectos que parecen impensables, ser mujer madurescentes.

Las experiencias de las académicas en este estudio permiten mediante la escucha ver que se trata de mujeres revitalizadas, autónomas e independientes. Los diálogos presentados pueden ser utilizados para poner entre dicho la mayor parte de cuando se había asumido como la vejez en mujeres y repensar en ciertas estrategias al femenino que mueven la vida, la cotidianeidad, las relaciones, poniendo al centro la libertad de las mujeres en el sentido de hacer/ser lo que se quiera, de tal manera que el ver a otras mujeres y así mismas se acepte una vejez confortable.

BIBLIOGRAFÍA

- Aranibar, Paula (2001). Acercamiento conceptual a la situación del adulto mayor en América Latina, serie de población y desarrollo, N° 21, Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas. CEPAL.
- Fernández, Nancy Luján; Marchegiani, Paola Raquel; Picelille, Silvia Luján y Raspa, Jonathan (2014) Los estudiantes adultos mayores y las nuevas tecnologías en el aprendizaje de inglés en la UNLaM. Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación, Artículo 510, pp. 1-13.
- Freixas, Anna (2002). Las mujeres queremos ser mayores y poder parecerlo. Mujeres mayores en el siglo XXI. De la invisibilidad al protagonismo. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, pp. 251-273. (IMSERSO), Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales: España.
- Hidalgo, Claudia (2016) Adultos mayores, víctimas del mobbing. Milenio. Disponible en: <https://www.milenio.com/estados/adultos-mayores-victimas-del-mobbing>
- Izquierdo Martínez, Angel (2007). Psicología del desarrollo de la edad adulta: teorías y contextos. IFAD Revista de psicología, 2, pp. 67-86.
- Melgar Cuellar, Felipe (2012). Capítulo 1 Características del envejecimiento. Teorías. Envejecimiento exitoso. Geriatria y gerontología para el médico internista, pp. 27-57. Ediciones la Hoguera: Bolivia. Disponible en: <http://www.medicinainterna.org.pe/pdf/GERIATRIA%20Y%20GERONTOLOGIA%20PARA%20EL%20MEDICO%20INTERNISTA.pdf>
- Muñoz Cobos, Francisca y Espinosa Almendro, Juan Manuel (2008) Envejecimiento activo y desigualdades de género. Revista Atención Primaria, 40(6), pp.305-305. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-envejecimiento-activo-desigualdades-genero-13123684>
- Rodríguez Piñero, Luis y Huenchuan, Sandra (2011). Los derechos de las personas mayores. Materiales de estudio y divulgación, Santiago de Chile, Publicación de las Naciones Unidas. CEPAL.
- Rowe, W. John. y Khan L. Robert (1997). Successful Aging. The Gerontological, 4 (13), pp. 433-440.
- Taylor, J. Steve y Bogdan, Robert (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados. Paidós Básica: Barcelona, España.
- Yuni, José Alberto y Urbano, Claudio Ariel (2008). Envejecimiento y género: perspectivas teóricas y aproximaciones al envejecimiento femenino. Revista Argentina de Sociología, 10, pp. 151-169. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7387779>
- Yuni, José Alberto y Urbano, Claudio Ariel (2009). Mujeres en la mitad de la vida: La madurescencia como desafío vital. Primera edición. Editorial Brujas: Argentina.
- Zetina Lozano, María Guadalupe (1999). Conceptualización del proceso de envejecimiento. Papeles de Población, 19 (5), pp. 23-41. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11201903>

Actitudes negativas hacia la población LGBTQ+ entre el estudiantado escolarizado en el nivel medio superior y superior en la ciudad de Saltillo, Coahuila

Magdalena Jaime Cepeda, Joel Zapata Salazar, Karla Patricia Valdés García y Edwin Ariel Morquecho Ramírez

RESUMEN

Los movimientos políticos y sociales han permitido visibilizar a la comunidad LGBTQ+, a sus necesidades y a sus demandas de justicia y equidad en los planos políticos, laborales, culturales y sociales. Aunque estas luchas se han enmarcado en la noción transversal de derechos humanos, actualmente podemos encontrar un abanico de expresiones vinculadas a la discriminación, al rechazo, a la segregación y a la cancelación de oportunidades de desarrollo hacia miembros de dicha comunidad. La universidad y los centros educativos en general, no han sido la excepción. El objetivo de este trabajo es evaluar la presencia de actitudes negativas y las formas en que éstas se expresan entre el estudiantado de la ciudad de Saltillo en los niveles medio superior y superior. Se empleó una metodología de corte cuantitativo; a través de un muestreo estratificado, se aplicaron dos escalas Likert. Los resultados se expresan de forma matizada, en donde destaca un alto nivel de deseabilidad social que incluye un componente de homofobia encubierta. Destaca que la población con conductas más homofobias es la perteneciente a los hombres de nivel medio superior. A modo de conclusión, se observa cierta flexibilización y contraste en las actitudes negativas hacia la comunidad LGBTQ+, sin embargo, es necesario que se implementen políticas claras y estrategias a nivel escolar y universitario que prevengan y sancionen la homofobia y promuevan la libre expresión y desarrollo de la personalidad.

Palabras clave: Homofobia, deseabilidad social, acoso

ABSTRACT

Several political and social movements have allowed the visualization of the LGBTQ+ community, their necessities and demands for justice and equality in the political, occupational, cultural and social plane. Even though, these manifestations have been framed in a cross view of human rights, nowadays there can still be found many expressions of discrimination, rejection, segregation and the annulment of opportunities for development towards members of the community. Universities and educational centers in general have not been the exception. The objective of this work is to evaluate the presence of negative attitudes and the ways in which these are expressed amongst higher education students in Saltillo city. A quantitative methodology was used through a stratified sample applied in two Likert scales. The results can be found in a nuanced way, with a highlight in social desirability which includes a component of hidden homophobia. It stands out that the populations with higher levels of homophobia are the high school men. In conclusion, a certain level of flexibilization and contrast is observed in some negative attitudes towards the LGBTQ+ community. Nevertheless, it is necessary to implement plain politics and strategies in higher educational levels that can prevent and punish homophobia, as well as to promote free expression and personality development.

Key words: Homophobia, social desirability, harassment

ANTECEDENTES

La educación es un derecho humano fundamental para el desarrollo de las personas y está reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos. El objetivo fundamental de la educación en general es proporcionar a los estudiantes una formación plena que les ayude a estructurar su identidad y a desarrollar sus capacidades para participar en la construcción de la sociedad (CEAVFA, 2018). En ese sentido, toda institución

de enseñanza debe garantizar el desarrollo de un proceso académico seguro, integral y diverso en el que todas las personas accedan al derecho a la educación.

Sin embargo, no todas las personas se sienten seguras en el desarrollo de la vida estudiantil; eso incluye a todos los niveles académicos. Una de las poblaciones que enfrentan más desafíos

para llevar una educación libre de discriminación, es la de las personas con una orientación sexual distinta a la heterosexual o una identidad sexo-genérica distinta a la cisgénero, es decir la población LGBTIQ+. La violencia homofóbica y transfóbica en el ámbito escolar vulnera directamente el derecho a la educación de aquellos afectados, y repercute significativamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje. De igual manera, afecta a los docentes y a la comunidad educativa en general (UNESCO 2015).

De acuerdo con la Encuesta Nacional Sobre Discriminación y Juventudes LGBTIQ+ (Yaaj, 2016) en México la calle es el espacio en donde las y los jóvenes son mayormente vulnerados por personas desconocidas, secundado por la escuela, reconocido como un espacio violento donde compañeras y compañeros son quienes principalmente ejercen acoso escolar estrechamente ligado a la orientación sexual y/o identidad de género de las personas.

Esta situación de precariedad que se vive en las instituciones educativas vulnera de manera sistemática el derecho del acceso a la educación en nuestro país y repercute en los procesos de enseñanza y aprendizaje, afectando a la comunidad educativa en general y sus relaciones de convivencia y mejoramiento en el rendimiento en el aula. Así el acoso escolar homofóbico es un impedimento para lograr una educación con un enfoque basado y apegado en el respeto de los derechos humanos.

Aun cuando en México y particularmente en Coahuila, se trabaja para que la violencia vinculada a la orientación sexual o la identidad sexo-genérica de las personas se prevenga y erradique, el estigma y la discriminación siguen prevaleciendo para las personas no heterosexuales, por lo que hacen falta esfuerzos conjuntos para desplazarla y asegurar espacios libres de violencia, por lo que si trabajamos de manera sistemática e integral en los diferentes ámbitos en los cuales

nos desenvolvemos seremos capaces de obtener resultados favorables en pro de todas las personas y la práctica del respeto a sus diferencias.

Si bien, existen instancias gubernamentales y privadas que colaboran para el mejoramiento de espacios que garanticen una vida libre de violencia y discriminación, la participación de la academia es indispensable y necesaria. Pues además de los aportes científicos que se pueden obtener, es en las aulas donde se debe asegurar que las y los estudiantes vivan en un ambiente igualitario, diverso, solidario y respetuoso.

Problema

El problema sobre el que versa la presente investigación está relacionado con las actitudes negativas hacia la comunidad LGBTIQ+ en el contexto de los centros educativos, misma que suele traducirse en múltiples formas de discriminación, homofobia y violencia.

Objetivo

El objetivo de este trabajo es evaluar la presencia de actitudes negativas y las formas en que ésta se expresa entre el estudiantado de la ciudad de Saltillo en los niveles medio superior y superior para la promoción e implementación de políticas y acciones de espacios educativos libres de violencia.

Justificación

La justificación de la presente investigación se da a partir de su pertinencia; ésta, se da a partir de trabajar la diversidad afectivo-sexual y la prevención de la homofobia desde los centros universitarios, las diferentes maneras de hacerlo y la importancia que tiene el profesorado universitario en este aspecto relacionado con el sexismo, la atención a la diversidad, la equidad y la inclusión educativa. Por lo que es importante comenzar mediante la medición de dichos asuntos que confieren la población circundante.

MARCO TEÓRICO

El término bullying es un anglicismo, y literalmente designa al “matón”, y señala las conductas entre iguales que tienen que ver con la intimidación, aislamiento, amenaza, insultos sobre una persona o personas que son señaladas como víctimas (Avilés, 2002). Según Platero Méndez (2008), el acoso escolar no es esporádico, sino una intimidación que se mantiene en el tiempo, que no responde a una provocación, sino que tiene por objeto mostrar y mantener una relación de poder y que daña tanto a quien la sufre como a quién la produce.

Sobre la homofobia

Por otra parte, el término homofobia fue acuñado desde finales de los años 60 por George Weinberg quien utilizó el término para definir el rechazo y el desprecio que las personas, principalmente heterosexuales, sienten hacia los que se definen como gays o lesbianas (Rodríguez-Castro et al.,

2013). Actualmente el término se entiende como una actitud negativa que expresa odio, rechazo, distancia o invisibilidad hacia los homosexuales (Piña y Aguayo, 2015). La homofobia se caracteriza por un sentimiento de superioridad con respecto al otro, deshumanización del otro, que se ve como carente de emociones y conciencia, y convicción de ser merecedor de privilegios y estar en la posición correcta (Viñuales, 2002).

Investigaciones realizadas en diversos países demuestran que la homofobia permanece y que las formas violentas se combinan con nuevas modalidades. Estas últimas son sutiles, de un rechazo más bien implícito; se presentan como inclusión aparente, pero en determinadas circunstancias aparece la exclusión (Piña y Aguayo, 2015). Según la Encuesta nacional sobre discriminación en México (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED 2010), los datos acerca de la discriminación y

aceptación de personas no heterosexuales indican que cuatro de cada diez mexicanos opinaron que las preferencias sexuales provocan conflicto, cuatro de diez no aceptaría en su casa a una persona no heterosexual.

El estigma hacia el homosexual se modifica de acuerdo con las sociedades, las comunidades y los mismos grupos. La literatura especializada registra diversos tipos de homofobia que van desde intentos de extinción, mediante la muerte, como agresiones físicas; el acoso constante a través de actos verbales, que inhabilitan a la persona, pasa por la desconfianza hasta llegar a una inclusión aparente. Esta última es propia de los tiempos actuales, pero no se presenta a simple vista, sino que está velada.

La homofobia sigue vigente en la sociedad contemporánea, sin negar que en algunos espacios sea más marcada que en otros; es distinta para hombres y mujeres y entre religiosos y no religiosos; depende de la escolaridad y de la profesión de las personas. Tiene varias caras: intolerancia, exclusión abierta y violación de derechos, o censura, omisión, mofa y hasta negación de derechos. También aparece una supuesta neutralidad, incluso una posición lastimera. Se les acepta si no se exhiben públicamente, mientras no sean indiscretos, ni muestren conductas inapropiadas (Lizana 2009).

MÉTODO

Estudio exploratorio, cuantitativo de alcance descriptivo

Participantes

En la aplicación de la encuesta se recolectaron resultados de alrededor de 3,141 estudiantes de bachillerato y licenciatura procedentes de alrededor de 105 distintas instituciones en Saltillo Coahuila. De los alumnos encuestados el 44% refiere un grado de estudios de bachillerato mientras que el 55% de licenciatura, así mismo, se buscó realizar una muestra equitativa con hombres y mujeres, sin embargo, el 61.3% de los encuestados estudiantes fueron mujeres, mientras que el 38.7% hombres. El 94% de estos alumnos reportan estado civil soltero.

Muestreo

Muestreo estratificado de estudiantes del nivel medio superior y superior, hombres y mujeres, de escuelas públicas y privadas

Procedimiento

La elaboración del cuestionario se basó en el Cuestionario para la detección de la Homofobia de Penna Tosso (2003) y

El bullying homofóbico

En relación con la definición conceptual y contextual del bullying homofóbico Platero y Gómez (2007) expresan que el ‘acoso escolar homofóbico’ o ‘bullying homofóbico’ hace referencia a aquellos comportamientos violentos por los que un alumno o alumna se expone y/o queda expuesto repetidamente a la exclusión, aislamiento, amenaza, insultos y agresiones por parte de sus iguales, una o varias personas que están en su entorno más próximo, en una relación desigual de poder, donde los agresores o “bullies” se sirven de la homofobia, el sexismo, y los valores asociados al heterosexismo. La víctima será descalificada y deshumanizada, y en general, no podrá salir por sí sola de esta situación, en la que se incluye tanto a jóvenes gays, lesbianas, transexuales y bisexuales, pero también a cualquier persona que sea percibida o representada fuera de los patrones de género normativos. (UNESCO, 2017).

Este tipo específico de violencia escolar transgrede el derecho a la educación y menoscaba los logros académicos de las personas afectadas. Todos los y las estudiantes tienen el mismo derecho a una educación de calidad en un ambiente escolar seguro. Sin embargo, todos los días y en todo el mundo, a los estudiantes se le niega el derecho fundamental a la educación debido al acoso escolar homofóbico y transfóbica (UNESCO, 2013).

Escala de Homofobia Moderna de Rodríguez-Castro et al., (2013), de los cuales se seleccionaron los ítems relacionados a la investigación y se adaptaron en cuestiones de lenguaje para la región y país. Se realizó la investigación pertinente sobre la matrícula de alumnos de cada escuela seleccionada y se buscó una muestra equitativa entre sexos. Posteriormente, se hizo la invitación a los directivos de cada escuela y se agendaron citas para proceder a la aplicación controlada del instrumento en las aulas de computación en donde se aplicó el instrumento con supervisión de los encargados de dicho proyecto. Debido a la contingencia, el resto de las aplicaciones se realizaron vía remota.

Tras la aplicación, se analizaron los datos para obtener los resultados y realizar las correcciones pertinentes.

Análisis de datos

El instrumento para alumnos fue aplicado en la plataforma para la creación de encuestas Survey Monkey, posteriormente se extrajeron los datos y fueron analizados en Microsoft Excel e IBM SPSS Statistics 24.

RESULTADOS

En la aplicación de las encuestas se encontró que en promedio los estudiantes oscilan entre los 15 y 20 años, de los alumnos encuestados el 44% refiere un grado de estudios de bachillerato

mientras que el 55% de licenciatura. El 61.3% de los encuestados estudiantes fueron mujeres, mientras que el 38.7% hombres. El 94% de estos alumnos reportan estado civil soltero y el resto otro.

El análisis de resultados se dividió por nivel de estudios y sexo por lo que resultados obtenidos son los siguientes:

Bachillerato

Hombres

De manera general, los hombres de bachillerato presentan los niveles más altos de homofobia, lesbofobia y transfobia, así como de ser ellos quienes admiten mayormente ejercer o ser partícipes de conductas violentas hacia la comunidad LGBTTIQ+.

El 34.9% está en contra de favorecer la adopción en las parejas homosexuales sobre las heterosexuales.

El 21.9% cree que las personas LGBTIQ+ ya no son discriminadas.

Mujeres

Se encontraron niveles más altos de aceptación hacia la comunidad homosexual.

El 52% ha escuchado o presenciado comentarios negativos o rumores de alguien de la comunidad LGBTTIQ+, mientras que el 48.6% ha escuchado o presenciado insultos como maricón, machorra, etc. y no reportan haber defendido de o intervenir en el problema.

El 19.1% cree que los chicos gays podrían ser heterosexuales si realmente quisieran.

Licenciatura

Hombres

Reportaron niveles de homofobia, lesbofobia y transfobia levemente por debajo de los hombres de bachillerato.

El 21.9% creen que las personas LGBTTIQ+ antes estaban discriminadas y ahora ya no.

El 15% se dice harto de oír hablar de los problemas de los gays.

Mujeres

Son las que reportan los índices más bajos de homofobia y lesbofobia. En general, se encuentran bastante en desacuerdo con conductas de acoso hacia la comunidad no heterosexual.

Más del 90% no presenta ningún problema por convivir, trabajar o hacer amistad con personas homosexuales.

Están contundentemente en desacuerdo con la estigmatización de la homosexualidad.

Muestran los niveles más altos en cuestiones de defender a personas del acoso escolar homofóbico.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente estudio se centró en la medición de los niveles de homofobia y lesbofobia en estudiantes de educación media superior y superior en la ciudad de Saltillo. Se hallaron resultados matizados, que si bien apuntan a un nivel mayormente tolerable de aceptación hacia la comunidad LGBTTIQ+ el grueso de la población se ubica en un marco de indecisión lo cual podría exponer un rechazo encubierto.

Uno de los factores que influyen en los márgenes de aceptación por parte de esta población es el nivel de escolaridad y la edad. Según la Encuesta nacional sobre discriminación en México (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED 2010), los datos acerca de la discriminación y aceptación de personas no heterosexuales indican que la edad es un factor que interviene directamente en la exclusión, porque los jóvenes son más tolerantes que los adultos y los adultos mayores. A su vez, se reconoce mayor apertura para reconocer las expresiones no heterosexuales en las grandes urbes, que en las zonas rurales y en las ciudades pequeñas. Además, el nivel socioeconómico y la escolaridad influyen en el respeto de la diversidad sexual. Debido a esto, los resultados de los docentes aparecen más favorables, lo cual podría derivarse de las acciones que los centros escolares emplean hacia sus trabajadores. Esto es importante pues el profesorado cumple un papel fundamental, si se quiere erradicar la homofobia de los centros de enseñanza, tiene que ser el responsable de

detectar y actuar contra la violencia homófoba y el encargado de dar una respuesta educativa de calidad ante la diversidad afectivo-sexual (Penna-Tosso, 2013). El alumnado necesita saber qué comportamientos son aceptables y qué cauces son los apropiados para acabar con la situación del acoso escolar homofóbico, ante la cual el profesorado necesita estar sensibilizado y estar especialmente alerta (Defensor del Pueblo, 1999).

Por otra parte, la población que se ubica en los rangos de indecisión es mayormente estudiantil, y aparentan un nivel encubierto de aceptación, sin embargo, no son concretos en su decisión y esto podría interpretarse como un tipo de rechazo que no son capaces de expresar libremente por lo que tienden a “neutralizar” su opinión. Para Gómez y Sánchez (2007) es común mostrar una actitud ambivalente frente a la diversidad, en las que la deseabilidad social hace que los y las adolescentes muestren tanto actitudes de aceptación como de rechazo según sea su contexto.

Coello et al. (s/f) reconocen dos tipos de prejuicio hacia los homosexuales: el antiguo y el aversivo. El primero se caracterizaba por la violación constante de los derechos tanto de éstos como de otros grupos, además de la violencia física y verbal hacia ellos. El segundo es más sutil. Los y las heterosexuales pueden mostrarse amables con ellos, pero en

determinadas circunstancias pueden negar un derecho; no atacan con brusquedad, sino con delicadeza.

Rodríguez-Castro et al., (2013) afirman que existen actitudes homófobas explícitas y hostiles tales como la agresión verbal, física o psicológica; y actitudes homófobas latentes o sutiles, que se encuentran en los discursos sobre el carácter patológico de la homosexualidad, la polémica alrededor de las parejas homosexuales y la adopción, entre otras cuestiones que pretenden coartar la vivencia y expresión homosexual. Esto es lo que Lizárraga (2005) denominó “violencia polimórfica,” por lo que la homofobia constituye “una persistente presencia fantasmal que sobrevuela la cotidianidad sembrando temores y resentimientos, insidias, culpas, vergüenzas y desconfianzas, y cosechando con implacable e irónica crueldad y prepotencia, innumerables distanciamientos y desgarros que producen un malsano miasma de violencia y miedo” (Lizárraga, 2005).

Otro componente destacable en el estudio fueron los niveles mayormente altos de homofobia y lesbofobia en hombres de bachillerato y licenciatura sobre las mujeres quienes reportan más aceptación a la no heterosexualidad. Esto sustenta los estudios de Pulido et al. (2013) quienes investigaron los niveles de homofobia en dos universidades religiosas de la Ciudad de México, descubrieron que los hombres fueron más homofóbicos que las mujeres.

Esta aproximación al problema permite visualizar una doble moral por parte de los encuestados quienes en apariencia aceptan la homosexualidad, pero siguen siendo irrespetuosos y excluyentes hacia los mismos, tal vez de manera inconsciente y como parte de todo un sistema de creencias en el que se ven involucrados la escuela, los individuos y la sociedad.

En continuidad con lo expuesto, se enuncian algunas recomendaciones estratégicas que podrían abonar en la elaboración de políticas públicas por parte del Gobierno Municipal de Saltillo, Coahuila, que contribuyan a transformar las condiciones de vida de la comunidad LGBTIQ+ y que además

den respuesta a los compromisos que el Estado Mexicano ha adquirido con las minorías para dar cumplimiento a lo señalado por los Objetivos de Desarrollo Social Incluyente y Participativo para la Agenda 2030 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en el Eje Rector 4 sobre la desigualdad de género.

Herramientas que contribuyan en la generación de espacios libres de estigma y discriminación motivadas por la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género de las y los estudiantes, docentes o trabajadoras, de los planteles educativos de nivel medio superior y superior de la Ciudad de Saltillo, Coahuila. Ello promoverá ambientes seguros e incluyentes que permitan garantizar el acceso derechos inherentes como lo son la educación y el trabajo.

Capacitación en materia de orientación sexual y de género, homofobia, sexismo y atención de la diversidad en docentes de nivel medio superior y universitario, para poder detectar problemas concretos en las instituciones y ser capaces de abordarlos desde un enfoque de género y que se ejerzan sanciones ejemplares para aquellos que promueven la violencia.

Poner en marcha una estrategia de atención integral y efectiva en favor de personas que padecen discriminación, exclusión o abandono.

Concientizar por medio de campañas sociales a la población joven sobre temas de equidad de género, orientación sexo genérica, e inclusión de las minorías.

Trabajar en la reeducación por medio de programas como “Nuevas Masculinidades” en donde se busque desestigmatizar los conceptos de masculinidad. Esto es sugerido por múltiples autores en la investigación sobre la discriminación y el prejuicio, puesto que la identidad masculina tradicional se encuentra construida sobre la misoginia y la homofobia por lo que no solo afecta a las y los homosexuales, sino a todos los hombres que no se adaptan a los estereotipos tradicionales impuestos para su género.

BIBLIOGRAFÍA

- Castañeda, M. 2005. La experiencia homosexual. Para comprender la homosexualidad desde dentro y desde fuera. México: Paidós.
- Coello, A., Romero, C., Suárez, A y Larrondo, P. s/f. Análisis de la homofobia en estudiantes. Enfoque de género y de la heteronormatividad: <http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/papers/1789.pdf>
- CONAPRED. 2010. Encuesta nacional sobre discriminación en México (ENADIS). Resultados generales: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Accss-02.pdf>
- Defensor del Pueblo (1999). Informe del defensor del pueblo sobre el acoso escolar, Madrid.
- Gómez Mirón, J y Sánchez García, M. (2007). Las diferentes miradas de las y los adolescentes de puente de Vallecas sobre la homosexualidad. Curso de Experto en Políticas Sociales de Infancia. Trabajo Inédito.
- Lizana Muñoz, V. 2009. Representaciones sociales sobre heterosexualidad y homosexualidad de los/las estudiantes de pedagogía en los contextos de formación inicial. Estudios Pedagógicos XXV (1): 117-138.
- Lizárraga, X. C. (2005). Homofobia: enfermedad y germen. Revista de Estudios de Antropología Sexual, 1, 33-42.
- Páez, J., Hevia, G., Pesci, F. y Rabbia, H. H. (2015). Construcción y validación de una escala de actitudes negativas hacia personas trans. Revista

- de Psicología, 33 (1), 151-188.
- Penna-Tosso, M. (2003). Cuestionario para la detección de la Homofobia. *Revista la Técnica* N° 10, junio-diciembre 2013, pp. 18 – 31. Ecuador.
- Piña Osorio, J, & Aguayo Rousell, H. (2015). Homofobia en estudiantes universitarios de México. *Región y sociedad*, 27(64), 05-35. Recuperado en 19 de mayo de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252015000300001&lng=es&tlng=es.
- Platero Méndez, R. (2008). La homofobia como elemento clave del acoso escolar homofóbico. Algunas voces desde Rivas Vaciamadrid. *Información psicológica Praxi*, 94, 17-83. Madrid.
- Pulido, Marco A., Alejandra Huerta, Fernanda Muñoz, Erik Pahua, Pamela Pérez-Palacios y Santiago Saracho. 2013. Homofobia en universidades de la Ciudad de México. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación* 15 (2): 93-114.
- Renold, O. (2004). Other boys: negotiating non-hegemonic masculinities in primary school. *Gender and Education*, 16, 247-266.
- Rodríguez-Castro et al., (2013). Escala de Homofobia Moderna. *Revista Anales de Psicología*. España.
- San Martín Córdova, Iván. (2010). Visibilidad de la comunidad gay y lesbica en el espacio público de la Ciudad de México: la Zona Rosa. *Revista Digital Universitaria* 11 (9): 2-13.
- Viñuales, O. (2002). *Lesbofobia*. Barcelona: Bellaterra

Desigualdad y violencia de género en la familia de los y las alumnas de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Autónoma de Coahuila.

MTS. Laura Saray Juárez Armendáriz, MC. María de Lourdes Cepeda Hernández, MDS. Yancy Nohemí Juárez Ramírez y Azucena Abigail Serrato Rodríguez

RESUMEN:

En virtud de los constantes cambios de la realidad que hoy vivimos, el Cuerpo Académico Trabajo Social y Desarrollo de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Autónoma de Coahuila se ve en la necesidad, de realizar estrategias que lleven a sus profesores a establecer un mejor aprendizaje en sus alumnos, y que estos puedan defenderse como profesionales ante los nuevos retos que les depara la vida.

Es así como, el CA se da a la tarea de realizar una investigación, sobre el perfil familiar de los y las estudiantes, con el fin de establecer las características más relevantes de sus alumnos y definir los factores que desde este perfil afectan su desempeño escolar. Por lo que, fue necesario establecer estrategias metodológicas, con un diseño cuantitativo, y un enfoque sistémico indagatorio y de intervención, permitiendo dar respuesta a la pregunta y al objetivo general planteado en dicha investigación y utilizando un instrumento de 85 reactivos, de los cuales 14 eran referentes a la desigualdad y la violencia de género, éste se aplicó a 142 estudiantes de la Facultad de manera virtual y bajo la plataforma de Microsoft Forms. Por último, se consideró importante que en base a los resultados obtenidos se realizaran propuestas para el trabajo docente como parte del actuar en el proceso académico de los alumnos.

Palabras Clave: Desigualdad, Violencia de Género, Familia,

ABSTRACT:

By virtue of the constant changes of the reality that we live, The academies of social work and the development for the Faculty of Social work in the Autonomous University Of Coahuila they looks in need, to be realized some strategies that their teachers lead to establish a best learning is their students and they can be defended them like profesionist to the new challenges in the live.

This is how the Academy is given the task of conducting an investigation, about the family profile and the students to be define the factors about this profile that affect their school performance.

Therefore it was necessary to establish a methodological strategies, whit a quantitative design and a systematic investigative intervention approach, allowing an instrument for 85 questions, of which 14 are regarding inequality and violence of genere, it was applied to 142 students of the faculty virtually on the platform Microsoft Forms. Finally, it was considered important that based on the results, proposals for teaching work be made as part of acting in the students' academic process.

Keyword: Inequality, Gender violence, Family

ANTECEDENTES

Es público y notorio que, en la actualidad, existe una tendencia universal a evaluar los ámbitos y aspectos de la sociedad, esto como resultado de un mundo globalizado cada vez más competido. En ese sentido el ámbito educativo no ha escapado, pues refieren los especialistas, que ese rubro debe estar a la vanguardia de las exigencias y del compromiso social, por lo que se requieren de medidas que evalúen y den certeza a las y los estudiantes, respecto a la institución que quieran elegir.

Las nuevas tendencias educativas, refieren que es vital e importante que las Instituciones de Educación Superior, se acrediten y certifiquen, pues al concretar estas acciones, podrán ser consideradas dentro de las mejores instituciones del país.

En México, después de varios buenos ejercicios, en el año 2001, se crea el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES), Consejo que tiene como función regular los procesos de acreditación y dar certeza de la capacidad

académica, técnica y operativa de los organismos acreditadores.

El Consejo Para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES), es la única instancia autorizada oficialmente, para conferir reconocimiento formal a los órganos acreditadores de programas académicos de educación superior ofrecidos por instituciones públicas y privadas. Como lo hizo con la Asociación para la Acreditación y Certificación en Ciencias Sociales, (ACCECISO). En tal sentido el Cuerpo Académico de Trabajo Social y desarrollo se dio a la tarea de investigar el perfil familiar de los y las alumnas de la facultad de trabajo social. Por lo que primeramente se tendría que conocer a las familias de los y las alumnas.

Las familias constituyen ámbitos de relaciones sociales de naturaleza íntima, donde conviven e interactúan personas emparentadas, en su seno se construyen fuertes lazos de solidaridad; se entretienen relaciones de poder y autoridad; se reúnen y distribuyen los recursos para satisfacer las necesidades básicas de los miembros del grupo; se definen obligaciones, responsabilidades y derechos de acuerdo con las normas culturales, la edad, el sexo y la posición de parentesco de sus integrantes. (Salles, 1996)

La ONU define a la familia, como el grupo de personas del hogar que tiene cierto grado de parentesco por sangre, adopción o matrimonio, limitado por lo general al cabeza de familia, su esposa y los hijos solteros que conviven con ellos.

Problema

Hoy la familia es concebida como una institución social, bisagra sobre la que pivotea la pertenencia de sus integrantes a dos mundos: el llamado mundo público, externo a la familia, y el mundo privado. Algo que ha dificultado su conceptualización ha sido el hecho de que, a diferencia de otras instituciones como el barrio, la comunidad, el partido político, la familia conlleva una carga de valores morales y religiosos que no pueden desconocerse en su tratamiento. (Calvo, 1998)

En nuestra sociedad, es evidente que la familia es una institución que media entre el individuo y la sociedad. Los vértices de este triángulo (individuo-familia-sociedad) deben estar unidos por caminos de doble sentido: la integridad de un individuo ¿por ejemplo en términos de salud- favorece a la familia y beneficia a la sociedad; por el contrario, una sociedad enferma, deteriorada económica y/o culturalmente, va a afectar negativamente a la familia y a los individuos que la conforman.

La familia constituye un elemento fundamental de la persona como tal puesto que nos formamos en una identidad desde el seno de una familia, lo vivido en el seno de un ambiente familiar ejerce su influencia para la identidad personal de los componentes de esa familia.

Desde el punto de vista de su dinámica interna la familia supone procesos de reproducción cotidiana y generacional; es decir,

procesos materiales a partir de los cuales se crean condiciones de vida vinculadas a las necesidades de alimentación, protección y abrigo; y, procesos simbólicos involucrados en la socialización y el soporte afectivo de sus miembros. Estas tareas garantizan día a día la reproducción diaria de sus integrantes y en el largo plazo constituyen los procesos de reproducción generacional.

Es necesario tener claro que la familia va más allá de un simple concepto, como lo afirma la (EDAC, 2000), al referir que la familia no surge de la nada; tiene su origen en la relación fundamental que se establece entre hombre y mujer y que está en potencia en ellos desde que nacen. Por lo tanto, el motivo de la existencia de la familia es que todo ser humano, para crecer y desarrollarse necesita la ayuda de los demás y una comunidad amorosa que lo acepte por lo que es, por ser él.

Las familias deben ser ejes de amor, paz, equidad y educación cívica, de relaciones gratificantes, de fácil comunicación, de apoyo, de estabilidad emocional, seguridad y permanencia para cumplir cabalmente su funciones: Ofrecer un ambiente seguro y estable a los integrantes donde puedan alimentarse, vestirse y cobijarse, compartiendo todos sus miembros las tareas y responsabilidades del hogar, educar basándose en las normas ético-sociales de conducta en relación con las demás personas, y conseguir que los integrantes se sienta queridos y libres.

Cálcena (Cálcena, 2006) ratifica lo anterior al mencionar que los significados sobre amor, solidaridad, democracia, empatía, respeto hacia uno mismo y al otro, se aprenden en los vínculos más próximos: en la familia. Los niños y niñas aprenden principalmente del ejemplo y si se les enseña que los conflictos pueden resolverse a golpes e insultos, probablemente reproduzcan estos patrones violentos de conducta en el futuro. Ahora bien la familia es el primer ambiente donde se reciben inicialmente las nociones de igualdad, que permite a todas las personas de una sociedad tener los mismos derechos y disfrutar de iguales beneficios, este principio fundamental de convivencia se aprende en la familia, por ser el lugar donde las personas aprenden a dar y a recibir, a relacionarse con los demás, y aceptar su compromiso y responsabilidad al bien común para que cada miembro sea parte de un todo y se empeñe por alcanzar los objetivos en beneficio de todos.

Objetivo

Determinar el impacto que existe en la desigualdad y la violencia de género en las familias de los y las alumnas de la facultad de trabajo social de la UA de C, con el fin de diseñar una propuesta de intervención para actuar en las situaciones que se presentan en los y las estudiantes.

Justificación

Para el Cuerpo Académico Trabajo Social y Desarrollo de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Autónoma de Coahuila, resulta relevante investigar qué factores normativos, sociales, educativos y familiares inciden en el desempeño

escolar de las y los alumnos de la Facultad de Trabajo Social, a fin de que se pueda realizar y planear estrategias que respondan a la problemática y se obtenga además implicación plena de los alumnos en riesgo. Abordar el estudio de la violencia estructural, desde la perspectiva de los derechos humanos, porque este tipo de violencia obstaculiza el pleno desarrollo del ser humano, ya que no cuenta con los requerimientos indispensables para la satisfacción de sus necesidades humanas básicas materiales y no materiales. Esto encaminado a establecer estrategias de intervención profesional desde la óptica del Trabajo Social.

Las familias constituyen ámbitos de relaciones sociales de naturaleza íntima, en los que conviven e interactúan personas emparentadas, en su seno se construyen fuertes lazos de solidaridad; se entretienen relaciones de poder y autoridad; se reúnen y distribuyen los recursos para satisfacer las necesidades básicas de los miembros del grupo; se definen obligaciones, responsabilidades y derechos de acuerdo con las normas culturales, la edad, el sexo y la posición de parentesco de sus integrantes. (Salles, 1996).

Casas (Casas, 2014) al respecto dice lo siguiente: La participación es la mejor preparación para que los hijos vivan una auténtica democracia. Debe enseñarse desde el

hogar, para lo cual es necesario asignar encargos y funciones en la tarea doméstica. Dejando atrás los tiempos en que la madre de familia absorbía toda la carga de trabajo y los hijos (de cualquier nivel socioeconómico) crecían convertidos en inútiles, atendidos a que se les hiciera todo, e incapaces de tomar ninguna responsabilidad. Ahora es necesario educar a los hijos, desde muy pequeños, en la conciencia social; primero, hacerles sentir su compromiso con respecto a los demás miembros de su familia; y, más tarde, motivarlos para que se interesen en satisfacer las necesidades de su comunidad

Independientemente de la estructura familiar la asunción de roles influye en el ambiente emocional de la familia. Los llamados roles de género- polémicos hoy por los contenidos que se asocian al mismo en diferentes latitudes- son “papeles” asignados culturalmente a mujeres y hombres, que varían según las distintas sociedades y culturas, clases sociales y edades, y en los diferentes periodos históricos. Los específicos roles de género y la atribución de responsabilidades generalmente están condicionados por la estructura familiar, el acceso a los recursos, determinadas repercusiones de la economía global, y otros factores locales relevantes, como pueden ser las condiciones ecológicas.

MARCO TEÓRICO.

La familia constituye un elemento fundamental de la persona como tal puesto que nos formamos en una identidad desde el seno de una familia, lo vivido en el seno de un ambiente familiar ejerce su influencia para la identidad personal de los componentes de esa familia

La igualdad permite a todas las personas de una sociedad tener los mismos derechos y disfrutar de los mismos beneficios. La familia es el primer lugar donde se reciben las primeras nociones de este principio fundamental de convivencia. La igualdad en derechos y deberes son la base de la democracia.

La mayoría de los niños y las niñas aprende esas habilidades cuando desde pequeños se les inculca la participación en las tareas domésticas, comentó Sandra Hofferth, socióloga de la Universidad de Maryland que es coautora de una investigación reciente y ha pasado su carrera estudiando cómo pasan su tiempo los niños. “Los progresistas creían que estaban capacitando a sus hijos para que se involucraran mucho más en el hogar. Sin embargo, no vemos ninguna evidencia de que la brecha en los quehaceres domésticos haya disminuido”. (Miller, 2018)

Desigualdad

La desigualdad de género es un fenómeno social y cultural en el que se produce una discriminación entre personas debido a su género, básicamente entre hombres y mujeres. Además, no es un fenómeno inocuo, ya que su impacto se deja notar en

diferentes planos: laboral, social, familiar. Además, es estudiado por la sociología que ocurre cuando hay discriminación y/o prejuicio contra otra persona debido a su género (femenino o masculino).

También existe discriminación cuando se crean jerarquías familiares (mujeres subordinadas a una entidad masculina), especialmente en lo que respecta a las tareas domésticas. Los quehaceres de los hombres y las mujeres tienden a dividirse entre lo que se hace al aire libre y en interiores. Las mujeres hacen la mayoría del trabajo dentro de casa —como cocinar, limpiar y lavar la ropa— mientras que los hombres se dedican más al trabajo en el exterior, como cortar el césped o sacar la basura. Investigaciones anteriores han descubierto que la misma división ocurre con las tareas de los niños.

Así pues, se ha venido produciendo una ruptura progresiva con la familia típica tradicional caracterizada por la jerarquía rígida entre el hombre y la mujer, y entre padres e hijos, en papeles polarizados para lo masculino y lo femenino, en la dicotomía de mundo público para el hombre-mundo privado para la mujer, y en el modelo de la madre caracterizada por la entrega y abnegación, y el padre proveedor y representante de la autoridad suprema (Ares, 2002).

De modo que, desde el punto de vista emocional en la institución familiar de hoy pueden convivir emociones resultantes de esa tradicional “designación” de papeles

asociados a la masculinidad- feminidad, junto a aquellas que obedecen a los cambios estructurales de la familia. A veces, en franca contradicción, en lucha por el poder, y hasta cierto acomodamiento, que no favorecen el bienestar emocional de la familia.

Así sea de las creencias, estereotipos, prejuicios que pueden determinar los roles de género, y sus consecuentes desigualdades contra la que una parte del mundo de hoy ya se ha levantado, los cambios que se operan en la familia como institución van exigiendo casi de manera natural una interpretación diferente del tema.

Violencia de Género

En lo que respecta a violencia de género en la familia, las Naciones Unidas definen la violencia de género como “todo

acto de agresión dirigido a cualquier persona sobre la base de su sexo o género” y tiene en cuenta sus efectos a nivel físico, sexual o psicológico.

El machismo, definido como la idea de que el hombre es superior a la mujer por naturaleza, se manifiesta en múltiples relaciones sociales.

Por eso es común usar los términos violencia contra la mujer o violencia machista para hablar de violencia de género, ya que en la mayoría de los casos el hombre es el agresor y la mujer, la víctima. La mayoría de las veces, la violencia de género se produce contra la mujer, tanto dentro como fuera de casa. Mientras que la violencia doméstica se da en el hogar y la puede sufrir cualquiera de los miembros de la familia.

MÉTODO

La investigación realizada tuvo un enfoque cuantitativo, tal como señalan (Hernandez, 2010), el diseño de investigación se elabora “con el propósito de responder a las preguntas de investigación planteadas y cumplir con los objetivos del estudio” (p. 118).

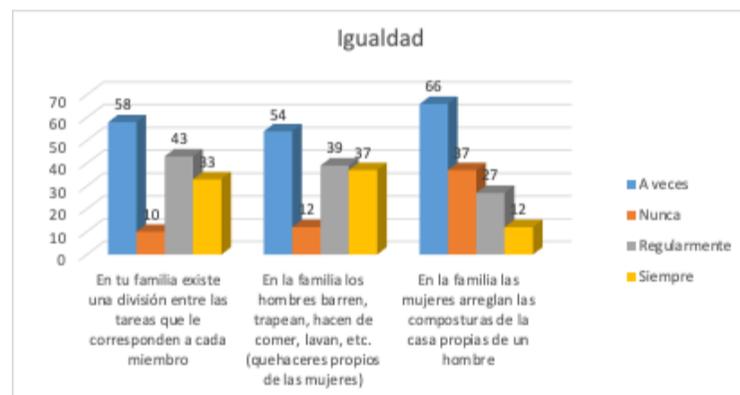
Así mismo, su diseño es no experimental, ya que se clasifica según los momentos en los cuales son recogidos los datos requeridos para el análisis de los fenómenos o procesos

estudiados. La población que se trabajó fueron los y las estudiantes de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Autónoma de Coahuila en Saltillo Coahuila, aplicando a 142 alumnos de diferentes semestres y esté se realizó a través de la Plataforma Microsoft Forms, con 14 preguntas en escala tipo Likert que estaban enfocadas principalmente en la desigualdad y la violencia de género, así mismo 1 pregunta abierta en la que pueden señalar su punto de vista con respecto al tema.

RESULTADOS

La familia es un grupo de personas de edades, intereses, gustos, talentos y necesidades diversas es natural que en la convivencia cotidiana haya desacuerdos, diferencias de opiniones y, que, en algunas ocasiones, sea difícil mantener la armonía, el trato respetuoso y la convivencia pacífica.

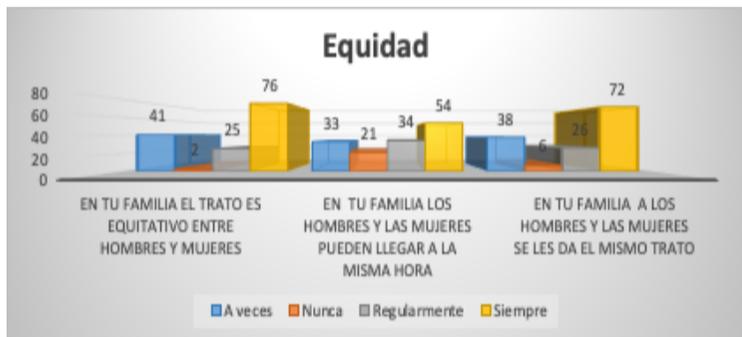
La igualdad permite a todas las personas de una sociedad tener los mismos derechos y disfrutar de los mismos beneficios. La familia es el primer lugar donde se reciben las primeras nociones de este principio fundamental de convivencia. La igualdad en derechos y deberes son la base de la democracia. Por lo que, se les realizaron varias preguntas con el fin de conocer la igualdad que existía en la familia, una de ellas, fue que si en la familia existía división entre las tareas que les correspondía a cada miembro a lo que 58 de ello señalaron que a veces; otra de las preguntas que llamo la atención, fue que si los hombres realizaban los quehaceres del hogar propios de una mujer y 54 de ellos señalaron que a veces; además se les pregunto que si las mujeres arreglaban o hacían las composturas propias de un hombre y 66 de ellos señalaron que a veces las realizaban. (Gráfica 1, Igualdad de género en la familia)



Gráfica 1 Igualdad de Género en la Familia

La familia es el lugar en el que se transmiten los valores, la igualdad y la equidad sin pasar por alto que estos deben ser aplicados a todos y cada uno de los integrantes de la familia, la equidad de género implica la posibilidad de tratamientos diferenciales para corregir desigualdades, busca la igualdad de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades En lo que respecta a la equidad, se les realizaron varias preguntas en las que los datos más sobresalientes son en la pregunta de si el trato es equitativo en los hombres y las mujeres 76 de ellos señalaron que siempre, sin embargo cuando se les pregunto que si los hombres y las mujeres podían llegar a la misma hora

55 de ellos señalo que nunca, así mismo se les pregunto que si se les daba el mismo trato a los hombres y a las mujeres 66 de ellos señalaron que siempre. (Gráfica 2, Equidad de género en la familia)



Gráfica 2. Equidad de Género en la Familia

Hay muchas formas de transgredir los límites del respeto mediante la violencia, que no necesariamente son físicas la violencia familiar como un comportamiento consciente e intencional que, por acción o inhibición, causa a otro miembro de la familia un daño físico, psíquico, jurídico, económico, social, moral, sexual o personal en general. La violencia de género se refiere al maltrato físico, psíquico o sexual que reciben mujeres por parte de hombres con quienes han vivido o siguen viviendo una relación íntima. En base a lo anterior se les realizaron varias preguntas, la primera de ellas es la que si en su familia le habían causado daño físico a lo que 128 de ellos dijeron que no, también se les pregunto que si se les había causado daño psicológico y 103 de ellos dijeron que no, finalmente se les pregunto que si ellos habían causado daño físico o psicológico a algún miembro a lo que respondieron 120 de ellos que no lo habían hecho. (Gráfica 3, Tipos de Violencia)



Gráfica 3, Tipos de Violencia

Continuando con la violencia se realizaron cuatro preguntas enfocadas precisamente a señalar si existía violencia en sus hogares, una de ellas fue que si existía alguine que criticaba todo lo que hacia contestando 60 de ellos que a veces, otra de ellas fue que si el encargado de satisfacer las necesidades ponía condiciones para hacerlo y 11 de ellos dijo que no, así mismo se les pregunto, que si la familia funcionaba como una unidad de toma de decisiones contestando 72 de ellos que siempre, por ultimo se les pregunto que si se respetaban las decisiones de cada miembro y 78 de ellos dijo que siempre. (Gráfica 4, Violencia que se ejerce)



Gráfica 4, Violencia que se ejerce en el hogar

Por último, en lo que respecta a la pregunta que se les realizo abiertamente de ¿Cómo te sientes o te has sentido al convivir con tu familia durante todo este tiempo de pandemia? Sus respuestas fueron las siguientes:

Mientras algunos se sienten bien, cómodos, y/o tranquilos; feliz porque al fin tuvimos momentos de convivencia después de que todos realizamos diferentes actividades y llevamos una vida muy ocupada. Pero poco a poco estamos volviendo a la rutina. Muy diferente a lo que venía siendo en este caso el inicio del año, pero mi familia siempre ha sido muy unida y no ha habido malos sentimientos dentro del núcleo familiar, solo si preocupación por la prevención del virus; así mismo señalan que Muy bien, por dicha situación he aprendido a valorar a mi familia, a veces por cosas de la vida así aprendes a querer más y a darte cuenta del valor que cada uno ocupa en tu familia, algunos señalan que se sienten bien porque ha habido más comunicación y unión, pero a la vez es extraño, al principio bien, pero considero que para nuestra familia fue tener más unión y comunicación

Otros señalan que se sienten estresados, que es un proceso algo complicado ya que no estamos acostumbrados a estar todo el tiempo juntos pero nos hemos logrado adaptar de la mejor manera para todos algunos otros dicen que a veces un poco estresado porque nuestras formas de pensar o de ser chocan ya que no estábamos juntos todo el tiempo y para otros Igual que siempre porque ellos no han dejado de trabajar y casi no los veo durante la semana, solo 1 o 2 veces, regularmente los fines de semana, para otros ha sido pesado, muy estresante y me ha causado más de un ataque de ansiedad, en algunos casos han existido muchos conflictos y nos tuvimos que ir a vivir a otro lado y ahora toda mi familia está separada, además señalan que Muy mal, la verdad no he podido, me han dado ayuda de terapias pero no cambia el clima por mi ansiedad, entonces se me hace muy difícil tener que convivir con ciertos familiares ya que en ocasiones la tensión de todos es muy fuerte, ya que cuando llegan de trabajar, llegan estresados y en ocasiones de mal humor.

Para otros ha sido frustrante al inicio, pero actualmente a estado todo bien, ya que comenzamos a hacernos más unidos y a platicar sobre cosas que nos molestaban, aunque aún siguen estando algunas cosas que debemos mejorar entre nosotros. Y se han

tenido problemas de todo tipo principalmente los económicos me he sentido bien debido a que hemos podido convivir bien,

sin tener muchos problemas más que los normales que ocurren en todas las familias.

CONCLUSIONES:

Anteriormente existía una clara división entre las tareas de mujeres y hombres: la mujer se dedicaba exclusivamente a la educación de los hijos y a la atención del hogar; el hombre era el proveedor de la familia. En la actualidad esto ha cambiado y uno de los factores por los cuales se ha dado esta modificación en los roles es la necesidad económica y de superación personal de la mujer, por su parte el hombre, debe involucrarse en la educación de los hijos y en los trabajos del hogar. Hombre y mujer deben participar en el hogar y en el mundo: ambos deben colaborar activamente en la mejora de la comunidad y en todos los ámbitos del ser humano. (Casas, 2014)

Por lo anterior resulta conveniente realizar ciertas acciones como:

- Compartir las labores en casa de manera justa y equitativa entre todos los miembros del hogar, asumiendo con responsabilidad las tareas asignadas de acuerdo con la edad.
- Hablar de sobre los términos de equidad, paz, libertad, respeto, tolerancia, democracia, etc., de manera clara y amena.
- No dar cabida a los insultos, humillaciones o faltas de respeto, por el contrario, inculcar los buenos modales y la cortesía.
- Respetar la individualidad y personalidad de cada uno de los integrantes de la familia sin importar el género y la edad, para evitar a toda costa la discriminación y tratos de inferioridad entre unos y otros.

- Fomentar el diálogo para la resolución de conflictos, invitando a que cada uno se haga responsable de las consecuencias de sus actos.

- Evitar conductas machistas o feministas que afectan gravemente la vida emocional de las personas.

En la familia no debe existir la discriminación o el favoritismo ya que esto influye notablemente en las relaciones interpersonales de los integrantes de esta. Si la familia es el lugar en el que se transmiten los valores, la igualdad equidad no se debe pasar por alto que estos deben ser aplicados a todos y cada uno de los integrantes de la familia, incluyendo a los adultos mayores, por lo que es necesario crear una cultura de la familia, que de un tratando de cariño a las personas de la tercera edad, creando un humanismo capaz de promover los valores, tales como el respeto el amor y la igualdad hacia estas personas.

La familia es el lugar donde de manera vivencial se observa la igualdad y la equidad por los tanto todos los integrantes: mujeres, hombres niños, jóvenes y adultos mayores deben colaborar y participar en el hogar, considerando la edad y la condición física de los integrantes.

Finalmente, y con respecto a la última pregunta sobre sus puntos de vista se ha visto que, durante los últimos meses, la crisis del coronavirus ha puesto mucho más en evidencia las desigualdades persistentes entre hombres y mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

- Casas, C. (2014). *Desarrollo Social y Comunitario*. México: Trillas.
- Calvo Silva L. Serulnicoff, A. E. (1998). *Los retratos de Familia en la Escuela; Enfoques disciplinares y propuesta de enseñanza*. Buenos Aires Argentina: Paidós.
- EDAC. (2000). *Como hacer vida en Familia (guía de Estudio y de Trabajo IV)*. México: Trillas.
- Hernandez, S. F. (2010). *Metodología de la Investigación 5ta Edición*. Mexico: The McGraw-Hill.
- Miller, C. C. (15 de Noviembre de 2018). *La desigualdad de género empieza con las tareas de la casa*. The New York Time, págs. 15-16.
- P., A. (2002). *Psicología de la familia: Una aproximación a su Estudio*. La Habana: Felix Varela.
- S., C. (2006). *Guía para prevenir el Maltrato Infantil*. Paraguay: Zamphiropolos.
- Salles, V. y. (1996). *Mitos y creencias sobre la vida familiar*. Revista Mexicana de Sociología Num. 2, 651.

“Ser mujer e indígena: una propuesta teórica para estudiar la interseccionalidad en la educación superior”

Jesús Antonio Cervantes Murrieta y Edna Lucía García Rivera

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo ofrecer elementos teóricos que permitan comprender las vicisitudes, retos y logros de las mujeres indígenas que han cursado la educación superior. Se parte de un análisis crítico de la educación superior, tomando como principal referencia la desigualdad y la subordinación que enfrentan las mujeres indígenas en su interior. Por consiguiente, se plantea como problema: 1) el conflicto que origina en los espacios universitarios la inserción de mujeres indígenas, 2) los pocos estudios sobre educación superior donde se analice la intersección de las categorías de etnia y de género y 3) la necesidad de una propuesta teórica para analizar las trayectorias de las mujeres indígenas en su paso por la educación superior. Se tiene el fuerte convencimiento que la mujer indígena tiene un papel fundamental al interior de sus comunidades y en otras esferas de la vida pública, aunque en ocasiones remita a elementos culturales externos, como los que ofrece la educación superior. De esta manera, la propuesta teórica sugiere a la interseccionalidad como un enfoque necesario pues pone las miras a una subordinación distintiva por ser mujer indígena. Empero, como incumbe su paso por la educación, son de utilidad los conceptos de campo y capital de Bourdieu, específicamente una revaloración de este último como capital étnico, pues este refleja el poder de los umbrales de la mujer indígena. Se concluye en la necesidad imperante de movilizar los estudios de la interseccionalidad en la educación superior, asimismo destacar la voz de la mujer indígena.

Palabras claves: *etnicidad, género, profesionistas indígenas.*

ABSTRACT

This current work has as objective to offer theoretical elements that allow the understanding of the indigenous women's vicissitudes, challenges, and achievements that they have been in higher education. We start from a critical analysis of higher education, taking as main reference the inequality and subordination that indigenous women face within it. Therefore, we establish as a problem: 1) the conflict originated from indigenous women's insertion in university's spaces, 2) the little amount researches about higher education which analyze the ethnic and gender categories' intersections and 3) the need of a theoretical proposal in order to analyze the indigenous women's path during their time in higher education. We have a strong conviction that indigenous women have a fundamental role within their communities and other spheres of public life, although sometimes it refers to external cultural elements, like the ones offered by the higher education. In this manner, the theoretical proposal suggests the intersectionality as a needed approach because it aims to a distinctive subordination due the fact of being an indigenous woman. However, being related throughout their educational path, Bourdieu's concepts of field and capital are useful, specifically for a renewal of the latter as an ethnic capital, due this one reflects the indigenous women's thresholds. It is concluded in the prevailing need to mobilize the intersectionality research in higher education, also highlighting the voice of indigenous women.

Key words: *ethnicity, gender, indigenous professionals.*

ANTECEDENTES

Partiendo de Latinoamérica, aportes como los Ángela Boitano (2017) y Ángela Santamaría (2016) permiten reflexionar sobre las trayectorias de las primeras mujeres Mapuche y Arhuaca que ingresaron al sistema de educación superior. Si bien ambos estudios son aportaciones al entendimiento de problemáticas que viven las mujeres indígenas, en este texto interesa el estudio de Santamaría (2016) por dos razones: la primera, pone sobre la mesa que si bien las mujeres Arhuacas viven en la sombra

de la figura masculina (sea su pareja, su padre o su hermano), estratégica o inconscientemente, se conforma como una oportunidad para acceder a distintos espacios, como el escolar; la segunda, la acumulación de conocimientos que le otorga su paso por la universidad, coadyuva a consolidar liderazgos que por su condición de ser mujer habían sido subordinados y a su vez, les permite resquebrajar el espacio social en beneficio de las mujeres y los hombres de su etnia.

En el caso de México, los estudios de educación superior con relación a los pueblos indígenas priorizan en evaluar, desde las experiencias de sus egresadas y egresados, los programas educativos dirigidos a esta población (Didou, 2014; Badillo, 2011) y el funcionamiento de las universidades interculturales en el país (Olivera, 2017; Mateos, Dietz y Mendoza, 2016). Los resultados exponen que tanto los programas como las universidades interculturales han apostado por el ascenso social de indígenas (Didou, 2014), emergiendo un campo no solo de hombres indígenas, también de mujeres indígenas egresadas de educación superior (Olivera, 2017).

Sin embargo, desde una perspectiva donde se cruzan las categorías de etnicidad y de género, el panorama nacional ofrece una imagen desolada (Olivera, 2017; Mateos et al., 2016). En el trabajo de Mateos et al. (2016), pese a no ser el objetivo de estudio principal, se encuentra una relación entre las categorías enunciadas al rescatar que algunas mujeres indígenas egresadas de educación superior se organizan para la promoción de los derechos humanos en sus pueblos de origen. Por su parte, Olivera (2017) hace un estudio de las licenciadas indígenas de la Universidad Veracruzana Intercultural, en el expone el reto de ampliar el ingreso a las mujeres indígenas por las demandas de género imperantes en las etnias. En ambos estudios se expone que la mujer indígena tiene un papel fundamental en su comunidad, pero que desde esta óptica, en donde se estudie su paso por la educación superior, aún quedan muchos análisis pendientes.

Planteamiento del problema: ¿Por qué es conflictiva la inserción de las mujeres indígenas a la educación superior?

La inequidad que afecta a los pueblos indígenas se deriva de una herencia colonial que en la actualidad se hace presente en muchos escenarios a partir de las prácticas ejercidas, sea por el Estado, el sector económico o por la sociedad (Jiménez, 2013; Mato, 2015). Dichas prácticas son reproducidas por el sistema educativo en todos sus niveles y en la educación superior se reflejan no solo como procesos excluyentes de selección y de oportunidades de acceso, también se inmiscuyen cuando se excluye la cosmovisión y la historia de los pueblos indígenas en los planes y programas (Mato, 2015). Ahora bien, el reto es doble para las mujeres indígenas, puesto se enfrentan a un imaginario occidental que subordina a las mujeres en el campo de la educación superior (Buquet, Mingo y Moreno, 2018).

En este sentido, toda exclusión exhibe la alteridad¹ constitutiva de un espacio (Hernández, 2011) y así, la educación superior se muestra como un campo en donde se mira a la mujer, al indígena y a la mujer indígena como “lo otro”. Así, la otredad muestra el límite de lo “deseable” vs. lo que no lo es (Herrera, 2018, Serret, 2011; Hernández 2011; Bourdieu, 2011), por poner ejemplos: lo no indígena vs. lo indígena, el hombre vs.

la mujer. Por ello, tan solo desde el género, las mujeres, al ser las intrusas en la universidad (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2014), crean de este espacio un problema relevante de ser estudiado (Buquet, López y Moreno, 2018), puesto que su mera inserción ya es problemática (Buquet et al., 2018). Ahora bien, desde el marco de los estudios de educación superior y comunidades indígenas, existe un vacío respecto a los estudios con perspectiva de género en donde se debería analizar el papel de la mujer indígena (Boitano, 2017; Santamaría, 2016).

Ante este parte aguas, en México y por poner un ejemplo específicamente en Sonora, destaca que algunas investigaciones sobre las comunidades indígenas hacen una breve mención sobre el papel de la educación superior, para el caso que nos compete, en la vida de las mujeres yaquis. En este sentido, se menciona que la educación superior es vista por ellas como una oportunidad para participar en la economía familiar y también que algunas egresadas forman parte de organizaciones civiles en defensa de la etnia (Estrada, Carlón y Gutiérrez, 2019; Moctezuma, 2019; Jiménez, 2013). Dichos antecedentes ayudan a comprender parcialmente las razones del porqué del ingreso a la educación superior de las mujeres yaquis, por mencionar algunas: los nuevos desafíos económicos de la etnia, la participación de mujeres yaquis al interior de la etnia y el incremento de relaciones con la sociedad mexicana (Estrada et al., 2019; Moctezuma, 2019; Jiménez, 2013; Moctezuma, 2001).

Continuando con el ejemplo, es significativo destacar que la mujer yaqui ha sido estudiada desde la antropología, la historia, la política y la lingüística (Estrada et al., 2019; Rivera, 2017; Jiménez, 2013; Padilla, 2018; Holden, 1982), en donde se destaca su papel como fundamental en la preservación de la cultura yaqui, en las luchas de su etnia y en la formación de la identidad étnica. Sin embargo y aquí una problemática, las mujeres yaquis, al igual que muchas mujeres indígenas de otras etnias, han sido excluidas de muchas esferas de la vida pública de manera gradual, sea por estructuras dominantes que paulatinamente influyen en la estructura organizativa de las comunidades indígenas, o por estas mismas. Esta lucha ha permeado incluso en las comunidades indígenas más resistentes ante las presiones del Estado, como lo es la Tribu Yaqui (García y Trejo, 2018; Padilla, 2018).² Precisamente por esto, la educación superior para las mujeres yaquis tampoco fue posible sin dejar de ser problemática.

Es por lo anterior que se plantean una serie de problemas a los que se evoca cuando se intenta estudiar las categorías de género y de etnicidad en los contextos de educación superior, sin embargo, a modo de resumen, se precisan tres: 1) La inserción de mujeres, indígenas y, sobretodo, mujeres indígenas a la

¹ En este texto, se entiende a la alteridad como “una imperiosa necesidad que revelan los grupos sociales dominantes, de no ser confundidos con el otro” (Piola, p. 1, 2008).

² Con base en Velasco (2015) “De ninguna manera se utiliza el concepto “tribu” en su acepción de tipo de sociedad o para designar un estadio evolutivo. Los yaquis se autodenominan “tribu”, categoría que en su referente emic está relacionada con un origen común y con la idea político-ideológica desarrollada durante el periodo colonial de autonomía comunitaria y pertenencia territorial” (p. 32).

educación superior, resulta un problema pues su mera inserción ya es conflictiva, esto al enfrentar lo establecido por un sistema que privilegia lo no indígena y lo masculino; 2) Existen en el contexto nacional pocos estudios de educación superior en donde se explore una intersección entre las categorías de género y de etnicidad; 3) A partir de los dos planteamientos previos, surge la necesidad de una propuesta teórica en donde se analicen muchas de las trincheras que en singular, género y etnicidad, en ocasiones no visibilizan, dejando de lado la historia que permea en las mujeres indígenas durante sus procesos por la educación superior.

En este marco de ideas, este estudio se plantea como objetivo brindar elementos teóricos que permitan comprender las vicisitudes, retos y logros que han permeado en las trayectorias de las mujeres indígenas. Se tiene el fuerte convencimiento que la mujer indígena tiene un papel fundamental al interior de sus comunidades y en otros esferas de la vida pública, aunque a veces pase desapercibido o necesite de elementos culturales externos, como los acumulados en su paso por la educación superior, que legitimen sus liderazgos o sus posiciones al interior como al exterior de sus etnias.

Justificación: la importancia de estudiar la interseccionalidad de etnia y género

La Organización de las Naciones Unidas reconoce la importancia de los pueblos indígenas y priorizan la vulnerabilidad en la que aún se encuentran, y a su vez resaltan una perspectiva de género. Lo anterior resulta en políticas en donde la educación es vista como una vía para atender esta situación (Mato, 2015). Sin embargo, en México durante el año 2015, “solo 6.6% de los mexicanos de origen indígena entre 25 y 64 años había completado la educación superior, en contraste con casi 19% de aquellos de origen no indígena” (Gurría, 2019).

Si el interés es en Sonora, un primer dato a señalar es que el 17.93% de su población se considera indígena (INEGI, 2015) y, específicamente en el marco de la educación superior, según la convocatoria del Ciclo 2017-2018 del Programa de Becas Indígenas, se cuenta con estudiantes originarios (as) de las ocho etnias del estado estudiando el sistema universitario. En este sentido, la Tribu Yaqui es la etnia con mayor representatividad

en nivel universitario, con 138 beneficiarias y 109 beneficiarios. Sin embargo, más allá de los números, se prioriza hacer estudios en casos particulares de integrantes de esta comunidad puesto que la historia de esta comunidad está “... llena de conflictos y de logros que otros grupos no han conseguido” (Moctezuma, 2015, p. 31).

En suma, no basta una perspectiva que generalice la situación de los pueblos indígenas en Latinoamérica, en México, ni siquiera de Sonora, para entender, comprender y crear líneas de acción a sus problemáticas. Dentro de cada comunidad significa retos distintos, y en cada categoría en donde se posicionan sus integrantes sus condicionamientos son distintos, de ahí la intersección de distintas categorías que socialmente son subordinadas. Para lo anterior, Viveros (2016) señala la importancia “de mantener la reflexividad autocrítica que los estudios de interseccionalidad estimulan para evitar el riesgo de convertir esta perspectiva en la repetición despolitizada de un mantra multiculturalista” (p. 3).

Así, para las mujeres indígenas ha sido difícil situarse dentro de dos grandes categorías como lo es el género y la etnicidad.³ De tal manera que algunos intentos de prescribir estas categorías a estereotipos les ha implicado el enfrentarse a una diversidad de retos, tanto al interior como al exterior de sus comunidades de origen. Asimismo, la postura de que el género o la etnicidad por sí solos determinan el acceso a las oportunidades económicas, políticas y sociales; o bien, que en singular son la principal causa de las desventajas o desigualdades. Si bien no hay respuestas dadas que ayuden a despejar el terreno sobre el cual se pretenden los cimientos, es necesario, como menciona Barbieri (1992), dar cuenta de los contextos étnico-culturales, tal es el caso de las universidades o las instituciones de educación superior, porque en estos varía la construcción que se hace de la concepción de etnia y de género.

³ Por ejemplo: para aquellas quienes pertenecen al movimiento zapatista el implicarse en la intensa actividad doméstica, agrícola y artesanal que asegura la autonomía de las comunidades en resistencia (Masson y Castro, 2011) o para quienes viven en el pueblo nahual de Cuetzalan, Puebla, significa integrarse organizaciones comunitarias para frenar la exclusión a las posibilidades de acceso a recursos económicos y al poder político (Tovar y Tena, 2017).

UN MARCO TEÓRICO PARA ESTUDIAR A LAS MUJERES INDÍGENAS

La presente propuesta pretende brindar elementos teóricos que permitan comprender las vicisitudes, retos y logros que han permeado en las trayectorias de las mujeres indígenas. De esta manera, se retoma el concepto de interseccionalidad (Golubov, 2017; Lamas, 2016; Viveros, 2016; Santamaría, 2016) para la comprensión de la interacción de dos grandes categorías como lo son etnicidad y género. Asimismo, los principales elementos teóricos se sustentan en la propuesta de Pierre Bourdieu (2013, 2002, 2001) sobre los campos sociales, pues permite develar las estructuras cognitivas y objetivas del espacio social.

Precisamente, interesa que los umbrales de la mujer indígena no queden restringidos, sino que se mantengan en interacción como una especie de capital étnico, socio-históricamente construido, en ulteriores escenarios como lo es el universitario.

Partiendo de la interseccionalidad, más allá de definirla como la acumulación de opresiones, es necesario comprenderla como un enfoque para analizar una subordinación distintiva, que se da en el momento en que interactúan dos categorías o más que son socialmente subordinadas (Golubov, 2017; Lamas,

2016; Viveros, 2016). No con ello, se excluye de la marginación y de la desigualdad que una categoría por sí misma puede ocasionar en un contexto en particular (Goluvob, 2017). De esta manera, considerando las categorías de etnicidad y de género, se concibe que la subordinación por ser mujer indígena es distintiva a la que vive un hombre indígena o una mujer no indígena (Goluvob, 2017; Santamaría, 2016); también se aclara que dicha subordinación será particular del contexto en donde se situó la mujer indígena, sea al interior de su comunidad, como al exterior, o en los discursos institucionales en donde se invisibiliza su existencia; de igual manera están sujetas a la desigualdad que viven tanto indígenas como mujeres en particular, sea en una institución tan importante como lo es el hogar o la universidad.

De esta manera, la interseccionalidad permite hacer miradas críticas “en distintos niveles de análisis” (Goluvob, p. 205, 2017), sea al interior de las instituciones mismas o en sus discursos. Igualmente, dicho enfoque permite comprender que ni el género, ni la etnicidad por sí solos son la causa de la subordinación (Lamas, 2016) en la cual pueden encontrarse las mujeres indígenas. Se reitera que el contexto en donde confluyan estas categorías dará la pauta para comprender dicha subordinación única (Goluvob, 2017; Barbieri, 1996), dígase entonces que el género o la etnicidad tendrán un peso distintivo que dependerá del contexto en donde interactúen. En este sentido, una propuesta interesante para abordar estos saltos conceptuales que exige la interseccionalidad es la noción de campo social, “como un espacio relativamente autónomo, como microcosmos dotado de sus propias lógicas de funcionamiento” (Santamaría, 2016).

Es así que la interseccionalidad como un enfoque teórico también da la pauta a las concepciones metodológicas con las cuales concibe su afinidad, o sea, cómo puede trabajarse y, sobretodo, desde dónde se hace el análisis de los datos. Bajo este interés, en una mayor medida los trabajos desde la interseccionalidad son de corte cualitativo por su intención de resaltar casos particulares o que, hasta cierto punto, han sido subordinados ante grandes categorías de estudio (Viveros, 2016; Santamaría, 2016). Asimismo, dichos trabajos se ubican al interior de los estudios críticos, ya que, por un lado, exponen las relaciones de poder que han sido construidas socialmente y, por otro, confrontan las condiciones de injusticia y de desigualdad (Merriam y Tisdell, 2016). Por lo anterior, en muchas ocasiones se parte de procesos metodológicos como lo son las historias de vida, las trayectorias académicas o profesionales, los estudios de caso o algunos tipos de etnografía.

El campo social “indígena” y su relación con el campo universitario. Para empezar, interesa comprender que los campos sociales llegan a formar parte de un espacio social como subdivisiones de este, en ocasiones subordinados o con cierta autonomía pero siempre concretos (Walther, 2014); es por esto que cada campo social al ser concreto se distingue de otros, por ejemplo, el campo de una comunidad indígena o el campo

universitario. Así, una definición de campo podría sujetarse a la de una red de relaciones objetivas entre las distintas posiciones en él (Machado, 2019; Bourdieu, 2002). Concretamente, la noción de campo social remite a “un conjunto de relaciones o un sistema de posiciones sociales que se definen las unas en relación a las otras” (García, 2001, p. 21).

Para el interés de esta propuesta, es necesario mencionar que no importa cual consiente se esté de las relaciones de fuerza que existan en el campo, “ello no impide, sin embargo, que se obtengan de ellos prácticas que, incluso cuando entran en contradicción con las racionalizaciones del discurso o con la certidumbre de la experiencia, tienen objetivamente en cuenta la necesidad de las relaciones de fuerza.” (Bourdieu y Passeron, 2005, p. 54). En este entendido, la posición de los pueblos indígenas en México no logra escapar de un espacio social nacional y posiblemente la mayoría de ellos se embisten a una autoridad ejercida por el Estado; sin embargo, los intentos y las búsquedas de autonomía han permeado en la conservación de sus propias estructuras, como un campo autónomo, es decir, como un campo indígena.

Para aclarar este panorama y bajo los términos de la lógica de los campos, habría de reconocer que estas relaciones de fuerza del campo de poder han de constituir un nuevo campo social (Bourdieu y Wacquant, 2005). Por ello, las comunidades indígenas en México han de consolidarse en lo particular como un campo social diferenciado, con una estructura y normatividad propia, con una diversidad de agentes e instituciones y capaz de producir capitales étnicos como de otorgarles valor. Es importante aclarar que no se hace mención de lo anterior para legitimar el poder de la autoridad nacional, lo contrario, el reconocer su fuerza permite analizar el poder para cercar o excluir a las poblaciones indígenas (Rockwell, 2015).

En este marco de ideas, el campo social de una comunidad indígena busca los mecanismos a su alcance para hacer perdurar su autonomía. La tensión de este campo social se genera cuando se interactúa con otros campos con una lógica diferenciada, pero con un valor legítimo otorgado por el campo de poder, de entre tantos, el que interesa es el universitario. De esta manera, el tipo de relaciones entre el campo indígena y el campo universitario determinan decisiones fundamentales: en el primero, la pérdida de espacio geográfico, la desvalorización de sus capitales o la valoración de nuevos capitales pero que no se producen en él. Asimismo, es necesario señalar que muchos pueblos indígenas han logrado imprimir sus lógicas en las escuelas y afianzado sus propios procesos educativos y/o escolares (Rockwell, 2015; Didou, 2018).

Haciendo énfasis en este último enunciado, los pueblos indígenas han sido estrategias con las reglas del juego para hacer perdurar su valor. Empero, la tensión se genera cuando ambos campos comparten sus relaciones a partir sus agentes, quienes son fundamentales porque en ellos recae el efecto de sus fuerzas y por ende, la existencia del campo. En este

sentido, el valor que cada agente tenga de su campo social y del campo escolar, además de sus posibilidades de permanencia y/o ingreso, determinan sus estrategias y su posición en él. Bajo estas condiciones, el valor de cada campo social de una comunidad indígena determinará el deseo de permanecer por sus agentes en este campo y la búsqueda de nuevos capitales de valor pero que no se producen en él; el campo escolar tiene la presunción de facultar esta última posibilidad (Astete, 2017).

Desde esta lógica, resulta interesante el deseo de muchas mujeres indígenas de regresar a su comunidad de origen después de haber egresado de la educación superior; si bien en ocasiones esto es el reflejo de la desigualdad de no permitirles ocupar una posición en otros espacios, también resulta del deseo por ascender en una comunidad donde se sienten con más identificación y por la consolidación de un compromiso étnico para reforzar el valor de su pueblo de origen (Russo y Araujo, 2020; Didou, 2018; Rockwell, 2015). Sin embargo, para las mujeres indígenas su reinserción a la etnia resulta en una serie de retos, como el enfrentar el rechazo por haber abandonado la etnia o la opresión intragrupo que se vive en el doble reto de ejercer una profesión y dedicarse al hogar.

El capital étnico: un concepto para entender el poder de la mujer indígena. Los planteamientos en este apartado sugieren a los contextos indígenas como un campo autónomo donde emerge una diversidad de capitales, pero resalta el capital étnico como una subespecie de capital militante capaz de otorgar reconocimiento de legitimidad y autoridad al interior del campo (Santamaría, 2016). Dicho capital no solo permite una configuración al interior del campo social, también ha de pronunciarse de valor en el campo escolar (Didou, 2018). Por ello, antes de plantearse cómo interactúan el capital étnico y el capital cultural aprehendido en la escuela, en una primera instancia se sugiere cómo puede representarse el capital étnico en cualquiera de sus tres estados al interior del campo social de un pueblo indígena⁴.

En este entendido, la tarea de concretizar el capital étnico dependerá del campo social específico de donde emerge, la aproximación a ellos en esta investigación se proponen a partir de algunos antecedentes que intentan valorar la diversidad de conocimientos de los pueblos indígenas (Russo y Araujo, 2020; Didou, 2018; Rockwell, 2015; Mateos et al., 2016; Santamaría, 2016). El capital étnico objetivado habrá de representarse en la adquisición de terrenos y posesiones materiales. El capital étnico institucionalizado se representa en los cargos, el parentesco y el lugar de origen. El capital étnico interiorizado

se representa en el conocimiento de la lengua, saberes prácticos (cantar, bailar, hacer comida, etc.), y la aprehensión de su cultura (rituales, tradiciones, memoria colectiva etc.).

Bajo la misma lógica, los capitales étnicos específicos en cada etnia tendrán valores también específicos, es decir, el parentesco como capital étnico tendrá más valor en un pueblo indígena que en otro. Lo mismo acontece para las mujeres indígenas, puesto que el capital étnico conformará un valor distintivo según quién lo posea. En esta vía, la distribución de los capitales étnicos en cada pueblo indígena dependerá de relaciones de poder: algunos se heredan, otros se obtienen a partir de esfuerzos o bien, se consiguen a partir de intercambios. En este sentido se advierte que las mujeres quedan condicionadas en la distribución de capitales étnicos al determinar cuáles deben de poseer y subordinar el valor de los que les es factible poseer (Santamaría 2016; Jiménez, 2013).

Continuando con la incursión a la educación superior, los contextos en donde se localizan han permeado en las y los integrantes de los pueblos indígenas, por ello muchas mujeres indígenas no solo ingresan de manera forzosa, también lo hacen de forma voluntaria buscando el poder en los escenarios universitarios que les permitan un ascenso social (Astete, 2017). De esta manera será necesario analizar los conocimientos que indígenas acumulan en el sistema de educación básica y de educación superior (Russo y Araujo, 2020); el primero oferta conocimientos básicos como la lectura y escritura de su propia lengua como de la predominante en la región; el segundo porque oferta conocimientos científicos especializados en cierta disciplina e implica una oportunidad para construir relaciones sociales y profesionales.

Ahora bien, ¿cómo analizar los resultados de una amalgama de capitales de egresadas indígenas? Partiendo de los estudios de Didou (2018), Santamaría (2016) y Mateos et al. (2016), la interacción entre los capitales étnicos y culturales obtenidos en la educación superior les han permitido a las mujeres indígenas resquebrajar modelos de opresión al interior de su etnia, un ascenso social en la obtención de mejores ofertas de trabajo y consolidado un compromiso étnico o liderazgos. En esta medida habría de analizar el capital global de las mujeres indígenas para comprender cuál posición han de ocupar según deseos y posibilidades; el siguiente esquema (Tabla 1) nos ofrece una aproximación a la ubicación de posiciones en un campo, el cual habrá de configurar según las características de un pueblo indígena específico.

En este marco de ideas, el capital global de capitales actuará en función del cúmulo de capitales étnicos y capitales culturales que las mujeres indígenas logren en su trayectoria, que se dan por el recorrido por su etnia y por la universidad, respectivamente. No con ello se plantea que hay mujeres indígenas que no logran acumular capitales, sino la crítica se dirige al valor que ciertos campos otorgan a capitales en específico. De esta manera, por un lado es necesario considerar que la posibilidad de ciertos

⁴ Para Bourdieu (2001) el capital cultural logra representarse en tres estados: incorporado, que ha de resultar de un proceso de interiorización, el cual requiere de tiempo y esfuerzo; objetivado, que ha de representarse como la cultura física y tangible, es decir, la persona propietaria de este estado del capital hará de él un uso propio o lo podrá poner a disposición de la comunidad; e institucionalizado, que ha de ejemplificarse como el certificado que otorga cierto reconocimiento a la persona que lo posee. De esta manera, se propone que el capital étnico también habrá de representarse en sus tres estados.

capitales se restringe por el hecho de ser mujer, tanto al interior como al exterior de la etnia, por otro lado, que dicho capital que le es posible a la mujer a lo largo de su trayectoria, en ocasiones es subordinado, infravalorado, o invisibilizado.

Tabla 1. Aproximaciones a las oportunidades de las mujeres indígenas dependiendo del capital global de sus capitales étnicos y culturales.

+ Capital étnico + Capital cultural	- Capital étnico + Capital cultural	+ Capital étnico - Capital cultural	- Capital étnico - Capital cultural
- Consolidación de liderazgos. - Compromiso étnico.	- Mejores oportunidades laborales.	- Liderazgos subordinados.	- Opresión. - Subordinación.

Nota. Elaboración propia a partir del análisis de los textos de Didou (2018), Santamaría (2016) y Mateos et al. (2016).

De esta manera se conciben varias posiciones a las cuales las mujeres indígenas puedan estar sujetas. Primero, quienes acceden a la educación superior y logran un cúmulo significativo de capitales culturales y que lo conjugan con un cúmulo de capitales étnicos, derivan en una reinserción a la etnia, como una apuesta para consolidar liderazgos que anteriormente le habían sido subordinados o de apoyar a la demanda de sus comunidades (Didou, 2018; Santamaría, 2016; Mateos et al., 2016). Segundo, cuando existe una acumulación de capitales culturales pero en su recorrido por la etnia no les fue posible adquirir un cúmulo de capitales étnicos, o los que adquirió no

son de gran valor en su campo de origen, buscan oportunidades profesionales en donde pueden, o no, manifestar su compromiso étnico (Didou, 2018). Tercero, porque a las mujeres indígenas les cuesta más ser escuchadas cuando en sus trincheras, o al exterior, muchos de sus capitales étnicos son infravalorados por ser mujeres (Santamaría, 2016). Cuarto, cuando su mayor limitante está en un cúmulo de capitales étnicos no valorados en su comunidad, ni al exterior, y a su vez, esto permea en su acumulación de capitales culturales ulteriores, dejándolos al margen de la opresión y la subordinación.

CONCLUSIONES

La comprensión de la mujer indígena en un marco de doble dominación determinado a través de las categorías de género y etnia dirigen la atención hacia los estudios de interseccionalidad. Por lo anterior, para comprender sus vicisitudes, retos y logros que han permeado sus trayectorias escolares es necesario remitirse a los contextos particulares en donde confluye ser mujer e indígena, permitiéndonos comprender su subordinación única. En concordancia con lo anterior, las nociones de campo social y campo universitario permiten conocer las conformaciones de los espacios sociales, sus subordinaciones así como las relaciones de fuerza y poder que promueven un nuevo campo: el campo social de una comunidad indígena que busca los mecanismos necesarios para la permanencia de su autonomía.

En el mismo tenor, la noción conceptual de capital étnico permite adentrarse a un campo indígena, autónomo y con estructura organizativa que permea en las posiciones que ocupan mujeres y hombres. La importancia de mantenerlos

vigentes hasta el contexto universitario y su egreso, permite hacer miradas críticas a la desigualdad, pero sobre todo, a reconocer el papel de la mujer indígena al interior, como al exterior de sus comunidades.

Así, a modo de conclusión, esta propuesta se mantiene en constante movilización, pues el capital étnico y el campo indígena, será distintivo en cada comunidad o en cada universidad. Por ello, nuestro interés en un enfoque desde la interseccionalidad, no solo para transformar el discurso, también para sostener las miradas críticas a instituciones tan importantes como los son las universidades. Por último, la voz de las mujeres indígenas es importante, principalmente para replantear las propuestas teóricas, pero también para que las instituciones mantengan una postura a favor no solo de las mujeres y de los indígenas, sobretodo de estas comunidades que se pierden en dos grandes categorías, como lo quienes viven entre la etnicidad y el género.

BIBLIOGRAFÍA

- Astete, C. (2017). Pierre Bourdieu: el poder en el campo de la educación y la pedagogía. *Horizonte de la ciencia*, 7(12), 223-239.
- Badillo, J. (2011). El Programa de Apoyo a Estudiantes Indígenas en Instituciones de Educación Superior. *Alcances, retos e impactos*. Reencuentro, 61, pp. 25-33.
- Boitano, A. (2017). La etnia y el género en relatos de mujeres profesionales e intelectuales mapuche: Tradición y emancipación. *Latin American*

- Research Review, 52(5), pp. 735-748. <http://doi.org/10.25222/larr.239>
- Bourdieu, P. (2001). Derecho, poder y clases sociales. España: Biblao.
- Bourdieu, P. (2002). Razones prácticas. Sobre una teoría de la acción. España: Editorial Anagrama.
- Bourdieu, P. (2007). La dominación masculina. España: Editorial Anagrama.
- Bourdieu, P. (2013). La nobleza del estado. Argentina: Siglo XXI.
- Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (2005). La reproducción: elementos para una teoría del sistema de enseñanza. México: Fontamara.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (2005). Una invitación a la sociología reflexiva. Argentina: Siglo XXI.
- Buquet, A., Cooper, J. Mingo, A. & Moreno, H. (2013). Intrusas en la universidad. México: Universidad Autónoma de México.
- Buquet, A., López, H. & Moreno, H. (2020). Relevancia de los estudios de género en las universidades. Perfiles Educativos, 13 (167). <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.167.59037>
- Buquet, A., Mingo, A. & Moreno, H. (2018). Imaginario occidental y expulsión de las mujeres de la educación superior. Revista de la Educación Superior, 47 (185), pp. 83-108.
- Didou, S. (2018). La educación superior indígena e intercultural en México en 2018: incógnitas, interrogantes y resultados. Revista de la Educación Superior, 47 (187), 94-109. <https://doi.org/10.36857/resu.2018.187.420>
- Estrada, Z., Carlón, A. y Gutiérrez, R. (2019). Jeka Aniata jiapsi: Jiak jamutta etejoi. Hermosillo, México: Universidad de Sonora.
- García, A. (2001). Introducción. En Bourdieu, P. (2001). Derecho, poder y clases sociales. España: Biblao.
- García, E. & Trejo, Z. (2016). Entre el poder y la autoridad: Mateo Marquín capitán general de yaquis y mayos de 1843 a 1857. Relaciones. Estudios de historia y sociedad, 39 (153), pp. 227-259. <https://doi.org/10.24901/rehs.v39i153.377>
- Golubov, N. (2017). Interseccionalidad. En Conceptos clave en los estudios de género, Vol. I. coordinado por Hortensia Moreno y Eva Alcántara. México: Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la UNAM, pp. 197-213.
- Gurría, A. (2019). Presentación de los estudios de la OCDE “El Futuro de la Educación Superior en México: Promoviendo Calidad y Equidad” y “La Educación Superior en México: Resultados y Relevancia para el Mercado Laboral”. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. <http://www.oecd.org/about/secretary-general/estudios-de-la-ocde-sobre-educacion-superior-en-mexico-january-2019-sp.htm>
- Herrera D., M. (2018). La otredad tiene rostro de mujer. Cuadernos de Teología, 10 (2), pp. 224-249.
- Hernández, D. (2011). Formas de la alteridad: un reto epistemológico y político. Andamios, 8 (16), pp. 11-31
- Holden, K. (1982) Mujeres yaquis. Cuatro biografías contemporáneas. México: Fondo de Cultura Económica.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (2015). Encuesta Intercensal 2015. México: INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/>
- Jiménez, E. (2013). Género, etnia y globalización: Identificación y análisis de tres estrategias que realizan las mujeres yaquis dentro de sus hogares para ganar autonomía. Frontera Norte, 25 (49), 131-156.
- Lamas, M. (2016). Género. En: Moreno, H. y Alcántara, E. (Coord., 2016), Conceptos clave en los estudios de género. México: PUEG-UNAM.
- Machado, M. (2019). Trajetórias universitárias e profissionais de egressos de um curso de pedagogia com ênfase em educação popular [Tesis de doctorado: Pontificia Universidade Católica do Rio Grande do Sul]. Biblioteca digital de tesis y disertaciones. <http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/8742>
- Mato, D. (2015). Educación superior y pueblos indígenas en América Latina: contextos y experiencias. Argentina: EDUNTREF.
- Mateos, L., Dietz, G. & Mendoza, G. (2016). ¿Saberes-haceres interculturales? Experiencias profesionales y comunitarias de egresados de la educación superior intercultural veracruzana. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 21(70), 809-835.
- Masson y Castro (2011). Sexo/género, clase, raza: feminismo descolonial frente a la globalización. Reflexiones inspiradas a partir de la lucha de las mujeres indígenas en Chiapas. Andamios, 8(17), 145-177.
- Merriam, S. & Tisdell (2016). Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation. Estados Unidos: Jossey Bass
- Moctezuma, J. (2001). De pascolas y venados. Adaptación, cambio y persistencia de las lenguas yaqui y mayo frente al español. México: Siglo XXI.
- Moctezuma, J. (2015). Lengua y cultura como factores de resistencia e identidad étnica yaquis. Diario de campo, 2(8), 24-31. http://cmdpdh.org/wp-content/uploads/2016/03/diario_de_campo_8.pdf
- Moctezuma, J. (2019). Prólogo en Hashemi-Dilmaghani, A. & Carlón, M. (2019). La organización político-social de la tribu yoeme. México: Fondo de Cultura Económica.
- Novaro, G., Padawer, A. & Hecht, A. (coords., 2015). Educación, pueblos indígenas y migrantes: reflexiones desde México, Brasil, Bolivia, Argentina y España. Argentina: Biblos, 2015.
- Olivera, I. (2017). Nuevos escenarios, nuevas propuestas, otras actrices: licenciadas indígenas y la Universidad Veracruzana Intercultural. Antropologica, 39, 75-98. <http://dx.doi.org/10.18800/antropologica.201702.004>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2018). Los Pueblos Indígenas y la UNESCO. <http://www.unesco.org/new/es/indigenous-peoples/>
- Padilla, R. (2018). Los partes fragmentados narrativas de la guerra y la deportación yaquis. México: Secretaría de Cultura e Instituto Nacional de Antropología e Historia.
- Piola, M. (2008). Alteridad y cultura: “ninguna mujer nace puta”. Kairos. 2 (21) pp. 0-18.
- Rivera, A. (2017). Acceso al agua y los alimentos: estrategia de adaptación de mujeres yaquis: caso pueblos yaquis, Sonora [Tesis de maestría,

- Universidad de Sonora]. Repositorio Nacional. <https://www.repositorionacionalcti.mx/autor/aracely+rivera+cohen>
- Rockwell, E. (2015). Prólogo: conversaciones en torno a la educación con pueblos indígenas y migrantes. En Novaro, G., Padawer, A. & Hecht, A. (coords., 2015). Educación, pueblos indígenas y migrantes. Reflexiones desde México, Brasil, Bolivia, Argentina y España. Argentina: Biblos.
- Russo, K. & Araújo, E. (2020). Trajetórias Indígenas na Universidade: O Direito ao Ensino Superior no Rio de Janeiro. Arquivos Analíticos de Políticas Educativas, 28(72), 1-25. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4708>
- Santamaria, A. (2016). Etnicidad, género y educación superior. Trayectorias de dos mujeres arhuacas en Colombia. Convergencia, 70, 177-198.
- Serret, E. (2011). Hacia una redefinición de las identidades de género. Generos, Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género, pp. 71-97.
- Tovar, D. y Tena, O. (2017). Alianzas entre mujeres nahuas: una alternativa para trastocar el patriarcado. Tabula Rasa, 26, 311-329. <https://doi.org/10.25058/20112742.199>
- Velasco, T. (2015). Autonomía y territorialidad en los yaquis de Sonora, México. Diario de campo, 2(8), 32-40. http://cmdpdh.org/wp-content/uploads/2016/03/diario_de_campo_8.pdf
- Viveros, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. Debate feminista, 52, 1-17. <http://dx.doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>
- Walther, M. (2014). Repatriation to France and Germany: A Comparative Study Based on Bourdieu's Theory of Practice. Reino Unido: Springer.

Estudio de caso de las perspectivas docentes ante las necesidades de educación especial inclusiva en la UACAM

M. en C. Martín Alberto Sosa Zumárraga y Dra. Magnolia del Rosario López Méndez

RESUMEN

Ante el alcance de personas muy particulares y el derecho que se tiene de una formación educativa integral y completa; resulta interesante saber si dentro de nuestras instituciones educativas de nivel superior existen estrategias que fomenten y capaciten a su personal docente hacia una educación especial e inclusiva, libre de cualquier tipo de discriminación.

Se tiene como objetivo determinar cuáles son las perspectivas y expectativas que el personal docente tiene al respecto. Hay que estar conscientes que una institución pública universitaria debe ser completamente capaz de ofrecer sus servicios educativos a cualquier tipo de alumnado y su personal docente debe ser capaz de enfrentar el reto de formación a un alumnado diverso con actitud de aprender.

Este trabajo es un estudio de caso de tipo cualitativo y cuantitativo, derivado del proyecto de tesis doctoral. Se solicitó y revisaron fuentes oficiales y se aplicó una herramienta que consta de 87 ítems bajo la técnica Lickert con una variabilidad de respuestas a profesores de las distintas Facultades y Escuelas de la Universidad Autónoma de Campeche; información que resultó importante para este trabajo.

De igual manera ha permitido tener una perspectiva del docente universitario ante los retos al que se enfrenta con el trabajo con alumnos con necesidades de educación especial (NEE) y las necesidades pedagógicas y curriculares en su proceso de enseñanza aprendizaje.

Palabras claves: educación especial, inclusión, estudios de género, UACAM, Campeche.

ABSTRACT

The media reach of very particular people and the rights of a comprehensive and complete educational training; it is interesting to know if within our higher level educational institutions there are strategies that promote and train their teaching staff towards a special and inclusive education, free from any type of discrimination.

This works aims to determine what are the perspectives and expectations that teaching staff have in this regard. We must be aware that a public university institution must be fully capable of offering its educational service to any type of student body and its teaching staff must be able to face the challenge of training a diverse student body with an attitude of learning.

This work is a qualitative and quantitative case study, derived from the doctoral thesis project. Official sources were requested and reviewed and a tool consisting of 87 items was applied under the Lickert technique with a variability of responses to professors of the different Faculties and Schools of the Autonomous University from Campeche.

In the same way, it has allowed us to have the perspective of the university teacher in the face of the challenges faced when working with students with special education needs and the pedagogical and curricular needs in their teaching-learning process.

Key word: special education, inclusive, gender studies, UACAM, Campeche

INTRODUCCIÓN.

Las incidencias que a últimas fechas se vienen presentando en las Instituciones de Educación Superior (IES) en torno a las personas con necesidades de educación especial (NEE) y su inclusión dentro de los contextos sociales educativos, ya es frecuente.

Los momentos y el devenir histórico que se tuvo que afrontar permiten dimensionar el problema y vincularlos con los marcos políticos, sociales, económicos e ideológicos que se requieren.

De igual manera, a lo largo de la historia la actividad docente se ha caracterizado por ser una tarea noble y ha pasado en el mismo devenir histórico de ser causa de estudio por la misma complejidad que presenta. Está estrechamente ligada a la civilización occidental, aunque existe evidencia que los procesos de enseñanza ya se practicaban en las culturas mesoamericanas.

La educación juega un importante rol formativo en todas las personas y su misma evolución nos ha llevado a analizar contextos muy particulares que nos hace reflexionar en torno a su práctica, la calidad educativa y las necesidades que en la actualidad se exigen como parte de procesos de innovación y calidad.

Bajo esos contextos y a dos décadas del iniciado siglo XXI, surgen retos educativos dentro del mismo sistema educativo mexicano: el construir una escuela abierta a entornos diversos que emplee estrategias innovadoras para la resolución de problemas cotidianos de manera colaborativa e inclusiva de acuerdo con particularidades y diferencias existentes en sus alumnos y alumnas.

Y es aquí donde la Educación Especial surge como una opción capaz de aniquilar a las escuelas tradicionalmente excluyente y

discriminadora, capaz de ser abierta para aceptar alumnos en sus aulas regulares a todo tipo de alumnos, sin ningún tipo de distinción por género, edad, o sus orígenes sociales o étnicos, cual fuere su condición económica y con necesidades especiales de aprendizaje.

Cambiar la vieja práctica educativa docente que evita a toda costa construir márgenes de equidad, igualdad e inclusión como un derecho fundamental que tiene todo individuo y que también contribuya a la transformación de una sociedad en la construcción democrática y de participación ciudadana integral.

Por ello es conveniente resaltar como objetivo de este trabajo de investigación el determinar cuáles son las perspectivas docentes ante una educación especial incluyente (estudio de caso Universidad Autónoma de Campeche).

ANTECEDENTES

En los últimos años la Educación Especial ha cobrado relevancia en el área pedagógica y también en un sentido práctico disciplinar, siendo una parte fundamental de las Ciencias de la Educación. Para ello es conveniente e importante conocer cuáles han sido los antecedentes y evolución que se ha dado dentro de esta área de la educación.

Al momento de adentrarnos a toda su dimensión histórica, uno puede percatarse que es tan antigua como la misma historia del hombre en el ámbito mismo de la construcción de su cultura e identidad. Su evolución ha sido ir a la par de descubrimientos y pensamientos filosóficos y evolución de las bases científicas que se dieron en los siglos XVIII, XIX y XX; ya que minusválidos, personas inadaptadas o personas con deficiencias psíquicas o mentales entre muchas otras siempre han existido en la historia de la humanidad; es que por ello que en un momento dado la historia de la Educación Especial es también la historia de la antropología y de manera específica, historia de la antropología cultural (Vergara, J., 2002).

La educación especial ha ido evolucionando al igual que cualquier modelo o sistema educativo del mundo; de acuerdo con los marcos políticos, sociales, económicos e ideológicos que se vive o se ha vivido en cada momento histórico.

Análisis del problema

Las necesidades y replanteamiento de nuevas exigencias dentro del sistema educativo nacional surgen como una opción innovadora frente los sistemas tradicionalistas y demasiado excluyentes. En nuestros días se habla de apertura y aceptación en las aulas de alumnos de distintas clases o condiciones sociales, sin importar su origen étnico, sexo, situación económica; así como alumnos con necesidades de aprendizaje especiales o también para aquellos que de una u otra forma eran excluidos o expulsados de las escuelas llamadas normales o regulares.

Existe una parte normativa que, por derecho propio de todo individuo, debe tener derecho o acceso a la educación; sobre todo porque representa en muchas dimensiones considerar aspectos de política educativa actuales a la que poco se ajustan a viejas concepciones de la educación especial y de las necesidades de construir mayores márgenes de equidad, igualdad e inclusión económica, política, social y cultural.

Ante esto, la Universidad Autónoma de Campeche, dentro de su Plan Institucional de Desarrollo, manifiesta que ya para finales del siglo XX ante las sociedades demandantes de una educación de calidad, flexible, con una formación integral, con inclusión, con vinculación social e investigación aplicada y con clara rendición de sus cuentas; eran parte de exigencias para mejorar significativamente la capacidad de responder a una sociedad del conocimiento; vinculándose con ejes estratégicos del Programa Sectorial de Educación de apoyar y fomentar de igual manera actividades hacia una cultura de salud, apoyando en el combate a la pobreza y asistiendo a grupos vulnerables; todo ello como parte de su contribución institucional en apoyo al mejoramiento del bienestar de la población (UAC, 2015-2019).

Sin embargo, en ninguno de los ejes o vertientes estratégicos que plantea el PID (2015-2019), ni en estrategias de acción específicas hace alusión de acciones a llevar a cabo para la inclusión de personas con necesidades especiales, ni dice cómo.

Ante ello surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las perspectivas docentes ante las necesidades de una educación especial inclusiva en la Universidad Autónoma de Campeche?

Justificación e importancia

Lo diverso y complejo que puede ser cualquiera de los temas

relacionados con la educación especial incluyente también existen conceptualizaciones significativas desde muchos puntos de vista porque puede manifestarse dentro de una población docente como una serie de conductas disimbólicas ante situaciones de una realidad que cada vez es más frecuente en distintos niveles educativos.

Este tipo de situación basados en necesidades más allá de la convivencia e interacción en sistemas culturalmente distintos, no sólo se presenta en los niveles preescolares y básicos; la necesidad en la lucha de lograr una aceptación e inclusión en los medios educativos es constante y que de alguna manera los encuentros multiculturales o de sociedades diversas, impulsa el reconocimiento y la aceptación de valores como el respeto y aceptación de las personas, en si marca una reciprocidad de perspectivas.

Lo verdaderamente importante de la inclusión se refiere a que los estudiantes tengan el beneficio de aprender y que tenga el seguimiento mediante la adecuación y mejora de los sistemas de monitoreo y evaluación, también por parte de control escolar y de dependencias de gestión correspondientes; que se tenga la información y evidencia relevante y oportuna para la toma de decisiones en debido cumplimiento del derecho de educación de todos y todas.

El contexto educativo universitario y las políticas educativas.

La Universidad Autónoma de Campeche es una institución educativa comprometida con una sociedad en constante crecimiento; realiza un trabajo coordinado entre instituciones y universidades de educación superior y los distintos órdenes de gobierno; actores principales, ante la demanda de calidad y formación educativa.

Ha incrementado cada vez más la absorción y cobertura en los niveles medio superior y superior. Para el ciclo escolar 2017-2018 ingresaron a las escuelas preparatoria de la universidad 981 personas, que se traduce en un 7.1% dentro del nivel de cobertura de egresados del nivel secundaria; se tuvo el 5.4% (2,758) de los 50,917 jóvenes en edad de cursar la educación media superior en el estado. En el caso de las escuelas y facultades de nivel superior la UACAM matriculó al 9.0% de los 78,450 alumnos de todo el estado (censo INEGI, 2010) en edad de cursar el nivel superior. Para el ciclo 2018-2019 la población total en edad escolar para nivel superior fue de 32,167 estudiantes, de los cuales 7,375 alumnos se matricularon y representó un 22.9% del total estatal.

En la convocatoria correspondiente al ciclo escolar 2019-2020, se recibieron 5,318 solicitudes; 1,133 para el nivel medio superior y 4,185 para los programas de nivel superior, un 6.4% más que el año anterior; ingresando 987 para el nivel medio superior, 1,994 en el nivel superior y 127 para nivel de posgrado. Todo ello se integró a la matrícula existente, haciendo un total de 10,136 alumnos: 2,670 son alumnos de nivel medio superior, 7,206 de nivel licenciatura y 260 de posgrado.

Bajo las expectativas positivas que se tienen planteadas hacia programas que cumplen con los estándares de calidad, la UACAM tiene el compromiso de impulsar un cambio en la educación superior, donde la evaluación de la calidad y el desempeño, son parte de los ejes que guían el desarrollo de la institución. De esta manera se posee actualmente 19 programas reconocidos por su buena calidad, 15 acreditados por organismos del Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) y 7 en el nivel 1 otorgado por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES). Contando en este momento el 82 por ciento de los programas educativos (19 de 23) con la acreditación correspondiente.

La planta académica de la universidad está integrada por 791 docentes: 133 en el nivel medio superior y 658 al nivel superior: De ellos 314 son profesores investigadores de tiempo completo (PTC), 11 profesores investigadores de medio tiempo, 55 técnicos docentes de tiempo completo, 3 técnicos docentes de medio tiempo, 7 técnicos académicos y 401 son profesores de asignatura.

Por el incremento en la calidad educativa, la capacitación y formación de los docentes es una tarea permanente; por lo que de acuerdo con su formación se tiene que, en el nivel medio superior, el 64% de los profesores posee el grado de licenciatura; el 2%, cuenta con especialidad; y el 34%, maestría.

En el nivel superior, 151 (22.9%), tienen el grado de licenciatura; 3 (0.5%) tienen especialidad; 55 (8.4%), cuentan con especialidad en el área de la salud; 327 (49.7%), con grado de maestría; y 21 (18.5%), poseen el grado de doctor. De esta manera el 77.1 por ciento de la planta docente que imparte en el nivel superior, cuenta con estudios de posgrado y del total de PTC, el 93 por ciento se encuentran registrados en el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODET) de la SEP.

La Educación y las políticas educativas.

Las políticas educativas al efectuar cambios o reformas, se generan problemas en las que no logra percibir con claridad el logro de los aprendizajes; no queda claro cómo garantizar las condiciones de acceso, permanencia, inclusión y participación con alumnos con necesidades educativas especiales (NEE). Y aunque hay cierta distancia en los tiempos en que las personas con necesidades educativas especiales no eran tomadas en cuenta por la sociedad o por las instituciones encargadas de las mismas, es posible vislumbrar la coexistencia de dos tipos o sistemas de escolaridad; uno para la educación ordinaria y otro para la educación especial.

Integrarse o ser incluido requiere un cambio completo en la cultura de las escuelas sobre todo en las que concierne de manera directa a los protagonistas que la conforman: profesores, alumnos y padres de familia; quienes, debido a creencias absurdas, posicionamiento o incompatibilidad con la diversidad, dan lugar a esquemas rígidos y fuertemente arraigado, perdiendo el verdadero sentido de la enseñanza.

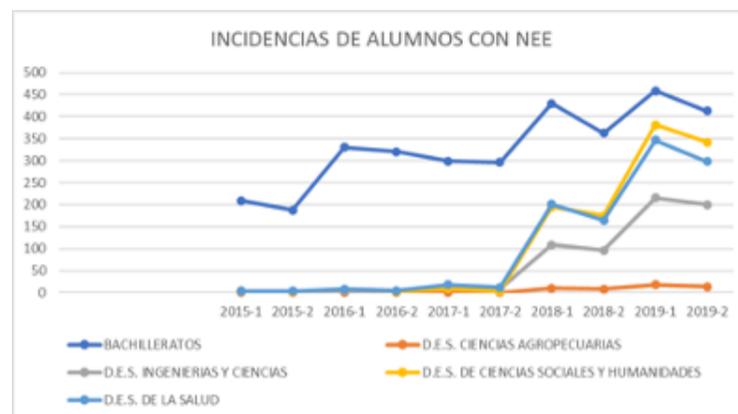
El aumento de incidencias de alumnos NEE en los niveles de educación medio superior y educación superior en el plano universitario, es un hecho y debemos estar conscientes que el ser humano es diferente a cualquier otro, nada los hace iguales; por esa misma razón debe ser diferente el trato o atención que se les ofrezca (Aranda, 2002, p. 1).

Esta incidencia se refleja dentro de casi todas las unidades académicas de la UACAM de acuerdo con la información obtenida por medio del portal de transparencia de la misma institución, cabe destacar que sólo se solicitó información de cantidades de alumnos en calidad de capacidades diferentes y especiales de los períodos anuales de 2015 a 2019 en las Fases 1 y 2, así como la relación de cursos para la capacitación docente institucional dentro de este rubro. Cuadro 1 y 2.

Alumnos en calidad de capacidades diferentes y especiales de los períodos anuales de 2015 a 2019, en las fases 1 y 2.

NIVEL EDUCATIVO	F15-1	F15-2	F16-1	F16-2	F17-1	F17-2	F18-1	F18-2	F19-1	F19-2
BACHILLERATOS	209	188	330	320	299	296	430	362	458	413
D.E.S. CIENCIAS AGROPECUARIAS	0	0	0	0	0	0	10	8	18	14
D.E.S. INGENIERIAS Y CIENCIAS	3	3	4	4	10	9	109	96	215	200
D.E.S. DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES	4	3	3	3	9	3	195	175	381	342
D.E.S. DE LA SALUD	4	4	8	5	10	12	201	164	346	290

Cuadro 1. Fuente: Infomex-Campeche: Folio 010011192



Cuadro 2. Fuente: Infomex-Campeche: Folio 0100111920

Es preciso resaltar la importancia del incremento de alumnos con NEE en el plano educativo universitarios y que no se aplican criterios en los registros específicos ante el área de control escolar durante su ingreso, permanencia o egreso, sólo se expresan en términos generales basados en la discapacidad de las personas.

METODOLOGÍA EMPLEADA EN EL ESTUDIO.

Este estudio de caso es una fase de indagación primaria que ha permitido un acercamiento al problema de estudio basado en una metodología cualitativa orientado a las ciencias sociales y al Doctorado en Educación Humanista.

La técnica e instrumentos empleados dentro del mismo proceso, basados en la entrevista y observación del desempeño de la función docente en el nivel medio superior y superior; al mismo tiempo que se podrá percibir si existe negativa o resistencia para el desempeño o actualización de la práctica docente.

La herramienta consta de 87 ítems con una variabilidad de 5 opciones de respuesta que va desde Muy de acuerdo hasta Muy en desacuerdo; abarcando 3 dimensiones: social, institucional y didáctica.

La muestra está centrada en las perspectivas que el personal docente universitario tiene de las estrategias manejadas dentro de las políticas universitarias hacia el fomento de una educación especial incluyente; dirigido hacia aquellos estudiantes, sin condiciones de género, adolescentes, jóvenes y demás personas de los niveles de educación medio superior (EMS) y de educación superior (ES) con necesidades especiales, que bien pudieran estar con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial.

La determinación de la muestra del número docente para el trabajo de investigación fue sistemático, necesario para

poder contar con el nivel de confianza y acotar un valor con una determinada probabilidad alta; así como su desviación estándar. Bajo este contexto se determinó una muestra de 70 profesores de una planta total de 791 docentes.

De la población total anteriormente mencionada se tomó una pequeña muestra para este estudio de caso, bajo las siguientes características:

El estudio consta de 11 profesores, de los cuales fueron tres hombres y nueve mujeres, cuya formación académica consta de una profesora con nivel licenciatura titulada, dos docentes pasantes o candidatos a Doctor, tres con el nivel de Doctor y 6 docentes con el nivel de Maestría titulados; ocho de ellos imparten clases en el nivel superior (NS), solamente; uno da clases en los niveles medio superior (EMS) y superior y dos más en el nivel medio superior (NMS). De igual manera es importante mencionar que solo cuatro docentes de los nueve participan en Carrera Docente, programa que estimula mediante recursos económicos la labor magisterial que realizan. Este consta de acciones tutoriales, de gestión académica, de investigación y de clases frente a grupo.

La aplicación y levantamiento de la información por medio de la herramienta de medición arrojó el índice de validez mediante el alfa de Crombach de 0.807; ello mediante el análisis estadístico descriptivo de los datos procesados mediante la aplicación SPSS.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

Mediante el análisis de 3 dimensiones planteadas en un primer plano, basadas en factores sociales, institucionales y didácticas permite determinar que percepción se tiene del concepto de diversidad que los docentes han alcanzado como parte de su formación pedagógica profesional.

Para ello el conjugar la dimensión social en una categoría hacia la comprensión de la diversidad estudiantil existe una clara aceptación de la diversidad y diferencia que existe entre todos, además de aceptar esa diferencia basada en características físicas, en la manera de actuar y de pensar

DIMENSIÓN SOCIAL – Comprensión de la diversidad y práctica docente.

1. Todos somos diferentes en capacidades, costumbres e historia de vida.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	4	36.4	36.4	36.4
	Muy De Acuerdo	7	63.6	63.6	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Cuadro 3.

3. Existen diferentes formas de ser y es de acuerdo con las familias que los encausa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	18.2	18.2	18.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	27.3	27.3	45.5
	De acuerdo	5	45.5	45.5	90.9
	Muy de acuerdo	1	9.1	9.1	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Cuadro 4.

12. Si personas con capacidades diferentes no pueden realizar actividades, debo ayudarlos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	9.1	9.1	9.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	27.3	27.3	36.4
	De acuerdo	5	45.5	45.5	81.8
	Muy de acuerdo	2	18.2	18.2	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Cuadro 5.

El admitir que existe diferencias entre los estudiantes en el espacio de clases y la necesidad de dar la atención a todos sin importar origen, condiciones sociales, étnicos o con deficiencias físicas o mentales es importante, sobre todo al reflexionar acerca de sus valores humanos y como docente (Cuadros 3 y 4). De la misma manera se cuestionó si están de acuerdo en que si estudiantes con necesidades de educación especial fueran

incluidos y si la reforma implicaba un avance en el contexto educativo, casi un 100% estuvo muy de acuerdo, así como la implementación de una reforma educativa que lo contemplara en ese caso el 50% dijo estar de acuerdo.

Igual se les preguntó si debe de haber inclusión de las personas con discapacidad, o si en términos generales todas las personas pueden realizar cualquier tipo de actividades; también si las personas con capacidades diferentes causan algún tipo de afectación, pero buscan una solución. En esos casos mostraron indicativos de estar de acuerdo o muy de acuerdo un poco más de 60% (Cuadro 5).

DIMENSION INSTITUCIONAL – Cambios en la política educativa, articulación en niveles educativos y los retos docentes.

25. Por la diversidad que existe en nuestro país, esta reforma se debe dar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	54.5	54.5	54.5
	De acuerdo	4	36.4	36.4	90.9
	Muy de acuerdo	1	9.1	9.1	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Cuadro 6.

26. Los niveles educativos están desvinculados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	5	45.5	45.5	45.5
	En desacuerdo	3	27.3	27.3	72.7
	De acuerdo	3	27.3	27.3	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Cuadro 7.

29. La educación especial es frustrante e incongruente en el seguimiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	9.1	9.1	9.1
	En desacuerdo	1	9.1	9.1	18.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	63.6	63.6	81.8
	DE ACUERDO	2	18.2	18.2	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Cuadro 8.

Esta dimensión centra la atención en implicaciones del sistema educativo con relación a la transformación social que se afrontan y a la vez reflexionar en las necesidades de actualización profesional; por ello al preguntarle a cerca de cambios debido a las necesidades de la sociedad y de las nuevas generaciones, y de la aplicación de una reforma educativa que implicara la inclusión de personas con NEE. Un 45% de los

entrevistados se manifiestan muy de acuerdo con ello (Cuadro 6). Pero un 27% considera que los programas educativos están desvinculados (Cuadro 7) y que a la vez la educación especial le resulta frustrante a un 18% de los docentes (Cuadro 8).

Aunque hay manifiesto de apreciación hacia cambios que favorecen una transformación social y profesional, no se le resta importancia a los sentimientos que se dan al enfrentar políticas educativas un tanto desconocidas y lo precipitado que pudiera ser.

33. Existe resistencia al cambio, aunque haya actualización o capacitación docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	18.2	18.2	18.2
	En desacuerdo	7	63.6	63.6	81.8
	Muy de acuerdo	2	18.2	18.2	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Cuadro 9.

38. Es un reto profesional como docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	9.1	9.1	9.1
	De acuerdo	6	54.5	54.5	63.6
	Muy de acuerdo	4	36.4	36.4	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Cuadro 10.

43. Se concluye que como docente no sabemos nada de educación especial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	18.2	18.2	18.2
	En desacuerdo	2	18.2	18.2	36.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	18.2	18.2	54.5
	De acuerdo	5	45.5	45.5	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Cuadro 11.

En la misma dimensión institucional y refiriéndose a la política educativa relacionada con su experiencia profesional se les preguntó si hay resistencia al cambio, el 81% se mostró entre muy en desacuerdo y en desacuerdo (Cuadro 9) y en otro sentido el 18% si cree tener resistencia a ese cambio. Un 90% lo ve como un reto personal (Cuadro 10), a la vez que un 45% concluye que no sabe nada de educación especial (Cuadro 11).

El reto que se tiene dentro de la tarea docente frente a situaciones de personas con NEE, no pueden dejar de reflejar su resistencia hacia el cambio.

49. Es claro que nuestra institución no tiene dominio sobre este enfoque.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	18.2	18.2	18.2
	En desacuerdo	3	27.3	27.3	45.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	18.2	18.2	63.6
	De acuerdo	4	36.4	36.4	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Válido	Muy en desacuerdo	2	18.2	18.2	18.2
	En desacuerdo	2	18.2	18.2	36.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	54.5	54.5	90.9
	De acuerdo	1	9.1	9.1	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Cuadro 12.

56. Me considero tradicionalista.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	18.2	18.2	18.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	9.1	9.1	27.3
	De acuerdo	7	63.6	63.6	90.9
	Muy de acuerdo	1	9.1	9.1	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Cuadro 13.

57. Tengo muy arraigados los programas educativos anteriores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	9.1	9.1	9.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	36.4	36.4	45.5
	De acuerdo	6	54.5	54.5	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Cuadro 14.

Llama poderosamente la atención el cuadro 12 que casi el 90% de los entrevistados muestra su desacuerdo al momento que se les cuestiona sobre si la UACAM no tiene dominio sobre el enfoque de NEE; esto ante el 72% de los docentes que se consideran tradicionalistas (Cuadro 13), de los cuales un 54% tiene muy arraigados los programas anteriores (Cuadro 14).

DIMENSIÓN DIDÁCTICA – Transformación de la práctica docente, el contexto educativo y la planeación didáctica en el desarrollo de habilidades del pensamiento.

En esta se consideraron los factores sociales, políticos y culturales que influyen en la percepción docente; del rol que juegan dentro de ellos de las acciones que hacen o van a dejar de hacer en el momento que se consideran estudiantes con NEE dentro de su aula.

60. Es difícil entender el concepto de competencias para personas con nee.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	18.2	18.2	18.2
	En desacuerdo	3	27.3	27.3	45.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	18.2	18.2	63.6
	De acuerdo	4	36.4	36.4	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Cuadro 15.

62. Debe cambiar mi práctica docente ante estudiantes con nee.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	18.2	18.2	18.2
	De acuerdo	5	45.5	45.5	63.6
	Muy de acuerdo	4	36.4	36.4	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Cuadro 16.

Los indicativos en estos cuadros va relacionados con factores contextuales que generalmente inciden en el aula de clases y como parte de la práctica docente, del cual casi el 46% se muestran en desacuerdo y muy en desacuerdo cuando se les preguntó si se les hacía difícil entender el concepto de competencias para personas con NEE (cuadro 15), también muestra estar de acuerdo y muy de acuerdo el 82% de los docentes hacia el cambio de su práctica ante estudiantes con NEE.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

De manera general se puede concluir que, si bien los profesores están conscientes que trabajar con alumnos con NEE, puede ser difícil, es parte de tarea y que tendrán que realizar adecuaciones curriculares para brindarles mejor atención a este tipo de estudiantes, también es clara la importancia que será la capacitación docente que se imparta de manera particular.

A los docentes les cuesta admitir que hay confusión al momento de enfrentar el reto de tener personas bajo esas características y tener que elaborar un plan de trabajo que se apegue a esas condiciones para el proceso de enseñanza aprendizaje. Sin duda alguna la labor de un docente es de gran mérito y lleno de valores humanos en la mayoría de los casos; sin embargo, afrontar transformaciones o reformas educativas inciertas como las que ha habido en las últimas fechas ponen de manifiesto explícito a esas inconformidades docentes, muchas veces por considerarlas precipitadas.

LA UACAM, se está consciente de estos retos, que falta capacitación y procedimientos adecuados en formación de personas con NEE, para ser completamente incluyente. Las

propuestas no existen, aunque las incidencias de personas estén a la vista.

Por ello, quizás sea momento de abordar el tema de frente e implementar a la brevedad posible un programa de:

Concientización, -en primera instancia, del tema referente a la educación especial, a la vulnerabilidad de las personas, a la equidad y el género vinculado con el mismo tema.

Capacitación permanente referente a la diversidad de personas con NEE, físicas, psicológicas y mentales, abarcando ámbitos de derecho y de justicia social.

Capacitación sobre acciones y enfoques pedagógicos para el desarrollo de habilidades cognitivas en personas con NEE.

Establecer procedimientos de registro y atención con enfoque humanista, ético y profesional para la salvaguarda en muchos sentidos de estas personas.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, E. (2019). Análisis de las políticas públicas que inciden en la educación especial en México: percepción del docente. *Revista Acta Educativa*, Universidad Abierta, 24, p. 1-19. <https://tinyurl.com/yyb7yall>
- Aguirre, M. (2014). Atención a la diversidad y la inclusión en la educación preescolar (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 096, México. Recuperado el 15 de julio de 2020 de: <http://hdl.handle.net/123456789/28902>
- De Landsheere, G. (1996). La investigación educativa en el mundo. Con un capítulo especial sobre México. Fondo de Cultura Económica, México, P. 447.
- Escolano, B. (1996). Los profesores en la historia. *Encontros Ibéricos de História da Educação*, vol. 3º, Encontro, 1998, pp. 15-27. <https://tinyurl.com/y4nb34sv>
- García, I. (2018). La educación inclusiva en la Reforma Educativa de México. *Revista de Educación Inclusiva*. 11(2) <https://tinyurl.com/y45j3abk>
- Historia de la Educación Pública en México. Fondo de Cultura Económica, México, 1981, pp. 13 y 14. 10 Golzalbo, Pilar. Op cit.
- Imbernóm, F. (2001). La profesión docente ante los desafíos del presente y futuro. *Observatorio Internacional de la Profesión Docente*. Universidad de Barcelona, pp. 1-18 <https://tinyurl.com/y4me8cmm>
- Juárez, J.; Comboni, S. & Garnique, F. (2010). De la educación especial a la educación inclusiva. *Argumentos*, 23(62), 41-83. <https://tinyurl.com/yxnwzkd>
- Kerlinger, F. & Howard, L. (2008). Investigación del comportamiento. *Métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, México. P. 810.
- Mares, A., Martínez, R. y Rojo, H. 2009. Concepto y expectativas del docente respecto de sus alumnos considerados con necesidades educati-

- vas especiales. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 14(42) pp. 969-996. <https://tinyurl.com/yxbkug3o>
- Martínez, Lucía. 2012. *Sistemas de Educación Especial*, Red Tercer Milenio, México, p. 173.
- Miguel, F.; Indart, M. (2015). La inclusión educativa en el nivel terciario no universitario: un estudio en el conurbano bonarense. *Desafíos y dilemas de la universidad y la ciencia en América Latina y el Caribe en el siglo XXI*, Editorial Teseo, pp. 451-459
- Romero, S.; García, I. (2013). Educación Especial en México. *Desafíos de la educación inclusiva*. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*. 7 (2), pp. 77-91. <https://tinyurl.com/y5bn9zkz>
- Sánchez, P. (2004). *La transformación de los servicios de educación en México*. Educación Especial, Distrito Federal. CONAPRED, México, pp. 1-25, <https://tinyurl.com/y56z2p97>
- SEP. (2019). *Estrategia Nacional de Educación Inclusiva*. Acuerdo Educativo Nacional. México
- UACAM, (2007). *Lineamientos de transparencia y acceso a la información pública de la Universidad Autónoma de Campeche*. pp.1-31 <https://tinyurl.com/y2nth2la>
- UACAM, (2015-2019). *Plan Institucional de Desarrollo 2015-2019*, p. 10, 13, 29, 40, 44. <https://tinyurl.com/ybgg4wz7>
- UACAM. (2018-2019) 4to. *Informe de Actividades 2018-2019* <https://tinyurl.com/yy2qzrvv>
- Vergara, J. (2002). *Marco histórico de la educación especial*. *Revista Estudios*. Universidad de Navarra. pp. 129-143. <https://tinyurl.com/y86mxr-kl>

La armonización familiar y laboral. Más allá de la norma.

Xóchitl Angélica Arreola Avila y Ma. del Rocío Figueroa Varela

RESUMEN

Las mujeres en México tuvieron, tras el movimiento revolucionario, la puerta abierta para iniciar un proceso lento, pero persistente de entrada a la educación y al trabajo formal. En 2001, el Estado estableció un mecanismo formal para buscar el adelanto de las mujeres, el INMUJERES. Las políticas de igualdad de género promovidas por el INMUJERES desde su creación encaminaron sus esfuerzos a procesos de transversalización de la perspectiva de género en los ámbitos laborales, específicamente las áreas gubernamentales y las empresas públicas y privadas. Las estrategias utilizadas, fueron el Modelo de Equidad de Género (MEG) y para en el año 2015 se desarrolló la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, resultado del trabajo conjunto del INMUJERES, la Secretaría del Trabajo y la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación. La corresponsabilidad es un elemento central en el proceso de certificación que señala la Norma 025, por ello el objetivo de este trabajo fue reconocer la existencia de la misma toda vez que se aplica un proceso de verificación existencia de condiciones y elementos existentes en el espacio laboral. A través de un análisis comparativo cualitativo, se hizo un ejercicio de aplicación de la norma en el rubro de corresponsabilidad al personal administrativo de la Universidad Autónoma de Nayarit, utilizando el contrato colectivo como documento de verificación de existencia de las condiciones que implican corresponsabilidad. Aun cuando la UAN no ha realizado ningún proceso de certificación al respecto el objetivo es iniciar procesos de autoevaluación para visibilizar condiciones de igualdad y/o discriminación en las relaciones laborales de la institución. Se concluye que sí hay elementos indicativos en el contrato colectivo analizado, para dar cumplimiento a estrategias de corresponsabilidad, se discute si su no aplicación va más allá de los procesos normativos y que son los prejuicios de la masculinidad hegemónica la que no permite la operatividad en la vida cotidiana de estos procesos.

Palabras clave: Transversalización, corresponsabilidad, certificación

ABSTRACT

In Mexico women had, after the revolutionary movement, an open window to start a slow but persistent entry process to education and formal work. In 2001, the Government established INMUJERES as a formal mechanism to seek the women advancement. The gender equality policies promoted by INMUJERES since its creation sought mainstreaming processes of the gender perspective in the workplace, specifically government areas and public and private companies. One of the strategies used was the Gender Equity Model (MEG). In 2015 through joint working of the Labor Ministry, INMUJERES and the National Commission to Prevent Discrimination was established the Mexican Standard NMX-R-025-SCFI-2015 on Labor Equality and Non-Discrimination, known as Standard 025. Co-responsibility is a central element in the certification process indicated by Standard 025, so the objective was to recognize whenever a verification process of the existence of conditions and elements existing in the workplace is applied. In this work through a comparative analysis carried out an exercise of application of the norm in the area of co-responsibility to the administrative staff of the Autonomous University of Nayarit, using the collective contract as a document to verify the existence of the conditions that imply co-responsibility. Even though the UAN has not carried out any certification process in this regard, the objective is to initiate self-evaluation processes to make visible conditions of equality and / or discrimination in the labor relations of the institution. The conclusion was that there are indicative elements in the analyzed collective agreement, in order to comply with co-responsibility strategies. The discussion is whether its non-application goes beyond the normative processes or is the prejudice of hegemonic masculinity that do not allow changes in the daily life.

Key words: Transversalization, co-responsability, standard of quality

ANTECEDENTES

Las mujeres en México tuvieron, tras el movimiento revolucionario, la puerta abierta para iniciar un proceso lento, pero persistente de entrada a la educación y al trabajo formal.

La revolución mexicana fue un acontecimiento histórico en la vida de México en el que unos de los detonantes fueron la pobreza y marginación de un pueblo carente de derechos

sociales. Además de derechos tales como seguridad social, trabajo, acceso a servicios de salud, vivienda digna, derecho a tierras de cultivo, la educación es uno de los logros de la Revolución que ha evolucionado y progresado a lo largo de los años, además de ampliar la cobertura, disminuir o desaparecer el analfabetismo, hoy día es, libre, laica y gratuita casi hasta el nivel superior. Si bien se han tenido grandes controversias a

lo largo de los años por los contenidos o bien el cumplimiento de estos principios, la educación en México paulatinamente ha logrado un desarrollo que impacta en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

A la educación se incorporaron hombres y mujeres de manera desigual al inicio de los años posrevolucionarios, pero el desarrollo de esta actividad propició grandes cambios sociales también; los espacios de trabajo comenzaron a diversificarse y extenderse, representando la oportunidad para las mujeres de contar con un trabajo remunerado. Las actividades de enseñanza, como maestras de educación básica, sobre todo en el área rural, permitió el avance educativo y el inicio de la transformación de la sociedad mexicana, en donde en la década de los años 40, se instaura la “Escuela de Amor” en donde se enfatiza la unidad, familia y valores morales como principios de la educación (Guerrero, 2018) y se entiende que hay una lenta y progresiva inclusión de las mujeres a esta área de servicios, dada la creciente escolarización de las mujeres y considerarse que la docencia era buena opción para un trabajo, por lo que incluso llegó a identificarse como un trabajo feminizado (González, 2009).

No es sino hasta los años 70's cuando comienzan a ser visibles las necesidades de transformación estructurales en los ámbitos laborales y familiares por la masiva incorporación de las mujeres al trabajo extra doméstico. Mujeres trabajadoras, madres de familia, madres solteras, jefas de hogar es la realidad que existe en el país desde hace más de cuatro décadas, así se calcula que el 60% de las mujeres está inserta en participación laboral productiva y remunerada en 2019 (Bermúdez, 2019).

La necesidad de transformación de las formas tradicionales de vivir la vida familiar se ve atravesada y obstaculizada por la lenta evolución de las personas e instituciones que no asumen los nuevos paradigmas, provocando la generación de las llamadas brechas de género, que mantienen como tema pendiente la transformación cultural que permita caminar hacia la igualdad real entre hombres y mujeres.

Si bien los cambios culturales son complicados y lentos, los cambios estructurales comienzan con la transformación de las políticas y legislaciones que rigen la vida social en un país. Los grandes movimientos feministas e iniciativas internacionales tuvieron gran impacto desde principios del siglo XX, pero no fue sino con la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, (ONU, 1995) cuando, en México, se estableció un mecanismo formal, creándose la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres en 2001 (DOF, 2001) en donde emerge una institución, el INMUJERES con el objeto de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país. (DOF, 2001, párr. 4°)

La función del Instituto Nacional de las Mujeres es la de coordinar los esfuerzos para el cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad sustantiva y coadyuvar con la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Ahora bien, en cuanto a lo que se refiere a los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, la política nacional ha encaminado sus esfuerzos en la transformación de la legislación para mejorar las condiciones en los espacios de trabajo remunerados y uno de los aspectos abordados, tomando en cuenta las necesidades de las mujeres, pero entendiéndolo como un beneficio para la sociedad en general, es la conciliación de la vida familiar y laboral.

La aplicación de leyes laborales se entiende que aplican a espacios formales de trabajo, y si bien los espacios informales de trabajo, en donde también discurre la actividad de la mano de obra de las mujeres, es un área de inequidades e incluso de explotación, para el efecto de este documento se aborda la situación del personal administrativo de la Universidad Autónoma de Nayarit respecto a sus condiciones laborales referidas a la conciliación familiar y laboral, en el contrato colectivo de trabajo para hacer una revisión de la aplicación de medidas y/o estrategias que promuevan prácticas a favor de la igualdad.

Problema

La necesidad de armonizar la vida familiar y laboral, no sólo de las mujeres trabajadoras sino la de los varones también, si pensamos en un sistema de igualdad de condiciones laborales, es una tarea, de acuerdo a los marcos normativos nacionales, que debe cumplirse en toda institución u organismo con el fin de obtener la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. En esta sentido se promulga la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, con ella se evalúa si se cumple la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación, garantizando la igualdad salarial; si se generan acciones que prevengan la violencia laboral incluyendo la violencia de género y el hostigamiento sexual y la implementación de buenas prácticas en relación a la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, con igualdad de trato y de oportunidades.

En la Universidad Autónoma de Nayarit el personal administrativo se rige bajo un contrato colectivo de trabajo en donde se indican las condiciones de trabajo, sin embargo a pesar de esfuerzos por parte de la administración central, para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, no se conoce el impacto en la transformación concreta y específica de elementos que coadyuven en la conciliación de la vida laboral y familiar, entendiéndose por esto como los mecanismos para que cualquier persona pueda desarrollarse en forma plena en su trabajo pero al mismo tiempo se ejerza el derecho al cuidado de su familia.

En el Diagnóstico del área administrativa se destacó que el 52% de las mujeres no señalan tener problemas para realizar actividades laborales y familiares, en tanto que el 47% de los hombres señaló lo mismo, aunque los hombres indicaron invertir menos tiempo en actividades del cuidado del hogar como la preparación de alimentos o limpieza del hogar, e incluso si estos están casados no efectúan esta actividad o lo hacen en promedio de 1 a 5 horas a la semana. En cuanto al cuidado de los hijos las mujeres administrativas dedican entre 1 a 5 horas a la semana o incluso más horas en tanto que una pequeña proporción de hombres (4%) dedica su tiempo a esta actividad (Arreola, 2019)

En cuanto a la satisfacción laboral solo el 60% de las mujeres y el 58% de los hombres considera que su trabajo les satisface, considerando que las promociones y reclasificaciones son los puntos álgidos de discordia (Arreola, 2019).

Estos datos indican que hay una desigual conciliación de la vida laboral y familiar encontrando que ellos ejercen menos aspectos del cuidado del hogar e hijas/os, en tanto que ellas sí comentan tener problemática para balancear su vida.

Objetivo

Realizar una revisión de las condiciones de trabajo establecidas en el contrato colectivo del personal administrativo de la UAN comparándolas con las recomendaciones que señala la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación de la STPS respecto a la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.

Justificación

La población económicamente activa (PEA) en México al primer trimestre del 2020 fue de 57'328,364 de los cuáles 33'484,209 son hombres y 21'868,095 son mujeres (INEGI, 2020).

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2020, a nivel nacional, en promedio las mujeres trabajan 6.2 horas más que los hombres, sin embargo, la diferencia entre el tiempo de dedicación a labores de la casa es más del doble, las mujeres dedican 39.7 horas al trabajo doméstico semanalmente cuando los varones realizan 15.2 horas, una diferencia de 24.5 horas de trabajo en casa. La encuesta señala también que los cinco estados que tienen las brechas de género más amplias de PEA y que ponen en desventaja a las mujeres son: Guerrero,

Zacatecas, Veracruz, Chiapas y Oaxaca (INEGI, 2020).

Los datos reflejan una sociedad mexicana en la que gran parte del trabajo doméstico sigue recayendo en las mujeres, sin importar su condición de trabajadoras remuneradas o no, perpetuando el estereotipo de dedicación exclusiva al hogar e invisibilizando la condición de doble jornada de trabajo para las económicamente activas, y aún más, sin tomar en cuenta hoy día si existen necesidades de cuidados a terceros, ya sean hijos, padres o familiares, enfermos, con discapacidades o alguna condición especial.

El Estado tampoco asume completamente la atención de necesidades de las mujeres trabajadoras, los esfuerzos aumentan al no contar con servicios de apoyo para cuidado de infantes o ancianos, (por ejemplo en este año 2020 las políticas han propiciado el cierre de centros de cuidados infantiles), el lidiar con horarios escolares totalmente incompatibles con horarios de trabajo, servicios públicos que no consideran las condiciones de familias con miembros que laboran fuera de casa la mayor parte del día.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral hace necesaria la transformación de las prácticas laborales que rigen actualmente, con la finalidad de vislumbrar nuevas formas de corresponsabilidad entre mujeres y hombres que permitan equilibrar las responsabilidades de ambos en la vida profesional y privada.

En un primer momento y con esta percepción, los cambios propuestos a la legislación laboral propusieron reformas que apoyaran a las mujeres a seguir cumpliendo con su rol en casa, sin embargo, hoy día, se puede decir, que existe una segunda visión de la corresponsabilidad en la que se buscan opciones y estrategias en las que se incorpore a los varones al ámbito privado flexibilizando la legislación laboral para esto también.

La revisión de las estrategias y acciones realizadas en los centros de trabajo respecto al tema de corresponsabilidad, entre otros, resulta imprescindible para visibilizar los avances que se tienen en las instituciones al respecto, pues a través de diagnósticos puntuales sobre la temática surge la inquietud de que no hay estos elementos presentes para coadyuvar en este proceso sin distinción de género.

MARCO TEÓRICO

Corresponsabilidad familiar es un término que en su construcción no ha sido determinado por una sola definición; de manera general, integra el trabajo no remunerado que implica tiempo, energía y habilidades aplicadas en acciones de apoyo en una familia y que consisten en tareas del hogar y cuidados de los hijos. Conciliar estas tareas con la parte laboral y buscar con ello la igualdad entre géneros a través de la eliminación

de estereotipos y la sensibilización social es lo que define el concepto de corresponsabilidad (Maganto, Etxeberria & Porcel, 2010). Hernández & Ibarra (2019), consideran que es un reto para México conciliar la vida personal, familiar y personal de tal forma que se dé un equilibrio entre las tensiones que se generan para atender estas responsabilidades a través de programas que concilien estas tensiones derivados de los roles tradicionales

impuestos como hombre-proveedor y mujer-cuidadora, coincidiendo con lo señalado en 2020 por Hernández & Salido, en que se deben seguir principios de transversalidad en las políticas sectoriales entorno a lo laboral con medidas de acción positivas, tanto correctivas como compensatorias para alcanzar la igualdad sustantiva.

De acuerdo con Gutiérrez, Muñoz y Vargas (2017) hay conflictos para esta conciliación, en donde el trabajo interfiere con la familia o bien la familia interfiere con el trabajo, en tanto el tiempo destinado para cada área de la vida, la tensión que se produce o los comportamientos que se esperan en una persona u organización para la solución de estos conflictos. Por ello las políticas organizacionales pueden fomentar el equilibrio entre estos ámbitos.

Las condiciones de trabajo son distintas en tanto la diversidad de empresas, instituciones, públicas, privadas y demás establecen sus condiciones de trabajo, pero en México, toda relación laboral es regida por la Ley Federal del Trabajo y Previsión Social (LFTPS (Cámara de Diputados, 2019).

Por otro lado, la política de género que ha venido desarrollando el INMUJERES en el país ha promovido, desde hace ya 15 años, estrategias para institucionalizar la igualdad de género en las instituciones mediante mecanismos de mejoras que promuevan la igualdad sustantiva reconociendo los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral (Secretaría de Economía, 2015).

MÉTODO

A través de un estudio documental, se realizaron diversas fases para dar respuesta a una pregunta de investigación, siendo estas la formulación del problema, elaboración de un marco teórico y trabajo analítico de la información recolectada; para la revisión de prácticas de corresponsabilidad laboral se realizó un trabajo de identificación del cumplimiento de los criterios que establece la Norma 025 en su apartado de corresponsabilidad familiar, contrastando al Contrato colectivo 2018-2020 del personal administrativo de la UAN (SETUAN, 2018), así también se retomaron elementos indicativos de estas dimensiones en el diagnóstico de la situación de género del

RESULTADOS

Para las instituciones de educación superior la tarea de institucionalizar la perspectiva de género no ha sido fácil. Transversalizar todos los procesos que se realizan en una institución educativa de nivel superior ha implicado la realización de diagnósticos institucionales, actividades de sensibilización y capacitación, gestión de recursos especiales, transformación de documentos legislativos y operativos, transformación de la práctica docente, instalación de instancias de atención a problemas o situaciones de violación de derechos

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación establece los requisitos para que centros de trabajo, públicos y privados, implementen y ejecuten dentro de sus procesos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores (Secretaría de Economía, 2015).

Uno de los aspectos que aborda la Norma 025 es la Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal que incluye y señala, de manera textual la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios (Secretaría de Economía, 2015, pág. 8)

La Universidad Autónoma de Nayarit (UAN) es una institución educativa que, como tal, mantiene en sus documentos legislativos las normas y derechos que rigen la vida institucional en todos sus aspectos. En lo que se refiere a las relaciones laborales, la UAN se rige, de acuerdo a la Ley de Trabajo y Previsión Social (LTPS) en su capítulo XVII, título sexto (Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley) por los contratos colectivos celebrados con los sindicatos mayoritarios de docentes y administrativos respectivamente (Cámara de Diputados, 2019)

personal administrativo (Arreola, 2019).

Asimismo, se identificaron dentro del documento normativo aquellos aspectos que no están considerados en la norma y que forman parte de las prácticas adoptadas por la institución para beneficio de las y los trabajadores.

La información fue recopilada y transcrita en tablas de doble entrada, analizando su contenido y contrastando entre sí los documentos.

humanos, implementación de protocolos especiales, entre otras tantas acciones (Buquet, 2011).

Las acciones que se realizan dentro de las instituciones de educación superior como parte de la transversalización de género deben incluir también cambios en las relaciones patrón-empleado, que muestren los avances en el entendimiento de la eliminación de estereotipos de género y las posibilidades para lograr ambientes laborales amigables, sanos y productivos.

En el diagnóstico de género llevado a cabo en la Universidad Autónoma de Nayarit se señala en el capítulo del personal administrativo que, para el año 2018, había 702 hombres y 659 mujeres que conformaban la nómina administrativa; además que este personal es clasificado en cinco ramas: administración, auxiliar de administración, profesional, especialización técnica, obrera. En la sección de este documento en donde se define el problema abordado, se indica con claridad que las mujeres revisan mayor inversión de su tiempo en los procesos de cuidado de su hogar y familia, pero en su mayoría están satisfechas con su situación laboral (Arreola, 2019).

El contrato colectivo que regula las relaciones laborales del

personal administrativo es el instrumento legal que las y los trabajadores utilizan para ejercer sus derechos y demandas.

Por otro lado, para la verificación de los requisitos de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades que señala la Norma 025 se indican cinco elementos que deben estar presentes en las instituciones para considerar el cumplimiento del requisito.

A continuación, se presenta un cuadro que señala las acciones que indican prácticas de corresponsabilidad y lo que señala el contrato colectivo de trabajo al respecto, ya sea si tienen que ver directa o indirectamente con las acciones.

Tabla 1

Acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades, contrastando la Norma 025 y el Contrato Colectivo de Personal Administrativo.

Elementos de NOM 025	Contrato Colectivo	Observaciones
Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche. Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo.	Cláusula 38 ...En el período de lactancia, tendrá también derecho a disfrutar de una hora diaria como descanso extraordinario durante un período de seis meses, que se computará a partir de que la trabajadora se incorpore a su lugar de adscripción, concluida su licencia de incapacidad.	No existen lactarios en la institución. Existe un CENDI para hij@s de trabajadoras que aplica lo señalado en el contrato colectivo, es decir, si al momento de la conclusión de la incapacidad, el infante es parte del área de lactantes del CENDI, la madre trabajadora asistirá dos veces al día para alimentar al bebé. Sin embargo no siempre es factible esta situación por el cupo del CENDI.
Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).	Cláusula 77 La Universidad se obliga a proporcionar el servicio de CENDI a los hijos de las madres trabajadoras, mayores de 45 días y hasta los seis años de edad...Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores viudos, los divorciados y en general a los trabajadores que por resolución judicial tengan la custodia de sus hijos... Cláusula 77 bis El SETUAN creó el "Instituto Mártires 20 de Febrero, A.C." el que tiene por objeto,...coadyuvar en la formación de los hijos de los trabajadores universitarios en lo que a las impartición de educación básica corresponde, entendiéndose como tal, a la impartición de educación preescolar, primaria y secundaria...	Dentro del campus universitario existen un CENDI, una primaria y una secundaria para la atención de hij@s de trabajadores universitarios. A pesar de estar en el contrato colectivo de administrativos, a esta prestación acceden también hij@s del personal docente. El colectivo administrativo si puede tener acceso a la oferta complementaria a través de los centros regulados por el IMSS, pero no se tiene información que indique cuantas personas están en esta situación, recordando que la atención se centra mayoritariamente en estos centros a las madres que trabajan.
Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo)	Cláusula 8 La jornada de trabajo diurna, es la comprendida entre 6:00 y las 22:00 horas; la nocturna, la comprendida entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente y la jornada mixta, es la que comprende periodos de la jornada diurna y nocturna. Cláusula 25 ...Los trabajadores que laboren tiempo completo en área administrativa, trabajarán ocho horas diarias y los empleados de intendencia y de campo será de ocho horas efectivas y ajustarán su jornada acorde a las necesidades del servicio de la dependencia, o unidad académica donde laboren, previo acuerdo entre la Universidad y el SETUAN; f) En las dependencias que por necesidades del servicio se requieran ajustar las jornadas de trabajo, las mismas se convendrán por escrito entre la Dirección de Recursos Humanos y el Sindicato. Todos los trabajadores del área administrativa contarán con media hora para tomar alimentos o descanso, computándose como tiempo efectivo de trabajo.	La flexibilidad en las cláusulas presentadas se refieren a las jornadas de trabajo normales, existen otras cláusulas que refieren de manera general prestaciones por: -Adecuación de jornada por estudios -Días económicos -Licencias con goce y sin goce de sueldo, hasta por un año -Licencia por beca (en caso de estudios fuera de la ciudad, con beca, se le mantiene el salario íntegro y se le concede licencia) -Licencia para elaboración de tesis y examen profesional -Licencia para ocupar un cargo de elección popular
Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.	Cláusula 30 Los trabajadores durante el año, tendrán derecho a faltar a sus labores con causa justificada, percibiendo su salario integrado hasta por 10 días laborales, no pudiendo exceder de cinco consecutivos, exceptuando situaciones emergentes, a juicio de la Universidad y el Sindicato y la autorización de su jefe inmediato.	Existía una cláusula que se refería a cuidados maternos, una licencia que se les daba a las madres de familia cuando las o los hijos/as se enfermaba. Hoy utilizan la cláusula del permiso con causa justificada, siempre con la autorización de jefe inmediato.
Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	Cláusula 38 ...Asimismo el personal masculino tendrá derecho a cinco días hábiles con goce de sueldo a partir del momento del parto de su cónyuge. La solicitud se realizará a través del sindicato.	

El personal administrativo de la Universidad Autónoma de Nayarit cuenta, a través de su contrato colectivo, con una serie de derechos y prestaciones que exceden, por mucho, los requisitos que señala la Norma 025, por ello se puede considerar que la institución cuenta con mecanismos y acciones que promueven y apoyan la corresponsabilidad familiar y laboral.

Las prestaciones no son las mismas para el personal académico, eso es parte de legislación que indica la LTPS en donde señala que si existen distintos sindicatos dentro de una IES cada uno promoverá un contrato colectivo distinto y lo que se apruebe para uno no será extensivo para el otro.

La historia del Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit (SETUAN) tiene su base y característica en la inmovilidad de su dirigente sindical desde el 25 de julio de 1980 hasta el día de hoy, 40 años. La configuración de derechos y prestaciones del personal administrativo se ha desarrollado conforme a los intereses y necesidades que a través del tiempo han ido surgiendo desde la base trabajadora, pero también, en base al principio de lograr mejores prestaciones para compensar los salarios bajos que se asignan a las plazas administrativas.

Revisar y analizar las prestaciones otorgadas en el contrato colectivo con una mirada de igualdad, de beneficio a la clase trabajadora, podría llevar a concluir que el documento es favorecedor para las condiciones de trabajo de las y los trabajadores, las observaciones se dirigirían a otros temas, como la ausencia de métodos claros de reclutamiento de personal, de promoción profesional, de reclasificación, incluso de pensión.

Sin embargo, existen una gran cantidad de beneficios que es, casi imposible, no cuestionarlos y centrar la discusión en este exceso y no en las carencias o precariedad que tienen otras prestaciones importantes en el área laboral.

Ahora bien, la normativa indica que se tienen las condiciones iguales tanto para hombres como para mujeres, por ello vale entonces indagar más allá de lo normado, que no incide en el uso de prestaciones por parte de los hombres para el cuidado de los hijos o hijas y que exista una mayor inversión de tiempo de las mujeres precisamente a las labores de cuidado, según se reporta en el Diagnóstico de Género de este personal (Arreola, 2019).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La imperativa necesidad de transitar a una sociedad igualitaria obliga la transformación de las estructuras de gobierno y gran parte de estos cambios se hacen a través de las políticas de género, en donde una de sus finalidades es la de transversalizar la perspectiva de género a nivel institucional y empresarial, si bien es un reto para México, se deben hacer los esfuerzos para que en las instituciones y empresas se integre la labor del Estado y de la sociedad en general para que haya un marco regulatorio sólido con la visión de equilibrar las responsabilidades de la vida pública y privada no solo en las mujeres sino con estrategias claras que incluyan en estos procesos a los hombres (Hernández & Ibarra, 2019). Una herramienta para realizar este proceso de transversalización es la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en, la cual contiene un apartado sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, mismo que es revisado en este trabajo a partir de las prestaciones laborales que tiene el personal administrativo de la Universidad Autónoma de Nayarit, entendiendo a esta institución como un ente en el que se desarrollan relaciones patrón-empleado que son reguladas.

Los resultados del análisis de información concuerdan con lo reportado por Hernández & Ibarra (2019), en el sentido de que aún en las mujeres recae la responsabilidad del cuidado del hogar y la familia, aun cuando existan normativas que puedan incentivar un mayor equilibrio entre la carga doméstica y la laboral. Si bien se integran en el contrato colectivo de trabajo analizado prestaciones mínimas en los permisos por paternidad, estos puntos pueden ser un inicio para transitar a

medidas más igualitarias, para que no se centren los cuidados en la maternidad al otorgar hasta 90 días de permiso en las mujeres cuando sólo se dan 5 días para el cuidado paterno.

Las prácticas o políticas de conciliación trabajo-familia que se encuentran en el documento analizado coincide con lo mencionado por Gutiérrez, Muñoz & Vargas (2017), dado que inciden la flexibilidad laboral y los servicios familiares, en el personal administrativo de una universidad latinoamericana. En España, Gosalbez y Sarmiento (2016), ya señalaban estos aspectos en personal académico, en donde inicialmente se hacía una negación de problemática, pero al analizarse a profundidad quedan al descubierto sesgos de género que no contribuyen a la igualdad de oportunidades. Ahora bien, del diagnóstico de género contrastado (Arreola, 2019), se revisa que el conflicto basado en el tiempo dedicado a las horas laborales que interfiere en el cuidado de la familia puede ser más percibido en los hombres, en tanto que en las mujeres tienen y hacen uso del mecanismo de la flexibilidad laboral y los servicios familiares que apuntala su contrato colectivo.

Se revisa que el contrato colectivo cuenta con prestaciones que cumplen y rebasan los requerimientos de la Norma 025; si bien en su enunciación del documento se explicita que no hay distinción entre hombres y mujeres para el acceso a ciertas prestaciones u obligaciones, algunos permisos derivados de la función materna, implican que la madre es la principal responsable del cuidado de hijas/os recién nacidos, coincidiendo con lo ya señalado por Hernández y Salido (2020)

no sólo en México sino incluso en España, en donde se revisan mayores adelantos ante esta prestación derivada de las leyes laborales.

Por su parte, la CONAPRED hace un listado de acciones para promover la corresponsabilidad donde se incluyen todos los aspectos señalados en el contrato colectivo e indica además los beneficios que conlleva esta implementación: (CONAPRED, s/a).

Mejoramiento en las relaciones personales y la comunicación.

A nivel del centro de trabajo

- Aumento de la productividad en términos del mejoramiento en el desempeño de las y los trabajadores.
- Reducción del costo de rotación y adiestramientos del personal de nuevo ingreso.
- Disminución del ausentismo.
- Uso limitado de permisos no programados.
- Menor índice de errores, accidentes, descuidos, etc.
- Es una forma de incrementar la motivación del personal, facilitando sus deseos de conciliar su vida laboral, familiar y personal.
- Favorece un clima laboral sano

A nivel personal

- Reducción de padecimientos relacionados a la acumulación de estrés.
- Favorece la atención y cuidado de niñas/os, adultas/os mayores y personas con discapacidad.
- Permite brindar la atención necesaria para el cuidado de personas enfermas.
- Beneficia la convivencia familiar, que a su vez disminuye

los riesgos psicosociales tales como consumo de drogas, alcoholismo, etc.

- Propicia la participación de los padres (varones) en el cuidado de hijos e hijas y en el trabajo doméstico no remunerado que históricamente se atribuye al rol de la mujer

Las prestaciones otorgadas al personal administrativo de la UAN ofrecen una situación favorecedora a las y los trabajadores, sin embargo, son altamente cuestionadas en momentos críticos para las finanzas de la institución que durante los últimos cinco años se ha visto imposibilitada de cumplir los compromisos de nómina y prestaciones de fin de año para los empleados activos y jubilados. El recorte de prestaciones al personal, tanto administrativo como docente se considera una posible estrategia de solución para dicha crisis financiera, situación que no ha sido bien tomada entre los trabajadores.

La pandemia por COVID-19 ha cambiado el panorama de las prioridades nacionales y mundiales, la emergencia sanitaria se traduce ya en emergencia económica y en medio de recortes presupuestales todo el sistema de gobierno habrá de redefinir sus estrategias de trabajo, sin embargo, no retomar los aspectos que promueven espacios laborales que consideren a sus empleados como seres humanos que se desarrollan en todos los ámbitos, no sólo el laboral, y de esta forma integrar sus necesidades personales, no es una opción. Las normatividades laborales son instrumentos que pueden generar estas opciones, sin embargo, se requiere una visión de mayor profundidad para ir más allá, pues no solo basta con enunciar las normas, sino incidir en los cambios de la cultura organizacional para alcanzar la anhelada igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y sectores.

BIBLIOGRAFÍA

- Arreola, X. (2019). Diagnóstico de género del personal administrativo de la Universidad Autónoma de Nayarit. En L. Pacheco y L. Cayeros. Diagnóstico de género de la Universidad Autónoma de Nayarit. Pp. 269-312 México: Editorial Juan Pablos
- Bermúdez, T. (2019). La mujer mexicana en el mercado laboral: más y mejor es posible. *El Economista*, periódico. Disponible en <https://www.economista.com.mx/opinion/La-mujer-mexicana-en-el-mercado-laboral-mas-y-mejor-es-posible-20190307-0167.html>
- Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. *Revista Perfiles Educativos*, 33(esp.), 211-225. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500018&lng=es&tlng=es.
- Cámara de Diputados (2019). H.Congreso de la Unión. Ley Federal de Trabajo. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf
- CONAPRED (s/a). Ejemplos de acciones de corresponsabilidad. Recuperado de http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/12_Ejemplos_de_acciones_de_corresponsabilidad.pdf. Fecha 3/11/2020
- Diario Oficial de la Federación (12 de enero de 2001). Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=772900&fecha=12/01/2001
- Gosalbez, I. P., & Sarmiento, A. A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. *Avances y retos. Investigaciones feministas: papeles de estudios de mujeres, feministas y de género*, 7(2), 247-271.
- González, J., R. M. (2009). De cómo y por qué las maestras llegaron a ser mayoría en las escuelas primarias de México, Distrito Federal (finales del siglo XIX y principios del XX): un estudio de género. *Revista mexicana de investigación educativa*, 14(42), 747-785.
- Vargas, L. M. G., Rincón, M. M., & González, P. V. (2017). Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral: caso Universidad de Antioquia. *Revista ciencias estratégicas*, 25(38), 299-317.
- Hernández, M. D. P. & Salido O. (2020). Estudio comparativo sobre las medidas de conciliación trabajo-familia: España-México. *GénEr s,*

- 27(28), 195-218.
- Hernández, M. D. P., & Ibarra L. M. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. Iztapalapa. Revista de ciencias sociales y humanidades, 40(86), 159-184. Doi: <https://doi.org/10.28928/ri/862019/aot2/hernandezlimonchim/ibarrauribel>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Instituto Nacional de las Mujeres (INEGI). (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición. Septiembre 2020 México. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Instituto Nacional de las Mujeres México (2003). Modelo de Equidad de Género MEG:2003, México. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100875.pdf
- Maganto, J.M., Etxeberria, J. y Porcel, A. (2010). La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación. *Educatio Siglo XXI*, 28(1), 69-84.
- Guerrero, M. (2018). La educación en México a través de los tiempos: cambios y reformas. *Revista Glosa de divulgación* 6(11), 1-8. Recuperado de <https://static1.squarespace.com/static/53b1eff6e4b0e8a9f63530d6/t/5ce5e767eb39313fcfe28156/1558570857699/Mariana+Guerrero+art.pdf>
- ONU (1995). Informe de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100073.pdf
- Secretaría de Economía (2015). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación. México. Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- SETUAN (2018). Contrato Colectivo de Trabajo 2018-2019. México: Universidad Autónoma de Nayarit.

Factores de riesgo psicosocial en mujeres trabajadoras y jefas de PyMes en Cd. Obregón

Carlos Alberto Mirón Juárez, Claudia García Hernández, Santa Magdalena Mercado Ibarra y Rafael Octavio Félix Verduzco

RESUMEN

Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo son una de las principales causas de problemas psicológicos, de salud y bienestar asociados a la actividad laboral, siendo además el campo laboral uno de los escenarios donde las mujeres suelen ser más vulnerables a situaciones de discriminación y acoso laboral. Sin embargo, son escasos los estudios donde se analice estos factores bajo un enfoque de género. Debido a lo anterior, se opta, bajo un diseño no experimental transaccional, analizar la diferencia entre hombres y mujeres trabajadores y jefes respecto a los principales factores de riesgo psicosocial; a partir de una muestra de 354 trabajadores de 27 organizaciones PyMEs (54.2% mujeres y 45.8% hombres) se identificó que las mujeres sufren más de Exigencias Emocionales y de Tarea ($z=-2.319$, $p=.020$) así como Doble Presencia ($z=-7.126$, $p=.000$); así mismo se identificó que el tener una jefa mujer incide en un menor nivel de Exigencias Emocionales y de Tarea ($z=-2.230$, $p=.026$) y menor Inseguridad Laboral ($z=-3.951$, $p=.000$). Los hallazgos sugieren una distinción en algunos factores de riesgo psicosociales en el trabajo, por lo que se sugieren estudios posteriores que permitan conocer las consecuencias de dichos factores en mujeres trabajadoras; así mismo, se reconoce la distinción que tienen las mujeres como líderes en los espacios laborales, incidiendo, pudiendo incidir en efectos positivos en las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Palabras Clave: Inseguridad Laboral, Factores de Riesgo Psicosociales, Doble Presencia.

ABSTRACT

Psychosocial risk factors at work are one of the main causes of psychological, health and well-being problems associated with work activity, and the workplace is also one of the scenarios where women tend to be more vulnerable to situations of discrimination and harassment labor. However, few studies have analyzed these factors from a gender perspective. Due to the above, it is chosen, under a non-experimental transactional design, to analyze the difference between men and women workers and bosses with respect to the main psychosocial risk factors; From a sample of 354 workers from 27 SME organizations (54.2% women and 45.8% men), it was identified that women suffer more from Emotional and Task Demands ($z = -2.319$, $p = .020$) as well as Double Presence ($z = -7.126$, $p = .000$); Likewise, it was identified that having a female boss affects a lower level of Emotional and Task Demands ($z = -2.230$, $p = .026$) and less Job Insecurity ($z = -3.951$, $p = .000$). The findings suggest a distinction in some psychosocial risk factors at work, which is why subsequent studies are suggested that allow us to know the consequences of these factors on female workers; likewise, the distinction that women have as leaders in the workplace is recognized, influencing, being able to influence positive effects on the working conditions of workers.

Key Words: Occupational Insecurity, Psychosocial Risk Factors, Double Presence.

ANTECEDENTES

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020) actualmente existen en México 21, 868,095 mujeres económicamente activas, de estas, aproximadamente el 67% son empleadas dentro de una organización u empresa, laborando a partir de una remuneración económica y con acceso a seguridad social. Sin embargo, diversos estudios han señalado la compleja situación que viven las mujeres al insertarse en el mundo laboral, empezando por la desigualdad salarial y la discriminación laboral (Rodríguez, 2018; Rodríguez, Castro y Mendoza, 2019). No obstante, algunos autores han señalado que diversos factores como la movilidad demográfica, la disminución de la natalidad y el mayor aumento en el acceso a educación superior han ido mejorando de manera incipiente

las condiciones de trabajo de las mujeres.

De la misma forma, es importante caracterizar cómo se ha distribuido la participación de las mujeres en el sector productivo, siendo el 4% en el sector primario, 17% en el sector secundario y 79% en el sector terciario el cual se relaciona a los servicios, siendo además un sector en el que se reporta inequidad salarial entre hombres y mujeres, siendo las mujeres las más discriminadas (Navarro, Narro y Orozco, 2014); lo anterior permite identificar un sector predominante en el que las mujeres han ido ocupando un importante espacio en la vida económica del país.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), entre las diversas problemáticas a las que suelen enfrentarse las mujeres dentro del sector laboral, se han documentado principalmente la remuneración salarial injusta, el acoso sexual, la inseguridad contractual y consecuencias psicológicas y de salud.

Sin embargo, Moncada, Llorens, & Kristensen, (2002), advierten la importancia de reconocer factores psicosociales asociados a las condiciones de trabajo, los cuales, pueden desencadenar problemas de salud y surgen específicamente de la relación que tienen los trabajadores y sus tareas laborales.

Es apenas hasta 1984 que en la novena reunión sobre Medicina del Trabajo celebrada en Ginebra en donde se reconocen a los factores psicosociales en el trabajo como factores de riesgo para la salud; estos factores se han entendidos en dos aspectos, el primero tiene que ver con las interacciones entre el trabajo, medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización; y el segundo con las capacidades internas del trabajador, así como aspectos de necesidades y culturales.

Se ha encontrado que estos factores inciden de forma significativa en la salud de los trabajadores, Salamanca y Porras (2019) demostraron en una muestra de trabajadores colombianos que factores de riesgos psicosociales intra laborales, como las demandas del trabajo y el control y autonomía sobre las decisiones en el trabajo presentan niveles de riesgo muy altos para la salud de los empleados, mientras que los factores de riesgo extra laborales como situaciones familiares, económicas, de desplazamiento, también influyen en el bienestar de los trabajadores.

Gil-Monte (2012), determina a los riesgos psicosociales relacionados a la actividad laboral dentro de cuatro diferentes procesos: las características de la tarea, las características de la organización, las características del empleo y la organización del tiempo de trabajo; estos factores de carácter cualitativo y que pueden ser heterogéneos entre cada escenario laboral existente, han sido asociados principalmente al deterioro de la salud psicológica de los trabajadores, manifestándose principalmente a través de la tensión, el estrés y el síndrome del quemado (Maslach & Jackson, 1986; Bernat & Caso, 2010).

En una muestra de médicos españoles (Fernández-Prada, González-Cabrera, Iribar-Ibabe y Peinado, 2017) se encontró que los factores de riesgo psicosociales junto con el estrés laboral explicaron de manera significativa el síndrome del quemado en esta población; los autores reconocen en esta población una alta demanda de trabajo y condiciones negativas como factores psicosociales altamente relevantes en el desarrollo del síndrome del quemado.

Por su parte, Rivera-Rojas et, al. (2019) encontraron en 110 trabajadores del sector salud en Chile, una alta percepción de riesgos psicosociales en el trabajo, además de una alta relación

significativa entre los riesgos psicosociales presentes en los trabajadores y la calidad de vida que reportaron, los autores concluyen que los riesgos psicosociales se relacionan con la calidad de vida relacionada a la salud de los trabajadores.

Estremera (2017) en su estudio con 2096 trabajadores españoles, identificó las características sociodemográficas asociadas a factores de riesgo psicosociales relacionados al desequilibrio del esfuerzo y la recompensa, así como el estrés de los trabajadores. Entre sus hallazgos se destaca que las mujeres presentaron mayor nivel de estrés que los hombres, sin embargo, éstas resultaron estar más satisfechas con su trabajo a pesar de percibir recompensas menores

Así mismo, García, Pérez y Albacete (2013) en una muestra 439 policías españoles evaluaron diversos factores de riesgo psicosocial, en un análisis multivariante no encontraron diferencias significativas entre las mujeres y hombres, sin embargo, los autores advierten de las limitaciones acerca de la muestra, debido a que la gran proporción fue hombre; sugiriendo futuros estudios.

Debido a lo anterior, se reconoce la necesidad de distinguir cómo se distribuyen los factores de riesgo psicosocial en el trabajo tanto hombres como mujeres, así como identificar el papel que tienen otros actores en estos entornos laborales bajo la distinción de género.

Problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010), los factores psicosociales se determinan por la desigualdad en la exposición; se ha demostrado que los trabajadores que realizan tareas de ejecución tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de diseño o de planificación. Además, se debe tener en cuenta que las mujeres tienen peores condiciones de trabajo en la mayoría de casos. En este último sentido, las principales desigualdades en las empresas se pueden identificar atendiendo a las exposiciones psicosociales por puesto de trabajo y sexo (OMS, 2010).

Sin embargo, a partir de la revisión en la literatura, pocos son los estudios que han abordado las distinciones que hay entre las afectaciones que sufren las mujeres y los hombres en el entorno laboral bajo las dimensiones psicosociales de riesgo para la salud y el bienestar; los pocos estudios que han enfocado su análisis a ello, no son sustanciales ni consistentes (García, Pérez y Albacete, 2013; Estremera, 2017); así mismo, no se reportan estudios que caractericen los factores de riesgo psicosociales en trabajadores mexicanos, así como una escala válida para medirlos en dicha población.

Objetivo

Identificar la diferencia entre hombres y mujeres trabajadores y jefes relacionados al riesgo psicosocial en el trabajo.

Justificación

Se ha señalado que los factores de riesgo psicosociales en el trabajo son importantes predictores de la salud y el bienestar de los trabajadores (Salamanca y Porras, 2019), logrando incidir en el grado de estrés y afectación de enfermedades psicológicas relacionadas al trabajo, tal como el síndrome del quemado; así como otras enfermedades físicas relacionadas a largos periodos de estrés. Así mismo, se ha asumido que estas condiciones pueden no ser homogéneas en toda la población de trabajadores, sino que distinciones importantes como el sexo pueden ser factores que marquen diferencias sustantivas en la presencia de dichos factores de riesgo (OMS, 2010).

Debido a lo anterior, se considera necesario identificar si existen dichas diferencias entre hombres y mujeres, así como caracterizar psicométricamente una escala que permita establecer criterios de validez y confiabilidad apropiados para la población mexicana.

Lo anterior, permitirá posteriormente la identificación, prevención y corrección de factores de riesgo psicosociales, incidiendo indirectamente en la salud y bienestar de los trabajadores.

MARCO TEÓRICO

A partir del interés por conocer los factores de riesgo psicosociales asociados a las actividades laborales, se han desarrollado diversos modelos que intentan explicar cuál es la participación que tienen estos factores en el entorno laboral.

Uno de los primeros modelos es el modelo de demanda-control de Karasek y Theorell (1990), el cual propone que el estrés, la motivación y los diversos procesos de aprendizaje en el entorno laboral, parten de una serie de características psicosociales condicionadas al ejercicio laboral; estas condiciones parten en primera instancia de las demandas psicológicas; para los autores se trata de las exigencias relacionadas con la complejidad de la tarea, el tiempo, la presión, el ritmo, la carga de trabajo, etc. Así mismo, un segundo factor a considerar es el control, entendido como un recurso personal de autonomía que tienen los trabajadores para desarrollar sus actividades bajo términos y criterios propios en función de las habilidades que se poseen (Fernández-Arata y Calderón-De la Cruz, 2017).

Así mismo Johnson y Hall (1988), proponen un tercer elemento a considerar indispensable, el apoyo social en el entorno laboral, entendido como recursos externos al individuo, tales como el apoyo de los superiores o de pares para el desarrollo de las tareas laborales.

Otro modelo enfocado en la explicación del riesgo psicosocial en el trabajo es el Modelo de esfuerzo-recompensa de Siegrist (1984), el cual asume la existencia de una autorregulación personal para procurar la salud y el bienestar; dicha regulación se da entre el equilibrio de los diversos roles que tiene el trabajador en los diversos roles de su vida a partir de un intercambio social; es decir, el esfuerzo que aplica a un rol específico y la recompensa que se obtiene de ese esfuerzo, buscando un

balance entre el medio personal y social; específicamente en el trabajo, se espera que un trabajador invierta un esfuerzo dado en su tarea para recibir una recompensa proporcional; dentro de este modelo, las consecuencias negativas se dan cuando no existe dicha proporción y/o el trabajador se encuentra limitado en sus opciones o capacidades para equilibrar dicha relación, llevando a problemas de salud y de bienestar psicológicos (Siegrist, 1996; Tirado, Llorente-Alonso y Topa, 2019).

Ambos modelos han permitido el desarrollo de una base sustantiva para el análisis de los factores psicosociales que ponen en riesgo la salud física y psicológica de los trabajadores, tomando en cuenta tanto los elementos del Karasek y Theorell, es posible advertir el papel fundamental de los requerimientos o exigencias del trabajo y las capacidades del trabajador para su autonomía y desarrollo personal; pero así mismo, contemplar lo que propone Siegrist, donde el individuo está sujeto a una serie de roles más allá de solo como trabajador (Vallejo-Noguera, et al, 2020).

A partir de ambos modelos, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (AMI) desarrolló un cuestionario denominado "Cuestionario Psicosocial de Copenhague", el cual propone cinco principales grupos de dimensiones psicosociales a evaluar: la doble presencia, las exigencias psicológicas, el trabajo activo y desarrollo de habilidades, las relaciones sociales en la empresa y liderazgo, y falta de compensación; dentro de estos cinco grupos se desarrollan 21 subdimensiones (Moncada, Navarro, Llorens y Kristensen, 2005). Siendo una de las estructuras más utilizadas para la medición de riesgos psicosociales en el trabajo con adaptaciones en seis países de habla hispana y en versiones extensas y abreviadas (Cerdeira-Silva y Porras-Tapia, 2018).

MÉTODO

Se opta por un diseño transversal no experimental, con el fin de caracterizar e identificar diferencias significativas entre diversos factores atributivos y los riesgos psicosociales en el

trabajo.

Se utilizó una muestra no probabilística de 354 trabajadores

de 27 organizaciones PyMES (Pequeñas y medianas empresas) del municipio de Cajeme. 54.2% mujeres y 45.8% hombres, con una media de edad de 34.27 (D.E.=16.7) años de edad.

El instrumento utilizado consiste en un cuestionario relacionado a los datos atributivos de los encuestados: sexo, edad y sexo del jefe inmediato; así mismo se utilizó a versión reducida del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo Copsoq-Istas 21 de Moncada et ál. (2005) la cual ha probado tener características psicométricas idóneas en población latinoamericana (Pujol-Cols y Arraigada, 2017).

Esta escala parte de 38 reactivos divididos en seis dimensiones: exigencias psicológicas, entendidas como demandas de las tareas de trabajo y tiempo disponible para realizarlas, exigencias de no involucrarse en situaciones emocionales de relaciones interpersonales; control sobre el trabajo, entendido como la oportunidad de autonomía y desarrollo; inseguridad laboral, como la preocupación por mantenimiento o pérdida del empleo, o cambios en el tipo de trabajo; apoyo social y calidad del liderazgo, entendido como la libertad de manifestar vínculos sociales y colaboración con superiores y pares; doble presencia, entendida como dificultades en las demandas

laborales y domésticas-familiares; y estima, como el grado de reconocimiento, respeto y trato percibido por el empleado. Los reactivos utilizan una escala Likert de 1=Nunca a 5=Siempre.

A partir de una gestión previa con cada una de las empresas, el instrumento se aplicó de manera grupal e individual dependiendo de la accesibilidad de los sujetos de estudio; su aplicación fue auto-administrada, de manera anónima y bajo el consentimiento informado de los participantes. Una vez levantados los datos, éstos fueron vaciados en una base de datos digital.

A través del paquete estadístico SPSS versión 24, se continúa la secuencia de análisis estadística iniciando con un análisis de las propiedades psicométricas de la escala, utilizando el análisis factorial exploratorio para identificar la validez de constructo, así mismo se obtienen los índices de fiabilidad para cada una de las variables identificadas. Una vez construidas las variables se obtienen estadísticos descriptivos para conocer la distribución de las variables en función del sexo y el sexo del jefe inmediato, así como pruebas de hipótesis para identificar diferencias significativas.

RESULTADOS

Al someter a análisis la escala de ISTAS 21, se obtuvo un índice de Káiser-Meyer-Olkin de .843 y una prueba de esfericidad de Bartlett significativa a .000 con chi-cuadrada de 5535.633 y 703 grados de libertad, constatando una adecuación muestral pertinente para un análisis factorial exploratorio.

Posteriormente se sometieron los 38 reactivos a una rotación varimax, donde se observaron seis factores que explicaron el 52.2% de la varianza explicada (Tabla 1).

Tabla 1. Distribución factorial e índice de fiabilidad de la escala de Factores de Riesgo Psicosociales en el trabajo ISTAS21.

Escala de Factores de Riesgo Psicosociales en el trabajo	Factores					
	1	2	3	4	5	6
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	.760					
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	.739					
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	.717					
¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	.706					

¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	.699					
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	.622					
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	.617					
¿Recibes ayuda y apoyo de superior inmediato?	.609					
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros?	.604					
En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	.568					
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	.774					
¿Tienen sentido tus tareas?	.697					
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	.652					
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	.621					
¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	.568					
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	.508					
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?				.712		
¿Tu trabajo, en general, es desagradable emocionalmente?				.669		
¿Tienes que trabajar muy rápido?				.661		

¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?				.577		
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?				.528		
Por si te varían el salario?				.776		
Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?				.738		
Por si te cambian el horario?				.734		
Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?				.704		
Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					.772	
Cuando estas en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					.708	
¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?					.693	
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					.661	
¿Puedes decidir cuando haces un descanso?						.667
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?						.569
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas tus tareas?						.553
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?						.538
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?						.481
¿Sabes exactamente que margen de autonomía tienes en tu trabajo?						.443
Porcentaje de Varianza Explicada	13.91	8.71	8.40	8.14	6.69	6.32
Índice de Consistencia Interna Alfa de Cronbach	.875	.773	.817	.844	.745	.711

Fuente: Elaboración propia

El primer factor comprendió reactivos relacionados al reconocimiento y apoyo social en el trabajo con 10 reactivos que explicaron el 13.91% de la varianza, así mismo contó con un alfa de Cronbach de .875; el segundo factor obedeció al Compromiso, Sentido del trabajo y Desarrollo con seis reactivos que explicaron el 8.71% de la varianza y un índice de alfa de Cronbach de .773; el tercer factor comprendió cinco reactivos relacionados a las Exigencias Psicológicas de la Tarea, explicando el 8.4% de la varianza y con un índice de consistencia interna de .817; el cuarto factor se constituyó de cuatro reactivos relacionados a la Inseguridad Laboral y explicó el 8.14% de la varianza y mostró un índice de confiabilidad de .844; el quinto factor con 4 reactivos se identificó como la Doble Presencia, con un 6.69% de varianza explicada y un alfa de Cronbach de .745; por último, el sexto factor con seis

reactivos se interpretó como Influencia y Claridad del Rol en el trabajo, con un 6.32% de varianza explicada y un índice de .711 en consistencia interna.

Posteriormente se obtuvieron estadísticos descriptivos de tendencia central y dispersión; así como el análisis de normalidad en la distribución de cada una de las variables (Tabla 2). Se destacan valores de asimetría y curtosis que sugieren una dispersión libre en las variables de reconocimiento y apoyo, compromiso, sentido y desarrollo, e inseguridad laboral. Así mismo la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov sugiere que la distribución de todas las variables es significativamente diferente de una distribución normal.

Tabla 2. Distribución y normalidad de las variables de riesgos psicosociales.

Riesgos Psicosociales	Media	Mediana	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis	Kolmogorov-Smirnov (Sig.)
Reconocimiento y Apoyo	4.07	4.20	.742	-1.070	1.273	.000
Compromiso, Sentido y Desarrollo	4.28	4.50	.660	-.974	.736	.000
Exigencias Emocionales y de Tarea	2.59	2.40	.982	.679	-.137	.000
Inseguridad Laboral	2.75	2.75	1.130	.215	-.856	.000
Doble Presencia	2.79	2.75	.952	.183	-.558	.000
Influencia y Claridad de Rol	3.37	3.33	.822	-.033	-.480	.001

Fuente: Elaboración propia.

Debido a que no se pudo confirmar una distribución normal para todas las variables, se sometieron a la prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney para dos muestras independientes. En el caso del sexo del trabajador se reportaron las medias, valores Z y la significancia de la prueba a fin de identificar diferencias significativas entre hombres y mujeres (Tabla 3).

En lo que respecta a las variables de reconocimiento y apoyo, compromiso, sentido y desarrollo, inseguridad laboral e influencia y calidad de rol, no se observaron diferencias significativas; por su parte, las variables de exigencias emocionales y de tarea, así como la variable de doble presencia, mostraron valores de significancia menores a .05; por lo que se rechaza la hipótesis de nulo efecto por el atributo sexo; por lo que se asume que las diferencias en las medianas de hombres y mujeres en las variables de exigencias emocionales y de tarea, así como de la doble presencia, obedecen al efecto que tiene el sexo de los trabajadores.

Tabla 3. Prueba de hipótesis para las variables de riesgos psicosociales y el sexo del trabajador.

Riesgos Psicosociales	Sexo	Mediana	U de Mann-Whitney	
			Z	Sig.
Reconocimiento y Apoyo	Mujeres	4.10	-.519	.604
	Hombres	4.20		
Compromiso, Sentido y Desarrollo	Mujeres	4.50	-1.682	.093
	Hombres	4.33		
Exigencias Emocionales y de Tarea	Mujeres	2.60	-2.319	.0200
	Hombres	2.20		
Inseguridad Laboral	Mujeres	2.75	-.538	.591
	Hombres	2.75		
Doble Presencia	Mujeres	3.00	-7.126	.000
	Hombres	2.38		
Influencia y Claridad de Rol	Mujeres	3.33	-1.460	.144
	Hombres	3.17		

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, al analizar las diferencias para cada variable en función del sexo del jefe inmediato, se identificó que no hubo diferencias significativas en las variables de reconocimiento y apoyo, compromiso, sentido y desarrollo, e influencia y claridad de rol (Tabla 4).

Tabla 4. Prueba de hipótesis para las variables de riesgos psicosociales y el sexo del jefe inmediato.

Riesgos Psicosociales	Sexo del Jefe Inmediato	Mediana	U de Mann-Whitney	
			Z	Sig.
Reconocimiento y Apoyo	Mujeres	4.20	-.792	.428
	Hombres	4.20		
Compromiso, Sentido y Desarrollo	Mujeres	4.33	-.701	.484
	Hombres	4.50		
Exigencias Emocionales y de Tarea	Mujeres	2.20	-2.230	.026
	Hombres	2.60		
Inseguridad Laboral	Mujeres	2.00	-3.951	.000
	Hombres	3.00		
Doble Presencia	Mujeres	3.00	-3.659	.000
	Hombres	2.50		
Influencia y Claridad de Rol	Mujeres	3.17	-1.600	.110
	Hombres	3.42		

Fuente: Elaboración propia.

En lo que respecta a las exigencias emocionales y de tarea, inseguridad laboral y la doble presencia, se observan valores de significancia menores a .05; lo que sugiere que las diferencias entre los jefes hombres y las jefas mujeres si obedecen al sexo del jefe.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos observados se puede concluir en primera instancia que la escala de riesgos psicosociales ISTAS21 en su versión abreviada, tiene propiedades psicométricas apropiadas en términos de fiabilidad, en lo que respecta a la validez, no se observó la misma estructura sugerida por los autores, sin embargo, fue posible interpretar los factores a partir de los constructos propuestos por la AMI en la versión original del instrumento. Debido a lo anterior, se recomienda precaución en el uso del instrumento, reconociendo la necesidad de futuros estudios psicométricos de la escala para la población mexicana.

En lo que respecta a la variable de Reconocimiento y Apoyo, Inseguridad Laboral, e Influencia y Claridad de Rol, los datos no sugieren diferencias entre hombres y mujeres, cabe destacar que, en la variable de reconocimiento y apoyo, tanto hombres y mujeres reportaron valores de mediana altos dentro de la escala utilizada, así mismo, ambos sexos reportaron medianas bajas para la inseguridad laboral.

Por otra parte, se observó que las mujeres reportaron mayor nivel de exigencias emocionales y de tareas, siendo una diferencia significativa. Lo anterior sugiere que las mujeres tienden a encontrarse en situaciones laborales donde se les exija trabajar bajo demandas excesivas, así como ocultar sus emociones o adaptarlas; lo anterior contrasta por lo reportando por Comisiones Obreras de Madrid (CCOO de Madrid, 2012), donde encontraron en una muestra de trabajadores españoles

que las mujeres experimentan menos exigencias emocionales y de tarea que los hombres.

Así mismo, se encontró diferencias significativas entre los hombres y mujeres en función de la doble presencia; este hallazgo confirma que las mujeres sufren más este fenómeno, en el que existen demandas tanto en el hogar como en el trabajo y ambas son atendidas por las mujeres, este fenómeno ha sido ampliamente reconocido y asume una situación que aún se sigue presentando actualmente, convirtiéndose en una barrera para el desarrollo laboral pleno de las mujeres (Sabater, 2014).

También se evaluaron los factores de riesgo psicosociales en función del sexo del jefe inmediato, los hallazgos más trascendentes fueron las diferencias significativas entre las exigencias emocionales y de tarea, y la inseguridad laboral que experimentan trabajadores con jefes de sexo masculino y con jefes de sexo femenino. En ambos casos, aquellos trabajadores con un jefe inmediato mujer, reportaron menos exigencias y menos inseguridad laboral; por otra parte, se observó que tanto hombres y mujeres reportaron mayor doble presencia frente a un jefe del sexo femenino, siendo significativamente diferente de los jefes de sexo masculino. El hallazgo sugiere que tanto hombres como mujeres tienen estilos de liderazgo diferente, traducidos en una gestión de los factores psicosociales; lo anterior contrasta con el estudio de García, Salas-Arbelaez y Gaviria (2017) quienes no identificaron diferencias en los estilos

de liderazgo entre hombres y mujeres en las PyMes, lo anterior da pie a la necesidad de estudios más específicos que permitan conocer los elementos subyacentes a los hallazgos encontrados.

BIBLIOGRAFÍA

- Bernat, A. y Caso, C. (2010). Procedimiento en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de conflicto y acoso psicológico en el entorno laboral. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56(1), 124-131. Disponible en https://www.educacion.navarra.es/documentos/57308/57782/Procedimiento_violencia_y_acoso.pdf/2a4998bd-d475-4ac2-9a3b-0e6c4229d847
- CCOO de Madrid (2012). *Condiciones de trabajo en las mujeres y su impacto en la salud*. Ed. GPS: Madrid.
- Cerda-Silva, G. y Porras-Tapia, F. (2018). Revisión de las Propiedades de Psicométricas de la Escala de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUCESO/ ISTAS 21 en el Contexto Chileno. *Ciencia y Trabajo*, 20(63), pp. 121-125.
- Fernández-Arata, J. y Calderón-De la Cruz, G. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 28:281-282.
- Fernández-Prada, M., González-Cabrera, J., Iribar-Ibabe, C. y Peinado, J. (2017). Riesgos psicosociales y estrés como predictores del burnout en médicos internos residentes en el Servicio de Urgencias. *Gaceta Médica de México*, 153(4), pp. 452-460.
- García, M., Salas-Arbelaez, L. y Gaviria, E. (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las pymes. *AD-minister*, 31, pp. 25-46.
- García, Y., Pérez, M. y Albacete, A. (2013). Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y la antigüedad. *Apuntes de Psicología*, 31(3), pp. 291-298.
- INEGI (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI-México. Recuperado septiembre 2020 de: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados>
- Johnson, J. y Hall, E. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, pp. 1336-1342.
- Karasek R, Theorell T. *Healthy Work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic books; 1990.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory 2º Edición*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 8(1), 18-29.
- Moncada, S., Llorens, C., y Kristensen, TS (2002). Manual for the in A. and S. (ISTAS) Labor Union Institute (Ed.), *Manual for the evaluation of psychosocial risks at work*. Doi:/10.1002/ad ma.201504260
- Navarro, D., Narro, J. y Orozco, L. (2014). La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*. 59. 117-146. 10.1016/S0185-1918(14)70803-7.
- OIT (2016). *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2016.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Pujol-Cols, L. y Arraigada, M. (2017). Propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos Psicosociales copsoq-istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos. *Cuadernos de Administración*, 30(55), x-x. Doi: 10.11144/Javeriana.cao30-55.ppcr.
- Rivera-Rojas, F., Ceballos-Vásquez, P., Vilchez-Barboza, V., Solano-López, A. y Quintana-Zavala, M. (2019). Riesgos psicosociales percibidos por trabajadores oncológicos asociados a su calidad de vida. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(4), 854-860.
- Rodríguez, R. (2018). Brecha salarial por género en México: Desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015. *Nóesis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 27(54), pps. 19-38.
- Rodríguez, R., Castro, D. y Mendoza, M. (2019). Desigualdad salarial y trabajo informal en regiones de México. *Región y Sociedad*, 31, pp. 1-23.
- Sabater, M. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la Conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 30, pp. 163-198.
- Salamanca, M. y Porras, N. (2019). Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá. *Revista de psicología de la salud*, 7(1), pp. 152-181.
- Tirado, G., Llorente-Alonso, M. y Topa, G. (2019). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*; 9(2), pp. 59-70.
- Vallejo-Noguera, F., Rubio-Endara, O., López-Zambrano, R. y Véliz-Gutiérrez, O. (2020). Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador. *Revista Polo del Conocimiento*, 49(5), pp. 707-721.

Factores familiares que influyen en el abandono emocional infantil: El caso de la Escuela Primaria Emiliano Zapata de la colonia Pueblo Insurgentes de la ciudad de Saltillo, Coahuila, México.

MC. María de Lourdes Cepeda Hernández, MTS. Laura Saray Juárez Armendáriz, MDS. María Cristina Rodríguez Covarrubias y Erika Nallely Ibarra Cortes

RESUMEN

El maltrato infantil es una problemática que va en aumento, que causa daños en el desarrollo emocional del niño y que se presenta principalmente en la interacción que actualmente tienen los padres con sus hijos.

En virtud de que la familia es el primer sistema en el que el niño o la niña se desenvuelven, adquiere conocimientos y conductas que posteriormente expresará a la sociedad, por lo que se considera de vital importancia que las relaciones existentes dentro del núcleo familiar sean las mejores posibles. En la actualidad, las relaciones entre padres e hijos han cambiado, presentando un abandono infantil en el niño o niña a causa de que algunos padres se muestran lejanos durante su crecimiento, por diversas razones. Entre los resultados más destacados es la capacidad de resiliencia que estos niños con abandono emocional han llegado a aprender a fin de evitar sufrir por la situación que están viviendo.

La presente investigación es de corte cuantitativo, la que se realizó en Escuela Primaria Emiliano Zapata de la colonia Pueblo Insurgentes de la ciudad de Saltillo, Coahuila, México; en la que se entrevistó a 62 de niños de primaria, cuya edad fluctuó entre 6 y 12 años; con características determinadas como bajas calificaciones, mala conducta y padres que no asisten a las juntas de padres de familia; el alcance de la investigación fue descriptivo de tipo no experimental y transversal.

Palabras clave: Abandono emocional, infantes, factores familiares.

ABSTRAC:

Child abuse is a problem that is increasing, causing damage to the emotional development of the child and that occurs mainly in the interaction that parents currently have with their children.

Given that the family is the first system in which the boy or girl develops, acquires knowledge and behaviors that will later express to society, for this is considered of vital importance that the existing relationships within the family nucleus are those best possible.

Currently, the relationships between parents and children have changed, presenting a child abandonment because some parents are distant during their growth, for reasons.

among the most outstanding results is the resilience capacity that these children have with emotional abandonment and they come to learn and surviving avoid what the situation they are experiencing.

These investigation has been realized in the Elementary School Emiliano Zapata in the suburb Pueblo Insurgentes in the city of Saltillo, Coahuila; the interview 62 childrens are interviewed whose age ranged between 6 and 12 years; with some characteristics such as poor grades, misbehavior, and parents not attending parent meetings; the scope of the research was descriptive, non-experimental and transversal.

Keyword: emotional abandonment, childs, family factors

ANTECEDENTES.

El siguiente trabajo tuvo como finalidad estudiar la interacción entre padres e hijos, así como el posible abandono emocional que los hijos pueden llegar a presentar en el ámbito familiar.

Partiendo de los antecedentes del maltrato infantil en 1962 el doctor Henry Kempe y sus colegas publicaron en el Journal of the American Medical Association, su trabajo acerca del síndrome del niño golpeado definiéndolo como una condición

clínica de los niños que han sido maltratados físicamente de forma severa por sus padres o cuidadores. A partir de ello con el paso del tiempo se fueron presentando diferentes formas de maltrato hacia un niño y a cada una de estas formas se les fue denominando por distintos nombres, maltrato psicológico o emocional, negligencia, abuso sexual, síndrome de alienación parental, etc.

De acuerdo con Enciclopedia Británica (2009) las relaciones que los padres tenían con sus hijos en el pasado eran diferentes en comparación con las que actualmente se presentan en la sociedad; en el pasado, la madre era quien se quedaba a cargo de sus hijos, mientras que el padre salía a trabajar para apoyar en la economía familiar; en cambio, hoy en día, algunos de los casos ambos padres salen de casa dejando la educación de su hijo a cargo de instituciones públicas, privadas o de algún otro familiar, con lo cual el niño se ve afectado emocional y socialmente, debido a que sus padres no se encuentran apoyándolo en sus diversas actividades.

Una relación sana está estrechamente asociada con la comunicación, la cual constituye la base fundamental para que en la familia exista un apropiado desarrollo y mutua confianza.

Debido a que la familia es el primer sistema en el que el niño o la niña se desenvuelven, adquiere conocimientos y conductas que posteriormente expresará en la sociedad, por eso se cree que es de vital importancia que las relaciones existentes dentro del núcleo familiar sean las mejores posibles.

El interés por investigar el tema, es que en este segundo decenio del siglo XXI, las relaciones que los padres tiene con sus hijos y la forma de crianza son diferentes, pues hay acciones que pudieran parecer normales, pero que ahora se consideran maltrato emocional; y, en el trabajo de campo se ha visualizado que algunos padres sin darse cuenta abandonan a su hijo/a, al no compartir un momento de su día con ellos porque llegan cansados de sus trabajos o tienen otras actividades que realizar; lo que se traduce según los especialistas en una especie de abandono que puede provocar consecuencias graves en el niño afectando en su vida y desarrollo social; de ahí deriva el interés por investigar el presente tema.

El objetivo que se trazó el equipo de investigación es analizar de qué manera los factores familiares influyen en el abandono emocional infantil en niños de 6 a 12 años, que asisten a la Escuela Primaria Emiliano Zapata, en la Ciudad de Saltillo, Coahuila, que permitan el diseño de estrategias de intervención desde Trabajo Social.

MARCO TEÓRICO.

Contexto familiar

El contexto familiar “resulta ser el primer escenario de aprendizajes sociales” (ISAZA, 2013); también es considerado como un espacio privilegiado para el desarrollo social ya que es un ámbito en donde se dan múltiples interacciones, se comparten los espacios, el tiempo, las salidas, las diversiones, las experiencias, se aprende a través de la confrontación con los otros, se aprende a convivir y a ser con los otros.

El cultivo familiar de las aptitudes sociales adquiere una importancia decisiva en nuestra sociedad ya que se constata en ella un descenso en los compromisos permanentes entre las personas así como una mayor fragilidad y vulnerabilidad en las relaciones (ROMERA, 2002).

La familia

Los cambios en la familia en los últimos años se han ido modificando, existiendo actualmente diferentes tipos de familia, así como diferentes tipos de padres. Lo que se conoce como familia nuclear es la que a lo largo de los años ha perdurado en todos los países. Existen muchas definiciones y acercamientos de la familia a continuación se explican algunos.

Años atrás los roles familiares consistían en que los hombres cazaban mientras que las mujeres recogían y preparaban los alimentos y cuidaban de los niños (.) la familia era la unidad más común en la época preindustrial y aún sigue siendo la

unidad básica de organización social en la mayor parte de las sociedades industrializadas modernas (BRITANICA, 2009).

Hoy en día es considerada como el primer sistema del desarrollo del niño o niña, en el cual las relaciones deben ser afectivas y sociales. La familia ha sido considerada como el espacio que permite en forma integral a cada individuo, el convivir, crecer y compartir con otras personas, los valores, normas, creencias, tradiciones, comportamientos, conocimientos, experiencias y afectos que resultan indispensables para su pleno desarrollo en la sociedad (OLIVA & VILLA, 2014).

La familia, tanto desde el punto de vista biológico de la reproducción de la especie, como desde el ángulo social de la transmisión de la cultura, constituye el eje central sobre el que gira el ciclo vital, de acuerdo con el cual transcurre nuestra existencia como individuos y asegura la continuidad de la sociedad de generación en generación (RAMIREZ S. L., 2007).

Funciones de la familia.

Ramírez (2007) menciona que las funciones que tienen más fuerza en el mundo de hoy son la económica, la afectiva, el apoyo y para algunos la sexual.

Escalante y López (2002) mencionan que existen siete funciones básicas y primordiales que debe cumplir la familia:

1. Brindar identidad al menor. Al nacer, el individuo incorpora para sí no sólo las características biológicas de sus padres, sino también sus características psicosociales; lo mismo recibe actitudes y hábitos, valores personales, estilos de vida, costumbres, cultura y estatus socioeconómico, sentido de pertenencia, nombre, apellido, elementos todos que lo particularizan y constituyen su identidad.
2. Proporcionar protección. Los niños dependen absolutamente para su supervivencia de las personas que los cuidan; y sólo a través del tiempo y en forma paulatina va adquiriendo autonomía e independencia.
3. Desarrollar y establecer la seguridad básica. A través de la adecuada satisfacción de sus necesidades primarias y de una relación afectiva, en especial del contacto físico, la calidez y la atención, el niño logra desarrollar y establecer la seguridad básica, que no es otra cosa que la convicción de sentirse querido e importante, especialmente por los padres.
4. Brindar las primeras y más importantes experiencias sociales. La familia es la célula social por excelencia; en ella el individuo aprende a compartir su espacio con los demás, desarrollando esquemas de interrelación que son transmitidos en el trato cotidiano que recibe de las personas que conviven con él, particularmente de sus padres.
5. Dictar y determinar la introyección de normas sociales de convivencia. Esto es porque el individuo incorpora modelos de conducta en relación con los demás y establece para sí controles personales acerca de lo que debe ser su actuación social, diferenciando lo que es permitido de lo que no lo es de lo que no lo es.
6. El aprendizaje de la expresión amorosa. A medida que crece y a través del contacto físico, el niño aprende a expresar sus emociones y sentimientos, los cuales permitirán construir el futuro y mantener relaciones afectivas significativas.
7. Constituir un filtro con el resto de la sociedad. La pequeña sociedad familiar permite al niño experimentar con su propio comportamiento en la relación con los otros; las

transgresiones, deficiencias y errores de conducta son probados por él y son a su vez moldeados y combatidos dentro del hogar, definiendo en buen grado los márgenes de permisividad y/o restrictividad que tendrán en el futuro.

Interacción

Para poder entender mejor la relación de los padres con los hijos se aborda el concepto de interacción, el cual es escenario dentro de la comunicación y a la inversa, no existe una sin la otra. En el proceso de comunicación los sujetos proyectan sus subjetividades y modelos del mundo, interactúan desde sus lugares de construcción de sentido (...), la interacción puede ser comprendida como «el intercambio y la negociación del sentido entre dos o más participantes situados en contextos sociales» (RIZO, 2006).

En la interacción los individuos son situados unos en relación con otros. Este nivel interpersonal se interesa por la interacción y las consecuencias que se derivan de ella y se enfoca sobre todo en relaciones inmediatas (SIMMEL, 2006).

Tipologías de maltrato infantil

Dentro del maltrato infantil existen diferentes tipos de maltrato, centrándose esta investigación en el abandono emocional así como en las secuelas que este causa a lo largo de los años en el niño o niña que ha sufrido este maltrato.

Los niños que sufren abandono emocional, Chávez (2012), señala son “niños invisibles”, pueden acabar por convertirse en “héroe, en sociópata, me ven porque me ven o permanecer invisibles”. Estas características que pueden presentar los niños a lo largo del tiempo pueden mostrar actitudes agresivas con las personas de su entorno, depresiones constantemente y hasta ideas suicidas porque no sienten el apoyo de sus padres, e incluso pueden repetir los mismos patrones de conductas con sus hijos porque quieren que sienta lo que el sintió en su infancia.

ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Datos generales

Por lo que respecta a los datos generales, de los 62 entrevistados el 64.50% de la población corresponde al sexo masculino, y el 35.50% al sexo femenino (ver tabla 1). La edad de los entrevistados va desde los 9 a 12 años, y la edad que más destaca es de los 10 años, (ver tabla 2), además la mayoría 64% de ellos cursan un el quinto grado de primaria.

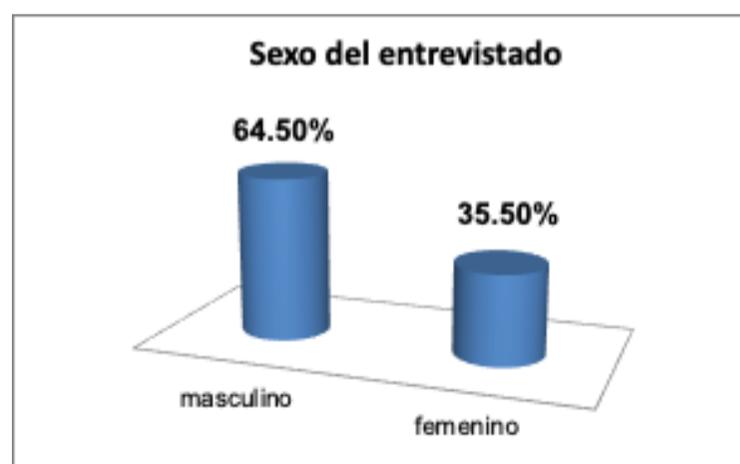


Tabla 1

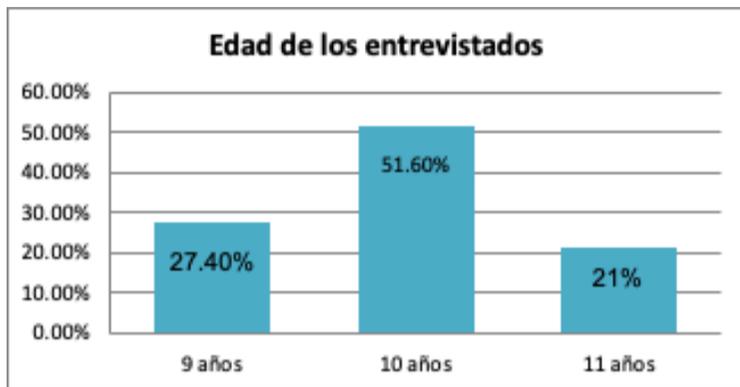


Tabla 2

Familia

Palacios y Rodrigo (2001) definen a la familia como un grupo de personas que comparten un proyecto de vida en el que se generan sentimientos de dependencia, compromiso entre sus miembros y se establecen relaciones de intimidad y reciprocidad. En la actualidad, existen diferentes tipos de familia según su organización y funcionamiento o de su composición (nuclear, extensa, monoparental, reconstituidas y homoparentales), pero la que más ha perdurado en diferentes países es la familia nuclear, donde se puede ver que el 60% de la población entrevistada vive con ambos padres, el 21% vive con uno solo padre, mientras que el resto 18% vive en una familia extensa, conformada por ambos padres, abuelos y tíos que habitan en el mismo hogar. (Ver tabla 3)

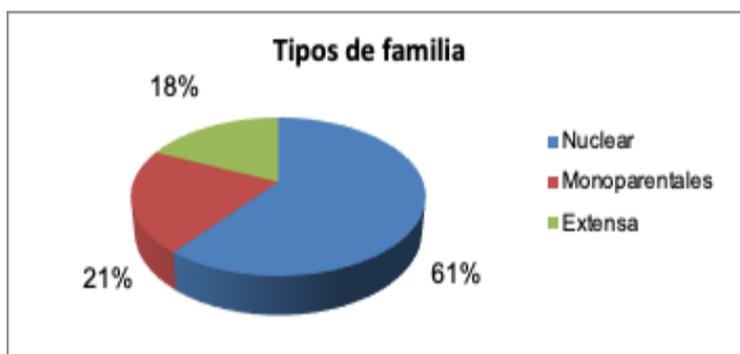


Tabla 3.

El número de personas que viven en el hogar principalmente se compone de 5 y 6 integrantes (45.9%), el 22.9% se compone de 3 a 4 personas y el resto (31.2%) viven en hogares compuestos de 7 a 11 integrantes. Dichos datos son producidos debido a que las familias (52%) solo tienen 1 o 2 hijos, mientras que el 36% va de los 3 a los 4 hijos .

Maltrato Infantil

La OMS (2014) define maltrato infantil a todos aquellos abusos y desatenciones de que son objeto los menores de 18 años, e incluye todos los tipos de maltrato físico o psicológico, abuso sexual, desatención, negligencia y explotación comercial o de otro tipo que causen o puedan causar un daño a la salud, desarrollo o dignidad del niño, o poner en peligro su supervivencia, en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder. De los niños que fueron entrevistados, 15 de ellos (24.2%) alguna vez fue maltratado por su mamá, 14 niños (26.9%) ha

sido maltratado por su papá, el 13.1% por sus abuelos, 9.7% por sus tíos y 3 (4.8%) de ellos han sido maltratados por otras personas externas a su familia. (Ver tabla 4)

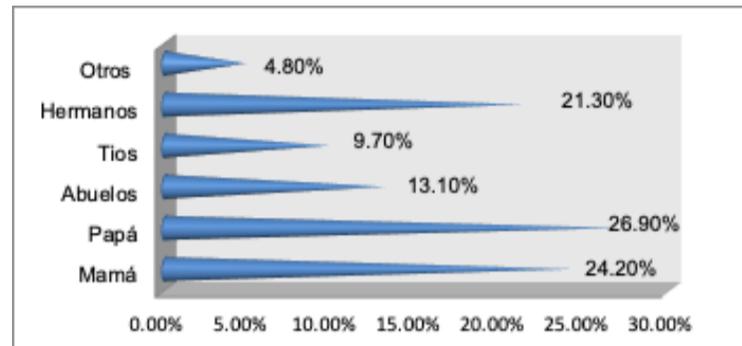


Tabla 4. Alguna vez te ha maltratado alguien.

Otra forma de contribuir a que se dé el maltrato infantil de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud OMS (2014) es la exposición a la violencia de pareja que los niños pueden observar en casa. En su mayoría (63.3%) no ha visto que sus padres peleen enfrente de ellos, mientras que el 36.7% ha sido testigo de algún acto de violencia entre los padres, ya sea gritos, insultos o golpes; y las razones por las que lo hacen según mencionan los niños son porque el padre o la madre se alcoholizan, porque el niño no obedece, porque el padre no los visita. Esto último, en el caso de los padres divorciados o separados. (Ver tabla 5)

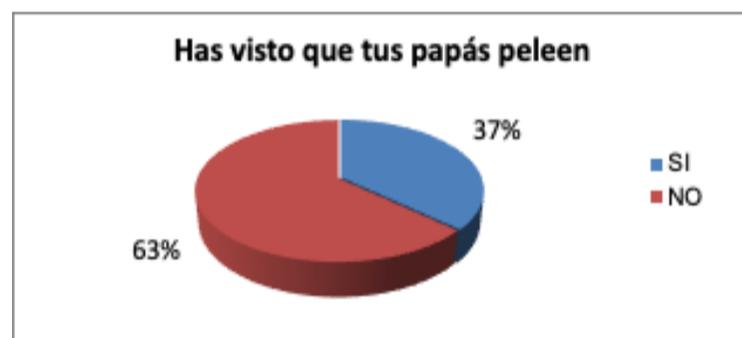


Tabla 5.

Los 62 entrevistados mencionan que las razones por las que los padres maltratan a sus hijos, son en un 32% porque los hijos desobedecen a sus padres, enseguida con un 21% porque le faltan al respeto a los padres, un 8% porque los padres se alcoholizan o emborrachan y finalmente un 3% porque los padres están narcotizados o drogados. (ver tabla 6).

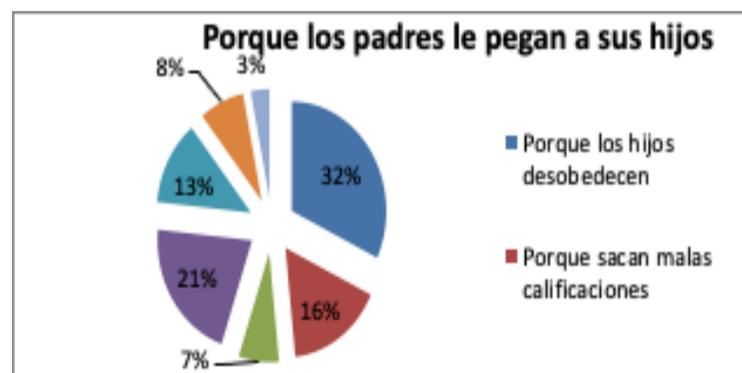


Tabla 6.

Relaciones entre padres e hijos

El 59.7% de los niños considera que tiene una muy buena relación con sus padres, mientras que el 16.1% tiene una relación regular y el 3.2% una muy mala relación y comunicación Olivia y Villa (2014) mencionan que la estructura o relación familiar ha variado con respecto a su forma más tradicional en cuanto a funciones, composición, ciclo de vida y rol de los padres, principalmente por el cambio en el rol de la mujer, la cual, debido a variaciones en su situación económica, se ha visto en la necesidad de salir de su hogar en busca de sustento familiar. Haciendo referencia que el 50% de las madres de familia de los entrevistados trabajan, y el (93.1%) son los padres quien también aportan a la economía del hogar.

La UNICEF (2013) dice que el “padre ausente”, ya sea dentro o fuera del hogar comenzó a verse como un problema no sólo para las mujeres que debían cargar con una parte desproporcionada de las tareas domésticas, sino también para los niños, quienes aparentemente sentían la ausencia de una presencia masculina en términos de atención y modelo de rol.

En cuanto al cuidado de los hijos, la madre en un 37% es la que mayor parte del día está encargada de la crianza de los niños, en seguida los abuelos con un 22%, debido a que son los principales cuidadores cuando la madre no está por motivos laborales, sin embargo, se observa que en un 17% son los papás quienes se están integrando a nuevas pautas culturales y modificación de roles tradicionales, en donde el varón ejerce abiertamente su paternidad y comparte actividades comúnmente ligadas a la mujer, ejerciendo una nueva masculinidad.

También se puede encontrar que el 56.3% de los niños, mencionan que su papá ayuda a la realización de las tareas y en relación con la mamá es el 73.8%. Como se observa, aún es la madre quien lleva a cabo la mayor parte de la crianza de los hijos y en donde se perciben rasgos de la masculinidad hegemónica, sin embargo, se puede reconocer que ya hay signos de cambio de roles y mayor participación en la crianza de los hijos por parte de los padres.

Maltrato emocional y Resiliencia

A continuación, se puede observar que algunos de los niños entrevistados sufren maltrato o abandono emocional por parte de los padres. El 55% se pone triste cuando sus padres no les hacen caso, el 18.3% siente enojo, el 16.7% no siente nada.

CONCLUSIONES.

Esta investigación permite concluir que el maltrato infantil ha existido desde tiempos muy antiguos, sin embargo, en la actualidad ya no solamente es el maltrato físico, ahora con las nuevas formas de educar a los hijos se fueron reconstruyendo las denominaciones de maltrato infantil.

También mencionan que cuando los padres no quieren jugar con los hijos, 23 niños (39%) se siente triste, siguiendo con un 27% a los niños se sienten felices porque sus padres no juegan con ellos.

Cuando los padres discuten o pelean nunca se preguntan qué siente su hijo al ver o escuchar, el 51% se siente triste y un 6.4% siente culpa o coraje ante esta situación a la que se enfrenta. (Ver tabla 7)

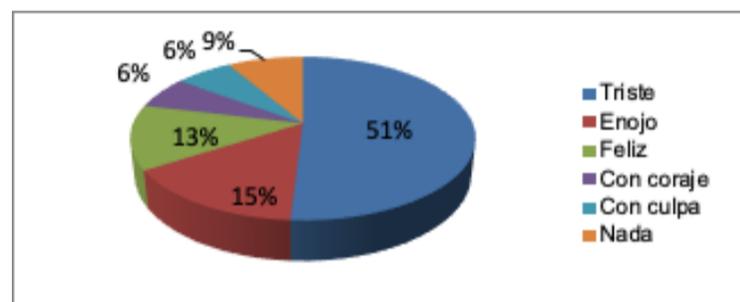


Tabla 7. Que sienten cuando los padres discuten

Si el papá le pega o alguna vez le llegara a pegar a su mamá, el 77.3% de los niños siempre la defendería y solo 7 niños (15.9%) nunca la defendería; y si la madre llegara a pegarle al padre el 29.3% siempre lo defendería, y el 63.4% nunca lo defendería. Se observa con estas cifras el vínculo materno filial es fuerte y se puede explicar por los motivos que se mencionaban anteriormente, por los patrones culturales y las prácticas de crianza tradicionales. (Ver tabla 8)

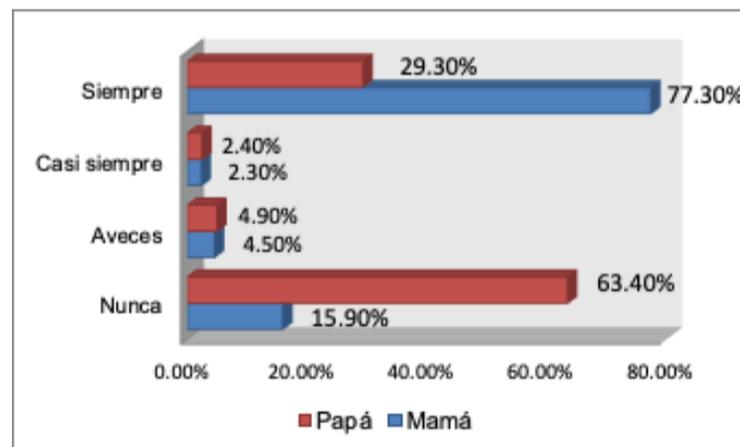


Tabla 8. Si tus padres pelean los defiendes

La autoestima del niño varía según sus estados de ánimo el 58% mencionó que se considera feliz, el 11.3% esta triste, el 17.7% es enojón y el resto 11.3% que es un niño que siempre se porta mal.

atención, cariño o cuidados por parte de los padres de familia o cuidadores que se encuentren a su cargo.

Hoy día se puede observar diferentes edades y tipos de padres en el cuidado y crianza de los hijos, con relación a los padres jóvenes quienes aún les falta madurar, se puede observar que dejan a sus hijos de lado o al cuidado de sus abuelos porque les interesa más convivir con sus amistades y relaciones amorosas, pero sin darse cuenta estos padres pueden provocar que su hijo se sienta abandonado y busque alguna alternativa que remplace esta situación, como puede ser las drogas, amistades delictivas, ideas suicidas y en algunos casos puede ser agresivo con las personas de su entorno o incluso puede llegar a repetir los mismos patrones de conductas con sus hijos.

Con relación a los padres solteros, éstos salen en busca de crecimiento y sustento familiar ocupando una mayor parte de su tiempo en las actividades laborales para darles una mejor calidad de vida a sus hijos, dejándolos a cargo de los abuelos o instituciones educativas, sintiéndose los hijos tristes y abandonados por sus padres, debido a que no comparten de su tiempo con ellos ya que en algunas situaciones pueden llegar cansados o realizando actividades del hogar.

En cuanto a los padres que ambos trabajan y les dan una buena calidad de vida a sus hijos, se puede observar que algunos de ellos les compran obsequios como son los aparatos electrónicos, compensando así el tiempo que no se convive en familia, señalando que en algunas ocasiones el niño puede sentir que sus padres no se interesan por él o pueden llegar a tener una actitud de “¡me ven porque me ven!” el cual el niño opta por vestirse de forma extravagante y exhibirse. Cabe mencionar que cuando existen problemas de pareja dentro del hogar y los hijos los encuentran discutiendo estos pueden llegar a sentir culpa, coraje, tristeza y odio hacia la situación que se está presentando e incluso prefieren jugar a algo que les gusta para pensar en otra cosa y no sentirse culpables.

Con base en los resultados obtenidos sobre los factores

familiares presentes en el abandono emocional de los niños que asisten a la Escuela Primaria Emiliano Zapata de la Ciudad de Saltillo, Coahuila, se puede concluir que el estudio muestra algunos signos de que si influyen los factores familiares como el contexto familiar, el tipo de familia, la relación entre la pareja, la relación entre padres e hijos, la interacción del vínculo filial, el tiempo que dedican los padres al hijo, los cuidados que le brindan, los sentimientos que tiene el niño en relación a la dinámica familiar. Por lo que se cumple con el objetivo planteado al inicio del estudio y se da respuesta a la pregunta central de investigación.

Propuestas

Se plantean algunas propuestas desde la disciplina del Trabajo Social para abordar el problema estudiado:

Implementar pláticas a los padres de familia acerca de la importancia que tiene los cuidados de los hijos para su desarrollo físico, psicológico y social, previniendo aquellas consecuencias que puedan tener, siempre y cuando recordando que el tiempo que les dediquen a sus hijos tiene que ser de calidad y no de cantidad.

Intervenir de forma responsable y respetuosa con aquellos niños que puedan estar sufriendo algún tipo de maltrato, tomando decisiones y acciones correctamente, respetando siempre los derechos del niño. Para después en un segundo momento darles seguimiento a los casos y canalizarlo alguna institución donde tanto el niño como la familia sean apoyadas.

Implementar proyectos dirigidos a padres de familia y niños, con el fin de informarlos acerca de los tipos de maltrato que existen y qué consecuencias puede traer consigo si no se atienden a tiempo.

Dentro de las instituciones educativas, trabajar en equipo con otros profesionales y servicios de la comunidad abordando los casos de maltrato infantil, facilitando la realización de un trabajo cooperativo e integral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRITANICA, E. (2009). LA FAMILIA: CONCEPTO, TIPOS Y EVOLUCIÓN. Recuperado el 27 de Septiembre de 2020, de http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/BV/S0103/Unidad%204/lec_42_LaFam_ConcTip&Evo.pdf
- CHAVEZ, M. A. (2012). Hijos invisibles. MEXICO: Grijalbo .
- ESCALANTE, F., & López, R., (2002). Comportamientos preocupantes en niños y adolescentes (2da edición). México: editorial asesor pedagógico, SA. De C.V.
- Gloria, L., & GARCIA, M. (2009). Interacción familiar y desarrollo emocional en niños y niñas. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20130711104715/ArtGloriaCeciliaHenaoLopez.pdf>
- ISAZA, V. L. (26 de noviembre de 2013). Una aproximación a los contextos familiar y escolar como posibilitadores del desarrollo social. Recuperado el 2 de diciembre de 2019, de <file:///C:/Documents%20and%20Settings/Usuario/Mis%20documentos/Downloads/Dialnet-UnaAproximacionALosContextosFamiliarYEScolarComoPo-4766796.pdf>
- KEMPE, C. H. (1962). Measles vaccine in children with asthma and tuberculosis. *American Journal of Diseases of Children*, 103(3), 409-409.
- OLIVA, E., & VILLA, V. (junio de 2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. Recuperado el 27 de Septiembre

- de 2019, de <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v10n1/v10n1a02.pdf>
- OMS, 2018 https://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/adolescence/dev/es/ rescatado el 04 de junio 2020.
- PALACIOS, J. & RODRIGO, M. J. (2001). La familia como contexto de desarrollo humano. Familia y desarrollo Humano. Madrid. Alianza.
- RAMIREZ, S. L. (2007). EL FUNCIONAMIENTO FAMILIAR EN FAMILIAS CON HIJOS DROGODEPENDIENTES. Recuperado el 5 de Diciembre de 2019, de https://www.uv.es/lisis/otras-publica/tesis_lucia.pdf
- ROMERA, I. M. (18 de Junio de 2002). Calidad de vida en el contexto familiar: dimensiones e implicaciones políticas. Obtenido de <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/80949.pdf>
- RIZO, G. M. (2006). La interacción y la comunicación desde los enfoques de la psicología social y la sociología fenomenológica. Recuperado el 28 de Septiembre de 2019, de <http://ddd.uab.cat/pub/analisi/02112175n33/02112175n33p45.pdf>
- SIMMEL, G. (2006). Sociabilidad e Interacción. Recuperado el 28 de Septiembre de 2019, de <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moe-bio/27/rizo.pdf>
- UNICEF. (NOVIEMBRE de 2003). NUEVAS FORMAS DE FAMILIA PERSPECTIVAS NACIONALES E INTERNACIONALES. Recuperado el 27 de SEPTIEMBRE de 2019, de http://files.unicef.org/uruguay/spanish/libro_familia.pdf

Rutas del empoderamiento femenino universitario

Mayra A. Chávez Martínez, Joel Zapata Salazar, Jana Petrzelova de Serrano y Keila Selene Solano Avendaño

RESUMEN.

El empoderamiento es un proceso mediante el cual las mujeres aumentan su capacidad para moldear sus propias vidas y su entorno, una evolución en la conciencia de las mujeres sobre sí mismas y su estado en su eficiencia y en las relaciones sociales. Las rutas del empoderamiento han sido complicadas para las mujeres y han tenido que sortear diversos obstáculos. Ciertamente, nos encontramos lejos de una situación de paridad entre hombres y mujeres, sin embargo, hay avances y matices en ciertos sectores. La presente investigación tiene por objetivo general, analizar el nivel de empoderamiento entre las académicas universitarias en una universidad pública en la ciudad de Saltillo, Coah. Para ello se realizó un estudio empírico exploratorio con metodología cuantitativa: frecuencias y contraste. El instrumento usado fue el cuestionario IMEM (Hernández y García, 2008) en una muestra no aleatoria compuesta por 201 mujeres académicas universitarias de entre 10 y 29 años de antigüedad. El análisis de los resultados pone de manifiesto la existencia de diversas formas de empoderamiento, en donde el 38% de las mujeres presenta un nivel alto, el 48% un nivel medio y solo 28 mujeres presenta un nivel bajo. Dichos resultados están íntimamente vinculados con el alto nivel de escolaridad de las académicas universitarias. Se concluye, que en su mayoría las mujeres encuestadas perciben a una mujer líder como una persona muy activa, con alta participación en actividades, emprendedora y autosuficiente.

Palabras clave: universitarias, trabajo desarrollo de la mujer

ABSTRACT.

Empowerment is a process by which women increase their capacity to shape their own lives and their environment, an evolution in women's awareness of themselves and their status in their efficiency and in social relationships. The routes to empowerment have been difficult for women and they have had to overcome various obstacles. Certainly, we are far from a situation of parity between men and women, however, there are advances and nuances in certain sectors. The general objective of this research is to analyze the level of empowerment among university academics in a public university in the city of Saltillo, Coah. For this, an exploratory empirical study was carried out with quantitative methodology: frequencies and contrast. The instrument used was the IMEM (Hernández y García, 2008) questionnaire in a non-random sample made up of 201 female university academics between 10 and 29 years length of service. The analysis of the results reveals the existence of various forms of empowerment, where 38% of women present a high level, 48% a medium level and only 28 women present a low level. These results are closely linked to the high level of education in university academies. It is concluded that most of the surveyed women perceive a female leader as a very active person, with high participation in activities, entrepreneurial and self-sufficient.

Keywords: university professors, work, women's development

ANTECEDENTES:

Desde la segunda mitad del siglo XX, se popularizaron los temas relacionados con la mujer y el papel que la sociedad le asignaba. A raíz de esto, surgieron investigaciones, se construyeron nuevos conceptos y surgieron movimientos que se oponían a las concepciones establecidas y patriarcales sobre el hecho de ser mujer, sus vivencias y sus capacidad de acceso al desarrollo.

En 2007, Batliwala indaga en el proceso que permitió acuñar el concepto empoderamiento desde diversas perspectivas teóricas. Su artículo "El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción" sirvió como plataforma para el posicionamiento político de las mujeres en distintos espacios, entre ellos, el laboral.

En ese sentido, cabe destacar que las condiciones sociales, laborales, educativas y culturales en las que se ha desarrollado la

mujer en América latina no ha sido favorable, situación que ha condicionado el desarrollo del movimiento feminista. Éste, ha trascendido través del siglo XX y junto a él, los ideales históricos de equidad y justicia: laboral, social y cultural y recientemente el feminicidio y el acoso callejeros.

El siglo XX heredó constructos y estereotipos fuertemente arraigados en las sociedades occidentales. La concepción de las mujeres como "sexo débil", reservadas al ámbito privado y con ello al cuidado y educación de los hijos y labores "propias de su sexo", las condenó a tareas propias del servicio y del hogar. Sin embargo, esta situación fue más bien una apariencia. Las mujeres se incorporaron al mercado laboral desde finales del siglo XIX en distintas formas. Los acontecimientos históricos del siglo XX fungieron como catalizador para facilitar el tránsito al ámbito público del trabajo en un marco de invisibilización y

de aportaciones soslayadas a la economía. No obstante, en las últimas décadas, la condición de invisibilización y desigualdad de la mujer, se ha vuelto un foco de atención para ser trabajado institucionalmente con diferentes estrategias que modifican los esquemas dominantes.

En este contexto, persisten dos problemas importantes: a) uno de ellos, la concepción depauperada del empoderamiento de las mujeres, relacionado con las necesidades prácticas de ellas mismas; b) el segundo, se relaciona con los roles impuestos socialmente a las mujeres, en donde se les percibe como un instrumento que permite mejorar las condiciones familiares y hogareñas, logrando así reforzar las tradiciones de género anquilosadas. En el contexto universitario, las académicas viven la reproducción de desigualdades sociales vinculadas a su incorporación a la vida académica y política institucionales; a diversos aspectos estructurales y a la restricción al acceso a los niveles más altos de la vida política universitaria. (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2014).

Problema:

MARCO TEÓRICO:

En el ámbito universitario algunas mujeres deciden dejar de lado sus estudios académicos una vez que están cursando la carrera profesional; esto se debe a diversos factores como la desigualdad salarial, la falta de modelos a seguir, pocas oportunidades de reconocimiento, dificultades para lograr una adecuada inserción laboral, poca presencia en posiciones de liderazgo, falta de redes de colaboración, y ambientes de trabajo no apropiados (Espinoza y Linares 2019). Lo anterior, lo reafirma Fernández, puesto que el género sí marca diferencia en las oportunidades de estudio (Fernández, Ruiz y Guijarro, 2006).

Lo anterior se vincula íntimamente con la noción de empoderamiento femenino. Peterson y Zimmerman (2004), puntualizan que el empoderamiento es un proceso el cual requiere mucha participación de los individuos a través de las comunidades, las organizaciones y grupos que buscan aumentar la eficiencia, el control y la justicia social. Por su parte, León (1999) puntualiza que entendiendo el empoderamiento implica la asignación de poder a una parte que antes no lo tenía. Shuler apunta el concepto y considera que aplicar el término en cuestiones de género, lo convierte en empoderamiento de la mujer, cuya función es el incremento de la capacidad de modificar sus propias vidas y todo su entorno, haciendo un cambio radical en como las mujeres se perciben a sí mismas, sus estatus y en interacciones sociales; esto se traduce en autonomía, dominio y libertad de decisión.

Por su parte, Young (1997) piensa que es posible lograr un empoderamiento de la mujer de una manera colectiva, involucrando a todas las personas oprimidas en las tomas de

El problema del empoderamiento entre las mujeres universitarias presenta implicaciones importantes en las distintas esferas en donde se desarrolla la mujer; éste depende, en buena medida, de las estrategias que las mujeres hayan podido emplear para conciliar los espacios de vida familiar y laboral. Esta situación se traduce en desigualdades sistémicas de tipo laboral, económico, social y dentro de la política universitaria.

El objetivo de esta investigación fue analizar el nivel de empoderamiento entre las académicas universitarias en una universidad pública en la ciudad de Saltillo, Coah., a la luz de los enfoques teóricos y metodológicos que permitan el análisis de la situación general de las académicas y los elementos que influyen para ello.

La justificación del presente estudio está dada a partir de la necesidad de contar con elementos cuantitativos para analizar el alcance que se tiene en las universidades del nivel de empoderamiento percibido y por consiguiente del grado de equidad alcanzado por la institución.

decisiones ya que gracias a esta acción se pueden dar cuenta de sus propias limitantes.

De este modo, el concepto abarca tres niveles: individual, colectiva y de relaciones; tres dimensiones: a) la personal, como desarrollo del sentido del yo, de la confianza y la capacidad individual; b) la de las relaciones próximas, como capacidad de negociar e influir en la naturaleza de las relaciones y las decisiones, y c) la colectiva, como participación en las estructuras políticas y acción colectiva basada en la cooperación (Rowlands 1997); y seis manifestaciones necesarias: a) sentido de seguridad y visión del futuro, b) capacidad de ganarse la vida, c) capacidad de actuar eficazmente en la esfera pública, d) mayor poder de tomar decisiones en el hogar, e) participación en grupos no familiares y uso de grupos de solidaridad como recursos de información y apoyo y f) movilidad y visibilidad en la comunidad (Shuler, 1997).

Sin embargo, la valoración del empoderamiento resultaba muy objetiva por lo que se optó por modificar los indicadores los cuales eran aislados o compuestos, dando como resultado siete factores, mismos que se miden a partir del cuestionario "Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer", los cuales son: Participación, temeridad, influencias externas, independencia, igualdad, satisfacción social y seguridad (Hernández y García, 2008).

Entonces después de analizar estas definiciones aisladas de las autoras podemos comprender de mejor manera que es lo que consideran como empoderamiento de la mujer, ahora debemos explorar lo que las autoras consideran como una forma de

empoderar a las mujeres.

Shuler asegura que logrando crear una concientización profunda y analítica acerca de los siguientes 6 temas es posible lograr empoderar a una mujer: 1) Su sentido de seguridad y visión de futuro, 2) la capacidad de ganarse la vida, 3) las habilidades para actuar eficazmente en sus relaciones públicas, 4) Mayor poder en la toma de decisiones de la casa, 5) Participación en grupos no exclusivos de los familiares y uso de grupos de solidaridad como recursos de información y la 6) movilidad y visibilidad en una comunidad. Shuler recalca que las mujeres deben entender el efecto multifactorial de su opresión y también las acciones efectivas para una transformación.

Riger (2007) complementa la información diciendo que para lograr un verdadero cambio efectivo es totalmente necesario un enfoque político-histórico con el objetivo de contrastar el sentido de empoderamiento o autoestima y su habilidad real para controlar la toma de decisiones, ella quiere evidenciar que en ocasiones no hay un empoderamiento real de las mujeres sino una sensación de tener más poder.

Stromquist afirma que el empoderamiento se divide en tres factores importantes que deben esclarecerse y un recurso potenciador. El primer factor es el cognitivo, este engloba la comprensión que tienen las mujeres mismas de su contexto de subordinación causado por la sociedad y de su propia necesidad de tomar decisiones, el factor psicológico donde se encuentran los sentimientos que las mujeres experimentan de manera personal y en un grupo social para mejorar la situación así como sentirse motivada y con esperanza de creer en el cambio, y el último factor es el sociopolítico en el cual la mujer debe tener las competencias necesarias para crear un grupo, organizarlo y con este generar el cambio social, el potenciador es el capital económico, trabajar fuera de a casa en algunas ocasiones puede verse como una carga extra, el acceso al trabajo facilita la independencia económica de las mujeres y además genera un mayor nivel de independencia en general.

De aquí que las teóricas del empoderamiento aseguren que para generar un movimiento colectivo de empoderamiento es necesario juntar a las personas afectadas por opresión y brindarles la oportunidad de decidir para que sean capaces de enterarse y liberarse de sus limitaciones y bloqueos mentales (Young, 2017).

Solamente así sería posible llegar a tener un empoderamiento colectivo, el cual entenderíamos como la capacidad de emprender acciones conjuntas para modificar estructuras sociales y políticas más amplias (Ochamn, 2016). Sin embargo, es necesario permitirles a las mujeres que adquieran diferentes habilidades a relacionarse, organizarse y resolver conflictos, para adquirir estas habilidades es necesario deslindarse de las labores del hogar y empezar a desarrollar las aptitudes anteriormente mencionadas.

Para cumplir con lo anterior es importante tener la capacidad suficiente para negociar las labores del hogar con los integrantes de la familia, ya que así estos en lugar de dar más trabajo, serán unos grandes apoyos que le brinden poder a la mujer y a su vez le permita tener mejores relaciones, esto también aplica para las demás situaciones como las laborales o sociales.

El empoderamiento de la mujer universitaria implica una gran participación en la implementación del trabajo, pero no solo de eso sino también hay que hacer una planeación de estrategias, diseños y evaluaciones que les permita llegar al empoderamiento de forma más rápida y efectiva. En las instituciones educativas, el empoderamiento demanda mayor horizontalidad en las prácticas vinculadas con el ejercicio del poder, mayor involucramiento en la tomas de decisiones, mayor autonomía en la organización del trabajo y mayor control sobre el desempeño laboral (Chiavola, Cendrós y Sánchez, 2008). Esto es, de acuerdo con Torres (2009), una..._

... nueva visión del acto pedagógico (que) exhorta a la universidad a orientar sus acciones al menos hacia tres desafíos en el contexto áulico, el primero se centra en la necesidad de una práctica liberadora orientada por las nuevas políticas educativas para la educación superior y que en consecuencia accione una educación empoderadora, el segundo señala el compromiso del profesional docente en la formación de intelectuales empoderados, el cual advierte sobre la necesaria revisión y reflexión acerca de sus prácticas en el aula y el tercero desvela la acción estudiantil como elemento primario y condicionante para su transformación.

Este tercer aspecto quizás representa el desafío más álgido en una educación para el empoderamiento, pues requerirá de un proceso de concienciación que le permita al estudiante no solo reconocerse con capacidades, sino asumirse como protagonista en el hecho educativo de tal manera que problematice, cuestione, desafíe estructuras y proponga acciones de cambio individuales y colectivas con responsabilidad hacia sí mismo o sí misma, su institución y su sociedad, pues ganar poder implica también actuar responsablemente y con ética frente a sí y frente al colectivo (pág. 93).

Como se observa, las académicas no sólo son participantes, sino más bien, artífices de una concepción distinta a las prácticas patriarcales anquilosadas que se venían realizando hasta nuestros días. Recuérdese que cuando se empodera a una mujer se producen ciertos cambios en la persona, Shuler escribió que los cambios se extienden desde la cognición, la psicología y la economía, Riger (2007) menciona como la persona empoderada debe adquirir las habilidades para ser autónoma, sentir dominio sobre sus pertenencias, habilidades y pensar de sí misma como un ser libre.

Hay situaciones que pueden entorpecer o directamente dificultar el proceso de empoderamiento de la mujer, Shuler afirma que una de las situaciones que puede retener el cambio

es la falsa sensación de empoderamiento cuando en realidad no se ha generado un cambio ni una adquisición de poder, también Riger (2007) dice que mientras no se tomen en cuenta las fuerzas socio políticas mayores cualquier acción será transitoria o ineficaz. Queda claro que las características fundamentales para el empoderamiento de la mujer se encuentran en el ámbito social; ellas deben adquirir habilidades para confiar en que son capaces de crear nuevos ambientes, capaces de organizar nuevos grupos, dirigirlos y tener influencia en los debates públicos estas habilidades sociales se convertirán en factor potenciador y en una prueba innegable de que han sido empoderadas siendo ahora capaces también de cuestionar las relaciones interpersonales o institucionales que se generen en su localidad.

Por su parte, de la Fuente (2012) conceptualiza al empoderamiento como un indicio claro de desarrollo; es decir, una forma de lograr que las mujeres ganen poder por sí mismas, ya sea de una manera individual o una manera de colectivo pero necesitan forzosamente un nivel de organización adecuado, generando oportunidades de que sus opiniones se consideren en ámbitos políticos, económicos y sociales.

También es señalado al empoderamiento como una herramienta para cambiar el orden y las estructuras sociales con un enfoque de abajo hacia arriba, recalca como es necesario el empoderamiento de la comunidad local para iniciar el cambio de las desigualdades sociales.

Como Durston (2000) resume al empoderamiento como un proceso por el que se consigue, se desarrolla, toma o se facilita la obtención de autoridad y habilidad, pero es recalca que es un proceso en el cual un grupo consigue empoderarse no que una entidad superior se lo confiera.

Entonces Schuler y Kadrigamar-Rajasingham plantean que el empoderamiento es un término muy complejo y es de vital importancia organizar estrategias muy planificadas para ser asertivas y producir un cambio real. Aunque reconocen la complejidad que esto conlleva ya que la inferioridad femenina y las relaciones de género desiguales se encuentran grabadas en muchos factores, como la historia, la psicología, las leyes del estado, las culturas, en la religión, en las instituciones y en los círculos sociales, es por eso que encuentran necesario planificar

las estrategias de empoderamiento (Lamelas y Aguayo 2012).

La Comisión Económica para América Latina plantea entonces una estrategia planificada para el empoderamiento de las mujeres que consta de 5 pasos, 1) la creación de espacios especializados para que los sectores excluidos participen en las decisiones políticas, 2) La creación de derechos y la correcta protección y divulgación de estos, 3) Que el sector excluido pueda participar activamente en las estrategias adoptadas por la sociedad, 4) La facilitación de efectuar la ciudadanía y la producción, incluyendo los conocimientos necesarios y los medios para el análisis de las dinámicas económicas y políticas importantes, 6) La creación y facilitación a puntos donde hay recursos financieros e informáticos que posibiliten el aprovechamiento de espacios, derechos, organización y capacidades en competencia.

La autonomía garantizada para las mujeres es una forma en la que se podrá medir el empoderamiento y decidir si se ha superado o no la exclusión social. Lamelas y Aguayo (2012) realizaron una investigación para analizar la situación actual del papel de la mujer en el emprendimiento en latino América, tomando al emprendimiento como la educación y la oportunidad de ocupar puestos en la política, se concluyó que la mayoría de los países han logrado superar la cantidad de mujeres logran educarse y se han cerrado las brechas entre la población adulta de ambos sexos que tenían mínimo nivel secundaria terminado; incluso, en algunos países, la situación se ha inclinado hacia ellas sin embargo existen aún preocupaciones por la situación de las mujeres localizadas en los países de menor nivel de desarrollo. En ese sentido, Cuba y Chile destacan como los países con menores desigualdades de género.

Finalmente, la Cuarta Conferencia Mundial sobre las mujeres en Beijing (1995) propone la utilización del concepto "Mainstreaming" que define como un proceso político en el cual se replantean nuevas formas de crear y enfocar políticas, cambios en la política de organizaciones e instituciones y de esta forma lograr un cambio en las estructuras sociales. La Unidad Técnica Proyecto Calíope (2007), puntualiza que "Se trataría pues de hacer política pública integrando el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los procesos de planificación, ejecución y evaluación, reconociendo que las desigualdades de género" (Pág. 10).

MÉTODO

La presente investigación fue de tipo cuantitativo. Se trató de una investigación exploratoria de alcance descriptivo. Se realizó un muestreo intencional de académicas universitarias en la UAdeC de la Unidad Saltillo, integrándose una muestra de 201 participantes con edades entre los 30 y 39 años. Se aplicó el Instrumento para medir el Empoderamiento de la Mujer (IMEM) de Hernández y García (2008); se trató de una escala tipo Likert con 4 opciones de respuesta que van desde

el acuerdo total hasta el desacuerdo. Los datos obtenidos se analizaron bajo el tratamiento estadístico de frecuencias y sumatoria de reactivos a través del programa estadístico IBM SPSS Statistics 24.

RESULTADOS

El instrumento analizó el contenido a través del análisis factorial con rotación varimax, obteniendo 7 factores, que explican el 54.72% de la varianza total. Estos fueron:

1. Empoderamiento participativo

Nivel de empoderamiento participativo	Frecuencia	Frecuencia acumulada	Porcentaje
Nivel alto	76	76	38%
Nivel medio	97	201	48%
Nivel bajo	28	104	14%

Ciertamente, un 38% de las participantes refirieron un empoderamiento participativo alto. Esto puede atribuirse al alto nivel de escolaridad de las académicas, las políticas universitarias de equidad y el involucramiento cada vez mayor en los procesos institucionales. Los valores altos, indican una autopercepción de liderazgo, actividad, emprendedurismo, libertad y autosuficiencia; sin embargo, los valores intermedios y bajos, suman el 62%. Este dato, refleja una imagen auto percibida que las coloca en el contexto de la pasividad, poco activa, poco involucrada en la toma de decisiones; ejecutora de roles tradicionales de género.

2. Temeridad

Nivel	Frecuencia	Frecuencia acumulada	Porcentaje
Nivel Bajo	2	2	1%%
Nivel Medio	10	12	5%
Nivel Alto	189	201	94%%

Los resultados muestran que las participantes autoperciben un nivel alto de temeridad. Ello indica que su autopercepción es la de mujeres valientes, sin temor a tomar decisiones, seguras en sus acciones; asumen las consecuencias de sus acciones, conscientes de sus decisiones. Se advierte un mayor nivel de sororidad, pueden involucrarse en acciones colectivas en pro del desarrollo propio y de las demás, capaces de ejercer su liderazgo y ocupar su lugar necesario en la sociedad; no están dispuestas a ceder el lugar ganado por ellas y las que les antecedieron.

3. Influencias externas

Nivel	Frecuencia	Frecuencia acumulada	Porcentaje
Nivel Bajo	200	200	99%%
Nivel Medio	1	201	1%%

Este indicador llamó la atención por lo definido de la tendencia. Casi el total de la muestra expresa un nivel de influencia externa bajo. Ello indica que aun cuando se perciben capaces de ser líderes, reconocen que su liderazgo se encuentra condicionado por fuerzas y agentes externos. Incluso, un locus de control externo; es decir, aun cuando se saben capaces de asumir el liderazgo, las condiciones del entorno (universitario) no son favorables para ello.

4. Independencia

Nivel	Frecuencia	Frecuencia acumulada	Porcentaje
Nivel Bajo	14	14	7%
Nivel Medio	111	125	55%
Nivel Alto	76	201	38%

El 38% refieren un nivel de independencia alto; mientras que el en conjunto, el 62%, refieren un nivel medio y bajo. Esto se traduce en que las participantes requieren de la proporción de ciertos estímulos para alcanzar un estado de bienestar. Esta situación refleja la manera en que las mujeres, incluso con alta escolaridad, han sido socializadas y refleja los roles y los estereotipos de género dominantes en las esferas académica y personal en la generación de mujeres adulto-medio que participaron en el estudio. Ello implica la consciencia de autonomía en las propias decisiones y la poca subordinación en las relaciones de trabajo con los demás, salvo por cuestiones formales.

5. Igualdad

Nivel	Frecuencia	Frecuencia acumulada	Porcentaje
Nivel Bajo	65	64	32%
Nivel Medio	77	141	38%
Nivel Alto	60	201	30%

En conjunto, el 68% de las participantes refirieron un nivel de igualdad medio y alto. Ello significa que no percibe limitaciones para trabajar y posicionarse frente a los hombres en términos de pares. Este dato es interesante ya que el hecho de que las participantes no perciban limitantes y techos de cristal, no implica que no existan; simplemente se camuflajan bajo formas patriarcales de igualdad, como las restricciones al acceso a los puestos más altos de decisión. Esta pseudo-percepción de igualdad o igualdad encubierta, contrasta con la percepción de igualdad baja mostrada el 32% de las académicas.

6. Satisfacción social

Nivel	Frecuencia	Frecuencia acumulada	Porcentaje
Nivel Bajo	28	28	14%
Nivel Medio	96	124	48%
Nivel Alto	77	201	38%

Los valores dominantes fueron medio (48%) y alto (38%), lo que indica un alto grado de confianza, autoestima, respeto y valor propio y a los demás. En general, se encuentran satisfechas con su trabajo, con sus roles profesionales, personales y familiares y con los logros obtenidos. Mientras que un 14% refirió un nivel de satisfacción social bajo, lo que se traduce en desvalorización generada por su entorno, poco reconocimiento hacia sí y hacia su trabajo, desmotivación, conflictos laborales e interpersonales malestar y negación del mismo, ansiedad, estrés, trastornos del

sueño, baja autoestima, poca necesidad de logro, entre otros.

7. Seguridad

Nivel	Frecuencia	Frecuencia acumulada	Porcentaje
Nivel Bajo	11	11	6%
Nivel Medio	59	70	29%
Nivel Alto	131	201	65%

El 29% refirió un nivel de seguridad medio y el 65% un nivel de seguridad alto. La seguridad medida se refiere a seguridad personal, confianza y búsqueda de mejores posiciones en cualquier ámbito. Por el contrario, el 6% refirió un nivel de seguridad medio, lo que implica miedo, dificultad en la toma

de decisiones. Poca satisfacción personal y poca satisfacción laboral. En el contexto de las académicas, la seguridad se vincula con la posición y las condiciones laborales. La muestra se tomó con PTC y no se incluyeron académicas de tiempo parcial, lo que probablemente hubiese mostrado resultados diversificados.

Total

Nivel de empoderamiento	Frecuencia	Frecuencia acumulada	Porcentaje
Nivel Bajo	27	27	13%
Nivel Medio	126	153	76%
Nivel Alto	48	201	24%

CONCLUSIONES:

De acuerdo con los resultados anteriores, se puede observar que las académicas universitarias mostraron un nivel de empoderamiento medio. Esto se traduce en el entendimiento de que, aun cuando se han tomado acciones afirmativas a nivel universitario, el camino aún está lejos de consolidarse; más aún, de poder afirmarse que existe un nivel satisfactorio de empoderamiento tal como lo demanda la perspectiva de género y de derechos humanos, que la misma Universidad se ha comprometido a respetar y promover.

Por otro lado, existen múltiples áreas que no son exclusivamente la docencia, como la gestión y la investigación en donde las mujeres aún se encuentran lejos de ocupar el espacio legítimo que por tantos años se les ha negado. Esto queda manifiesto en la percepción de igualdad, en donde los niveles medio y bajo

marcan una brecha significativa. Por otro lado, la satisfacción social, también marca una tendencia desfavorable.

Por otro lado, es importante destacar que, en la línea de Shuler (1997), las mujeres identifican el empoderamiento como un "Proceso por medio del cual se incrementa la capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas y su estatus, y en su eficiencia en las relaciones sociales", se debe señalar que en este estudio se encontró que se está dando un cambio de actitud en la población estudiada, aunque de manera y en grados diferentes. A manera de ejemplificarse sobresale la presencia de habilidades y capacidades de las mujeres al tomar decisiones, respecto tanto a la esfera privada como la esfera pública.

REFERENCIAS

- Batliwala, B. (2007). El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción. En M. León (Comp.), Poder y empoderamiento de las mujeres (pp.187-212). Santafé de Bogotá: Tercer Mundo Editores. https://www.congresoed.org/wp-content/uploads/2014/10/D4_Batliwala_1997.pdf
- Buquet, A., Cooper, J.A., Mingo, A., Moreno, H. (2013). Intrusas en la universidad. México: Universidad Nacional autónoma de México
- Chiavola, C., Cendrós, P. y Sánchez, D. (2008). El empoderamiento desde una perspectiva del sistema educativo. *Omnia*, 14 (3), 130-143
- Espinoza, E, y Linares V.(2019) El rol de las redes sociales y el empoderamiento de las mujeres en medicina. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2019;36(2):136-41. Doi: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.5092>.
- Fernandez, J., Ruiz, M., Guijarro, M., et al. (2016). Tiempos de equidad de género: descripción de las desigualdades entre comunidades autónomas, España 2006-2014. *Gac Sanit*, 30(4):250-257. Recuperado de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0213911116300450?token=E4C4AC116FAD41EBF9AE9F1A8C725B38BAB9EF7D8130BB5E90E-FF5922E9960469F7C7C4029CE3C136EDD810975D4C730>
- Fernández, C. R., y Lemus, N. C. (2010). Empoderamiento de la mujer en el atletismo: buscando otra "equidad de género". *Cultura, Ciencia y Deporte*, 5(15), 82-84.
- Fuente de la González, G. (2012). Modelos de género ante los proyectos de desarrollo rural, el caso de la moraña (Master). Universidad de Salamanca.
- Hernández, J.E. y García, R. (2008). Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
- Lamelas Castellanos, N. y Aguayo Lorenzo, E. (2012). Empoderamiento femenino y desigualdad de género en Latinoamérica. In *Investigación y género, inseparables en el presente y en el futuro: IV Congreso Universitario Nacional Investigación y Género*, [libro de actas](pp. 917-928).

- Unidad para la Igualdad, Universidad de Sevilla.
- León, M. (2007). Poder y empoderamiento de las mujeres. Santafé de Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Peterson, N. Andrew y Zimmerman, Marc A. (2004). Beyond the Individual: Toward a Nomological Network of Organizational Empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 34 (1-2), 129-145.
- Riger (2007), S. ¿Qué está mal con em empoderamiento. En M. León (Comp.), Poder y empoderamiento de las mujeres (pp.55-76). Santafé de Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Rowlands, J. (2007). Empoderamiento y mujers rurales en Honduras un modelo para el desarrollo. En M. León (Comp.), Poder y empoderamiento de las mujeres (pp.213-245). Santafé de Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Schuler, M. (1997). Los derechos de las mujeres son derechos humanos: la agenda internacional del empoderamiento. En M. León (Comp.), Poder y empoderamiento de las mujeres (pp.29-44). Santafé de Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Stromquist, N. (1997). La busqueda del empoderamiento: en qué puede contribuir el campo de la educación. En M. León (Comp.), Poder y empoderamiento de las mujeres (pp.75-98). Santafé de Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Torres, A. (2009). La educación para el empoderamiento y sus desafíos. *Sapiens, Revista Universitaria de Investigación*, 10 (1), 89-108
- Unidad Técnica Proyecto Calíope (2007). Protocolo de Implatación de Mainstreaming de Género. Madrid: Autor
- Young, K. (1997). El potencial transformador en las necesidades prácticas: empoderamiento colectivo y el proceso de planificación. En M. León (Comp.), Poder y empoderamiento de las mujeres (pp.99.118). Santafé de Bogotá: Tercer Mundo Editores.

Estudio del uso del lenguaje sexista en la normativa que establece las enseñanzas mínimas para la etapa de ESO a nivel nacional.

Manuel A. Bejarano-Bache

RESUMEN.

El presente estudio tuvo como objetivo generar mayor discusión sobre la equidad y los fundamentos de la igualdad. En esta dirección, varias leyes españolas fueron estudiadas, tanto en Educación como aquellas sobre Equidad e Igualdad de Género a nivel nacional.

La relación hallada sobre la contradicción entre estas establecía un sesgo que dejaba una (la legislación en Educación a nivel local) fuera de la ley en muchos casos. La interdicción podía ser resuelta actualizándolas, de modo que, en este sentido, también se estudiaron y propusieron normativas locales coexistentes como ejemplo de lo que la Ley de Igualdad a nivel nacional proponía. Esto es, pues, un extracto del artículo original, que se utilizó para promover los objetivos propuestos, y en el que se presentaba el estudio completo de la legislación seleccionada.

Palabras claves: Igualdad de género y Legislación, Investigación-Acción, Derechos-Educación, Pragmática e Integración

ABSTRACT.

The present study had as goal: to generate further discussion on equity and gender equality basis. On that purpose, it was studied several laws and Spanish regulations, both on education and equity & gender equality on a local and a national level.

The relationship found on the contradiction between them set a bias that let one (the educative regulation) out of law. The interdiction could be solved by updating them, so that, it was also studied and proposed a coextant local regulation as an example. This is an extract of the original article. The original studied and prompted the complete selected regulation.

RESUMEN DEL ARTÍCULO ORIGINAL.

Se trata de un extracto de un artículo aún sin publicar donde se estudió diversas normativas para observar el uso de lenguaje sexista y analizar las posibles implicaciones que ello podría tener a tenor de la existencia de normativas a nivel de comunidad (por Comunidades Autónomas) que ya contemplaban el uso de un lenguaje inclusivo. En este caso se hace implícito de una normativa vigente en aquel momento (ya derogada en el presente), a nivel nacional, de España, concretamente en el R.D. 1631/2006 que establecía las enseñanzas mínimas para la ESO y los criterios de evaluación, no siendo precisamente un ejemplo de lenguaje inclusivo.

En el artículo original se realiza un análisis completo de todas las expresiones que aparecen en dicha ley con una propuesta alternativa para cada caso. En el presente se realiza un extracto con el objetivo principal de observar posibilidades de mejora y promoción de la equidad, la igualdad de género y el lenguaje inclusivo, partiendo precisamente desde este último y ofrecer dichas alternativas, fundamentalmente para los ámbitos de legislación y educación, pero para todos los ámbitos en definitiva.

ANTECEDENTES

El/la autor/a se encontraba estudiando el Máster del Profesorado, especialidad en Educación Física y Bilingüe (AICLE) Español-Inglés en el contexto de Andalucía (España) realizando la Programación de Aula cuando observó que la normativa que regulaba la Educación Secundaria a nivel nacional y la autonómica (a nivel local) se encontraban en disparidad en cuanto a la literalidad de una gran cantidad de actos y supuestos de hecho que legislaba, apareciendo una normativa aprobada

en 2006 y realizada anteriormente, que contaba una elevada cantidad de expresiones sesgadas y dirigidas únicamente al sexo masculino, a diferencia de la normativa aprobada en 2007 en Andalucía, que se encontraba la legislación en materia de igualdad del Estatuto de Autonomía y la Ley de Igualdad de Andalucía que contemplaba el uso de un lenguaje no sexista.

Problema

La legislación autonómica se encontraba en un marco de representación de lo que la Sociedad y la progresividad en el modelo y paradigma social propugnaba, mientras que la legislación del mismo nivel educativo a nivel nacional se encontraba redactado, en muchos casos en un lenguaje sexista. El problema era que esa normativa ni siquiera estaba redactada completamente en ese estilo y/o justificada en alguna forma por la economía del lenguaje, pues existía una gran parte redactada usando el masculino genérico y repentinamente utilizaba modelos integradores y/o inclusivos (unbiased) dando lugar, por tanto, a la posibilidad de confusión en la propia norma, pero además representaba cierta contradicción ante una normativa más progresiva y de mayor corrección en ese sentido, pero de rango inferior, y, en cualquier caso, se encontraba en interdicción con otra normativa de igual rango pero que estipulaba el estilo de redacción en el cual debía haberse generado ésta, siendo por tanto, una problemática de interdicción entre dos normativas de igual rango (Reales Decretos, en materia de Educación y de Igualdad).

Objetivo

El objetivo era, por un lado, estudiar y proponer una manera más eficaz (a tenor de la típica-tópica “eficiencia del lenguaje” usada para justificar el uso sexista en la redacción de los textos y documentos) de redactar textos sin afectar a lo que la ley proponía, promulgaba y regulaba, esto es: de una manera más inclusiva; y por otro permitir (favorecer) una actualización de la/s normativa/s, a la par que se vinculaba y procesaba una aceleración del proceso igualitario hacia la equidad en la población. En el Anexo 1 se puede observar un extracto del documento original entregado a la autoridad, en este caso se entregó a la autoridad política en materia de igualdad que era una mujer, con el mensaje sugiriendo que mientras se actualizara la ley podían recurrir al argumento del sexismo para acceder a puestos de representación y dirección, y, alegar discriminación en procesos en los que no se les incluía y/o no se incluía ni la expresión “candidata/s” o “candidato/a” ni a candidatas para optar al puesto, incurriendo por tanto en un incumplimiento de lo propuesto por las leyes vigentes en aquel entonces en materia de igualdad de género y de equiparación en el acceso a puestos de administración, organización del Estado y Dirección, (Murillo De La Vega, S., 2007) teniendo pues un doble objetivo, el del estudio de la legislación, y el de la actualización de la legislación, pero el objetivo real era el de provocar una aceleración en la equiparación en puestos de representación y organización del Estado, más allá de los habituales de administración, pero también de administración, en línea con lo propuesto por la legislación y por la Academia (L.O. 3/2007; Ley 2/2007 para

el Estatuto de Andalucía; Bengoechea, M., 2007; Murillo De La Vega, S., 2007; Vervecken, D., Hannover, B. & Wolter, I. 2013; Campagnoli, M.A., 2014; Londoño Toro, B., Rubio, L.O. & Castro, J.F., 2017; Pesce, A. y Etchezahar, E., 2019) pero que habría llevado un período mucho mayor tal y como proponen estos/as mismos/as autores/as. Justificación

En primer lugar, la existencia de una legislación con uso del masculino genérico, haciendo uso extensivo de éste hacia el género femenino (y/o cualquier otro género) genera (y generaba) la incomprensible incorrección de una normativa local sobre la que tenía efecto, quedando ésta únicamente al amparo de la Ley de Igualdad a nivel nacional y las correspondientes a nivel autonómico. Sin embargo, este amparo era de efecto indirecto, teniendo que acogerse (en principio) a lo que la legislación proponía con carácter y efecto directo.

Por otro lado (y además), el uso del masculino genérico en unas ocasiones y el ideal inclusivo en otras, aparte de que ya de por sí ofrece (y ofrecía) un carácter sesgado ante la normativa, podía generar, si se acogía a la normativa ya existente y se entendía en carácter literal, situaciones de omisión y elusión de responsabilidades, requisitos y aplicación de la normativa sobre actos y hechos (ilícitos punibles y actos meramente académicos y normativos o de gestión de la Educación) tanto en sentido positivo como en negativo (esto es, ilícitos punibles por acción sobre un coetáneo, por ejemplo la agresión de un chico a una chica, pudiendo quedar impune al no estar implícita ni explícitamente dentro del supuesto de hecho definido en la normativa; y actos positivos como pudiera ser una chica no debiendo necesariamente cumplir un requisito para obtener una calificación positiva) pero que era extensible como se observó, al marco del empleo.

La principal justificación era, pues, la incongruencia de la normativa con la generación y aprobación de normativas y trabajos que propugnaban el uso de un lenguaje no sexista ni sesgado, la interdicción entre normativas (a nivel nacional) de igual rango que regulaban normativa/s de menor rango (a nivel local) específicamente en materia de Educación, y la existencia de esa propia normativa que era contraria a la legislación y que, además, utilizaba un lenguaje contrario a la corriente ya establecida por aquel entonces, con la importancia de ser un texto administrativo, concretamente en materia de Educación, y la especial relevancia que tienen estos sobre la población sobre la que se aplica, pues al regular costumbres y procederes, establece modelos esenciales, sociales y de vida, y genera paradigma. (Leydesdorff, L., 2020)

MARCO TEÓRICO

Es relativamente muy conocido actualmente (depende de dónde, en qué país, momento/situación política, desarrollo o región) el impacto que las conductas sexistas tienen para la sociedad,

especialmente cuando se trata de marcos educativos y/o legislación que regula la educación y/o los procesos selectivos (tanto para el acceso a la educación como para la contratación

y/o el acceso a un puesto de trabajo). (Bengoechea, M., 2007; Moreno Benítez, D., 2012; Murillo De La Vega, S., 2007). Entre otros ámbitos que pueden afectar a dicha situación, y ejercer en cierto modo, por tanto, cierta influencia y/o impacto (tanto positivo como negativo en función de cómo se realice y la orientación que se otorgue) podemos encontrar el Lenguaje. (Bengoechea, M., 2007; Maturana, H.R., 1978 y 2000; Prentice, D., 1994; Leaper, C. & Bigler, R.S., 2004; Leydesdorff, L., 2020)

Según Maturana, H.R. el lenguaje como tal, puede ser considerado como un mero instrumento de comunicación, pero puede generar también diferentes conductas, en función de los contenidos de su expresión, dependiendo también de si contiene expresiones, frases y formas de expresión que, no siendo necesariamente indicadores de los valores de quien las emite, puede muchas veces, generar reacciones y elicitación de emociones, no siempre positivas, hacia la persona que lo emitió, pero también hacia el proceso, ambiente de relación y/o contexto de esa persona o institución, incluso cuando a veces son simplemente expresiones aprendidas, pues el Lenguaje contiene valores y estructuras culturales que se establecieron mucho tiempo atrás y se adquirieron de manera tradicional, implícitos en la educación y la relación con los/las demás. (Maturana H.R., 1978 y 1997; González Pascual, M. 2005; Murillo De La Vega, S. 2007; Moreno Benítez, D., 2012; Vervecken, D., Hannover, B. & Wolter, I., 2013; Campagnoli, M.A., 2014).

En línea con lo anterior, si en lugar de una persona que recita un poema o realiza una intervención o conferencia para un público, se trata de un documento legislativo, la persona que lo lee puede mostrar disconformidad con la persona que lo redactó y con la institución a la que pertenece. Pero si pretende acceder a un puesto de trabajo, puede además generar una reacción negativa, o simplemente una consideración de no ser un puesto al que puede acceder, simplemente por el uso del lenguaje.

Es lo que se denomina el concepto de “Identidad sociolingüística” que se integra y crea confusión (en el mejor de los casos) o lo que la misma autora (Mercedes Bengoechea) denomina “Invisibilidad femenina” ante el tipo de discriminación lingüística que supone el uso del masculino genérico como neutro, descrito como una forma de androcentrismo gramatical (Bengoechea, M., 2007; y Moreno, M., 1986 en Bengoechea, M., 2007; Stout, J.G. y Dasgupta, N., 2011; Vervecken, D., Hannover, B. & Wolter, I., 2013; Chenlo, N., 2014).

Por otro lado, si consideramos un documento que legisla una particularidad educativa, además, puede crear vacíos legales, especialmente cuando existe normativa que regula la igualdad de género y la inclusividad, pero también generar desventajas y sentimientos de desconsideración hacia el colectivo particularmente discriminado, en este caso el sexo femenino. (Bengoechea, M., 2007; Sahagún-Navarro, M., Parra-Montoya, Y.M. & Hoyos-Córdoba, L.M., 2019; García Meseguer, A., 1988) y hasta un tipo de violencia (Moreno Benítez, D., 2012; Murillo De La Vega, S., 2007).

De este modo, parecía impensable e incomprensible que, en la Sociedad española ya en aquel momento actual, moderna, desarrollada, social, comprensiva e integradora, existieran aún vigentes, leyes que dirigían su mensaje única y exclusivamente hacia una parte sesgada de la población, teniendo en cuenta que su objetivo no es ese, sino el de dirigirse de manera inclusiva hacia las personas que cumplan con las consideraciones inherentes a la palabra usada, independientemente de su sexo, y no debe, no debía, no debería, existir legislación alguna que al no ser incluyente, pretendiéndolo o no, al usar el masculino genérico, estuviera dejando fuera de la legislación a una gran parte de la población que podrían perder derechos o encontrarse una vía para ser eximidos/as en función del caso concreto, pues los códigos desarrollados en la comunicación proveen criterios de selección y por tanto, coordinan los sistemas en los cuales emergen (Leydesdorff, L. 2020) en este caso algo tan básico como legislación y educación, pero también formación del profesorado, en este caso a partir de la Secundaria.

Así, se encontró en este sentido en materia de Educación, en la legislación por la que se establecían las enseñanzas mínimas correspondientes a la etapa de Educación Secundaria Obligatoria a nivel nacional en España (ESO), el Real Decreto 1631/2006, de 29 de Diciembre, ejemplos de uso de lenguaje sexista, discriminatorio, en uno u otro sentido, es decir discriminación positiva o negativa, y en el cual se propuso que debía tomar ejemplo de su homólogo a nivel autonómico de Andalucía, el Decreto 231/2007, de 31 de Julio, por el que se establecía la ordenación y las enseñanzas correspondientes a la Educación Secundaria Obligatoria en Andalucía.

Como ejemplo de apoyo para la propuesta se utilizó el decreto homólogo que concretaba al anterior para la Comunidad Autónoma de Andalucía, pero con un lenguaje mucho más neutral, e incluso en apartados y particularidades educativas en las que se pretendía enfatizar la igualdad de género y la equidad. Dicha legislación, también en materia educativa, proponía las situaciones, los supuestos de hecho, los criterios de evaluación y/o de concreción y aplicación de las particularidades educativas desde una óptica mucho más amplia, inclusiva y sensible a las recomendaciones que ya hacía la Academia desde años atrás para los medios de comunicación (Bengoechea, M., 1999 & 2007; Bengoechea, M. y Calero, M.L., 2003; Mañeru, A., 1991).

No obstante se atiende a lo que proponía ya en aquel momento la legislación local en materia de educación para secundaria a nivel local (Andalucía) partiendo de las recomendaciones de la Academia y de lo designado ya en la L.O.E.(2/2006) como ejemplo de atención a la diversidad del alumnado, la individualización en la atención y comunicación con cada caso particular y la propia coherencia entre lo legislado y los principios que la sustentaban, convirtiéndola en un ejemplo en una doble vertiente: legislación acorde a los principios de igualdad y respeto a la diversidad, y como ejemplo para la ciudadanía.

MÉTODO

El método utilizado fue el de indagación y análisis desde un punto de vista crítico de material literario y lingüístico ya existente pero dirigido a un fin concreto (actualización de la norma) y con un objetivo yuxtapuesto (permitir una aceleración de las propuestas y tendencias que la sociedad establecía como objetivos a largo plazo o para un mayor plazo para el desarrollo de una sociedad más acorde a los principios de igualdad y justicia social propuestos por la Declaración de los Derechos Humanos, de 1941 – de actualización social). Para ello se siguieron las fases del Método para la investigación de tipo reflexivo con la particularidad de erigirse en un punto intermedio entre la enseñanza expositiva y declarativa y la enseñanza por investigación (generación de disonancia). (Schön, D., 1987; Braidotti, R., 2013; Harmon-Jones, E. et al. 2020); lo que se denomina un enfoque eco-reflexivo (Osorio, J.V. y Rubio, G.S., 2010) donde la propia investigación generará un cambio en el contexto estudiado y tiene un objetivo de transformación, también denominado enfoque crítico-reflexivo (Muñoz Giraldo, J.F., Quintero Corzo, J. & Munévar Molina, R.A., 2002) a través de la construcción de realidades de manera cooperativa (que suele tener un cierto rasgo de subjetividad, por cuanto puede afectar el enfoque y posición del/de la propio/a investigador/a en la investigación cualitativa) lo que se ha denominado recientemente como enfoque Emic-Etic (Corona Lisboa, J.L. y Maldonado, J.J.F., 2018).

Las fases seguidas fueron:

a) Pregunta: ¿Qué hacer para incentivar la participación de las autoridades políticas en las comunidades educativas y en concreto en el desarrollo de una mayor conciencia por la atención a la equidad, la igualdad de género y la importancia del lenguaje en su aportación a la problemática de la discriminación por motivos de sexo, y en los procesos de selección (empleo) y atención (educación reglada y educación social) así como para

la actualización de la normativa obsoleta, anticuada y, por ende de la normativa de mismo rango arcaica?

b) Recogida de datos: en este caso “la muestra” sería el conjunto de normativas que como textos cualitativos conforman la legislación (la definición de la muestra fue la legislación española y la acotación muestral a la normativa en materia de educación secundaria y en materia de igualdad de género, a nivel nacional y a nivel local (Andalucía).

c) Contextualización: como se propone anteriormente, la normativa española fue acotada en una primera instancia y se contextualizó y realizó una acotación de subnivel al contexto en el que se encontraba el investigador (Andalucía) encontrándose la problemática de la existencia de una normativa de nivel superior, específica en materia de educación, que aún siendo contemporánea creaba contradicción con la local, y al mismo tiempo interdicción con otra norma de rango nacional, en la cual estaba redactada y desarrollada la de ámbito local.

c) Análisis de los datos con enfoque en el uso del lenguaje y especial atención al uso de lenguaje y expresiones sexistas no subjetivo ni connotado dentro de la norma de educación secundaria para España y Andalucía en los años 2007-2010, aún vigentes en el 2013.

d) Conclusiones: realización de propuestas de forma integrada y reflexión final con ampliación de términos y propuesta para futura investigación y ejemplos de investigación-acción en este sentido.

e) Presentación de resultados a las autoridades y observación del devenir en cuanto al desarrollo y actualización de nuevas normativas y el cambio social.

RESULTADOS

Como se puede observar en el Anexo II, se encontró uso de lenguaje sexista y/u orientado exclusivamente hacia uno de los sexos excluyendo al otro en su uso del lenguaje durante la redacción hasta en 110 ocasiones en un documento de 97 páginas, que hacían referencia al alumno (y no a la alumna, ni siquiera una expresión en lenguaje neutral), a los alumnos, al profesor y/o profesores (exclusivamente), tutor y/o tutores (apareciendo las versiones neutrales de profesorado en alguna ocasión, lo cual lo hacía aún más contraindicado desde el punto de vista de género y contradictorio en su expresión pudiendo generar confusión.

Esta fue la idea central del artículo entregado a la autoridad política en materia de igualdad a nivel local autonómico (de Andalucía) para ser propuesto en el Parlamento Andaluz y, para que, mientras se actualizara la normativa, sirviera como pretexto

para incrementar la tasa de equiparación mujer/hombre en puestos de Gestión y Dirección de la Administración, y diera lugar, con ello, a ambas situaciones: un acelerado proceso hacia la equidad e igualdad en el abandono y salida del modelo tradicionalista y patriarcal, y un contexto y punto de justificación para el obligado cumplimiento de la Administración en este sentido, incluso por parte de aquellos más “aférrimos” a dicho modelo tradicionalista y patriarcal (cuanto más tiempo se tardara en actualizar la normativa, mayor rapidez e incremento e inclinación de la balanza hacia el ratio femenino para puestos de Gestión y Dirección de la Administración).

Se puede decir que el procedimiento fue un éxito, pues en solo seis meses ya se había aprobado y publicado una nueva Ley de Educación que contemplaba en mayor medida la equidad, igualdad y atención a la diversidad, así como el uso del

lenguaje inclusivo y no sesgado, proponiendo y sentando las bases para el/los nuevo/s Real/es Decreto/s para Secundaria y Bachillerato a nivel nacional que se promulgarían tres años después, y una nueva Ley de Igualdad recientemente aprobada, que recoge todos los cambios, modificaciones, propuestas de cambio de comportamientos y costumbres, así como enmiendas de la/s normativa/s que fueron apareciendo, aprobadas, realizadas y publicadas en, y a partir de, todas las

normativas a nivel autonómico a lo largo y ancho de las diversas autonomías que conforman España, junto con las propuestas locales, regionales, autonómicas y nacionales, realizadas por los diferentes Ayuntamientos, Entes y Sedes Gubernamentales e Institutos, Organizaciones y diferentes Instituciones locales de la Mujer (auspiciados muchos de ellos por el propio Instituto de la Mujer) como Observatorios, Grupos de Investigación y Agrupaciones Universitarias, y publicada en 2020.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El propósito central fue contribuir a la generación de procesos de organización e integración en, y de, las comunidades, desarrollando un modelo intermedio entre la investigación reflexión y la investigación-acción.

A tenor de los resultados y una vez concluida la investigación se pueden proponer las siguientes conclusiones:

- La Ley que establecía las enseñanzas mínimas para la Educación Secundaria a nivel nacional desde 2007 (RD 1631/2007) hasta la publicación de la nueva normativa al respecto en 2014, era un ejemplo de lo que no se debe hacer en cuanto a la redacción de textos administrativos/legislativos, más aún en materia de educación, por crear confusión y poder llegar a ser contraproducente (o todo inclusivo o todo genérico).

- La existencia de intereses políticos, tanto en un sentido como en el otro, pueden, y de hecho dificultan, el avance de la sociedad en el sentido de progreso que se establece dentro de las comunidades, más aún en cuanto a la problemática de la equiparación hacia la igualdad de género, incluso estando ya asimilada y concienciada (la sociedad) en esta perspectiva y constituido legislativamente.

- La codificación del lenguaje entraña una disyuntiva por cuanto se inmiscuyen intereses personales, colectivos, políticos y sociales, y parece encontrarse sustancialmente relacionado con el desarrollo de las conciencias colectivas y las dinámicas comunitarias en su desarrollo, tanto las profesionales como las educativas.

- El lenguaje, especialmente en materia de género, parece definirse como “motor” y “engranaje” para progresar o detener un avance social, un constructo y/o un nuevo paradigma junto con las actitudes, hábitos y perspectivas/tradiciones que ello conlleva y para que estas se asimilen e integren dentro de la sociedad, como así se recoge en la bibliografía, y se constituye como un factor influyente y una valiosa herramienta para alcanzar metas sociales.

- Se propone la práctica reflexiva o “Investigación-Acción Participativa” como un método de investigación-acción útil y efectivo para producir y/o acelerar cambios sociales.

- Existen estrategias para poder redactar textos usando un

lenguaje inclusivo y/o neutro, que no solo incrementan la integración y la cohesión, sino que enriquecen a la sociedad lingüísticamente y mejoran la precisión del escrito, y su diligencia especialmente cuando se trata de un texto normativo/legislativo.

- Los intereses particulares del propio colectivo al que se defiende y promociona pueden reducir la efectividad de las acciones para obtener los objetivos y metas propuestas pues dificultar el progreso y las condiciones de las personas que contribuyen o tratan de contribuir positivamente generan contradicción y pueden generar el rechazo y la pérdida del apoyo de esos/as contribuyentes/participantes.

- La Investigación-Acción aparece como una forma genuina, socialmente valiosa, útil y efectiva para la formación del profesorado, especialmente en materia de coeducación y progreso social, así como para la contribución en la mejora de su/la sociedad y expansión de la mentalidad y de la atención a la diversidad.

- Si se quieren obtener resultados rápidos a costa de limitar un desarrollo personal y profesional óptimo y no se quiere sufrir contratiempos ni adversidades, se recomienda el uso de otra metodología, o al menos no se recomienda la IAP, pero se corre el riesgo de no disfrutar de la experiencia y perder la integración de esos aprendizajes de forma natural.

Este extracto supone el último paso de las fases propuestas en el diagrama de Schön (1987, 1992) tras 7 años de observación y 5-6 años de período de actualización (en 2018 fueron publicadas nuevas normativas de legislación a nivel nacional y local en materia de inclusión, atención a la diversidad e igualdad de género, incluyendo las propuestas realizadas por la presente investigación y en Diciembre del mismo año, 6 meses tras la presentación del trabajo a la administración, la Ley de Educación revisada fue propuesta para su mejora y actualizada, dando lugar a una nueva Ley de Educación para la Mejora Educativa).

ANEXOS Y/O APÉNDICES

Anexo I

“Quizás por la economía del lenguaje o por ser producido por personas del sexo masculino que no reconocen, o no han integrado el uso de un lenguaje inclusivo, sin ser conscientes de la posibilidad de estar ofreciendo una visión sesgada cuando se dirige a un público en general, al utilizar únicamente la versión masculina de palabras que tienen ambas versiones y que otorgan la relación entre lo que se está exponiendo y las personas a las que incumben.

Más aún, cuando de una administración pública se refiere, se entiende que deba ser especialmente cuidadosa en la producción de sus textos dirigidos a la Sociedad a la que sirve, principalmente cuando de leyes se trata, puesto que, el uso de un lenguaje sesgado y sexista, que dirija el mensaje únicamente a una parte de la población de un sexo determinado, normalmente el masculino, podría llevar a la aparición de una problemática, como es el caso de una persona del sexo femenino que incurra en una manifiesta ilegalidad, o supuesta, que acogiendo a la situación de ser mujer y estar el mensaje redactado de manera sexista usando exclusivamente la persona masculina como receptor del mensaje, quedaría eximida por no estar recogida su persona dentro del marco legal pretendido por la administración pública que lo redactó, siendo su mensaje entendido como dirigido únicamente en sentido unidireccional hacia la población masculina y no siendo, en cualquier caso, un supuesto de hecho que pueda solicitar el cumplimiento de lo expuesto y legislado a una mujer.”

Anexo II:

Resultados contabilizados. Nº Veces que se redactaba usando el masculino genérico como neutro (Abs. Exc. Masc.), porcentaje de paridad entre el uso masculino exclusivamente respecto al total de veces que se usó esa expresión en cualquiera de sus formas (% Exc. Masc.); Nº Veces que se usó el término neutro y/o inclusivo (e.g. profesores y profesoras; o profesorado) en términos absolutos para cada expresión (Abs. Inc. (fem+masc.)) y porcentaje en paridad que representa esa expresión respecto al total de la misma expresión en cualquiera de sus formas, para cada expresión que se observó (% Inc. Fem+Masc.); porcentaje de veces que se usó esa expresión determinada a lo largo del documento respecto al nº total (% del total Masc.) y porcentaje de uso de esa expresión de forma inclusiva o neutra respecto del total de expresiones en cualquiera de sus formas inclusivas, neutras y exclusivas/masc. a lo largo del texto (% del total Inc.).

BIBLIOGRAFÍA

- Murillo De la Vega, S. (2007). Un gesto político frente a la violencia contra las mujeres. *Revista de Educación*, 342, pp. 167-187
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2252485>
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2252485&orden=119750&info=link>
- Bengoechea, M. (1999). Nombra en femenino y en masculino: Sugerencias para un uso no sexista del lenguaje en los medios de comunicación, en Garrido Medina, J. (ed.), *La lengua y los medios de comunicación*, tomo I, 267-81. Madrid: Universidad Complutense.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1012449>
- Bengoechea, M. (2000). Historia (española) de las primeras sugerencias para evitar el androcentrismo lingüístico. *Revista Iberoamericana de Discurso y Sociedad*, 2(3), 33 - 48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4582697>
- Bengoechea, M. y Calero, M.L. (2003). *Guía de estilo 2: Sexismo y redacción periodística*. Valladolid: Junta de Castilla y León.
https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=152312&utm_source=catalogo.ceu.es&utm_medium=libro&utm_campaign=Dialnet_Widgets
- Bengoechea, M. y cols. (2007). *Nombra en Red*. Madrid, Instituto de la Mujer.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4016196>
- Vervecken, D., Hannover, B. & Wolter, I. (2013). Changing (S) expectations: How gender fair job descriptions impact children's perceptions and interest regarding traditionally male occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 208-220.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.008> <https://psycnet.apa.org/record/2013-09990-007>
- Campagnoli, M. A. (2014). ¡Andá a lavar los platos! Androcentrismo y sexismo en el lenguaje. En Bach, A.M. (Ed.), *Para una didáctica con perspectiva de Género*, (pp. 59-106). Miño y Dávila. UNSAM. ISBN:978-84-15295-88-4
<http://www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar/Record/aBIBLO51679>
http://www.unsamedita.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2019/05/catalogo_2019_may.pdf
- Pesce, A., Etchezahar, E., (2019). Actitudes y uso del lenguaje inclusivo según el género y la edad. *Búsqueda*, 6(23):e472. <https://doi.org/10.21892/01239813.472>
<https://revistas.cecar.edu.co/index.php/Busqueda/article/view/e472>
- Londoño-Toro, B., Rubio, L.O., Castro, J.F. (2017). La violencia de género no tiene fronteras. Estudio comparativo de las normativas colombiana y española en materia de violencia de género (2004-2014). *Derecho del Estado* nº 38, Universidad Externado de Co-

- lombia, pp. 127-154
<https://doi.org/10.18601/01229893.n38.05> <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/4929>
- Moreno Benítez, D. (2012). “Los alcaldes y alcaldesas”: referencia a personas y género en el lenguaje parlamentario andaluz. *Discurso & Sociedad*, Vol. 6 (1), 216-233
[http://www.dissoc.org/ediciones/v06n01/DS6\(1\)Moreno.pdf](http://www.dissoc.org/ediciones/v06n01/DS6(1)Moreno.pdf)
- Maturana, H.R. (1978). *Biology of language: The epistemology of reality*. En *Psychology and biology of language and thought : essays in honor of Eric Lenneberg* Academic Press, 9, 25-82 <https://sites.evergreen.edu/arunchandra/wp-content/uploads/sites/395/2018/05/BofLanguage.pdf>
<https://www.worldcat.org/title/psychology-and-biology-of-language-and-thought-essays-in-honor-of-eric-lenneberg/oclc/4194690>
- Maturana, H.R. (1992). *Emociones y Lenguaje en Educación y Política*. Centro de Educación del Desarrollo (CED) Ediciones Pedagógicas Chilenas S.A Santiago de Chile 5ta. Edición, en Colección Hatchet, 1997 y Ed. Dolmen, 2001 10ª Edición ISBN: 956-201-087-1
<https://ecologia.unibague.edu.co/maturana.pdf>
- Maturana, H.R. (2000). The nature of the laws of nature. *Systems Research and Behavioral Science: The Official Journal of the International Federation for Systems Research*, 17(5), 459 – 468. doi:10.1002/1099-1743(200009/10)17:5<459::AID-SRES371>3.0.CO;2-I <https://onlinelibrary.wiley.com/action/showCitFormats?doi=10.1002%2F1099-1743%28200009%2F10%2917%3A5%3C459%3A%3AAID-SRES371%3E3.0.CO%3B2-I>
- Prentice, D. A. (1994). Do language reforms change our way of thinking? *Journal of Language and Social Psychology*, 13(1), 3–19. <https://doi.org/10.1177/0261927X94131001>
- Leeper, C. & Bigler, R.S. (2004). Gendered language and sexist thought. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 69(1), 128 – 142. <https://psycnet.apa.org/record/2004-18660-002> <https://doi.org/10.1111/j.1540-5834.2004.06901012.x>
- González Pascual, M. (2005). ¿Tienen sexo los contenidos de la Educación Física escolar? Transmisión de estereotipos de sexo a través de los libros de texto en la etapa de Secundaria. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 5(18), 77 – 88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1213247>
- Leydesdorff, L. y Hoegl, F. (2020). The Evolutionary Dynamics of Expectations: Interactions among Codes in Inter-Human Communications. Social Science Research Network, Abstracts preprint review. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3625512
- Moreno, M. (1986) *Cómo se enseña a ser niña: el sexismo en la escuela*. Ed. Icaria, (Barcelona) ISBN: 84-7426-126-0 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=188925>
- Stout, J.G. & Dasgupta, N. (2011). When he doesn't mean you: Gender-exclusive language as ostracism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(6), 757-769. <https://doi.org/10.1177/0146167211406434> <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0146167211406434>
- Chenlo, N. (2014). *Guía de Lenguaje Inclusivo en el Ministerio del Interior*. Taller Gráfico. Marco del Programa Integral de Lucha Contra la Violencia de Género. Montevideo, Ministerio del Interior, 1 archivo digital (pdf) (62 p.). ISBN: 9789974846678. http://www.anep.edu.uy/anep/phocadownload/Publicaciones/Derechos_humanos/gua%20lenguaje.pdf Disponible desde Marzo de 2016 en el Centro de Documentación María Zambrano. Junta de Andalucía. <http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/web/boletines/adquisiciones/2016/adquisiciones-marzo-2016.pdf> <https://www.yumpu.com/es/document/read/39519353/gua-lenguaje>
- Sahagún-Navarro, M., Parra-Montoya, Y.M., Hoyos-Córdoba, L.M. (2019). *Mujeres, Derechos y Equidad*. *Búsqueda*, 6(23):e470. <https://doi.org/10.21892/01239813.470> <https://revistas.cecar.edu.co/index.php/Busqueda/article/view/470>
- García Meseguer, A. (1988). *Lenguaje y discriminación sexual*. Montesinos. (Barcelona). ISBN: 84-85859-80-4 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=606656>
- Mañeru, A. (1991). El género, ¿Accidente gramatical o discriminación no accidental?, en *Actas de las VIII Jornadas de Investigación Interdisciplinar*: 309-17. Madrid: Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3954180>
- Schön, D. A. (1987). *Educating the reflective practitioner: Toward a new design for teaching and learning in the professions*. Jossey-Bass higher education series. Jossey-Bass. ISBN: 1-555-42220-9 <https://psycnet.apa.org/record/1987-97655-000>
- Schön, D. (1992). *La formación de profesionales reflexivos: hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. Ed. Paidós/ MEC. Madrid. <https://www.worldcat.org/title/formacion-de-profesionales-reflexivos-hacia-un-nuevo-diseno-de-la-ensenanza-y-el-aprendizaje-en-las-profesiones/oclc/636278137>
- Schön, D. (1998) *El profesional reflexivo: cómo piensan los profesionales cuando actúan*. Ed. Paidós. Barcelona. <https://www.worldcat.org/title/profesional-reflexivo-como-piensan-los-profesionales-cuando-actuan/oclc/880995813>
- Schön, D. & Smith, M. K. (2001). Donald Schön: learning, reflection and change. *The encyclopedia of informal education*. <https://infed.org/mobi/donald-schon-learning-reflection-change/>
- Braidotti, R. (2013). *Patterns of dissonance: A study of women and contemporary philosophy*. Polity Press, 1991 y 2013. ISBN: 978-0-745-66572-6 <https://www.wiley.com/en-us/Patterns+of+Dissonance%3A+A+Study+of+Women+and+Contemporary+Philosophy-p-9780745665726>
- Harmon-Jones, E., Willoughby, C., Paul, K., Harmon-Jones, C. (2020). The effect of perceived effort and perceived control on reward valuation: Using the reward positivity to test a dissonance theory prediction. *Biological Psychology*, 154, 107910. PubMedID: 32473260 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0301051120300703>
- Osorio, J.V. y Rubio, G.S. (2010). Investigación-Acción desde un enfoque pedagógico eco-reflexivo: consideraciones para el desarrollo de un programa crítico-hermenéutico. *Revista de Pedagogía Crítica*, 9(8), 97 – 107. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rped.2010.08.001>

- doi.org/10.25074/07195532.8.460 https://www.researchgate.net/publication/318842600_INVESTIGACION-ACCION_Investigacion-Accion_desde_un_enfoque_pedagogico_eco-reflexivo_consideraciones_para_el_desarrollo_de_un_programa_critico-hermeneutico
- Muñoz Giraldo, J.F., Quintero Corzo, J. & Munévar Molina, R.A. (2002). Revista electrónica de investigación educativa, 4(1), 1 – 15. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412002000100004
- Corona Lisboa, J.L. y Maldonado, J.J.F. (2018). Investigación Cualitativa: Enfoque Emic-Etic. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas, 37(4), 1 – 4. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002018000400022
- Medina Guerra, A.M. y cols. (2002). Manual de Lenguaje Administrativo no Sexista.
- Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer, Málaga. ISBN: 84-600-9829-X https://www.nodo50.org/mujeresred/manual_lenguaje_adminvto_no_sexista.pdf <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=239530>
- Ministerio de Administraciones Públicas, 1990; Uso no sexista del lenguaje administrativo. Instituto de la Mujer. Manual de estilo de lenguaje administrativo, Madrid, págs. 155-161.
- Ministerio de Administraciones Públicas, 1995; Recomendaciones para el Uso no sexista del lenguaje. Instituto Aragonés de la Mujer.
- Ministerio de Administraciones Públicas, Ruiz Sáez, M. (2006). Lenguaje Administrativo no Sexista. Guía para uso no sexista del Lenguaje Administrativo. Ayuntamiento de Córdoba. https://www.cordoba.es/doc_pdf_etc/MUJER_IGUALDAD/GUIA_NO_SEXISTA.pdf
- Ministerio de Administraciones Públicas, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015; Guías para el uso no sexista del lenguaje. Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Gobierno de España y UE (FSE). http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista_.pdf
- UNESCO, 1999 y 1991; "Guidelines on Gender-Neutral Language". United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), 1999. <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950mo.pdf>
- Real Decreto 1631/2006, de 29 de Diciembre, por el que se establecen las enseñanzas mínimas correspondientes a la Educación Secundaria Obligatoria. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-238> <https://www.boe.es/boe/dias/2007/01/05/pdfs/A00677-00773.pdf>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de Mayo, de Educación. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-7899> Decreto 231/2007, de 31 de Julio, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas correspondientes a la Educación Secundaria Obligatoria en Andalucía. <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/156/2>
- Ley 2/2007 de 19 de Marzo para la Reforma del Estatuto de Andalucía. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-5825>
- Declaración de los Derechos Humanos, 1941. Resolución 217 (III) de la Asamblea General de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

La penalización de la violencia digital en Sonora: avances y retos

María de Jesús Camargo Pacheco, María del Rosario Molina González, María Teresa Gaxiola Sánchez y Daniela García Valdez

RESUMEN

Desde 2012 se han documentado en México casos graves de violencia digital asociados a motivos de género, algunos con consecuencias fatales para las víctimas; ello ha ocurrido en el marco de un uso indiscriminado de las Nuevas Tecnologías de la Información y comunicación, así como de una ineficiente legislación que no se ha adecuado a las nuevas formas de comportamiento antisocial, dejando al margen de tutela, bienes jurídicos de variada naturaleza. Con motivo del movimiento nacional feminista y de la denominada Ley Olimpia, han permeado en las legislaturas de los estados un paquete de reformas que pretenden protección y reparación amplia para las víctimas de la ciberdelincuencia de género, logrando que más de 20 entidades federativas penalizaran conductas asociadas a la violencia digital, adecuando además otros instrumentos legales para facilitar su aplicación y otorgar mayores garantías a las víctimas. El propósito de este trabajo es analizar la iniciativa de ley y la subsecuente reforma que adiciona el tipo penal de "Violación a la Intimidad Sexual", en el Código Penal de Sonora. El desarrollo consiste en un estudio dogmático jurídico realizado bajo el modelo de interpretación lógico-sistemático, con la finalidad de evaluar los alcances de la reforma, sus aciertos y retos.

Palabras clave: Ciber-delincuencia, Violación a la intimidad sexual, razones de género

ABSTRACT

Since 2012, serious cases of gender-related digital violence have been documented in Mexico, some with fatal consequences for the victims; This has occurred within the framework of an indiscriminate use of the New Information and Communication Technologies, as well as inefficient legislation that has not been adapted to the new forms of antisocial behavior, leaving legal rights of various kinds on the sidelines of guardianship. On the occasion of the national feminist movement and the so-called Olympia Law, a package of reforms that seek protection and comprehensive reparation for victims of gender-based cybercrime have permeated the state legislatures, achieving that more than 20 states criminalize associated behaviors to digital violence, also adapting other legal instruments to facilitate its application and provide greater guarantees to the victims. The purpose of this work is to analyze the bill and the subsequent reform that adds the criminal type of "Violation of Sexual Intimacy" in the Penal Code of Sonora. The development consists of a legal dogmatic study carried out under the logical-systematic interpretation model, in order to evaluate the scope of the reform, its successes and challenges.

Key words: Cyber crimes, Violation of sexual privacy, gender reasons.

ANTECEDENTES

El avance en las nuevas tecnologías de la comunicación e información ha sido una fuente inagotable de ventajas en diversos ámbitos, pero también han sido factor criminógeno para la proliferación de una serie de conductas antisociales, en un entorno global en el que la criminalidad no tiene límites territoriales y la asunción de riesgo está a un click de distancia. Ahí se ubican los delitos digitales, en especial los que afecta la intimidad sexual, entre ellos el sexting, la sextorsión, la pornovenganza y otras variantes que en México han sido tema de discusión, especialmente desde 2019 y en lo que va del 2020, en el que se ha pretendido la visibilización y regulación del fenómeno como una nueva forma de violencia de género. Ello ha generado consenso para exigir su incorporación en los Códigos Penales de las entidades federativas de México, reconociendo vacíos legales que dejan en impunidad a las nuevas manifestaciones de violencia digital.

Con motivo del movimiento nacional impulsado por colectivos

feministas, con Olimpia Coral Melo como su promotora, se llama Ley Olimpia a la propuesta legislativa que ha permeado en las legislaturas de los estados y que reúne un conjunto de reformas que pretenden justicia, protección y reparación amplia para las víctimas de estas conductas, logrando que más de 20 entidades federativas hasta este momento hayan actualizado sus Códigos Penales para agregar un delito que han denominado violencia digital, violencia a la intimidad sexual u otros similares.

Problema

En el marco de la adecuación legislativa exigida en México para la prevención y sanción de la violencia de género, en mes de marzo de 2020 se presentó en el estado de Sonora una iniciativa de ley para reformar el Código Penal local, para incluir el delito de violencia digital, con la intención de ampliar las modalidades de conductas antisociales que puede ejercerse a través de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. La iniciativa reconoce la alta vulnerabilidad que para este delito

representa el hecho de ser mujer. proponiendo mejoras sustanciales en la regulación de los ciberdelitos que afectan en el plano de la intimidad sexual los derechos de las mujeres; sin embargo, la propuesta no logró plasmarse correctamente, presentó deficiencias de técnica legislativa, evidenciada por la falta de una secuencia ordenada y lógica de los elementos del tipo que permitieran apreciarlos en su conjunto, impidiendo comprender el contenido del comportamiento prohibido, la trascendencia del bien jurídico y los sujetos destinatarios de la protección.

La iniciativa partió de la reforma del delito de sexting, previsto en el artículo 167 bis del Código Penal del Estado de Sonora para complementar sus supuestos en un tipo penal más amplio y protector; sin embargo la nueva descripción del delito, fue confusa, una especie de tipificación híbrida en el que se mezclaron diversas situaciones fácticas de poca o ninguna coincidencia entre sí o ya reguladas en el Código Penal en figuras delictivas diversas como la discriminación, amenazas, exposición pública de pornografía, acoso y hostigamiento sexual, entre otros aspectos que en nada abonaban a la claridad que se exige de las normas penales, especialmente las que determinan los delitos.

La propuesta afortunadamente tuvo modificaciones sustanciales a la luz de las discusiones parlamentarias y la presión social que se gestó en sectores como los colectivos feministas, situaciones que llevaron al legislador a variar la propuesta original para así adicionar no uno, sino dos tipos penales relacionados con el abuso en el manejo de las nuevas tecnologías y redes de comunicación; así se incorporó en el Artículo 167 bis un delito denominado violencia digital y en el Artículo 167 ter, el de violación a la intimidad sexual.

Ambos delitos representan una novedad en nuestra legislación local que mantiene a la expectativa a los colectivos feministas, académicos y profesionales del derecho sobre su

implementación, ya que a la fecha, a pesar que desde el 01 de octubre de este año fue aprobada por el Congreso del Estado, aun no se ha realizado su publicación, por lo que no pueden ser aplicadas.

Cabe hacer la aclaración que, para los efectos de la delimitación de este estudio el análisis se centró en el Artículo 167 ter, es decir el referido a la violación a la intimidad sexual, por tratarse de una reforma justificada en la tutela de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, en cumplimiento de la normativa internacional, para responder a la pregunta: ¿La reforma Penal que incluye el tipo penal de violación a la intimidad sexual representa en Sonora un avance legislativo en la protección de los derechos a la no violencia de las mujeres?

Objetivo General

Describir y evaluar la reforma al Código Penal de Sonora que derogó el tipo penal de sexting e incorporó el de violación a la intimidad sexual, para identificar si cumple desde lo jurídico con los criterios de legalidad que permitan su aplicación como un recurso de prevención de la violencia de género; o si por el contrario existen vacíos legales o contradicciones que se traduzcan en impunidad, en desventajas o perjuicios para las víctimas.

Justificación

Los delitos de violencia digital son conductas recientemente estudiadas en el contexto legal y sobre las que no hay consenso a nivel legislativo y doctrinal en su denominación, características, ámbitos de tutela y punibilidad. Asimismo, en lo local la incorporación de nuevos supuestos de violencia digital sexual plantea la necesidad de identificar y evaluar desde lo cualitativo, la operatividad de la legislación como mecanismo protector de los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia.

MÉTODO

Se analiza el tema desde la dogmática jurídica, mediante una investigación cualitativa que pretende identificar desde una interpretación lógico-sistemática la experiencia del Estado de Sonora respecto de la inclusión del tipo penal de violación a la intimidad sexual, tanto desde el contenido de la iniciativa de

ley que le dio origen, hasta el resultado del proceso legislativo, con la aprobación de los artículos 167 bis y ter del Código Penal del Estado y de su armonización con otros Ordenamientos Legales.

MARCO TEÓRICO

La labor de penalizar, es decir, traer al ámbito del Derecho Penal una determinada conducta que se aparta de los límites impuestos por la sociedad, al lesionar o poner en riesgo bienes jurídicos; es una decisión que obedece a principios jurídicos como el de legalidad, de última ratio, de proporcionalidad, de bien jurídico, etc.

Nuestra Norma Fundamental, establece en el párrafo cuarto del artículo 14 el principio de legalidad en materia penal, el cual establece las reglas tanto para la creación del derecho como su aplicación. (Congreso de la Unión, 2020). El Principio de Legalidad obliga al órgano legislativo a crear una normas penales claras, para que el mensaje sea procesado correctamente por el destinatario de la misma, a eso se le conoce como “principio

de taxatividad”. (Moreno Hernández, 1999) ha referido que este principio “no solo exige que los órganos del estado ajusten el ejercicio de su poder a lo establecido por la ley, sino que también la propia ley penal esté diseñada con claridad y precisión, de suerte que su contenido se derive seguridad jurídica para los individuos”. En ese mismo sentido se ha pronunciado la Suprema Corte de Justicia se ha pronunciado mediante criterio emitido en 2011:

“PRINCIPIO DE LEGALIDAD PENAL EN SU VERTIENTE DE TAXATIVIDAD. ANÁLISIS DEL CONTEXTO EN EL CUAL SE DESENVUELVEN LAS NORMAS PENALES, ASÍ COMO DE SUS POSIBLES DESTINATARIOS.

...En ese orden, al legislador le es exigible la emisión de normas claras, precisas y exactas respecto de la conducta reprochable, así como de la consecuencia jurídica por la comisión de un ilícito; esta descripción no es otra cosa que el tipo penal, el cual debe estar claramente formulado...” 10a. Época; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Libro I, octubre de 2011, Tomo 2; Pág. 1094

El tipo penal es el producto de una decisión de política criminal, mediante la cual el Estado decide otorgar relevancia penal a una conducta antisocial, que no pudo ser evitada a través otros medios de control social formales e informales; es un acto de comunicación que informa al ciudadano las particularidades de una conducta antisocial que tiene relevancia penal porque origina la imposición de una pena: “Es la descripción del comportamiento, elaborada por el legislador, bajo cuya base puede sobrevenir una pena o una medida de seguridad” (Plascencia Villanueva, 2004). Sin embargo, su redacción debe sujetarse a los criterios formales que exigen sencillez y transparencia para que el ciudadano común, sin ser experto en materia jurídica, pueda comprender y adoptar la norma jurídica implícita en él.

Actualmente se experimenta en el ámbito del Derecho el fenómeno de “expansionismo penal” que lleva a la ampliación del catálogo de conductas antisociales que se incorporan al Derecho Penal, en ocasiones incluso, sin agotar otros recursos de prevención y protección de bienes jurídicos. En los últimos años, se agregan a ese panorama la proliferación de conductas antisociales en el entorno digital, exacerbado con el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, que coloca a los usuarios en situación de vulnerabilidad, ahí se ubican los delitos digitales, de muy variados alcances: trata de personas, pornografía infantil, violaciones a los derechos de autor, usurpación de identidad, fraudes cibernéticos, destrucción y/o daño a bases de datos y muchos otros que hacen posible la ejecución remota de un continente a otro, de una delincuencia transnacional.

Desde 2018 se ha intensificado en México la discusión de los delitos digitales, en aras de su incorporación en las Codificaciones Penales, esto al clamor de las víctimas y/o sus familias que ha exigido la regulación de determinadas conductas

que se han generalizado y que por no estar incluidas como delitos, no reciben ni protección y justicia. Son diversas las denominaciones que se han utilizado para distinguirlos: Cyber Bullying, ciber-acoso o acoso cibernético, ciberacercamiento, violencia digital, violencia en línea, y otros. No hay una definición clara del fenómeno y que el hecho de que las nuevas tecnologías avancen dinámicamente, complican su estudio al incorporar nuevas manifestaciones y escenarios victimógenos. (Mc Farlane, L & Bocij, Paul, 2003). Para los efectos de este trabajo, se entenderá por violencia digital a diversos actos relacionados con la publicación, difusión o transmisión de materiales con textos, grabaciones de voz, imágenes o videos con sexo explícito, hechas a través de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Actualmente la violencia es posible en una amplia gama de instrumentos y artefactos, producto de la innovación tecnológica actual, que permite un entorno virtual para interactuar en tiempos reales y transferir todo tipo de información o contenidos, con una serie de efectos adversos en las víctimas. El ciber acoso digital potencializa los efectos respecto del que se da de manera presencial, el uso del lenguaje es mucho más fuerte fundado en el anonimato del agresor. Chacón Medina (2003),

En todo caso la conducta antisocial generalmente implica daños o perjuicios a la víctima, que se ve expuesta en mensajes de texto, audio, imágenes, videos y otros. Las afectaciones son de diversa magnitud y vulneran bienes jurídicos como la dignidad y los derechos de la personalidad; al ser exhibida públicamente la imagen, información privada, intimidad o los contenidos asociados a la víctima, conlleva para ella repercusiones psicológicas con efectos adversos en los ámbitos familiar, educativo o laboral que en casos extremos de estrés, pueden llevar a la autolesión o suicidio.

Existen algunas formas de violencia digital que se han identificado y denominado con los términos: grooming, happy slapping, acoso por email, acoso por mensajes, sexting, pornovenganza y sextorsión, entre otros. Han trascendido a lo legislativo estos tres últimos, por lo que de manera breve, se describe su contenido:

Sexting, es un término de origen anglosajón, compuesto de dos expresiones: sex (sexo) y texting (envío de texto), el término se utiliza para referir al envío de texto asociado o relacionado con sexo, pero también recoge los supuestos de envío de imágenes y videos de connotación sexual que son tomados o grabados por el protagonista, a través de teléfono móvil. (Fajardo Caldera, 2017).

La sextorsión “es el chantaje que una persona (mayor de edad) realiza a otra mediante el uso de mensajes, fotos o videos que la propia víctima ha generado, amenazando con su publicación para obtener algún beneficio.” (Fajardo Caldera, 2017). Este delito implica la presión ejercida sobre la víctima para obtener

de ella alguna ventaja, generalmente de tipo económico y es el material con contenido sexual el principal instrumento para obligarla.

En el caso de la pornovenganza, también refiere el uso de materiales de contenido sexual, que son publicados o difundidos por los distintos medios electrónicos o las redes sociales, con la oposición de la víctima, en la que el móvil del delito es la venganza que se ejerce en contra de la víctima. Generalmente se refiere a una acción de desprecio y exposición en contra de una persona con quien se tuvo una relación de pareja, que concluyó, en muchas de las ocasiones a pesar de la oposición del agresor.

La violencia digital ocurre en múltiples acciones realizadas utilizando los medios digitales y tecnológicos caracterizándose además por motivos de discriminación, por el hecho de ser

mujeres. El Protocolo para investigar el feminicidio en el Estado de Sonora, refiere que las razones de género implican manifestaciones de discriminación y odio contra las mujeres. (Procuraduría de Justicia del Estado de Sonora, 2017).

La mayoría de los delitos de violencia digital contra la mujer, se realizan bajo estereotipos de lo que la mujer representa en la sociedad del consumo, otorgándole una connotación sexual, de ahí el término de “cosificación sexual”, utilizado para referirla como un objeto sexual que existe para la disposición del hombre. Esto se visualiza cotidianamente en la publicidad impresa, televisiva, etc. En ellos se representa a la mujer como un objeto que tiene que ser explotado y sirve como atractivo para la venta de multitud de productos, como cigarrillos, licores, automóviles y muchos otros. (SCJN, 2017). En esta sociedad del consumo se hace más vulnerable a la mujer que a otros sujetos, como el blanco más recurrente de la violencia sexual digital.

RESULTADOS

En el estado de Sonora se aprobó mediante el decreto No. 245, de fecha 10 de septiembre de 2018 el tipo penal de sexting, delito relacionado con el acoso a través de medios digitales, que a la fecha sigue estando vigente, al no haberse promulgado hasta este momento la reforma que adicionó los delitos de violación a la intimidad y violación a la intimidad sexual. La definición legal de este delito, refiere como presupuestos de comisión, los siguientes:

“167 BIS.- A quien reciba u obtenga de una persona, imágenes, textos o grabaciones de voz o audiovisuales de contenido erótico, sexual o pornográfico y las revele o difunda sin su consentimiento y en perjuicio de su intimidad, a través de mensajes por teléfono, publicaciones en redes sociales, correo electrónico o cualquier otro medio, se le impondrá de uno a cinco años de prisión y de ciento cincuenta a trescientas Unidades de Medida y Actualización...”

El tipo penal reprime el mal uso de datos, imágenes o grabaciones de varios tipos cuya difusión hecho sin el consentimiento de la víctima y afectando su privacidad, al ser expuesta su intimidad sexual ante terceras personas. Sus medios de comisión consiste en la transmisión de contenidos por mensajes, por teléfono, redes o en sentido amplio por cualquier otro medio que posibiliten las nuevas tecnologías de la información y comunicación, entre ellas todas las aplicaciones de uso generalizado como WhatsApp, Messenger, correo electrónico, tik tok, Facebook, twitter, etc. La pena que rige para el tipo básico, es de 1 a 5 años de Prisión, además de la sanción pecuniaria.

El tipo penal está acotado a una sola forma de comisión, consistente en el envío o distribución de materiales sexuales, sin su consentimiento de la víctima. Pero no incluye como supuestos de comisión el uso de esos contenidos para fines diversos: como la sextorsión, para obligarla a algo o entregar

algún beneficio al agresor; o la porno venganza entre parejas o exparejas sentimentales que los utilizan como medio de venganza, en caso de romper su relación sentimental, difundidos o amenazando con difundirlos; y tampoco incluye los casos de receptación de ese tipo de materiales.

Son causas de agravación de la pena si la víctima es menor de edad, no tenga capacidad de comprensión o cuando causa no pudiera resistirlo, este último aun cuando mediare su consentimiento. Este incremento legislativo de la pena resulta coincide con el dato aportado por el MOCIBA 2019 (INEGI, 2020) que establece la alta vulnerabilidad de los adolescentes de su incidencia México, que se ubicó en 2017 en 16.8% de los usuarios y usuarias de internet que sufrieron ciber acoso, mientras que en el año de 2019 fue de un 23.9% cifra que equivalente a 17.7 millones de personas de 12 años o más. (INEGI, 2020).

La iniciativa presentada por el gobierno del Estado en marzo de 2020 planteó la derogación del sexting para crear un tipo penal más amplio de violencia digital, reconociendo su carácter de género. En su justificación cita algunas estadísticas generadas que refieren datos cuantitativos elevados contra víctimas mujeres; sin embargo, la propuesta de reforma al artículo 167 bis del Código Penal, no contempló esa circunstancia en la definición de los elementos del tipo ni como supuesto específico de agravación de la sanción:

“Artículo 167 bis. A quien exponga, distribuya, exhiba, genere, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, intercambie, reciba u obtenga de una persona por medio del acoso, hostigamiento, amenazas, vulneración de datos e información privada o cualquier otro, imágenes, textos o grabaciones de voz o audiovisuales de contenido erótico, sexual o pornográfico y las revele o divulgue información apócrifa o alterada, mensajes de

odio, o difunda sin su consentimiento o mediante engaño y en perjuicio de su intimidad o derecho a la identidad personal, a través de mensajes por teléfono, publicaciones en redes sociales, correo electrónico o cualquier otro medio, se le impondrá de cuatro a seis años de prisión y de ciento cincuenta a trescientas unidades de medida y actualización.”

Del citado artículo se desprenden los elementos del tipo los siguientes:



Figura 1. Estructura del tipo penal de violación a la intimidad
Fuente: Elaboración propia a partir del contenido del Art. 167 bis propuesto en la Iniciativa de reforma del gobierno del Estado de Sonora. (Marzo, 2020)

Asimismo, en el segundo apartado del mismo precepto se ubica como supuesto equiparable el siguiente: “a quien audiograbare, fotografíe, filme o elabore imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño”. Supuesto que retoma el original delito de sexting.

Por otro lado, en relación a las agravantes de la pena plantea las circunstancias como: relación entre la víctima y victimario: por parentesco (ascendientes y descendientes), matrimonio, concubinato, sociedad de convivencia, relaciones sentimentales, de hecho, de confianza, de amistad, vecinal, docente, educativa, laboral (sea de superioridad o subordinación) y médica (fracciones I, II del artículo 167 bis); el haberse realizado el delito con motivo de un empleo, cargo o comisión (fracciones III y IV); se cometa e contra de adultos mayores, con discapacidad, situación de calle, afroamericanas o de identidad indígena (fracción V); o cuando se realice sobre menor de edad, contra quien no tenga la capacidad de comprensión o que por alguna circunstancia no pueda resistir el delito. (Fracción VI). La pena para estos supuestos se ubica en los rangos de 6 a 9 años de prisión.

La aprobación de la reforma legal al artículo 167 bis que contemplaba el sexting se realizó en medio del reclamo de colectivos feministas, que pedían ser escuchadas y participar en la construcción legal del nuevo delito; siendo votado el decreto con fecha 01 de octubre de este año, sin que a la fecha haya entrado en vigor, en virtud de que no se ha realizado su publicación. La propuesta original tuvo modificaciones

sustanciales, una de ellas es la aprobación de dos tipos penales relacionados con el abuso en el manejo de datos o imágenes a través de las nuevas tecnologías y redes de comunicación: uno de ellos el de violación a la intimidad (artículo 167 bis) y el otro sobre violación a la intimidad sexual (Artículo 167 ter).

En relación al delito de violación a la intimidad, previsto en el artículo 167 bis, tiene una tipología de víctima abierta, no acotada a cuestiones de género, con la idea de extender la protección de cualquier persona a quien se le vulneren sus derechos de la personalidad, entre ellos su identidad, privacidad, datos personales, comunicaciones, imágenes, etc. supuestos que no necesariamente están asociados con la violencia sexual; sino más bien a conductas difamatorias o calumniosas cuya difusión pueda ocasionar perjuicios de diversa índole a la víctima.

Con motivo de este delito se hicieron ajustes en dos preceptos del Código Penal: el artículo 29 bis, en relación a la presunción del daño moral, precisa que la víctima no requiere probar tal magnitud del daño, que la autoridad jurisdiccional está obligado a condenar su pago, en todos los casos en los que exista una sentencia condenatoria. Y por su parte el Artículo 19 también fue modificado contemplando entre las sanciones y medidas de seguridad el retiro de los materiales expuestos o transmitidos. El legislador establece su cancelación y bloqueo en todos los medios sean impresos, digitales, mensajes de texto, redes sociales, correo electrónico o cualquier medio tecnológico; sin embargo, esta medida resulta posible cuando hay una empresa, que soporte el tráfico digital de la información como las plataformas de Facebook, twitter, tik tok, Instagram y similares; o se trata del acceso a los recursos digitales del victimario. Pero ello es imposible cuando los contenidos se encuentran distribuidos en cientos o miles de equipos a los que legalmente la autoridad no puede conocer, ni mucho menos acceder de manera inmediata, ni violentar la propiedad del dueño del equipo sin el debido proceso legal.

Cabe hacer la aclaración de que es un acierto el incluir esa medida en el Código Penal, para obligar al juzgador a considerarla como una medida que debe aplicarse de manera urgente para evitar perjuicios de mayores dimensiones en la víctima; sin embargo fue un error su ubicación en el apartado de sanciones y medidas de seguridad, debido a que ésta no es un tipo genérico de sanción, sino una forma de reparación inmediata del daño, por lo tanto debe regularse en el apartado correspondiente a la reparación del daño contenido en los artículos 29 al 40 del Código Penal.

Aunado a lo anterior tenemos que el artículo 19 bis plantea que esta medida está limitada en el tiempo, por lo que solo podrá durar sesenta días naturales prorrogables por otros treinta días más. Es el Ministerio Público quien debe decidir su otorgamiento, dentro de las setenta y dos horas posteriores a su solicitud y facultad discrecional del tribunal de dictar esta medida al momento de resolver el fondo del asunto. En este caso la reforma debió ser más protectora y preverla como una forma

definitiva y categórica la reparación del daño, el hacer cesar, en todo lo posible materialmente, las publicaciones que expongan y denigren los derechos a la privacidad y dignidad de la víctima.

En relación al tipo penal de violación a la intimidad sexual, se contempla como núcleo de la conducta la publicación de imágenes, audios o videos con contenido erótico, sexual, pornográfico de manera impresa, grabada o digital, sin el consentimiento de la víctima. Quedó ubicado en el título quinto del Código Penal del Estado de Sonora, dentro de los delitos que afectan la dignidad y desarrollo de las personas, aunque desde su nombre se refiere a la intimidad sexual como el bien jurídico a tutelar.

Con motivo de este delito se hicieron ajustes en dos preceptos del Código Penal: el artículo 29 bis, en relación a la presunción del daño moral, estableciendo que, para este delito, la víctima no requiere probar tal magnitud del daño, en tal caso la autoridad jurisdiccional está obligada a condenar su pago, si exista una sentencia condenatoria. Y por su parte el Artículo 19 también fue modificado contemplando entre las sanciones y medidas de seguridad el retiro de los materiales expuestos o transmitidos. El legislador establece su cancelación y bloqueo en todos los medios sean impresos, digitales, mensajes de texto, redes sociales, correo electrónico o cualquier medio tecnológico; sin embargo, esta medida resulta posible cuando hay una empresa, que soporte el tráfico digital de la información como las plataformas de Facebook, Twitter, tik tok, Instagram y similares; o se trata del acceso a los recursos digitales del victimario. Pero ello es imposible cuando los contenidos se encuentran distribuidos en cientos o miles de equipos a los que legalmente la autoridad no puede conocer, ni mucho menos acceder de manera inmediata sin violentar el debido proceso legal.

Cabe hacer la aclaración de que es un acierto el incluir esa medida en el Código Penal, para obligar al juzgador a considerarla como una medida que debe aplicarse de manera urgente para evitar perjuicios de mayores dimensiones en la víctima; sin embargo fue un error su ubicación en el apartado de sanciones y medidas de seguridad, debido a que ésta no es un tipo genérico de sanción, sino una forma de reparación inmediata del daño, por lo tanto debe regularse en el apartado correspondiente a la reparación del daño contenido en los artículos 29 al 40 del Código Penal. Aunado a lo anterior tenemos que el artículo 19 bis plantea que esta medida está limitada en el tiempo, por lo que solo podrá durar sesenta días naturales que podrán ser prorrogados por otros treinta días más. Y señala que es el Ministerio Público quien debe decidir su otorgamiento, dentro de las setenta y dos horas posteriores a su solicitud. Además, refiere la facultad discrecional del tribunal de dictar esta medida en definitiva, al momento de resolver el fondo del asunto. En este caso debe establecerse de manera categórica el hacer cesar, en todo lo posible las publicaciones que expongan y denigren los derechos a la privacidad y dignidad de la víctima.

Este delito es considerado de daño, porque para su configuración

requiere que se origine una afectación efectiva a la víctima, en este caso la publicación de materiales con contenido sexual sin su consentimiento. Es un delito anormal, ya que en la descripción legal de sus elementos del tipo se incluyen tanto situaciones objetivas de ejecución como expresiones o términos cuya ambigüedad o imprecisión requieren de interpretación para ser aplicadas al caso concreto. Es perseguible de oficio, lo que significa que la autoridad debe investigar y castigar el hecho, aun cuando la víctima no lo solicite.

La definición legal del delito se asentó en los siguientes términos:

“Artículo 167 ter.- Comete el delito de Violación a la intimidad sexual, a quien por cualquier medio exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, publique, intercambie, comparta, videograbé, fotografíe, filme o elabore, imágenes, audios o videos de contenido sexual, erótico, pornográfico de una persona reales o alterados, ya sea impreso, grabado o digital sin el consentimiento de la víctima, se le impondrá de cuatro a seis años de prisión y de ciento cincuenta a trescientas Unidades de Medida y Actualización”

Las agravantes o calificativas, implican supuestos en los cuales se dirige un mayor reproche a la conducta delictiva, ello fundamenta el incremento de la pena básica en una mitad más para llegar a una pena en el rango de 6 a 9 años de prisión. Los supuestos comprendidos de la fracción I a la VI son exactamente iguales que las contempladas en la exposición de motivos, por lo cual, en obvio de repeticiones innecesarias, remitimos a lo comentado con antelación.

“Artículo 167 Ter ...

....

VI.- Se cometa en contra de una persona menor de edad que no tenga capacidad de comprender el significado del hecho o que por cualquier causa no pueda resistirlo;

VII.- Cuando aprovechando su condición de responsable de algún medio de comunicación impreso, grabado, digital, radiofónico o televisión en cualquiera de sus modalidades, realicé alguna de las conductas establecidas en el presente artículo;

VIII.- Cuando se amenace con la publicación de un contenido a que se refiere el presente artículo, a cambio de un intercambio sexual o económico, o condicione a cambio de cualquier beneficio la publicación a que se refiere el primer párrafo del presente artículo;

XI.- Cuando con violencia física, moral, verbal, psicológica, sexual, económica o patrimonial se obligue a la víctima a fabricar el contenido íntimo, sexual o erótico publicado sin su consentimiento; o

X.- Cuando se realice por medio de acoso, hostigamiento, amenaza o engaño.”

La inclusión del delito de violación a la intimidad sexual fue un avance en el Estado de Sonora, porque recogió de alguna manera, acciones que cada vez resultan más recurrentes entre adolescentes, jóvenes e incluso en personas adultas, de crear o grabar materiales en circunstancias sexuales y compartirlos sin llegar a reflexionar el eventual mal uso del receptor, en detrimento de su privacidad, intimidad sexual o de su integridad moral; el tipo penal recoge supuestos no contemplados en el original delito de sexting y establece un ligero incremento en su punibilidad tanto en la pena básica como en las circunstancias calificativas.

Una de las ausencias notables en la definición legal del delito se ubica en la no referencia de la motivación de género para su realización, circunstancia que no se contempla como elemento del tipo ni como agravantes de la sanción. En cambio, incluye entre los supuestos de agravación grupos como incapaces, indígenas

y adultos mayores sin que se les haya ubicado estadísticamente como los de mayor victimización en este tipo de hechos.

Es indudable que el delito de violación a la intimidad sexual provoca de manera natural, afectaciones psicológicas o morales a la víctima, sin embargo al redactarse el decreto de la reforma se omitió incluirlo en el catálogo de delitos del artículo 29 bis del Código Penal de Sonora, por lo cual no le es extensivo el supuesto de presunción del daño moral, lo que implica una carga procesal para la víctima en su acreditación.

El delito de violación a la intimidad sexual dejó al margen de regulación la receptación o adquisición de materiales de contenido sexual de los sitios que comercializan los mismos sin la autorización de las víctimas, situación que permitiría a través del recurso penal reducir su consumo.

CONCLUSIONES

Con delito de violación a la intimidad sexual se pretendió adicionar un nuevo tipo penal que protegiera el derecho humano a la integridad moral o a la personalidad de las víctimas más vulnerables de delitos de género, de cara al aumento de víctimas expuestas a través de videos o imágenes con contenido sexual, ello por la facilidad en el acceso a las nuevas tecnologías de la información y comunicación, así como por los vacíos legislativos en su regulación y control.

Aunque el tipo penal representa un avance, es mejorable en su redacción, principalmente en el apartado de las agravantes, ya que complica la comprensión de conjunto de los supuestos que

contempla, ello en detrimento de la transparencia y claridad que como requisito de legalidad se impone a la elaboración de normas penales.

Una Ley Penal que adolece de transparencia o claridad, es fácilmente recurrible invocando su inconstitucionalidad, por lo que resulta inaplicable. Además que no cumple los propósitos disuasivos para los destinatarios de la norma, quienes no podrán comprender el significado de la amenaza penal y por lo tanto, no podrán motivar su comportamiento a acatarla, por lo que en todo caso la víctima o en su caso la comunidad estarán desamparadas.

BIBLIOGRAFÍA:

Congreso de la Unión (2020), Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México.

Congreso del Estado de Sonora (2020), Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Sonora, retomado el 15 de septiembre de 2020, disponible en: http://www.congresoson.gob.mx:81/Content/Doc_leyes/Doc_443.pdf. La Gaceta Parlamentaria, Septiembre 29, 2020. Año 14, No. 1203

Chacón Medina (2003), "Una Nueva Cara del Internet: El acoso", *etic@net*, Universidad de Granada, España, retomado el 20 de octubre de 2020, disponible en: <http://www.ugr.es/~sevimeco/revistaeticanet/Numero1/Articulos/NUEVACARADEINTERNET.pdf>

Fajardo Caldera et. Al. (2013), "Sexting: Nuevos usos de la tecnología y la sexualidad en adolescentes" *Infad, Revista de psicología*, Retomado el 23 de octubre de 2020, Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349852058045.pdf>

Gobierno del Estado de Sonora. Iniciativa de reforma al Código Penal, de fecha 05 de marzo de 2020, Disponible en: <http://www.congresoson.gob.mx/Legislatura/Iniciativas>.

Instituto Nacional de Geografía e Informática (2020), Módulo sobre el Ciberacoso 2019, disponible: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/EstSociodemo/MOCIBA-2019.pdf>. Ciudad de México, INEGI.

Moreno Hernández (1999) *Política Criminal y Reforma Penal, Algunas bases para su democratización en México*. México: Cepolcrim

Plascencia Villanueva (2004), *Teoría del Delito*, UNAM, México.

Mc Farlane, L & Bocij, Paul, (2003), "Cyber Stalking: Defining the invasion of Cyberspace", *Foresnsi Updat*, Vol 1, p.18.

Principio de legalidad en su vertiente de taxatividad. Análisis en el contexto en el cual se desenvuelven las normas penales, así como de sus posibles destinatarios, Tesis aislada, 10a. Época; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Libro I, octubre de 2011, Tomo 2; Pág. 1094

Procuraduría de Justicia del Estado de Sonora (2017), Protocolo de actuación en la investigación del delito de feminicidio con perspectiva de género en el Estado de Sonora, Disponible: <http://fiscalia.sonora.gob.mx/assets/common/Protocolos/2017CXCIXI2II.pdf>

Característica de género en la vida urbana y su relación con pobreza

Dra. Alejandra Pamela España Paredes

RESUMEN

Este trabajo presenta como un estudio con el objetivo: "Elaborar un perfil multidimensional de las mujeres que viven en situación de pobreza en la zona urbana de la ciudad de Mérida, Yucatán". Se ha ido transformando en espacio de oportunidades y de revelación de que la realidad es un todo complejo por eso Hugo Zemelman recomendada delimitar la investigación desde la reconstrucción articulada. Se realizaron 374 entrevistas a un grupo vulnerables de mujeres distribuidas en las siete localidades planteadas en el protocolo de comisarías de Mérida: Komchen, Leona Vicario, Cuacel, Cholul, Chablekal y San José Tzal. La metodología se basó en un estudio mixto (cualitativo-cuantitativo). En la fase cuantitativa se identificaron las variables utilizadas en la medición de la pobreza multidimensional según el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social en México, que permitió determinar las condiciones reales de pobreza de las mujeres de esas comunidades. El Cualitativo basado en entrevistas abordó dimensiones del ser mujer con teorías de género. Se elaboró un instrumento que pudo categorizar las respuestas de las mujeres. Este doble enfoque permitió la explicación del contexto en el que se miden las variables y así tener un panorama completo de la realidad a estudiar en la que se vislumbran las características de género.

Palabra clave: género, pobreza, urbana

SUMMARY

This work presents as a study with the objective: "To elaborate a multidimensional profile of women living in poverty in the urban area of the city of Mérida, Yucatán". It has been transformed into a space of opportunities and revelation that reality is a complex whole, which is why Hugo Zemelman recommended delimiting the investigation from the articulated reconstruction. 374 interviews were conducted with a vulnerable group of women distributed in the seven locations set out in the Mérida police station protocol: Komchen, Leona Vicario, Cuacel, Cholul, Chablekal and San José Tzal. The methodology was based on a mixed study (qualitative-quantitative). In the quantitative phase, the variables used in the measurement of multidimensional poverty were identified according to the National Council for the Evaluation of Social Development Policy in Mexico, which made it possible to determine the real conditions of poverty of women in these communities. The Qualitative based on interviews addressed dimensions of being a woman with gender theories. An instrument was developed that was able to categorize the women's responses. This double approach allowed the explanation of the context in which the variables are measured and thus have a complete panorama of the reality to be studied in which the gender characteristics are glimpsed.

Keywords: gender, poverty, urban

ANTECEDENTES

La ONU ha definido a la pobreza como "la condición caracterizada por una privación severa de necesidades humanas básicas, incluyendo alimentos, agua potable, instalaciones sanitarias, salud, vivienda, educación e información.

En búsqueda de una definición que sea tan clara como útil sobre pobreza y haciendo a un lado, como ejercicio de abstracción, los enfoques sobre pobreza de los organizaciones internacionales nos apegamos a la definición que el Consejo Nacional de Evaluación (CONEVAL) que establece con base en lo dispuesto en el Artículo 36 de la Ley General de Desarrollo Social el CONEVAL que hay que evaluar nueve criterios o indicadores para definir lo que es la pobreza:

- Ingreso corriente per cápita;
- Rezago educativo promedio en el hogar;
- Acceso a los servicios de salud;

- Acceso a la seguridad social;
- Calidad y espacios de la vivienda;
- Acceso a los servicios básicos en la vivienda;
- Acceso a la alimentación;
- Grado de cohesión social.
- Grado de accesibilidad a carretera pavimentada

El CONEVAL estableció medir la pobreza y el estado del desarrollo social como una de sus líneas estratégicas. Hoy ante la 4T, la cuarta transformación, y la revisión de la puesta en práctica de la política pública para el desarrollo social, no se sabe el destino del CONEVAL. Pero antes de que se llegue a resolver tal incógnita daremos a conocer como las mujeres, independiente de la discusión de realidades políticas, están en estos momentos en situación cada vez más difíciles.

Este marco revelador de la marginalidad en que se encuentran

las mujeres de las zonas urbanas periféricas de las grandes ciudades llevó a las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuáles serán las características socioeconómicas de las mujeres que viven en situación de pobreza en la zona urbana de la ciudad de Mérida, Yucatán?

¿Cuáles son las características de los hogares en cuanto a su estructura y funcionamiento de las mujeres que viven en situación de pobreza en la zona urbana de la ciudad de Mérida, Yucatán?

¿Cuáles serán las características de la pobreza multidimensional asociadas al género de las mujeres que viven en la zona urbana de la ciudad de Mérida, Yucatán?

El desarrollo de estas preguntas en las encuestas abarcó los 10 indicadores subrayados por la CONEVAL.

En el estado de Yucatán, México, según datos del INEGI (2014), el 84% de la población de este estado estaba distribuida en zonas urbanas y el 16% en zonas rurales, sin embargo 29 de cada 100 personas hablan la lengua indígena, el maya, mientras a nivel nacional 7 de cada 100 personas las hablan, lo cual indica que Yucatán es un estado en el cual se conserva la lengua materna indígena. Esto es interesante porque las personas entrevistadas cumplen con estos datos oficiales.

Este estado tiene 106 municipios que a su vez cada municipio se organiza por comisarías y subcomisarias, los cuales registran su giro económico principalmente en el nivel terciario, el 58% del personal activo son hombres y 42% son mujeres (INEGI, 2014).

En un momento político como el de ahora se hace más evidente que las condiciones de vida son responsabilidad del Estado, al menos es el imaginario que se engendró desde la consumación constitucional de la revolución mexicana y es la influencia de las ideas del socialismo que se iba diseminando en el mundo de 1917. El bienestar social es el compromiso que siguen divulgando las autoridades del Estado en sus planes sexenales de trabajo para ganar votantes.

Se han considerado que la calidad de vivienda, la alimentación, la educación y la seguridad social son el referente para delimitar la situación de pobreza. Esto plantea que aquellas personas

que presenten carencia al menos en tres estos ámbitos de las necesidades básicas mencionadas se le consideran en situación de pobreza según criterios de CONEVAL (2012).

De esta forma, se considera el ingreso económico y seis dimensiones de necesidades como derechos sociales. Esta perspectiva se complementa con la incorporación de la cohesión social, para reconocer la importancia de factores contextuales y relacionales, que si bien pueden ser analizados desde la óptica de la influencia que tienen sobre la sociedad y los efectos de esta sobre aquellos, solo pueden medirse en escalas territoriales o comunitarias. Debido a que estas dimensiones repercuten de manera directa en el desarrollo social de la población, la superación de la pobreza debe traducirse en acciones de política pública que propicien, por ejemplo, empleos bien remunerados y dotados de prestaciones básicas con beneficios adicionales sobre la garantía de una vida decorosa después de la jubilación.

El gran arraigo de la cultura maya en el estado lleva en 2017 a la creación del Instituto para el desarrollo de la cultura maya (INDEMAYA), su principal característica relacionada con la pobreza son sus programas de apoyo a la empresa artesanal de las mujeres mayas y a las clases de lengua maya. Todo esto con la intención de la autosuficiencia laboral.

Justificación

En otros trabajos de investigación se tuvo la oportunidad de conocer como las políticas públicas pueden variar los roles de las mujeres, el caso del programa Prospera convirtió a las mujeres en proveedoras económicas, lo que ocasionó un cambio de rol. Esta es una característica de mejora de mujeres de las zonas rurales, obviamente es una conclusión que amerita más investigación porque los aspectos culturales son muy fuertes en estas comunidades y los acomodos de esta nueva situación revelan también formas de opresión y sojuzgamiento. Posterior a esto se comprometió hacer una investigación para conocer la pobreza multidimensional que señala el CONEVAL, pero dirigida a profundizar en la situaciones de mujeres que viven en zonas urbanas o semi urbanas de las comisarías de Mérida. Lo significativo de este trabajo es que se sabe de qué se crean programas con intentos de mejorar las condiciones de las mujeres en la zona rural pero no existen programas para zonas urbanas marginadas como las comisarias. Esta investigación revela situaciones de estado civil relacionadas con actividades productivas y referencias de la edad que impactan en las limitaciones de independencia laboral.

MARCO TEÓRICO

Podemos considerar tres momentos históricos significativos de Mérida como un polo de desarrollo y empleo. López (2014, p. 48) dice que fue un proceso de desruralización y urbanización acelerada en el municipio; en un primer momento desde entonces al verse reducidas las jornadas en el campo henequenal, los campesinos migraban junto con su familia para establecerse

en la ciudad de Mérida o en la periferia de ella; en un segundo momento los campesinos que viven de la parcela van perdiendo arraigo a una actividad económica cada vez es menos atractiva como fuente de ingresos económicos y en un tercer momento, las nuevas generaciones ven la prosperidad o la mejora económica ganando dinero para poder adquirir bienes y servicios.

A pesar de todo esto la marginación en un círculo vicioso es un concepto que va unido al de pobreza, el cual hace referencia a la dificultad o imposibilidad de acceder a condiciones que les permiten una buena calidad de vida a las personas. De esta manera las poblaciones con altos índices de marginalidad en México carecen de las necesidades básicas debido a la incapacidad de acceder a condiciones que le garanticen un nivel de vida estable. El CONAPO (2013) define a la marginación como “el fenómeno estructural múltiple que valora dimensiones, formas e intensidades de exclusión en el proceso de desarrollo y disfrute de sus beneficios”.

Sassen (2000) señala que:

“La pobreza en los contextos urbanos coloca la condición de la territorialidad como un factor importante para considerar, debido a que en las ciudades se concentran condiciones que las convierten en los motores de la economía. Las ciudades en la época actual se han convertido en el espacio que concentra la coordinación del proceso productivo global y de la provisión de los servicios, en otros casos se concentra la producción manufacturera. Sin embargo también se manifiestan las relaciones sociales y los procesos de desigualdad, segregación e inequidad”.

Algunos autores como Huerta (2012) define a la pobreza estructural como una situación de desigualdad en la que unos tienen más que otros pero no por mérito sino por las circunstancias que presentan las condiciones de vida, como las de género.

Respecto a la marginación y la imposibilidad de salir de

la pobreza tiene su relación con el género Lagarde (1997) considera que las mujeres se encuentran comúnmente en círculos estereotipados llamados por la autora “cautiverios”.

De esta manera: “el ser madreposada es un cautiverio construido en torno a definiciones esenciales, positivas de las mujeres: su sexualidad reproductora, y sus relaciones de dependencia vital de los otros por medio de la maternidad, la filialidad y la conyugalidad” (Lagarde 1997).

Hierro (1998) considera que la categoría central de la condición de la mujer es la que establece Simone de Beauvoir como la de “ser para otro”. Esto se manifiesta con su situación de inferioridad, control y uso, estas características determinan su condición de opresión como ser humano al que no se le concede la posibilidad de realizar un proyecto de trascendencia, es decir, incapaz de procurarse mejoras. Por lo que su condición de pobreza es definitiva.

Labrecque (1995) considera que una investigación o un proyecto de desarrollo que no considere a las mujeres más que en su sólo papel de reproductora y madre, contribuiría a reforzar la definición social actual de la maternidad y a perpetuar su subordinación, lo que a su vez la mantendrá en una situación de pobreza estructural de la cual no podrá salir.

Feijoó (1999) hace una interpretación más compleja y observa que la pobreza no tiene que ver únicamente con ser mujer, sino que corresponde también a la etapa del ciclo vital de las familias y de las posibilidades de establecer relaciones sociales que ayuden a la mujer a encontrar nuevas alternativas de sacar adelante a su familia.

MÉTODO

La complejidad del problema lleva a la decisión de un método mixto cualitativo como cuantitativo.

Para lograr el objetivo propuesto del estudio se utilizó un diseño de corte mixto, es decir, la utilización simultánea de fuentes de datos claramente identificados con los estilos de investigación cualitativo y cuantitativo, con el objeto de que los tipos de datos de ambos métodos proporcionen una mejor comprensión del problema de la pobreza multidimensional en mujeres urbanas.

De acuerdo con el planteamiento de Creswell (1999) sobre los tipos y estrategias de este diseño, se eligió aquel donde los datos son recogidos de manera simultánea, la prioridad está centrada en el uso de métodos cuantitativos. Asimismo, la integración de los métodos se obtuvo durante la recolección de datos con instrumentos diseñados con reactivos tanto estructurados como de respuesta abierta. Los análisis los resultados de tipo cualitativo serán usados para apoyar en la explicación e interpretación de los resultados cuantitativos.

Diseño cuantitativo

En el aspecto cuantitativo, se diseñaron cuestionarios estructurados, de preguntas cerradas y abiertas, dirigido a mujeres identificadas en las localidades y colonias de la ciudad de Mérida, que tiene como propósito recabar información acerca de las características multidimensionales de la pobreza en la que viven, las características de los hogares y sobre todo a la oportunidad de acceso a servicios que dignifiquen sus vidas. Los indicadores que comprendieron el instrumento fueron determinados de manera deductiva a partir de la revisión teórica de la pobreza femenina.

Diseño cualitativo

En lo cualitativo se privilegió la técnica de observación y la entrevista a profundidad. Los indicadores a considerar respecto a la pobreza en mujeres urbanas fueron aquellos que permitieron caracterizar a las mujeres en cuanto a su condición socioeconómica y sobre el acceso a servicios y programas. De igual forma existieron indicadores que permitieron caracterizar al hogar, su estructura y dinámica en la distribución de tareas

y recursos. Por su parte, los indicadores como elementos importantes relacionados con el género fueron la maternidad, lo conyugal, la escolaridad, el estatus laboral y la etnicidad.

Para la identificación de la muestra se utilizó un diseño

probabilístico, el cual permitió identificar una muestra que fuera representativa para conocer la condición específicamente de las mujeres. Lo que a partir de la aplicación de la fórmula el resultado dio un total de 384 mujeres.

RESULTADOS

Por sí misma esta investigación cumplió con sus objetivos y se detectaron las grandes frustraciones en sus intento de esas mujeres por mejorar su calidad de vida en la gran ciudad a la que van a trabajar porque sus comisarias no tienen capacidad de empleo. Resultado de la combinación de la vida rural en espacios urbanos o metropolitanos como es el caso de la actual Mérida.

Se puede concluir sobre los esfuerzos personales de las mujeres de familia por superar esas desventajas y de esa actitud voluntariosa por darles a sus hijos mejores oportunidades de vida. La información obtenida deja muchos cabos sin atar entre la política pública poca o ajenas a las aspiraciones de esas mujeres.

En todas las 374 entrevistas se puede concluir que existen testimonios de la conciencia de su pobreza, del darse cuenta de una triste realidad, del destino sin futuro.

Se esperaba en los resultados iniciales de la investigación, descubrir el posicionamiento femenino ante el cambio de rol de ama de casa a proveedora que propiciaba el programa Prospera y que se había observado en otras investigaciones, no fue así y se atribuye al enfoque que tiene este programa para zonas rurales y no urbanas, independientemente de sus indicadores de pobreza.

También ha permitido el espacio a una becaria del área de educación para que se involucre en la investigación y amplíe su alcance para que realice una tesis sobre Educación Financiera, la realidad hará que este plan tenga giros interesantes. La tesis ya ha sido presentada.

Se puede observar cómo el rango de edad de las mujeres recae en el indicado como en edad activa laboral, según el INEGI (2010), pues se ha contemplado a mujeres mayores de 15 años. De la muestra estudiada el 70.9 % de las mujeres están casadas mientras, el 3.2% se muestran divorciadas, el 5.6% separadas en proceso de divorcio o en acuerdos concubinales y el 11% de

estas mujeres están en unión libre. La mayoría aclararon que a pesar de estar casadas ante la ley, ya no viven con sus esposos, por diversas razones, la más frecuente fue por violencia de tipo física o económica.

Se encontró que las mujeres casadas son las que tienen mayor cantidad de hijos seguidamente de las mujeres separadas de sus parejas, la mujer casada con más hijos, tiene 9 hijos y están en el rango de edad de 60-64, de las mujeres que tienen 8 hijos, son casadas, separadas y viudas, ellas tienen entre 45-86 años, las mujeres que tienen 6 hijos también son casadas y una soltera.

También se obtuvo información de que las personas que tienen estudios más altos son las que tienen mayores oportunidades laborales y es coincidente con su estado civil de ser las mujeres casadas, también son el mayor porcentaje del total de las mujeres asalariadas, seguido de las mujeres en unión libre.

En los estudios hechos a las mujeres que trabajan por cuenta propia resultó ser que las mujeres casadas comprenden el 70% de esta población, seguida de las mujeres en unión libre con un 11%. Tal vez se pueda decir que estos porcentajes es porque la mayoría de la muestra pertenece a este sector pero al obtener porcentajes por muestra de las mujeres casadas se puede ver que el 43.8% del total de las mujeres casadas trabaja por cuenta propia y un 24.5% de las mujeres casadas, trabaja de forma asalariada, aun poniendo estos valores en tela de juicio, se observa que son porcentajes significativos dentro de la muestra.

El 87.6% (326) de las mujeres entrevistadas dijeron tener un servicio de salud correspondiente al sector público, el 3.5% utilizan los servicios particulares, ya sea de médicos ubicados en sus localidades o de los servicios médicos que ofrecen las farmacias privada (Farmacias YZA, Farmacias Similares, Farmacias del Ahorro) y el 8.3% de las mujeres refirieron no hacer uso de servicio médico alguno por lo que suelen atenderse a través de la automedicación, uso de medicinas naturales, remedios caseros o con los curanderos del pueblo.

CONCLUSIONES

Como conclusiones podemos identificar, que la mayoría de las mujeres no realizan actividad económica alguna y han destinado su tiempo completo a la crianza de los hijos y al cuidado del hogar.

Esta labor doméstica de las mujeres se encuentra reforzada por las creencias culturales en donde la principal tarea de la mujer es el cuidado de los hijos y en donde los proyectos de vida de las mujeres ya sea que son estos u otros a los que renuncian al momento de casarse.

También se observa un número importante de mujeres que realizan actividades económicas formales e informales con el fin de generar ingresos familiares, obtener recursos para los gastos de ellas o aquellos gastos que el esposo no quiere asumir o cuando el padre de sus hijos no asume la responsabilidad de proveedor. En su mayoría se dedican a actividades por cuenta propia por la poca posibilidad de obtener trabajos formales en su localidad y por la facilidad de ajustar horarios y días, sin embargo esta condición laboral no les permite generar seguridad a su familia debido a que las ganancias son inconstantes y no cuentan con prestaciones, por lo que en casos de enfermedad o falta de recursos para invertir, no generan ingresos fijos y este trabajo pasa a ser de segunda importancia en los ingresos del

hogar. En el caso de las mujeres que tienen un trabajo asalariado y un patrón, les permite a las mujeres contar con un salario fijo, pero en su mayoría en espacios de trabajo donde no se otorgan prestaciones.

Estas condiciones económicas de ingresos bajos, trabajos informales, trabajos asalariados pero sin reconocimiento ante la ley para el otorgamiento de prestaciones, han ocasionado situaciones de vulnerabilidad en las mujeres y sus familias. De tal manera que las mujeres requieren generar redes de apoyo familiares y comunitarias para poder cubrir con las necesidades de su vida cotidiana.

BIBLIOGRAFÍA

- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2012) Pobreza urbanas y de las zonas metropolitanas en México. México: CONEVAL.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2014) Pobreza y género en México: hacia un sistema de indicadores. Información 2008-2012. México: CONEVAL.
- Consejo Nacional de Población (2013). Glosario. Recuperado de: http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Que_es__CONAPO, pdf.
- Creswell, J. (1999). Mixed-method research: Introduction and application. En G. J. Cizek. Handbook of educational policy. San Diego, CA: Academic Press.
- Feijó, M. (1999). De pobres mujeres a mujeres pobres. En González de la Rocha, M. (Ed.). Divergencias del modelo tradicional: Hogares de jefatura femenina en América Latina. México: Ed. Plaza y Valdez/CIESAS.
- García, G., & Ortiz, R. (2012). Distribución especial de la marginación urbana en la ciudad de Mérida, Yucatán, México. Revista Investigaciones Científicas, Boletín del Instituto de Geografía: UNAM.
- Gutiérrez, L. (1996). Paradigmas cuantitativo y cualitativo en la investigación socio-educativa: proyección y reflexiones. Revista Paradigma. Recuperado de <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/paradigma/article/view/2937/1368>. pdf.
- Gobierno Federal (2013) Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Diario Oficial: Recuperado <http://pnd.gob.mx/>. pdf.
- Hierro, G. (1998). La condición femenina. En Ética y feminismo. México: UNAM.
- Huerta, R. (2012). Pobreza, distribución del ingreso y renta básica. Economía: UNAM.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2010) Censo de Población y vivienda 2010. Recuperado de: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/ccpv/2010>.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información [INEGI]. (2014). Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica: Migración Internacional: Porcentaje de la población emigrante internacional por Causa de migración y Sexo. Recuperado de: http://www.beta.inegi.org.mx/app/tabulados/pxweb/inicio.html?rxid=d728b6e6-f385-4f2f-8617-a313fab3de41&db=Migracion&px=Migracion_5. pdf.
- Instituto para el desarrollo de la cultura maya [INDEMAYA]. (2017). Recuperado de <http://indemaya.yucatan.gob.mx/public/secciones/ver/?alias=antecedentes.pdf>.
- Labrecque, M. (1995). Las mujeres y el desarrollo. ¿De quién se habla exactamente? En Ramírez, L. (edit.). Género y cambio cultural en Yucatán. Mérida, México: Universidad Autónoma de Yucatán.
- Lagarde, M. (1997). Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas. Ciudad de México, México: UNAM.
- López, R. (2014). La metrópoli meridana, principales tendencias socioespaciales. Península, 6 (1). Recuperado de: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/peninsula/article/view/44431>. pdf.
- Lugo, J. (2006). Los movimientos migratorios en las comisarías y subcomisarías del municipio de Mérida, Perder el paraíso. Globalización, espacio urbano y empresariado en Mérida. L. A. Ramírez Carrillo (coord.). México: Porrúa/Universidad Autónoma de Yucatán.
- Observatorio Urbano Mérida, Yucatán (2012). Dirección de desarrollo Urbano. Ayuntamiento de Mérida. Recuperado de http://www.merida.gob.mx/observatorio/pdf/piramides_poblacion.pdf
- Sassen, S. (1999) La ciudad global. Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires: Argentina

Relación entre Liderazgo y violencia laboral en una Institución de Educación Superior en Cajeme, Sonora

Karla Sofía Leyva Grijalva, Cristina Paola Basaca Vega, Beatriz Alicia Leyva Osuna y José Guadalupe Flores López

RESUMEN

En la actualidad es de suma importancia conocer el ambiente que existe dentro de las empresas, ya que los trabajadores regularmente trabajan ocho horas diarios, por ende, es fundamental que el personal, labore en un lugar agradable junto con un buen líder que no abuse de su jerarquía, ya que el influye de gran medida en el logro los objetivos y metas organizacionales.

La presente investigación tiene la finalidad de conocer la relación que existe entre las dimensiones del liderazgo y la violencia laboral en un Instituto de Educación Superior en Cajeme.

La metodología que se utilizó fue cuantitativa, de diseño no experimental y corte transaccional. El alcance al que se llegó en la presente investigación es correlacional, además, el instrumento de medición que se utilizó emplea una escala de tipo Likert con cinco opciones de respuesta que varían desde siempre hasta nunca.

Los resultados que se obtuvieron fueron satisfactorios, ya que se pudo conocer que realmente si existe una relación entre las dimensiones ya mencionadas, por lo que si no existe un verdadero liderazgo y una buena comunicación se podrían crear conflictos entre líderes y empleados hasta poder llegar a la violencia, como maltrato psicológico, verbal y físico.

Palabras claves: *Clima organizacional, Violencia, Liderazgo.*

ABSTRACT

At present, it is extremely important to know the environment that exists within companies, since workers regularly work eight hours a day, therefore, it is essential that staff work in a pleasant place together with a good leader who does not abuse his hierarchy, since he greatly influences the achievement of organizational objectives and.

The present research has the purpose of knowing the relationship that exists between the dimensions of leadership and workplace violence in an of Higher Education in Cajeme.

The results obtained were satisfactory, since it was possible to know that there really is a relationship between the aforementioned dimensions, so if there is no true leadership and good communication, conflicts between leaders and employees could be created until reaching violence, such as psychological, verbal and physical abuse.

Keywords: *Organizational climate, Violence, Leadership.*

ANTECEDENTES.

El origen del término clima o ambiente organizacional se remonta desde el siglo pasado, específicamente durante la década de los años cuarenta (Ferrer, 2016). Durante esta época, se realizaban varias investigaciones sobre el concepto clima organizacional con fundamento en el modelo interaccionista desarrollado por Lewin y Murray en 1939, generando con ello diversas investigaciones que buscaban definir, conceptualizar y medir al clima organizacional alrededor del mundo (Ferrer, 2016).

Debido a su gran relevancia en el conocimiento para la interpretación de las relaciones laborales, la calidad y la eficiencia que se tiene en las acciones de la organización, en los últimos treinta años se han publicado diversas investigaciones relacionadas con el tema del clima organizacional (Salgado, Remeseiro, & Iglesias, 1996), asimismo esta variable es una herramienta que permite brindar una retroalimentación sobre

los procesos que determinan el comportamiento organizacional (García, 2009).

De tal forma que según Segredo y Pérez (2007), el clima organizacional es un enfoque o herramienta administrativa muy efectiva para la toma de decisiones, esto debido a que permite incrementar la productividad y conduce a los cambios necesarios en la organización para el mejoramiento continuo de las organizaciones. Es importante destacar que el clima organizacional está vinculado con la motivación y el comportamiento de los miembros de una organización, los cuales integran una organización.

Por lo tanto, el clima organizacional puede ser definido como “atributos o conjuntos de atributos del ambiente del trabajo” (Chiang, Martín, & Núñez, 2010, p.14), los cuales son percibidas por los integrantes de la organización. Por lo tanto, para

lograr analizar el clima de una organización es preciso poder comprender el comportamiento de los empleados, la estructura organizativa y de igual manera los procesos que se desarrollan dentro de la misma.

Un elemento significativo en la definición del clima organizacional está dado por el conjunto de percepciones, influidas por factores internos y externos de los miembros de la organización para dar respuesta a los objetivos planteados. Así también, deben de considerarse los factores y estructura organizacional, que por sí mismos otorgan un determinado clima que induce a ciertos comportamientos en los individuos (Segredo, 2012).

De acuerdo con Newstrom (2011, p.169), el liderazgo “es el proceso de influir y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo en el logro de ciertos objetivos.” Por lo tanto, el liderazgo representa un elemento relevante dentro de las organizaciones, esto debido a que ayuda al personal a identificar sus metas, a través de la motivación. La función principal que tiene un líder es contribuir a que las personas investiguen de manera voluntaria objetivos definidos, dependiendo de la conducta y habilidades pertinentes.

En consecuencia, un líder es una persona que debe de ser reconocida por los miembros de la organización, es decir le deben de contar con legitimidad. Al respecto Sánchez y Barraza (2015) afirman que la legitimidad que no es otorgada cuando se nombra a una persona líder no es por legalidad, sino porque la persona inspira confianza. Otro punto importante es que el equipo de personas sean las indicadas en realizar la legitimidad, siendo esta parte es donde realmente es evidente la ocupación del líder, apareciendo la actitud de liderazgo en la ayuda y dirección o guía del equipo.

Existen diversas clasificaciones de liderazgo, una de estas es el líder positivo, quien concede gran importancia a las recompensas económicas o de algún otro tipo; por lo contrario, un líder negativo es aquel que enfatiza en las amenazas, temor y castigos, ya que actúan en forma dominante y con superioridad con los integrantes de la organización (Gómez, 2008).

Existen clasificaciones del liderazgo que están dirigidas a estudiar el estilo de liderazgo, como por ejemplo la propuesta de Kurt Lewin (1939; citado por Veciana, 2002), quien las cataloga en tres tipos: (1) el liderazgo autoritario, en el cual el líder se consolida en todo el mando y la toma de decisiones; (2) el líder democrático, es el que coopera y deja participar a todos los colaboradores del equipo; (3) el liderazgo *laissez faire*, es el cual no realiza su trabajo y no se responsabiliza del equipo y cada uno de los miembros del equipo actúa bajo sus propias decisiones.

Como se mencionó con anterioridad, otra variable que compone al clima organizacional es la violencia laboral, la cual es reconocida como una problemática de gran relevancia social,

dada la evidencia con relación a su extensión y profundidad de las consecuencias que genera. Para Palma (2018), la violencia laboral se ha convertido en un relevante estresor del trabajo y genera grandes consecuencias tanto a nivel industrial como organizacional.

La violencia laboral representa un problema que a menudo es denunciado por los trabajadores que lo sufren, y a pesar de lo anterior, existe cierta confusión con el término violencia debido al enfoque único sobre la agresión física (Renaut, 2013). No obstante, la violencia en el trabajo es cualquier acción o comportamiento que no se pueda considerar una actitud razonable y con el cual puede agredir a una persona de manera física, verbal o psicológica, dentro de su trabajo o de manera directa (Renaut, 2013).

Existen diversos tipos de violencia como lo es la violencia en el ambiente laboral, la cual puede tener varias formas de presentarse, como pueden ser agresiones tanto como físicas y psicológicas (intimidación, hostigamiento o pueden ser agresiones por causas sexuales, por algún tipo de religión o hasta por el color de piel). La violencia laboral puede tener origen tanto dentro del trabajo como fuera del mismo, además que puede presentarse esta agresión tanto con los mismos compañeros de la organización como hasta presentarse con clientes de la empresa. Al respecto, casi siempre las ocasiones en las que se presenta la violencia laboral es en los trabajadores dentro de la organización. Sin duda alguna las agresiones físicas son más fáciles de detectar que las agresiones verbales, aunque todos estos tipos de agresiones pueden dañar la salud del empleado y provocar estrés y ansiedad.

La violencia en el trabajo repercute en muchos otros ámbitos. No solamente afecta a los empleados, sino que también a los lugares de trabajo, los compañeros, los empleadores, las familias y la sociedad en general. Por ejemplo, Ferrer (2016) en su tesis titulada *estilo de liderazgo del director y el clima organizacional de una escuela de excelencia* se propuso identificar el estilo de liderazgo, así como las características del director de una escuela pública de excelencia en Puerto Rico, además de percibir el clima organizacional que prevalece en la comunidad educativa de dicha escuela.

Entre los hallazgos de este estudio, cabe señalar que se identificaron las cualidades que debe de tener un líder dentro de una organización educativa, esto con el fin de que pueda contribuir en el éxito de los estudiantes y al desarrollo de un clima positivo del área educativa. Asimismo, la investigación destacó la importancia de mantener un clima organizacional positivo para el buen funcionamiento de la empresa y para el desarrollo de nuevos líderes, fomentando para ello elementos como la comunicación, trabajo en equipo, compromiso con la escuela y disponibilidad del director.

Por su parte, Rodríguez (2019) también desarrolló otra investigación titulada “Percepciones de clima organizacional

de equidad de género y su relación con el síndrome de quemarse por el trabajo” la cual tuvo como objetivo principal examinar las percepciones de clima organizacional de equidad de género y su relación con el síndrome de quemarse por el trabajo en una muestra de docentes; además de analizar el género como posible variable moderadora de la relación entre las percepciones de clima organizacional de equidad de género y el síndrome de quemarse por el trabajo. Para realizar dicha investigación se utilizó un diseño cuantitativo en el que se administró varias escalas, las cuales finalmente contaron con la participación de 146 docentes universitarios. En el cual se obtuvo los siguientes resultados, donde el 60% de las personas encuestadas respondieron que están “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” a que existe un clima organizacional de equidad de género, sin embargo, se encontró que las mujeres en este estudio percibieron un inferior clima organizacional de equidad de género en comparación con los hombres.

Planteamiento del problema

Desde el inicio de la formación de las organizaciones, el personal siempre ha sido el recurso más valioso que tiene la empresa, ya que su participación es indispensable. Por lo tanto, la interpretación del fenómeno organizacional es un requisito de todos los expertos que por alguna razón tienen responsabilidad el manejo de recurso humano, la evolución apresurada de la ciencia y la técnica exige la competencia en el mercado ya que es fundamental por el desarrollo (Pérez, 2009).

El personal tiene el poder de dirigir una organización y depende de él si se hace un buen funcionamiento de la misma o no, por ende, para que se pueda reflejar una buena calidad en sus servicios, es necesario que las personas de la empresa estén en un ambiente sano y productivo. Por lo tanto, para comprender los factores que determinan el clima organizacional se debe estudiar la relación entre el liderazgo y la violencia laboral, esto con el fin de hacer un seguimiento a las actitudes, comportamientos, percepciones y valoraciones que los empleados tienen con relación a sus jefes y compañeros de trabajo (Vázquez, 2019).

Se trata de generar climas propicios para mejorar el rendimiento de los trabajadores de las instituciones, ya que se debe de conocer el papel fundamental que tiene el liderazgo en los superiores para poder guiar a los miembros de la organización educativa con el fin de cumplir objetivos y metas planteados

MARCO TEÓRICO

El clima organizacional es un elemento fundamental del proceso de socialización del conocimiento y la cultura, la socialización de la cultura y del conocimiento en una organización es una premisa fundamental de su éxito en tiempos donde la colaboración es fuente de ventajas competitivas (Segredo, 2013). El cual tuvo que ir evolucionando a través del tiempo y adaptándose al mundo de los negocios.

que la misma institución requiere (Valencia, 2017).

La violencia laboral en el sector educativo depende en gran medida de los superiores de la gran organización, por ende, el comportamiento del líder influye en el comportamiento de los trabajadores y del ambiente laboral que se puede tornar, ya que esta dimensión puede afectar la integridad y la dignidad de los trabajadores de la institución (Ramírez, 2013). En consecuencia, a lo antes mencionado es que se genera la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y violencia laboral dentro del clima organizacional de una Institución de giro educativo en Cajeme, Sonora?

Objetivo

Analizar los indicadores de las variables liderazgo y violencia laboral dentro de una Instituto de Educación Superior en Cajeme, Sonora, esto con la finalidad de identificar posibles aspectos que pueden perjudicar el clima organizacional de la Institución.

Justificación

Cabe resaltar la importancia de conocer el liderazgo y violencia laboral como dimensiones del clima organizacional, cuyo conocimiento ayudaría a fortalecer las debilidades que existan dentro de la organización, y a su vez, la posibilidad de mejorar otros aspectos como el ambiente interno, el rendimiento y la productividad.

La investigación, pretende ser una herramienta para la toma de decisiones de la organización y así poder demostrar las diferentes percepciones que tienen los trabajadores mujeres y hombres con el fin de contribuir en una mejor relación en el área de trabajo.

Por ende si no se estudia el liderazgo y la violencia laboral no se podrá contar con procedimientos o protocolos de evaluación que ayuden a mejorar el ambiente laboral, además no se podrán encontrar las posibles anomalías en la empresa que originan el problema, las cuales perturban la integridad de las trabajadoras y trabajadores, afectando directamente el rendimiento laboral y su productividad en la organización, asimismo de sus posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas, y por último no se contará con el conocimiento necesario para entender y desarrollar planes para corregir o prevenir este tipo de problemas.

Las dimensiones del clima organizacional son características capaces de ser medibles dentro de una organización que pueden influir en el desarrollo de las personas dentro de ella. Por este motivo, para poder realizar un diagnóstico sobre el clima organizacional es adecuado comprender las diferentes dimensiones que se han investigado por personas interesadas en poder definir en qué perjudica el ambiente en las empresas (Sandoval, 2004).

Liderazgo. Barrow (1977; citado por Alves, 2000) define al liderazgo como un proceso comportamental que intenta influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de que se consigan unos objetivos que el liderazgo consisten en establecer las estrategias orientadas a los demás, teniendo una visión de lo que se quiere y puede lograr, Además de desarrollar una relación social y psicológica, cultura de equipo que permita alcanzar los objetivos que se tiene definidos y poder motivar,

incorporar, recompensar y unificar.

Violencia laboral. “La violencia en el ámbito laboral puede ser ejercida por agresores que trabajan en una determinada institución o por quienes acuden a ella. Se entiende por violencia interna todo acto llevado a cabo por compañeros de trabajo, independientemente de la jerarquía que ocupen en el lugar de trabajo” (Farías, 2010, p. 18).

MÉTODO

La metodología utilizada fue cuantitativa, de diseño no experimental y corte transaccional. El alcance al que se llegó fue un análisis descriptivo de las variables de Liderazgo y Violencia en el Trabajo.

El objeto de estudio es un Instituto de Educación Superior en Cajeme, Sonora; donde los sujetos del Departamento de Ciencias Administrativas se conforman por 35 trabajadores en la institución, de los cuales solo 18 alcanzaron a participar en esta investigación.

El instrumento de medición que se utilizó para recopilar los datos correspondientes, para esta investigación, emplea una escala de tipo Likert con cinco opciones de respuesta que varían desde siempre hasta nunca. Dicho instrumento cuenta con dos secciones la primera para obtener información de tipo sociodemográfico que se compone por la edad, el sexo, el grado de escolaridad, el puesto de la empresa y la antigüedad, así también la segunda sección se basa en las dimensiones propuestas por la NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, la cual contiene las dos dimensiones de estudio liderazgo con 9 ítems y violencia laboral con 8 ítems.

RESULTADOS

La investigación tuvo como propósito analizar los indicadores de las dimensiones del liderazgo y violencia laboral, a continuación, se presentan los resultados Estadísticos Sociodemográficos y Descriptivos de la aplicación del trabajo de campo.

Estadísticos Sociodemográficos

Tabla 1.

Tabla Cruzada datos sociodemográficos

Indicadores		Mujer	Hombre
Género		15	3
Edad	20-30 años	1	0
	31-40 años	4	1
	41-50 años	5	0
	51-60 años	3	0
	61-70 años	2	2
Total		15	3
Antigüedad	0-10 años	5	2
	11-20 años	9	1
	21-30 años	1	
Total		15	3
Grado de Escolaridad	Licenciatura	2	
	Maestría	9	2
	Doctorado	4	1
	Total		15
Puesto en la Empresa	Docente	12	2
	Técnico Auxiliar	1	0
	Jefe de Departamento	1	1
	Administrativo	1	0
	Total		15

Elaboración Propia. Datos Obtenidos del Sistema Estadístico SPSS Versión 23.

Estadísticos Descriptivos

Tabla 2.

Tabla Cruzada Indicadores Liderazgo

Variable	Indicador	Ítem	Mujer			Hombre			Total
			S*	CS*	AV*	S*	CS*	AV*	
Liderazgo	Capacitación e Información sobre el trabajo	Informan con claridad mis funciones	10	5	0	2	2	0	18
		Explican claramente los resultados que debo tener mi trabajo	9	5	1	2	1	0	18
		Me explican con claridad los objetivos de mi trabajo	10	3	2	1	2	0	18
		Me ayuda a organizarme mejor en el trabajo	12	2	2	2	1	0	18
	Mi Jefe	Toma en cuenta en mis opiniones	13	1	1	3	0	0	18
		Comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	13	1	1	3	0	0	18
		Me orienta para realizar mi trabajo	12	2	1	3	0	0	18
		Me ayuda a solucionar los problemas del trabajo	13	1	1	3	0	0	18

Elaboración Propia. Datos Obtenidos del Sistema Estadístico SPSS Versión 23.

*S= Siempre *CS= Casi Siempre *AV= Algunas Veces

Tabla 3.
Tabla Cruzada Indicadores Violencia Laboral

Variable	Indicador	Ítem	Mujer					Hombre					Total
			S*	CS*	AV*	CN*	N*	S*	CS*	AV*	CN*	N*	
Violencia Laboral	En mi Trabajo	Me expreso libremente.	10	3	2	0	0	3	0	0	0	0	18
		Recibo críticas a mi persona y/o trabajo.	1	0	2	4	8	0	0	2	0	1	18
		Recibo burlas, calumnias difamaciones humillaciones o ridiculizados.	1	0	2	3	9	0	0	1	1	1	18
		Se ignora mi presencia en el trabajo.	0	0	1	1	13	0	0	1	0	2	18
		Me hacen parecer un mal trabajador.	0	0	0	4	11	0	0	1	1	1	18
		Se ignoran mis éxitos y se los atribuyen a otros.	0	0	1	4	10	0	0	0	0	3	18
		Me bloquean oportunidades.	0	0	2	3	10	0	0	0	1	2	18
		He presenciado actos de violencia en mi trabajo	0	0	2	3	10	0	0	0	1	2	18

Elaboración Propia. Datos Obtenidos del Sistema Estadístico SPSS Versión 23.

*S= Siempre *CS= Casi Siempre *AV= Algunas Veces *CN= Casi Nunca *N= Nunca

En la tabla 1, se puede visualizar que en su mayoría son mujeres las personas encuestadas las cuales se representan por un 83% con estudios de maestría en su mayoría, con antigüedad de 11 a 20 años en puesto de docentes, los hombres se representan por el 17%, en su mayoría con edades de 61 a 70 años, en promedio 10 años de antigüedad y con puesto de docentes en su mayoría.

En la tabla 2. De acuerdo a las respuestas en el apartado de liderazgo ambos sexos manifiestan su conformidad con sus superiores, ya que se sienten apoyados en sus funciones, y metas alcanzar en sus labores diarias, manteniendo una comunicación directa y constante con su superior referente a orientación y solución de problemas.

En la Tabla 3. Se determina que la violencia laboral no se presenta en esta Institución de manera primordial, ya que en ambos sexos se determina que se pueden expresar libremente, sin ningún problema con los compañeros y jefe inmediato;

12 de 15 mujeres expresan que no reciben críticas de su persona o trabajo, de la misma manera declaran tampoco ser humilladas, ridiculizadas, ignoradas, abusadas o que se burlen de su persona o trabajo. En su mayoría las mujeres declaran que no son ignoradas se toman en cuenta sus opiniones en juntas o toma de decisiones, no las hacen sentir que son malas trabajadoras en la Institución, así como tampoco sienten que ignoran sus éxitos y mucho menos dicen en alguna ocasión presenciar un acto de violencia laboral. Sin embargo, uno de tres hombres manifiesta que en algunos casos lo han criticado en su persona o trabajo, ha recibido burlas, se le ha ignorado en su labor no considerando sus opiniones y haciéndolo sentir mal en su trabajo.

Ambas variables determinan que se cuenta con un clima organizacional adecuado donde el trabajador puede desarrollarse y estar estable de manera física y psicológica.

CONCLUSIONES

El objetivo fundamental del presente trabajo de investigación es analizar los indicadores de las variables liderazgo y violencia laboral en el contexto de una institución educativa de estudios superiores en Cajeme, Sonora; esto con la finalidad de identificar posibles aspectos que puedan causar conflictos organizacionales, a través de las variables de liderazgo dentro de departamento administrativo y de igual manera poder combatir y eliminar la violencia laboral dentro de dicho departamento. Por lo que se llegó a la conclusión de que si se cumplió con el objetivo ya que se logró conocer que realmente

las dos dimensiones tienen mucha relación por lo que si una de ellas como lo es el liderazgo no se efectúa de manera adecuada y eficaz se podrán desarrollar conflictos que pueden desarrollar violencia dentro del equipo de trabajo por lo que no se podrán realizar las actividades de trabajo de manera adecuada y eficiente, por lo que se determina que estas variables tienen que ir de la mano para que se puede generar un ambiente de trabajo flexible y aceptable.

Es importante mencionar que estas variables son importantes

dentro de cualquier organización ya que si no existe un buen liderazgo tanto eficiente como eficaz la organización no podrá marchar de manera regular por lo que sus líderes no podrán llevar el mando de manera adecuada y por consiguiente existirán problemas entre los trabajadores lo que puede llevar

hasta la violencia laboral, en otros casos los mismo líderes son las personas que ejecutan la violencia laboral contra sus subordinados y eso genera un clima organizacional totalmente desastroso.

RECOMENDACIONES

Una vez concluido el trabajo de investigación, se desea sugerir algunas recomendaciones en base a los resultados y conclusiones a las que se llegó el presente estudio:

Extender el número de la muestra de sujetos de investigación con las mismas características y perfil de los encuestados para obtener resultados más relevantes en cuanto al tema de estudio, además se recomienda que se siga estudiando el tema del liderazgo y violencia laboral en la Institución Intervenido, ya que es un tema de gran impacto hoy en día, ya que detecta posibles casos de acoso por parte de sus superiores, formar al personal para prevenir la violencia laboral en la institución, contar con

un psicólogo en la institución, ya que el desahogo del estrés evita posibles actos violentos, contar con guías o planes de respuestas que permitan tener un mejor manejo ante este tipo de situaciones, además poder brindar ayuda a las personas que han sufrido de algún acto violento dentro del área laboral. También se recomienda que los empleados cuenten sus experiencias de violencia laboral con el fin de minimizar o eliminar el impacto ante esta situación, ofrecer apoyo y seguridad a las personas afectadas ante este tipo de situaciones, y por último contar con un procedimiento de quejas, la cual permitirá ayudar a resolver problemas que deterioran la relación entre los empleados.

BIBLIOGRAFIA

- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de psicología del deporte*, 9(1-2), 123-133. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/13296455.pdf>
- Chiang, Martín, & Núñez. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: R.B. Servicios Editoriales, S.L. Recuperado de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=v_sFY1XRFaIC&oi=fnd&pg=PA142&dq=%20clima%20organizaci%C3%B3nal&ots=T-qfXtm_2EPbboAioKdRdvBrXO5Y&fbclid=IwAR1aK4gQtKEt7Xs1U_vfeJ_OKvVKJ2P5xDwWKTdwrw0o-lqz-m5VPiGqf9k#v=onepage&q=clima%20organizaci%C3%B3nal&f=false
- Farias, M. (2010). Violencia ocupacional hacia los trabajadores de salud de la ciudad de Córdoba [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Córdoba. Recuperado de: http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/faria_maria_alejandra.pdf
- Ferrer, R. (2016). Estilo liderazgo del director y clima organizacional de una escuela de excelencia. (Tesis doctoral, Universidad de Puerto Rico). Recuperado de: <http://search.proquest.com/openview/87359d5dd856200d60d77c2d02fb9e00/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*, (42), 43-61. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensam. gest.* (24). Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100007
- Vásquez, R., & Guadarrama, J. J. (2001). El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. *Tiempo de Educar*, 3(5), 105-131. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/311/31103505.pdf>
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. 13° ed. México, DF: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A de C.V.
- Ramírez, E. (2013). *Acoso laboral*. Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. Recuperado de: https://issuu.com/stefaniarado18/docs/acoso_laboral_proyecto_final_metodo
- Renaut, A. (2003). La violencia en el trabajo. (133), 1-73. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf
- Rodríguez, D. (2019). Percepciones de clima organizacional de equidad de género y su relación con el síndrome de quemarse por el trabajo (Tesis doctoral). Recuperado de: <https://search-proquest-com.itson.idm.oclc.org/pqdtglobal/docview/2176507757/A9B3CDF8DA1B4450PQ/2?accountid=31361>
- Salgado, J., Remeseiro, C. e Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8(2). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72780208.pdf>
- Sánchez, J. B., & Barraza, L. (2015). Percepciones sobre el liderazgo. *Universidad Autónoma Indígena de México*, 11(4), 161-170. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596010>
- Segredo, A. M., Pérez, L. (2007). El Clima organizacional en el desarrollo de los Sistemas Organizativos. *INFODIR*, 4. Disponible en: http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/clima_organizacional_en_el_desarrollo_de_sistemas_organizativos.doc
- Segredo, A. M. (2012). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Escuela Nacional de salud Pública. La

- Habana, Cuba. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>
- Valencia, E. (2017). La gestión educativa y su relación con el liderazgo de los directos en las instituciones educativas de las Red N° 09 Ate Vitarte - 2016 [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle “Alma Máter del Magisterio Nacional” Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vázquez, A. (2016). El clima organizacional como factor de desempeño en la empresa MELTEC de Oriente Ltda. en el departamento de Boyacá. Recuperado del sitio de internet de Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD: <https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/9043/1/12253206.pdf>

Impulso de la participación política de mujeres como autoridades locales en los Ayuntamientos del Estado de Sonora.

Guadalupe Hernández López

RESUMEN

El espacio ineludible al que se requiere acudir para consultar y solicitar la garantía de los derechos de la ciudadanía es el Ayuntamiento. Este órgano colegiado y de deliberación es el más cercano a la ciudadanía, y el arribo de las mujeres como autoridades locales, producto de la aplicación de la paridad como acción afirmativa para impulsar la participación política de las mujeres representa la posibilidad de construir una masa crítica de mujeres políticas dispuestas a continuar participando en los siguientes niveles de gobierno. Sin embargo, el espacio público y del quehacer político han sido predominantemente masculinos, y la participación política de las mujeres ha sido negada culturalmente; por lo que los retos y desafíos les significarán un esfuerzo aún mayor y requerirán de herramientas teóricas, prácticas y de vinculación que fortalezcan su presencia e impulse su liderazgo con formas de hacer política desde la perspectiva de género, construyendo un discurso político propositivo que incluya la mirada de las mujeres en la solución de la problemática local y el desarrollo de la comunidad, con la posibilidad de concretizar las políticas públicas que den garantía y acceso al ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y a la vez su legado impulse la igualdad sustantiva como garante de nuevas generaciones de mujeres políticas impulsando la igualdad sustantiva en una democracia paritaria.

Palabras clave: participación política, gobierno, perspectiva de género.

ABSTRACT

The unavoidable space that is required to go to consult and request the guarantee of citizens' rights is the City Council. This collegiate and deliberative body is the closest to the citizenry, and the arrival of women as local authorities, as a result of the application of parity as affirmative action to promote women's political participation, represents the possibility of building a critical mass of women politicians willing to continue participating in the next levels of government. However, public space and political activity have been predominantly male, and the political participation of women has been culturally denied; Therefore, the challenges and challenges will mean an even greater effort and will require theoretical, practical and linkage tools that strengthen their presence and promote their leadership with ways of doing politics from a gender perspective, building a propositional political discourse that includes the gaze of women in solving local problems and community development, with the possibility of concretizing public policies that guarantee and access the full exercise of women's rights and, at the same time, their legacy promotes substantive equality as guarantor of new generations of women politicians promoting substantive equality in a parity democracy.

Keywords: political participation, government, gender perspective.

ANTECEDENTES

En el marco de la convocatoria del Instituto Nacional Electoral que en el 2018 lanzara con el propósito impulsar la participación política a través de organizaciones de la sociedad civil, el Colectivo por la Educación, Democracia y Género desarrollo el proyecto “Fortalecimiento de Liderazgos para una Democracia Paritaria” en el estado de Sonora. Por lo que este documento tiene el propósito de mostrar la experiencia y los resultados del mismo a la comunidad, a fin de contribuir en la cultura democrática que incida en el impulso de la ciudadanía de las mujeres.

Los resultados del proceso electoral realizado durante el 2018 dan cuenta de un logro significativo en materia de derechos

políticos de las mujeres. El arribo a la representación política en el país impulsa la democracia representativa paritaria con el acceso de 239 diputadas electas 500 diputaciones federales, en tanto que en el Senado 63 senadoras electas de 128 curules arroja un porcentaje de 47.8 y 49.22 respectivamente, instalándose de esta forma la paridad en el Congreso de la Unión

Además, por primera vez se presentó en el poder ejecutivo federal un gabinete paritario, y la expectativa de que esta condición se proyecte al resto de la estructura gubernamental, alienta la posibilidad de aprovechar el actual momento para impulsar exitosamente la igualdad sustantiva en los poderes locales.

Particularmente para las mujeres, que en el estado de Sonora pasarán a formar parte de los Ayuntamientos, y que constituirán el 47% en la integración de los ayuntamientos en el estado de Sonora como resultado del último proceso electoral y considerando que la Ley de Gobierno y Administración Municipal para el Estado de Sonora, establece a los Ayuntamientos como órganos colegiados de gobierno de los municipios, y como espacios públicos deliberativos, en donde se toman las decisiones que rigen la vida pública de los municipios, es de vital importancia dotar de conocimiento y herramientas a las mujeres, que arriban a éstos espacios por primera vez y con una trunca formación política, lo que a su vez, las hace vulnerables a la violencia política por motivos de género y lograr que su presencia en éste espacio público sea para ejercer en plenitud sus derechos políticos y ciudadanos.

Es importante considerar que las carencias en formación política no es exclusiva de las mujeres, si se considera el déficit que en materia de cultura constitucional y democrática prevalece en el país, tal como lo muestra los resultados de la Tercera Encuesta del Instituto Jurídico de la UNAM y refiere que: “El 84 por ciento de los mexicanos considera que la Constitución se cumple poco o nada; 56.1 por ciento dice conocer poco de la Carta Magna y 52.7 desconoce el año en que se aprobó y no la relaciona con la Revolución Mexicana”.

En el caso de las mujeres, el déficit en materia constitucional y democrática tiene un componente cultural que la ha restringido del espacio público, siendo subrepresentada, no obstante ser el 50.9% de la población y 51% padrón electoral.

Para impulsar la igualdad sustantiva, es necesario dotar de herramientas conceptuales y practicas a las mujeres que arriban a estos espacios culturalmente masculinizados. No hacerlo las expone a la violencia política de género e inhibe la posibilidad de formar una masa crítica de mujeres capacitadas y con experiencia para ampliar sus posibilidades de participar en el siguiente nivel de gobierno o que continúen organizadas desde la sociedad civil aportando a la construcción de una cultura política con perspectiva de género, que impulse la democracia paritaria como una forma de vida que beneficie a la sociedad en su conjunto.

Problema

Un primer desafío que enfrentan las mujeres que desean incursionar en el quehacer político, es que se tienen que adaptar en tiempo y ritmo a una dinámica construida por y para hombres. Arriban a un espacio propio de varones y su desconocimiento y la marginación de los espacios públicos, como resultado de una cultura machista que privilegia a los hombres en el ejercicio de los derechos ciudadanos, las hace susceptible a la violencia política por motivo de género.

Por otra parte el Protocolo para Atender la Violencia política

contra las mujeres⁵, elaborado por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación que define a la violencia política de la siguiente manera: “Para efectos del presente Protocolo, la violencia política contra las mujeres comprende todas aquellas acciones y omisiones —incluida la tolerancia— que, basadas en elementos de género y dadas en el marco del ejercicio de derechos político-electorales, tengan por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y/o ejercicio de los derechos políticos o de las prerrogativas inherentes a un cargo público.”

El citado Protocolo también establece, como es el caso del estado de Sonora, que la cultura de la denuncia en mujeres violentadas en el ámbito político es baja debido, entre otros factores, a lo siguiente:

- No existe un conocimiento socializado respecto de la violencia política, sus alcances y las formas de sancionarla.
- No hay un marco jurídico que las respalde.
- Hay quienes desconocen este concepto, sus prácticas y sus afectaciones a nivel sociocultural.
- No identifican que sufren este tipo de violencia puesto que consideran que deben “aguantar” y que es “normal” lo que les pasa. Esta idea, en muchas ocasiones, se refuerza por el medio político y por sus colegas.
- No existe claridad sobre la vía jurídica ni la autoridad a la cual acudir.
- Hay poca confianza en las autoridades.
- Existe temor de que su denuncia resultará contraproducente para sus aspiraciones políticas.

A consecuencia de la denuncia, son clasificadas y estigmatizadas como conflictivas y juzgadas por no ajustarse a la institucionalidad del partido o al liderazgo ejercido por el presidente municipal. Otros de los motivos por los que no denuncian es por:

- Miedo a represalias, amenazas y acoso.
- Dentro de los partidos o en el marco jurídico de los ayuntamientos no existen instancias que atiendan este tipo de violencia.
- Las redes de apoyo son insuficientes.
- Genera vergüenza asumirse públicamente como víctima y, en algunos casos, hablar de lo que les sucedió.

La falta de casos documentados también se debe a que las propias autoridades no identifican la violencia política en los casos que se les presentan y, por tanto, no les dan la atención adecuada.

Un obstáculo más es que el acceso de las mujeres a los espacios de poder, se dan en un contexto de descredito y cuestionado

⁵ http://sitios.te.gob.mx/protocolo_mujeres/media/files/7db6bf44797e749.pdf

http://sitios.te.gob.mx/protocolo_mujeres/

por la población en general y en un escenario social violento y feminicida. Añadiendo que la carencia de una cultura de hacer política con mirada de mujer, con escasas redes de apoyo, y con una mínima y desestimada conciencia de género las lleva a realizar su trabajo aisladamente desplegando un esfuerzo para mantenerse activas en la participación política. Siendo éstos los obstáculos que limitan e inhiben la denuncia.

Objetivo

Como integrantes de la sociedad civil reconocemos el compromiso social de acompañar a las instituciones públicas, con el fin de que estas realicen su tarea de manera legal y legítima, garantizando de esta manera el ejercicio de derechos de la población, en particular de la mujeres y niñas en condición de vulnerabilidad, aminorando con ello la desconfianza y descredito que prevalece de las instituciones en la sociedad. A través del proyecto la asociación presento a las representantes populares electas en el proceso electoral del 2018, mujeres regidoras del estado de Sonora, herramientas conceptuales y prácticas para fortalecer y construir liderazgos con nuevas pautas culturales de hacer política desde la perspectiva de género, con el propósito de fortalecer sus liderazgos y prevenir la violencia política por motivo de género en su desempeño como autoridades locales, y a la vez garantizar el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres en sus municipios.

Y de manera específica se buscó fortalecer las habilidades de liderazgo de las participantes para desplegarlas en el Ayuntamiento, espacio municipal de deliberación y de toma de decisiones, con un discurso propositivo basadas en el marco jurídico y las responsabilidades que este les confiere. Como lo es la de integrar un modelo de Agenda Municipal para la igualdad de mujeres y hombres. Integrar una red de mujeres regidoras que facilite la construcción de lazos entre las participantes y otros/as actoras/es para el avance de la democracia paritaria en el estado, generando una masa crítica de mujeres políticas dispuestas a participar en los siguientes niveles de gobierno y a la vez prevenir la violencia política en razón de género a las mujeres regidoras participantes en el proyecto.

Justificación

Las mujeres en el proyecto de Fortalecimiento de Liderazgos para una Democracia Paritaria, candidatas electas en el proceso electoral del 2018 en los Ayuntamientos del sur del estado del 2018, por primera vez serán parte de un órgano de gobierno colegiado y deliberante, por lo que es de su interés adquirir conocimientos y herramientas para mejorar su desempeño como Regidoras. Para ellas es de vital importancia conocer, comprender y manejar los principios de funcionamiento de los Ayuntamientos, así como marco jurídico que los sustenta y con base en esto mejorar su actuación como representante popular.

Para ello demandan conocer y manejar el marco legal que sustenta los derechos humanos de las mujeres y ser sensibles a las circunstancias de vida de las mujeres en sus comunidades. Así mismo, requieren comprender y asumir la perspectiva de género como una herramienta y metodología de apoyo en su papel como hacedoras de políticas públicas transversales e intersectoriales.

Precisan conocer instrumentos y ejercitar habilidades para vincularse con la sociedad civil, concertar una agenda de acciones con perspectiva de género en sus municipios, que promueva alianzas y generación de redes con liderazgos de la comunidad para dar seguimiento a la agenda concertada y acompañen su labor como regidora. Igualmente es de su interés tener conocimientos que fortalezcan sus habilidades de comunicación, negociación y toma decisiones, que respalden el ejercicio de sus derechos políticos en el ejercicio de las prerrogativas inherentes al cargo público que ostentan para que las realicen con responsabilidad social y en apego a la legalidad.

En materia de participación política los resultados del proceso electoral del 2018 en la entidad permiten observar que, en el caso de la integración de los ayuntamientos de un total de 649 regidores, fueron electas 309 mujeres representando el 47%, (estuvieron muy cerca de alcanzar la paridad). Sin embargo, para el caso de las presidencias municipales de 72 Ayuntamientos, solo en 26 de ellos se eligieron mujeres como presidentas, lo que representa un 36% y en 46 se tendrá presidentes hombres, representando el 64%, lo que a todas luces constituye una brecha en el ejercicio de la paridad en la entidad para el caso de los Ayuntamientos, y para el caso de la integración del Congreso Local en este año, las mujeres solo representan el 42% es decir, 14 de 33 diputaciones.

Lo anterior convoca a la reflexión, pues a pesar de que la paridad se estableció en la Constitución Política de la entidad desde el año 2003, convirtiendo a Sonora en ese momento, en la primera entidad de la república que establecía en su constitución la paridad de género, las brechas de desigualdad en materia de participación política se mantienen.

En relación con el tema de la participación de mujeres indígenas en espacios de poder político, es de destacar que a pesar de que el marco legal establece la obligación para que los Ayuntamientos instauren una regiduría étnica, en la mayoría de los casos éstas se deciden por el método de usos y costumbres y en su mayoría se eligen a hombres. Por otra parte, no se ha establecido la acción afirmativa para que se instituya una diputación en el Congreso para las comunidades indígenas en la entidad. Constituyendo lo anterior una brecha de desigualdad considerable para la participación política de las mujeres indígenas.

MARCO TEÓRICO

En la sociedad mexicana, al igual que otras, el sexo con que se

nace predeterminará un guion de vida, el cual le señalara las

formas de pensar, sentir y actuar a cada una de las personas, y entraran en un modelo relacional asimétrico, de subordinación de un sexo por el otro, atribuyendo mayor valoración social y privilegios a los varones sobre las mujeres. Y este modelo de relación asimétrico entre mujeres y hombres, se sustenta en la asignación del poder del hombre sobre la mujer y construye un sistema de creencias y paradigmas que lo validan y naturalizan, mandata formas de ser y vivir diferenciadas a hombres y mujeres y valida los escenarios para ello, determinando el poder y dominio del espacio público a los hombres y a las mujeres el espacio privado – doméstico.

No obstante, “es en el espacio público donde aparece el individuo como categoría ontológica y política, las personas se auto instituyen como sujetos. En el espacio público donde los sujetos del contrato social se encuentran como iguales; las mujeres relegadas al espacio privado quedan excluidas.” Considerando al contrato social como un documento fundante de la democracia en el cual se reconocen la figura del ciudadano, como aquel que tiene derechos a tener derechos, como acuerdo esencial para trascender la monarquía y lo que ello representa.

Originalmente, los derechos humanos fueron motivados a partir del paradigma de lo humano bajo la mirada masculina; su desarrollo histórico se vincula a la necesidad de preservar las libertades del individuo frente al abuso de un poder absoluto como el Estado. Esta concepción de los derechos humanos pronto muestra su carácter limitado. Se plantea entonces la idea positiva sobre los derechos humanos que considera el conjunto de las condiciones mínimas para el desarrollo sostenible y el bienestar de los pueblos de la sociedad y de los individuos de las mujeres y de los hombres. Es así que, en un sentido limitado de los Derechos Humanos, histórica y culturalmente la mujer se ha desarrollado de manera paralela más no igualitaria con respecto al hombre en ello radica la importancia del establecimiento de los derechos humanos de las mujeres comprender la equidad de

género como un derecho humano conlleva a que la diferencia biológica entre los sexos no se traduzca en desigualdad es en el plano social jurídico político y económico.

En esta visión los derechos humanos se amplían y se enfatiza la importancia de la relación entre la democracia y el desarrollo humano, reconociendo el conjunto de necesidades de las mujeres que han sido invisibles para el orden dominante. Como derechos se trata de hacer visibles las necesidades vitales de las mujeres y para ello es necesario deconstruir la cultura de discriminación para que sus derechos se toman en cuenta y se respeten, sin embargo, esto depende en gran medida de las mujeres por lo que su participación política es fundamental y es relativamente nueva impulsada desde el movimiento feminista que empezó timidamente en el último cuarto del siglo 19 y la primera década del siglo 20.

Considerando que “La democracia no sólo es un valor en sí mismo sino un medio necesario para el desarrollo (...) la gobernabilidad democrática es un elemento central del desarrollo humano, porque a través de la política, y no sólo de la economía es posible generar condiciones más equitativas y aumentar las opciones y oportunidades para mujeres y hombres. La democracia es el marco propicio para abrir espacios de participación política y social en especial, para quienes más sufren: las mujeres, pobres y las minorías étnicas y culturales”

El anhelo de la humanidad por arribar a la democracia, ha implicado por una parte concebir a la sociedad como un sistema justo de cooperación y al ciudadano/a como un sujeto político racional y razonable, sin embargo desde su inicio la categoría de ciudadana le fue negada a las mujeres, con lo cual ha significado para las mujeres resistirse a la discriminación y al mismo tiempo reivindicar su derecho universal como ser racional y razonable, a elegir gobierno y ser gobierno y el derecho a participar en la construcción colectiva de la sociedad.

MÉTODO

Durante el desarrollo del proyecto “Formación de Liderazgos para una Democracia Paritaria”, además de generar un proceso formativo sobre el marco legal que sustenta los derechos humanos de las mujeres y la perspectiva de género como una herramienta y metodología de apoyo en su papel como hacedoras de políticas públicas transversales e intersectoriales.

Bajo la perspectiva de la metodología de investigación acción participativa, el desarrollo del proyecto comprendió la realización procesos formativos, sobre el funcionamiento del Ayuntamiento como un órgano de gobierno colegiado y deliberante, que les facilitará el desempeño de sus funciones y derechos inherentes al cargo de representación popular, por una parte, y por otra se adquirieron herramientas y conocimientos relacionados con perspectiva de género y el marco legal de los derechos humanos de las mujeres.

Se les presentó un modelo de agenda municipal de género, como herramienta práctica para el acompañamiento de su labor como regidoras. Y se inició un proceso organizativo de las participantes para mantener la comunicación e intercambio de experiencias.

En el acercamiento al tema de la violencia política hacia las mujeres con el propósito de dar a conocer el protocolo de prevención.

A través de técnicas de psicodrama se ensayaron las habilidades sociales para la deliberación y toma de decisiones. Y se continuó con el desarrollo de habilidades para el liderazgo, a lo largo del proyecto con el acompañamiento en sitio.

Paralelamente se creó un grupo de evaluación y seguimiento

con las participantes, con la intención de realizar los cambios necesarios al proyecto para garantizar cumplir con los objetivos planteados. Y en el seguimiento al proyecto, facilitar el avance de la agenda de género que se impulsará en cada uno de los ayuntamientos participantes.

RESULTADOS

En este proyecto participaron 80 mujeres que eran autoridades locales de 30 municipios: Regidoras, Sindicas, titulares de las unidades responsables de promover acciones de la igualdad de género en los municipios de la sierra, norte, centro, sur del estado. Tres de ellas pertenecientes a las etnias Mayo, Papagos y Cucapah, con un promedio de edad de 42 años. El 60% de las participantes tienen estudios superiores, un 40% de nivel media superior y el 10% educación básica. Todas tienen militancia partidaria en los siguientes partidos: Morena, PT, PRI, PAN, PRD, MC, PES.

La respuesta mostrada por las mujeres autoridades locales durante el proceso de convocatoria y difusión del proyecto fue de interés y entusiasmo por participar en el mismo. Con un deseo de incrementar su conocimiento sobre sus facultades y responsabilidades como autoridades locales, también reflexionar sobre su quehacer político como mujeres y la necesidad de empoderarse a partir de conocer sus derechos. Llegaron con un sentimiento de soledad y mucha responsabilidad, el cual se fue aclarando en la medida que avanzó el proceso formativo y la interacción a lo largo del proyecto. Sorprendidas al nombrar una situación que la mayoría ha padecido: la violencia política por motivos de género y consientes que es un flagelo que las limita y habrá que erradicar. Clarificadas por conocer el género como una categoría de análisis para identificar como se construyen culturalmente las desigualdades y darse cuenta de que desde sus cargos públicos pueden construir la igualdad, por otra parte, entusiasmadas por conocer la Guía para elaborar una agenda municipal con perspectiva de género, como una herramienta para darle un propósito a su tarea como regidoras.

El conocimiento de facultades y obligaciones derivadas de sus cargos públicos impactó de manera positiva en el desempeño de las mujeres participantes en los ayuntamientos. Algunas participantes regidoras nos comentaron que pensaban que eran empleadas del presidente o la presidenta municipal, no se visualizaban ni se reconocían como integrantes de un órgano de gobierno. También nos comentaron que como consecuencia de su participación en el proyecto realizan más intervenciones y propuestas en las sesiones de sus cabildos.

Por otra parte, el conocimiento del protocolo para atender la violencia política hacia las mujeres por causa de género, también les brindó la oportunidad de reconocer ese tipo de violencia y a conocer las acciones que tendrían que realizar, en caso de ser necesario.

Asimismo, se programaron actividades de difusión con el propósito de dar a conocer el proyecto y los resultados de este, así como los avances de la agenda de género que se impulsará en cada uno de los municipios participantes.

La elaboración y promoción de las actividades de la agenda, les dio motivo para acuerparse como mujeres, aún y perteneciendo a partidos políticos distintos. La realización de acuerdos y alianzas para el impulso de las acciones para la igualdad les proporciona un motivo para relacionarse y comunicarse entre ellas, situación que no se realizaba como consecuencia de prejuicios y ausencia de cultura política que lo permitiera.

Que se encontró en esta primera experiencia de formación de las mujeres autoridades locales

- Existencia de inconsistencia jurídica en las unidades responsables para promover la igualdad o áreas de la mujer en los municipios.
- Escaso personal en las unidades responsables de realizar las actividades para la igualdad de género en los municipios;
- Nulo avance en la armonización del marco legal federal y estatal con el municipal.
- La necesidad de crear, en donde no existía, la comisión para la igualdad de género en los Ayuntamientos y en donde ya exista, reformular sus facultades para vincularla con aquellas que estén relacionadas con la igualdad de género.
- Carencia de Reglamento municipal para la igualdad de género.
- Carencia de protocolos municipales para prevenir y atender la violencia hacia las mujeres.
- En la línea de planeación, existe carencia de diagnósticos en los municipios para visibilizar las condiciones de las mujeres en las áreas de: acceso a la salud, educación, empleo, violencia intrafamiliar, participación política, y por sectores.
- En materia de programas: se requiere la realización de diagnósticos a los Programas Operativos Anuales de los Ayuntamientos para conocer los programas existentes para disminuir las desigualdades de género en cada uno de sus municipios; y la elaboración de programas específicos para la igualdad de género.
- En el área de vinculación, se requiere contar con un registro de convenios que incluya entre otros al INMUJERES y con el Instituto Sonorense de las Mujeres, así como con Instituciones académicas y de la Sociedad Civil, que promuevan acciones para la igualdad de género.

Conclusiones y recomendaciones

Visibilizar la cultura patriarcal arraigada en los distintos niveles de gobierno de nuestro país y en la sociedad misma, así como fortalecer la acción de las mujeres como autoridades local brindándoles herramientas de análisis y práctica del feminismo que les facilita visualizar la construcción cultural de

las desigualdades y como estas limitan acciones y espacios a las mujeres

Aminorar el déficit en materia de formación cívica y ética de la ciudadanía y de las autoridades que hace que la inercia de gobierno patriarcal y asistencialista se mantenga y preserve un estatus quo que privilegia la presencia y dominio de los hombres en la esfera pública y con un fallo en el ejercicio democrático de políticas públicas con una visión parcial de atención del desarrollo integral de la comunicad.

Propuestas que nos arroja la experiencia

1. Que el Poder Legislativo del estado de Sonora establezca en el próximo presupuesto de egresos de la entidad el “Fondo para la Promoción de la Transversalidad de Género en los Municipios de la entidad”. Para que se distribuya de manera equitativa a los ayuntamientos de nuestra entidad. Lo anterior ante la debilidad de las capacidades institucionales, técnicas y operativas de los ayuntamientos en lo relativo a la promoción de la igualdad de género, derivadas de la insuficiencia presupuestal de la mayoría de los municipios en la entidad, pues se requieren de más recursos y apoyos económicos etiquetados para promover y realizar actividades en este tema.
2. Se dé seguimiento puntual por parte del Congreso del estado de Sonora al ejercicio presupuestal de los recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género que desarrolla el INMUJERES y es ejercido por el Instituto Sonorense de las Mujeres y algunos ayuntamientos de la entidad.
3. Promoción y difusión de una cultura cívica y ética que genere procesos formativos continuos y vinculantes para la ciudadanía en general, haciendo énfasis en la formación política de mujeres y jóvenes, y de forma particular a las y los integrantes de los Ayuntamientos para que estén más informados sobre sus derechos, responsabilidades y obligaciones.
4. Sensibilizar sobre la cultura de discriminación que genera desigualdad, es una tarea que se puede desarrollar en los partidos políticos previo o paralelamente a la selección de sus candidatas y candidatos. Procesos formativos supervisados por la sociedad civil o el propio INE, mismo que podría establecer como requisito para el registro, la asistencia y participación en procesos formativos de los futuros candidatos y candidatas.

“Narco-novelas y estereotipos de género: un análisis desde algunos casos de adolescentes y madres de familia de la comunidad La Lira, en el municipio de Pedro Escobedo, Querétaro”

María Fernanda Jiménez Torres

RESUMEN

La televisión al interior de las familias y la reproducción de material audiovisual como las narco-novelas representan determinados estereotipos de género que por supuesto no pueden pasar desapercibidos por sus espectadores. De tal forma, se buscó analizar cómo se refuerzan los estereotipos de género por medio de las narco-novelas en adolescentes, mujeres y sus familias. En ese sentido, el objetivo de este trabajo fue hacer un análisis de los elementos de las narco-novelas que posibilitan reforzar dichos estereotipos. Por esta razón, esta investigación partió de un enfoque mixto que permitiera crear un panorama profundo de una población específica, como lo fue Lira del Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro. Así, se logró evidenciar que las narco-novelas ofrecen una personificación del género gráfica y contundente, donde se cosifica, sexualiza y subleva a la mujer, mientras que el referente de hombre muestra un mar de posibilidades abiertas y libertades que le permiten obtener lo que sea y a quién sea, todo esto enmarcado en un escenario de violencia. En consecuencia, si bien no se puede afirmar que la televisión y este tipo de producciones determinan la subjetividad de sus espectadores, si se puede decir que refuerzan esos imaginarios de lo que es o podría ser una mujer o un hombre. Pues, las madres de familia y adolescentes llegaron a manifestar una aceptación e idealización por las relaciones románticas, el poder económico y el aspecto físico que muestran dichas producciones, lo cual se conjuga con el predominio de los roles y estereotipos de género que subsisten en sus familias.

Palabras clave: Televisión, narcotráfico, familias

ABSTRACT

Television within families and the reproduction of audiovisual material such as narco-novels represent certain gender stereotypes that of course cannot go unnoticed by their viewers. In this way, it was sought to analyze how gender stereotypes are reinforced through narco-novels in adolescents, women and their families. In that sense, the objective of this work was to make an analysis of the elements of narco-novels that make it possible to reinforce these stereotypes. For this reason, this research started from a mixed approach that allowed to create a deep panorama of a specific population, such as Lira of the Municipality of Pedro Escobedo, Querétaro. Thus, it was possible to show that narco-novels offer a personification of the graphic and forceful genre, where women are objectified, sexualized and revolted, while the reference of man shows a sea of open possibilities and freedoms that allow them to obtain what they Whoever it is, all this framed in a scene of violence. Consequently, although it cannot be affirmed that television and this type of productions determine the subjectivity of their viewers, it can be said that they reinforce those imaginaries of what a woman or a man is or could be. Well, the mothers of families and adolescents came to manifest an acceptance and idealization for romantic relationships, the economic power and the physical appearance that these productions show, which is combined with the predominance of gender roles and stereotypes that subsist in their families.

Key words: Television, drug trafficking, family

ANTECEDENTES

Durante décadas la incursión de elementos tecnológicos como la televisión al interior de las familias ha sido imparable. En ese sentido, México no es la excepción pues según datos del

INEGI (2015) desde el 2001 hasta el 2013 la televisión ha sido el principal dispositivo disponible en los hogares mexicanos. Igualmente, se muestra que a nivel nacional los usuarios de los

computadores y el internet son en su mayoría adolescentes y jóvenes entre los 12 a 24 años de edad, los cuales suelen usar dichos elementos tecnológicos en sus hogares. Adicionalmente, el Instituto Federal de Telecomunicaciones en una encuesta realizada en el 2019 para identificar los tipos de intereses en programas televisivos, expone que las telenovelas suelen ser vistas por más del 60% de las mujeres que respondieron la encuesta, seguido del dramatizado. Mientras que los hombres parecen tener mayor interés por ver programas deportivos con un porcentaje mayor al 50%. En ese orden de ideas parece existir una división genérica en los intereses y producciones audiovisuales en México. Además, desde los datos arrojados por el IFT los horarios de mayor rating para los programas de interés van desde las 6pm hasta las 12am. Dichos horarios coinciden en mayor parte con la reproducción de telenovelas o dramatizados, cuyos contenidos varían en temáticas típicas como el amor o historias relacionadas con el narcotráfico. De esta forma, empieza a llamar la atención como la televisión, las telenovelas, el género y la familia pueden entremezclarse para generar un análisis con perspectiva de género que permita visualizar las implicaciones o alcances de producciones televisivas como las narco novelas al interior de los hogares y de sus integrantes.

Problema

Reforzamiento de los estereotipos de género por medio de las narco-novelas en adolescentes, mujeres y sus familias de la comunidad La Lira en el Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro.

MARCO TEÓRICO

Familia

La familia siempre ha sido un punto de debate social puesto que es allí donde se crea/recrea el poder y orden sociales entre las relaciones de sus miembros. En ese sentido, Jelin (1995) define la familia como una unidad en la cual existen relaciones de producción, reproducción y repartición del poder, mediados por corrientes ideológicas, afectivas y/o de conflicto que refuerzan dicha organización social. Además, Grammont, y Sánchez (2004) amplían este concepto al hablar de configuraciones familiares, ya que posibilita dimensionar la existencia de una diversidad de familias que se enlazan no solo por parentesco, sino por la consolidación de redes de apoyo dentro y fuera de la consanguinidad.

Igualmente, es necesario considerar que las estructuras familiares atraviesan un ciclo de vida que no necesariamente es homogéneo y universal. Si bien algunas familias (en su mayoría monoparentales) pasan por las etapas del matrimonio, la maternidad y paternidad, el divorcio o viudez, no necesariamente todas atraviesan estos momentos. Asimismo, se debe tener en cuenta que el ciclo de vida en la familia va ligado al ciclo de vida personal, pues dependiendo de las etapas que atraviesan los individuos se modifican las configuraciones

Objetivo

Analizar los elementos de las narco-novelas que refuerzan estereotipos de género en adolescentes, mujeres y sus familias de la comunidad La Lira en el Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro.

Justificación

Es importante entender cómo los cambios demográficos, históricos y sociales han transformado la sociedad mexicana. De esta forma se puede intervenir con mayor asertividad en las problemáticas al interior de los grupos familiares. Por eso, se debe tener en cuenta que la familia es una institución primaria en la socialización de los seres humanos, y a su vez, se ve atravesada por diversos factores constitutivos de la sociedad. En esa medida, se debe analizar los elementos que constituyen a la familia y cada uno de sus miembros, para así comprender y actuar frente a las necesidades diferenciadas de las y los individuos. Por ello, preocupa cómo la producción de narco-novelas reproducen los estereotipos de género por medio de un discurso que legitima los actos delictivos del narcotráfico. Igualmente, estas producciones se encuentran en total disposición y alcance del público femenino (son el público principal de las telenovelas) y de las/os adolescentes que dominan cualquier tipo de tecnología, logrando así acceder a cualquier contenido de entretenimiento. Además, cabe resaltar que muchas de estas producciones se han presentado por televisión abierta y en horarios de franja familiar.

familiares, como el caso de la inserción de la mujer al mercado laboral y profesional y el incremento de la longevidad. De allí que sea necesario entender la familia como una unidad en la cual existen diversas configuraciones.

Género y televisión

De acuerdo con Serret y Mercado (2011) el género muestra que las mujeres y los hombres no son realidades naturales, sino construcciones culturales, por lo cual cada cultura los define de maneras distintas (p.10). En ese sentido, los estereotipos y roles de género surgen como imperativos sociales que las personas deben seguir y que, en contextos como el familiar suelen producirse y reproducirse. De tal forma se puede afirmar que el sujeto se constituye a partir de las marcas culturales del género, pero a su vez atravesado por las estructuras históricas y sociales que lo permean. Por ello, el género define no solo un estatus cultural, sino que define todos los ámbitos estructurales en los que se construyen los sujetos.

En este orden de ideas, Menéndez (2013) afirma que la televisión contemporánea juega un papel importante en la construcción de la identidad. Allí se presentan modelos de lo masculino o lo femenino, lo cual implica una comparación o

una imitación por parte de sus espectadores. En ese sentido, la televisión se posiciona como un medio para la socialización de los géneros, pues es de los medios más consumidos por todas las generaciones y géneros. Según Menéndez (2013) la mujer se representa bajo un perfil de invisibilidad, la cual la reduce al espacio doméstico y alejado del espacio público, mientras que al hombre se le muestra versátil y con dominio de temas relevantes (política, economía, cultura).

En el caso de producciones como las narco-novelas, se evidencia la fuerza de la representación y sus alcances en la producción subjetiva del género. Pues desde el refuerzo de un estereotipo de género, se proyecta no solo un entramado cultural, sino una variedad de problemáticas sociales, políticas y económicas que afectan y forman al sujeto, ya sea para la perpetuación de una estructura o para la fuga de la misma. De esta manera es imperativo buscar alternativas que reconstruyan al sujeto, teniendo en cuenta tanto los dispositivos culturales como la función de los mismos.

La narco-cultura, el género y los medios de comunicación

La televisión desde un principio aparece como un medio de entretenimiento dentro de los hogares a nivel mundial. Así, las telenovelas se empiezan a producir principalmente para las mujeres, ya que se suponía que estas pasaban más tiempo en el ámbito doméstico, por lo cual los horarios de transmisión se establecieron en franjas de programación familiar. De acuerdo con Lizaur, (2014) citado por Pérez G & Leal L (2017, p.169) la televisión en México desde sus inicios fue uno de los medios más utilizados por el estado para mantener una idea de nación. De allí que se estableciera no solo una ideología política entorno a la modernidad, sino que se marcaran los “modelos de comportamiento, imagen, roles e identidades que las mujeres y los hombres debían seguir, el cual debía ser apegado a la moral, buenas costumbres y todo aquello que demandaba el conservadurismo de la sociedad mexicana” (Pérez G & Leal L., 2017, p.169). En tal medida, se puede afirmar que la televisión se incrusta como una herramienta poderosa que mueve y transforma estereotipos y valores a nivel social. En este sentido, la telenovela como uno de los formatos más producidos por la televisión representa una manera de ser mujer y hombre en la pantalla. Pues a la mujer buena se le asocia con el ámbito doméstico, la docilidad y cierto estilo puritano. Asimismo, las mujeres antagonicas que rompen con dichas características se les atribuye falta de moral, se les sexualiza y se les castiga. En cambio, los hombres son reflejados en las pantallas bajo el dominio del espacio público, como proveedores, protectores y con una autonomía que pocas veces pone en cuestionamiento sus actitudes, ya sean pasivas o violentas.

Bourdieu (2000) hace referencia a la existencia de una jerarquización de los géneros como violencia simbólica, lo cual implica naturalizar dichas diferencias bajo el ejercicio de esquemas de percepción y acción basadas en las estructuras sociales, la división sexual del trabajo y las percepciones de los individuos (Pérez G & Leal L., 2017, p.173). De esta forma las

telenovelas se convierten en medios que refuerzan la inequidad de género, basada en la construcción de unos estereotipos de género.

Las telenovelas se apegan a formatos pre-establecidos que se repiten constantemente. En el caso de Televisa y TvAzteca se observa una constante repetición de telenovelas donde se marcan diferencias de clase, étnicos y de género, pues la mayoría de las veces la mujer pobre y sumisa termina por encontrar un amor correspondido en las altas esferas sociales y de la belleza. Posteriormente, aparecen producciones que intentan salirse de dicho lineamiento y plantean nuevas historias. Tal es el caso de las narco-novelas consumidas a lo largo y ancho de Latinoamérica, pues no se alejan de los estereotipos de género en tanto que se sigue hipersexualizando a la mujer y condenándola si se sale de sus roles tradicionales.

Ahora, es justo mencionar que la expansión del narcotráfico dentro de la sociedad en las últimas décadas ha alcanzado límites insospechados. Pues el tráfico de drogas ha pasado de ser un delito común a un fenómeno que ha permeado todas las esferas de la sociedad; la política, la económica, la cultural y la social. Por ejemplo, en países como Colombia y México existe toda una estructura política aliada con el narcotráfico, generando control y terror entre sus ciudadanos. Asimismo, se ha propagado un sin número de producciones audiovisuales, literarias y musicales, donde se exalta la violencia, el tráfico de drogas e incluso se construye un imaginario de vida del hombre y la mujer en el narco. Por tanto, las investigaciones que giran frente a este tema ya no le acontecen solo a quienes enfrentan el crimen, sino a toda la sociedad en su conjunto.

En ese sentido, las narco-novelas son un elemento que permiten analizar el alcance del narcotráfico en el contexto cultural y social. Pues parece existir una cultura entorno al narcotráfico, ya que de acuerdo con Sánchez (citado en Becerra,2018) se “distingue a la narco-cultura como el universo simbólico del cual se desprende un imaginario que legitima e institucionaliza el tráfico de drogas” (p.11). Es así que las narco-novelas como parte elemental de la narco-cultura han permitido propagar y recrear imaginarios sobre la vida de los narcotraficantes, exaltando la abundancia y el derroche, por encima del crimen y el daño humano que han generado, “un ejemplo de ello es la “chapo-moda” que se produjo con la elevada venta de camisas que viste Joaquín “El Chapo” Guzmán” (Becerra, 2018, p.2). De esta forma, los imaginarios televisivos sobre la vida de los narcotraficantes y de quienes los rodean han generado expectativas en los miembros de la sociedad.

En consecuencia, vale la pena analizar la influencia de la culturización del narco por medios audiovisuales dentro del contexto familiar, dado que es allí donde se empiezan a construir subjetivamente los individuos. Además, resulta preocupante la rápida propagación de estos contenidos, pues reafirman los roles de género hegemónicos, adicionando una carga de violencia normalizada. De esta manera, existe un factor de

riesgo dentro de los jóvenes y estructuras familiares al consumir constantemente, sin una mirada crítica las narco-novelas, ya que se empieza a normalizar y legitimar las prácticas de los traficantes. Según Valencia (citado en Becerra, 2018) “existe

una alerta sobre la glorificación de la criminalidad...el mafioso es la nueva figura mediática, lo que da pauta a la formación de subjetividades violentas que legitiman y normalizan practicas criminales e incluso podrían incidir en su legalización” (p.30).

MÉTODO

El enfoque metodológico con el que se trabajó fue mixto, ya que se realizó un análisis tanto cualitativo como cuantitativo. En tal medida, se recolecto información que permitiera tener una mirada macro del tema a trabajar. Posteriormente, se diseñaron instrumentos que permitieran la recolección de información a nivel micro de la población: encuestas, preguntas guía para los grupos focales y para las entrevistas finales. Finalmente, se cruzó la información obtenida a nivel macro y micro para analizar críticamente la problemática vista en una comunidad

concreta. Cabe mencionar que se trabajó con un grupo de 10 madres de familia, cuya edad promedio es de 33.3 años de edad. Asimismo, en el caso de los adolescentes el 50% tienen 12 años y el otro 50% tienen 13 años, y en la misma proporción de porcentaje corresponde al género femenino y masculino para este grupo. Dicha población corresponde a la comunidad de La Lira, en el Municipio de Pedro Escobedo, Querétaro, la cual cuenta con 6.394 habitantes, de los cuales 3.137 son hombres y 3.275 son mujeres.

RESULTADOS

En principio se encontró que el 90% de las madres piensan que actividades como conducir autos de carga pesada son exclusivamente para hombres. Dicha respuesta que corresponde a un estereotipo tradicional de género se contrapone a las respuestas más equilibradas que dieron respecto a otras actividades, ya que 60% de ellas piensan que cocinar es algo que se puede hacer entre los dos, pero el 40% restante afirmó que es una actividad para mujeres. De igual manera, en las entrevistas una madre de 27 años aseveró en cuanto a la importancia que tiene la mujer en la familia que “somos las personas que más al pendiente estamos, ya sea de un niño, de los hijos, del abuelito”. Respecto al papel del hombre en la familia otra madre de 30 años opinó que “a lo mejor el papel más importante (del hombre) es la presencia, y a lo mejor después lo económico que es algo indispensable”. Dichos enunciados pueden ser interpretados como la prevalencia de los estereotipos y roles de género persistentes en la vida familiar de estas mujeres. De la misma forma, en las respuestas de los adolescentes entrevistados se puede identificar una correspondencia con esta forma de pensar, ya que algunos dicen que la presencia de la mujer en la familia es importante porque “se encargan de tener todo en orden” (mujer adolescente, 13 años) y la del hombre por “la protección que nos brinda” (mujer adolescente, 12 años), es decir, se le sigue atribuyendo el papel de cuidado a la mujer y de proveedor-protector al hombre.

En correspondencia con lo anterior se preguntó a las madres de familia sobre los atributos que caracterizan a cada género, y un 70% de ellas contestó que la fuerza era un atributo de hombres y 60% que la ternura es característico de la mujer. Si bien en las otras opciones las mujeres respondieron en un 50% que la valentía, 70% el amor, competitividad y dependencia, 60% espontaneidad, racionalidad y orden eran atributos correspondientes a ambos, se hace notar nuevamente que los estereotipos de género predominantes son visibles, aunque exista una idea en potencia de flexibilizar y/o equilibrar un

poco las marcas construidas socialmente sobre los cuerpos sexo-genéricamente diferenciados.

En las respuestas de los adolescentes el 100% de ellas y ellos coinciden en afirmar que conducir autos de carga pesada o reparar cosas dañadas son actividades para hombres. Igualmente, piensan que cuidar niñas/os o adultos mayores y cocinar, corresponde en un 50% a las mujeres y un 50% a ambos. En cuanto a los atributos característicos de los géneros, el 75% opina que la fuerza y la valentía son propias de los hombres. Luego, opina el 50% que la dependencia, la competitividad y la espontaneidad son propias de hombres. Mientras que el 100% creen que la compasión y el orden son atributos de las mujeres. Igualmente, la racionalidad (75%) y la ternura (50%) la consideran propia de mujeres. En este sentido, los adolescentes parecen tener un estereotipo de género más rígido en comparación con las respuestas de las madres.

Respecto a la división del trabajo doméstico en el caso de las madres se encontró que la mayoría de actividades del hogar recae en ellas. Adicionalmente, se evidencia que tareas como arreglar cosas dañadas o pagar obligaciones (predial, servicios, entre otros), son actividades realizadas por los padres de familia en 91% y 75% de los casos. En el caso de las hijas e hijos, las hijas barren (11%), trapean (13%), lavan trastes (11%), planchan (9%), doblan ropa (8%) y limpian polvo (8%). También cabe resaltar que actividades como planchar son totalmente nulas en el caso de padres e hijos varones. Dichos porcentajes evidencian una división del trabajo basada en el género e inequitativa, pues las madres siguen realizando la mayor parte de las actividades caseras.

En la caracterización de los adolescentes y sus familias se puede evidenciar en la gráfica que las actividades del hogar recaen en las madres, abuelas o hijas. Asimismo, arreglar cosas dañadas e ir a pagar obligaciones (predial, servicios)

son actividades realizadas por los padres en el 40% y 75% de los casos. De igual manera, sobresale la labor de las hijas que barren (20%), trapean (20%), lavan trastes (25%), cuelgan la ropa (25%), planchan (25%), lavan baños (20%), limpian polvo (42%), cocinan (20%) y ayudan a sus hermanos o hermanas en tareas (29%). En consecuencia, la división del trabajo al interior de las familias de los adolescentes está basada en el género y en la falta de igualdad de distribución de las tareas, pues las mujeres en las familias siguen liderando las actividades que bajo la construcción social del género son propias de ellas. Además, los chicos empiezan a involucrarse con actividades como arreglar cosas dañadas, algo que no hacen las chicas. Así, se evidencia que los roles de género se asumen de forma tradicional tanto en las familias de adolescentes como en el de las mujeres madres de familia.

Narco-novelas y socialización de género

Respecto a los tipos de programas favoritos en madres de familia y adolescentes, predomina la inclinación a Telenovelas (50% madres y 33% adolescentes) y Películas (25% madres y 33% adolescentes). En esta medida, respecto a la visualización de narconovelas las madres de familia reconocen que han visto programas como “La reina del sur” (46%), “El rey de los cielos” (38%) y “El chapo” (8%), mientras que el 8% restante manifestó no haber visto nunca ninguna de estas narco-novelas. En las respuestas de los adolescentes se manifiesta haber visto “La reina del sur” (40%), “El rey de los cielos” (20%) y “Sin senos no hay paraíso” (20%) y “El Chapo” (20%).

En tal medida, se identificó que los porcentajes cambian respecto a la visualización de narco-novelas, cuando se trata de verlas en familia. Por ejemplo, el 36% de las madres dijo haber visto la Reina del sur en familia, mientras que el 0% de los adolescentes, es decir, ninguno ha visto la reina del sur en familia. Igualmente, el 50% de los adolescentes comenta haber visto el chapo y 25% sin senos no hay paraíso, acompañados de sus familias. Mientras que el 27% de las madres y 25% de los adolescentes dicen no haber visto ninguno de dichos programas en familias. En conclusión, se puede constatar que tanto mujeres madres de familia como adolescentes han visto distintas narco-novelas, especialmente sin compañía de los miembros de su familia.

De igual forma, cabe destacar que en los grupos focales y en las entrevistas se rescató información que permite ampliar el panorama respecto al refuerzo de los estereotipos de género en la familia por medio de narco-novelas como “La Reina del Sur”. En el caso del grupo focal realizado con las madres, cuando se estaba debatiendo sobre qué pensaban frente a los acontecimientos que vivían Teresa y el “Güero” en la telenovela, se llegó a afirmar: “luego que regresa (Teresa), pues ya la ven como una mujer respetable, pues se ha ganado el respeto de hombres, de políticos, de policías y todos” (madre, 33 años), y “pues ahora que queremos igualdad, ahí está. Ya ahora queremos todo igualdad con los hombres, pues ahí está, si se puede como Teresa lo hizo” (madre, 36 años). De

tal forma, dichas respuestas dadas por mujeres parecen estar conflictuadas entre los estereotipos de género predominantes y sus deseos del cómo debería existir más equidad entre los géneros, lo cual se ratifica en los datos cuantitativos presentados con anterioridad. En consecuencia, el análisis que se puede inferir de sus respuestas remite a una diferenciación entre los imaginarios y las realidades de las mujeres. Por un lado, la “potencialidad” refleja una imagen, es decir, una construcción imaginaria de relaciones de género más equitativas. Por otro lado, la realidad se traduce a aquellos sucesos que son en acto inmediatos a la vida de las mujeres, lo cual se identifica en la división inequitativa de las tareas del hogar en las familias de mujeres y adolescentes.

En el caso del grupo focal con adolescentes cuando se hablaba de lo que opinaban respecto a las situaciones que pasó Teresa en la serie, un chico afirmó que no sabía que decir respecto a su situación, “porque no puedo, porque soy un hombre y ella es mujer, no sé entonces que decir” (hombre adolescente, 13 años). Dicha respuesta representa una negación a situarse, aunque sea a nivel conceptual desde el punto de vista de una mujer. Por ende, parece existir un rol de género fuertemente marcado que impide dimensionar a una alteridad distinta a su subjetividad masculina. Igualmente, otro chico comentó que la posición de Teresa como una figura de narco-traficante la ponía en un rol de masculinidad, en tanto que se veía similar a los hombres que son quienes dominan el mundo del tráfico de drogas: “Se ve parecida así a los hombres, así como los que venden droga” (hombre adolescente, 12 años). Dichas consideraciones desde adolescentes varones parece mantener la lógica y la reproducción de las diferencias esencialistas de las personas basadas en su género. En cuanto a las mujeres del grupo se evidenció que sus opiniones también ratificaban las ideas de sus compañeros, pues cabe mencionar que en la observación del grupo se notó mayor participación de los chicos y las chicas, por su parte, intervenían brevemente después de que algún compañero hubiese hablado. Las opiniones por el lado de las adolescentes mujeres fueron: “no se puede defender y sus enemigos se aprovechan por ser mujer” y “los otros narcos se aprovecharían de ella raptándola” (mujer adolescente, 13 años). En consideración a dichas respuestas, las chicas del grupo reafirman los estereotipos de género en tanto que asumen a la mujer como débil o vulnerable al poder y fuerza masculina, lo cual también se corresponde con los datos cuantitativos respecto a los atributos de los géneros, donde la fuerza se categorizó como una característica masculina. Adicionalmente, cabe destacar que la sociedad y especialmente los medios de comunicación han construido una narrativa de la violencia hacia las mujeres, lo cual ha forjado el miedo que tienen las mujeres en diferentes escenarios de la vida social e incluso familiar.

De igual forma, se puede aseverar que las narco-novelas reafirman los estereotipos de género, aun cuando se intenta transgredir ciertas conductas socialmente aceptadas para las mujeres como lo es el caso de la “Reina del sur”. Pues la imagen

de Teresa parece representar una mujer que toma las riendas de su vida de manera autónoma y decidida. Sin embargo, las relaciones amorosas que experimenta la protagonista llaman la atención, especialmente de las madres de familia ya que se basan en el ideal de amor romántico, generando así una idealización de las relaciones. Por ejemplo, una madre de familia opina que “La relación de Teresa y el Güero, pues se veía muy bonita, tenían dinero y si, hasta es bien simpático el güero y pues, la Teresa también”(madre, 33 años), por lo cual se reconoce una idealización de belleza a partir del estándar de una mujer y un hombre estilizados por la producción audiovisual y a su vez, se resalta la necesidad de acceso económico para la funcionalidad “perfecta” de una relación. En otras palabras, entre la representación de belleza, de poder económico y de amor romántico, se ofrece una falsa mirada de una mujer autónoma y libre, pues se juega con los deseos o anhelos que pueda tener una mujer respecto a la vida, pues ya bien dice una de las madres “el amor y el dinero, pues lo pueden todo y contra todo” (madre, 36 años).

Si bien no se puede atribuir directamente a la televisión y las narco-novelas una influencia directa sobre la socialización del género, ya que en esta investigación se carecen de herramientas para afirmar dicha premisa, se puede decir que las narco-novelas reafirman ideas y roles que ya han sido construidos socialmente desde distintos frentes: familias, escuela, religión, cultura, Estado, entre otros. Dicha consideración surge de dos premisas: el fácil acceso a dispositivos tecnológicos, especialmente la televisión que sigue siendo referente de entretenimiento al interior de los hogares y en segundo lugar, el interés que prevalece en las mujeres madres de familia y adolescentes en

ver este tipo de programas, ya sea acompañados de la familia o en solitario. Adicionalmente, sobresalen algunas afirmaciones de madres y adolescentes que coincidían con una percepción de que la buena vida siempre está anclada al poder económico. Por lo cual la representación de este buen vivir que visualizaban en “La Reina del sur” no les parecía tan despiadado, aun cuando el dinero proviniera de actos ilícitos como el narcotráfico. Según una de las madres del grupo focal afirmó que:

Pero pues, hay muchas chicas que por necesidad y dinero llegan a ese mundo y pues tampoco hay que juzgarlas, porque igual uno también puede llegar a eso por la necesidad... Yo vendería harta droga, para tener harta billete, claro sin matar, solo por el billete (madre, 27 años).

Por ende, aunque las narco-novelas no tengan el poder de determinar las ideas de una persona, si puede llegar a conectar con las experiencias de vida de las mismas. Pues en la caracterización se pudo encontrar que los ingresos de las familias no son suficientes para la manutención de una familia, especialmente cuando en la mayoría de los casos los hombres son los únicos que asumen el papel de proveedor. Dicho factor material condiciona la vida de los individuos y las familias, ya que, bajo la necesidad o las carencias, surge la consideración de cualquier salida para tener mejores condiciones de vida, tal como afirman las madres o los adolescentes. En consecuencia, las narco-novelas ofrecen referentes de género que son asumidos por los integrantes de las familias según sus propias condiciones de vida, pero que en esencia reafirman estereotipos de género por medio de una apología al crimen organizado de estructuras violentas como lo es el narcotráfico.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a la investigación se puede afirmar que en estos grupos de familias se mantiene un predominio de los estereotipos y roles de género que socialmente son aceptados. A su vez, esta predominancia subyace con la alta disponibilidad de la televisión en los hogares y de la preferencia de telenovelas, series y películas como forma de entretenimiento. En tal medida, los estereotipos de género se van reforzando en tanto que producciones audiovisuales como las telenovelas, siguen produciendo-reproduciendo un imaginario social de cómo ser mujer y hombre.

En esa medida, llama la atención como la popularidad de telenovelas enfocadas en las vidas de los narcos sigue reproduciendo los estereotipos, pero con una carga de violencia y legitimación de la misma ante sus espectadores. De igual manera, cabe destacar que, aunque el hogar es el principal lugar en el que se tiene acceso a este tipo de programas, las y los miembros de las familias no siempre ven en compañía de sus familiares este tipo de producciones. Así, parece existir una falta de comunicación y regulación respecto al acceso de cualquier tipo de contenido televisivo.

Bajo dichos resultados vale la pena seguir indagando sobre las implicaciones de estos programas en las familias y sus integrantes. Así se espera que a futuro se profundice sobre la construcción del género y del peso que tiene la televisión a la hora de reforzar e influir en las conductas y pensamientos de las personas. Pues de una u otra manera las narco-novelas se han convertido en un mecanismo que prepara el terreno para la segregación y sometimiento de la mujer, es decir, parece que estas producciones hechas para el disfrute y el entretenimiento terminan siendo contraproducentes en tanto que perpetúan la vulneración ante la que una mujer puede estar sometida en relación con las condiciones de clase o etnia a las que se encuentre sujeta.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, C. D. et. al. (2007). Patrones de masculinidad y feminidad asociados al ciclo de la violencia de género. *Revista de investigación educativa*, Vol. 25, Núm. 1, pp. 187-217.
- Becerra Romero, América Tonantzin. (2018). Investigación documental sobre la narco-cultura como objeto de estudio en México. *Culturales*, 6, e349. <https://dx.doi.org/10.22234/recu.20180601.e349>.
- Bonino Méndez, Luis (2006), Develando los micromachismos en la vida conyugal, en Corsi, Jorge (comp.), *Violencia masculina en la pareja: Una aproximación al diagnóstico y a los modelos de intervención*. Argentina, Paidós, pp. 191-208.
- Bourdieu, P. (1994), *El espíritu de familia*, pp. 135-145 (PDF)
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. España: Paidós.
- Calveiro, P. (2005). *Familia y poder*. 1ª ed- Buenos Aires: libros de la araucaria.
- Córdova, R. M. C. (2003). Repensando a la familia: algunas aportaciones de la perspectiva de género. *Estudios demográficos y urbanos*, 18(2), 255-297.
- Echarri Cánovas, C.J. (2009), Estructura y composición de los hogares en la Endifam en Cecilia Rabell Romero (coord.), *Tramas familiares en el México contemporáneo. Una perspectiva sociodemográfica*, México, UNAM y El Colegio de México, pp. 143-175.
- Expósito, F., (2011). *Violencia de género. Mente y cerebro*, 48, Pp. 20-25.
- Foucault M (1992) *J. Microfísica del poder*. (Trad.) Álvarez-Uría, F., & Varela. España: La Piqueta. Leer capítulo 9 y 10.
- Grammont, Hubert C. De, Sara María Lara Flores y Martha Judith Sánchez Gómez (2004), *Migración rural temporal y configuraciones familiares (los casos de Sinaloa, México; Napa y Sonoma, E.E.U.U.)*, pp. 357-385.
- González de la Rocha, Mercedes (1999), *Divergencias del modelo tradicional: hogares de jefatura femenina en América Latina*, pp. 125-172.
- González, G. B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Grupo Comunicar*, (12), 79-88.
- Jelin, E. (1995). *Familia y género: notas para el debate*. *Revista Estudios Feministas*, 3 (2), 394-413.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). *Desarrollo en la adolescencia*. Recuperado de https://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/adolescence/dev/es/.
- Rabell, Cecilia y D'Aubeterre, (2009), *¿Aislados o solidarios? Ayudas y redes familiares en el México contemporáneo*. pp. 41-95.
- Redorta, J. (2005). *El poder y sus conflictos*. Editorial Paidós Ibérica, SA. Leer capítulo 1.
- Olivares, Edith y Teresa Icháustegui (2011), *Modelo ecológico para una vida libre de violencia de género*, México, CONAVI (Pp.9-27).
- Rivas, Luz Marina (2017). *El narcotráfico como mundo de machos: imaginarios de lo masculino en Cartas cruzadas y El ruido de las cosas al caer*. *Cuadernos de Literatura*, XXI (41), undefined-undefined. [fecha de Consulta 23 de noviembre de 2019]. ISSN: 0122-8102. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4398/439852078020>
- Sanmartín, E. J (2007). *¿Qué es violencia? Una aproximación al concepto ya la clasificación de la violencia*. *Daimon Revista Internacional de Filosofía*, (42), 9-21.
- Serret, E., & Mercado, J. M. (2011). *Sexo, género y feminismo*. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Resiliencia académica en adolescentes: diferencias de género

Juan Carlos Gutiérrez Cervantes y Eneida Ochoa Ávila

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo identificar las diferencias por género en la Resiliencia Académica (RA) de adolescentes del norte y sur de Sonora. La investigación se enmarca en el estudio del constructo psicológico de la resiliencia aplicado al contexto educativo mexicano. Se conforma de perseverancia, reflexión y búsqueda de ayuda adaptativa y efecto negativo y respuesta emocional. El estudio siguió un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal con alcance descriptivo-comparativo. La muestra fue de 365 adolescentes (masculino: 135; femenino: 230) que fueron evaluados en tres preparatorias del norte y sur de Sonora. Para medir la RA, se empleó la Escala de Resiliencia Académica (ARS-30). Se utilizaron estadísticos descriptivos y la prueba t de student para realizar la comparación de las medias. Se reportan mayores puntajes de RA para el género femenino, sin embargo, estas diferencias no resultaron ser estadísticamente significativas. Se concluye que los resultados del estudio difieren de lo encontrado en estudios previos. Se recomienda el desarrollo de programas de intervención que colaboren a mejorar las habilidades de respuesta emocional de los adolescentes a las dificultades académicas y analizar los factores que favorecen u obstruyen el desarrollo de cualidades resilientes en etapa del ciclo vital.

Palabras clave: resiliencia académica, adolescentes, diferencias de género, estudio comparativo.

ABSTRACT

The present study aimed to identify the differences by gender in the Academic Resilience (RA) of adolescents from the north and south of Sonora. The research is part of the study of the psychological construct of resilience applied to the Mexican educational context. It is made up of perseverance, reflection and search for adaptive help and negative effect and emotional response. The study followed a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional design with a descriptive-comparative scope. The sample consisted of 365 adolescents (male: 135; female: 230) who were evaluated in three high schools in the north and south of Sonora. To measure RA, the Academic Resilience Scale (ARS-30) was used. Descriptive statistics and Student's t test were used to compare the means. Higher scores are reported for the female gender, however, these differences were not statistically significant. It is concluded that the results of the study differ from what was found in previous studies. The development of intervention programs that help improve the emotional response skills of adolescents to academic difficulties and analyze the factors that favor or obstruct the development of resilient qualities in the life cycle stage is recommended.

Keywords: academic resilience, adolescents, gender differences, comparative study.

ANTECEDENTES

Diversos autores realizan una crítica a las investigaciones y políticas implementadas en los últimos tiempos, ya que se abordan aspectos como infraestructura, administración, nivel socioeconómico, competencias académicas, entre otras, dejando en segundo plano aspectos psicológicos y emocionales, los cuales, son de suma importancia en la adolescencia pues fungen como protectores de situaciones de riesgo y promueve un afrontamiento positivo a las dificultades a las que se enfrentan los jóvenes (Bisquerra y Pérez 2007; Pérez-Escoda, Guiu, Soldevila y Fondevila, 2013).

Un factor psicológico y emocional que ha tomado importancia en la comunidad científica es la Resiliencia Académica (RA), ésta se define como la capacidad para superar la adversidad aguda y / o crónica que se ve como una gran amenaza para el desarrollo educativo de un alumno (Martin y Marsh, 2006).

Algunos autores afirman que la RA tiene relación con la

obtención de resultados académicos efectivos, estimula la equidad en las escuelas, la educación de calidad y refleja una mayor probabilidad de éxito educativo a pesar de la adversidad (Fallon, 2010; Gaxiola, González, Contreras, y Gaxiola, 2012; Novotný y křeménková, 2016; Páucar, 2010; Ricketts, Engelhard, y Chang 2015).

Asimismo, otras investigaciones afirman que un estudiante académicamente resiliente es aquel que mantiene altos niveles de motivación y rendimiento a pesar de la presencia de eventos y condiciones estresantes que lo ponen en riesgo de tener un desempeño deficiente en la escuela y, en última instancia, producir un abandono escolar (Cassidy, 2016; Coronado-Hijón, 2016; Vera-Bachmann y López, 2014).

En un estudio para identificar la resiliencia y sus diferencias de género, con una muestra de 607 participantes de distintas edades, utilizaron una prueba t de Student, en la que encontraron

diferencias estadísticamente significativas a favor de las mujeres en los cuatro grupos de edad, que indican mayores factores protectores internos, externos, empatía y resiliencia total en comparación con los hombres, con excepción del factor protector interno en adultos jóvenes que resultó no significativo (Fuentes y Medina, 2013).

En esta misma línea de investigación, Ramírez-Graniz y Castro-Sánchez (2018), realizaron un análisis de los niveles de resiliencia en función del género y factores del ámbito educativo, los autores reportan que el género masculino presentó más capacidades resilientes que el género femenino y concluyen que existe una variabilidad de la resiliencia en función del género. Además, en el mismo estudio se encontró que los alumnos no repetidores presentaban mayores aptitudes resilientes, por lo tanto, recomendaban seguir analizando estas características resilientes en otras etapas del ciclo vital.

Los estudios mencionados anteriormente, muestran el énfasis que se le da a la población adulta para establecer las diferencias de género, quedando rezagados los estudios en etapa adolescente que indague en dichas diferencias, cuando los adolescentes son los que corren más riesgo de padecer complicaciones por la etapa y la cultura en la que se desenvuelven (Ruiz & Carranza, 2018).

Problema

En México viven 40.26 millones de niñas, niños y adolescentes, de los cuales el 51.02% son hombres y el 48.98% son mujeres. Es decir, en el país hay 20.54 millones de niños y hombres adolescentes, y 19.72 millones de niñas y mujeres adolescentes. Sin embargo, a pesar de representar un grueso importante de la población, las niñas y adolescentes siguen padeciendo los estragos de la inequidad y la exclusión. Muchas de ellos enfrentan día a día situaciones de violencia que afectan su capacidad para ejercer sus derechos y libertades en condiciones de igualdad, tiene efectos devastadores en muchos aspectos de sus vidas y en el desarrollo de la sociedad (UNICEF, 2015).

Aunado a todo esto, se sabe que por la etapa del desarrollo en la que se encuentran, la comunidad adolescente está expuesta a problemas como falta de control emocional, conductas impulsivas, bajo rendimiento académico debido al estrés, abandono y acoso escolar, baja autoestima, sentimientos de soledad, adicciones o embarazo temprano, teniendo todo esto un impacto significativo sobre su potencial para tener una vida saludable, productiva y plena (INEE, 2017).

Una de las evidencias de una baja RA es la deserción escolar, ya que para permanecer y hacerle frente a las dificultades académicas y contextuales que se viven, se necesita de perseverancia, uno de los pilares de la RA. Para contextualizar

esta problemática, El Instituto Nacional de la Evaluación de la Educación (INEE, 2017), reporta que en Educación Media Superior se tuvieron los mayores porcentajes de abandono escolar, pues 14.4% de los estudiantes en el ciclo escolar 2014-2015 abandonó sus estudios.

En este sentido, estudios precedentes (Koball et al., 2011; Morsy & Rothstein, 2015), afirman que los estudiantes que no completan la preparatoria están en riesgo de desempleo, viven en la pobreza, encarcelamiento, divorcio o separación, maternidad temprana y mala salud. Al respecto, Villalta (2010) investigó qué factores resilientes protegen a los estudiantes de las adversidades contextuales. La muestra fue de 437 alumnos adolescentes de alta vulnerabilidad social. El autor reportó que la perseverancia y la autopercepción académica positiva (las cuales son características resilientes), protegen a los adolescentes del abandono escolar.

Otra de las evidencias que una baja RA es un bajo rendimiento académico, al respecto, la misma institución reporta que las problemáticas en los logros académicos de los estudiantes mexicanos de EMS son cada vez más alarmantes, los resultados obtenidos en la prueba PLANEA, tanto en habilidad matemática como en comunicación obtuvieron puntajes mayores a 64% en el nivel más deficiente de la prueba.

Si bien es verdad que las problemáticas planteadas anteriormente, pueden deberse a diversos factores, es importante reflexionar si el género predispone a los adolescentes a vivir de forma distinta los fenómenos emocionales y si existe diferencia en el empleo de RA en esta población. En consecuencia, este estudio busca dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe diferencia significativa en las RA de adolescentes respecto a su género?

Objetivo

El objetivo del trabajo es identificar la diferencia por género en las RA de adolescentes del norte y sur de Sonora.

Justificación

Los avances en el constructo de la Resiliencia Académica han sido lentos. Por otro lado, siguiendo la crítica a la mayoría de estudios enfocados en aspectos externos del adolescente que poco aportan a programas preventivos y a un mejor afrontamiento de las dificultades, este estudio busca abordar las problemáticas contextuales desde una perspectiva interna, emocional y/o psicológica, apoyando en el conocimiento del funcionamiento de la RA en adolescentes. Todo con el fin de brindar estrategias directas para las autoridades educativas en esta etapa del ciclo vital y para la investigación aplicada (Guillén & Burga, 2018; Pérez-Escoda, Guiu, Soldevila & Fondevila, 2013).

MARCO TEÓRICO

La RA es un constructo novedoso en la investigación psicológica y educativa que ha cobrado importancia en los últimos años.

Martin y Marsh (2009), refirieron su enfoque a la RA como un enfoque inherentemente orientado a los activos, basado en la fortaleza y la aspiración a la respuesta de los estudiantes a la adversidad académica

El constructo de RA surge del modelo 5-C de RA de Martin y Marsh (2006) y se compone de confianza (autoeficacia), coordinación (planificación), control, compostura (baja ansiedad) y compromiso (persistencia), los cuales, a su vez, se agrupan en tres factores para su medición según Cassidy (2016) (ver tabla 2).

Tabla 1. Factores que conforman la Resiliencia Académica para su medición

Dimensión	Concepto
Perseverancia	Capacidad para no rendirse a pesar las dificultades utilizando estrategias cognitivas y conductuales. Incluye conductas de trabajo duro, planificación de metas, aceptar y utilizar retroalimentación, tratar la adversidad como una oportunidad para enfrentar el desafío, autodisciplina, control personal, tenacidad y compromiso (Cassidy, 2016).
Reflexión y búsqueda de ayuda adaptativa	Capacidad para analizar las situaciones a favor de soluciones óptimas y las acciones o estrategias para adaptarse a ambientes adversos. Abarca cuestiones de reflexión, enfoques de estudio, búsqueda de ayuda, esfuerzo, supervisión, castigos y recompensas (Cassidy, 2016).
Efecto negativo y respuesta emocional	Se refiere al impacto de las situaciones adversas en la cognición y las respuestas negativas emocionales a ellas. Incluye sentimientos de ansiedad y catastrofismo ante las situaciones adversas, así como optimismo y desesperanza (Cassidy, 2016).

Fuente: Autores.

MÉTODO

El presente estudio es de corte cuantitativo, transversal con un diseño no experimental con alcance descriptivo-comparativo.

Participantes

Los participantes fueron 365 adolescentes pertenecientes a tres preparatorias públicas del sur y norte de Sonora. El rango de edad osciló entre los 14 y los 18 años ($M=15.88$ $DE=.795$). La selección de los participantes se realizó a través de un muestreo no probabilístico intencional o por conveniencia (Casal & Mateu, 2003). En la tabla 1, se muestra la distribución en frecuencia y porcentaje del sexo de los participantes.

Tabla 2. Distribución del sexo de los participantes.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	135	37%%
Mujer	230	63%%
Total	365	100%

Fuente: Autores.

Instrumentos

Se utilizó la Escala de Resiliencia Académica (ARS-30) la cual consiste de 30 ítems y proporciona una medida de resiliencia académica basada en las respuestas cognitivas, afectivas y conductuales adaptativas específicas de los estudiantes a la adversidad académica. Estas respuestas se miden con tres factores: Perseverancia (Factor 1-14 ítems) la cual incluye aspectos como: trabajo duro y esfuerzo, no rendirse, apegarse a planificar metas, aceptar y utilizar retroalimentación, resolver problemas imaginativos y tratar la adversidad como una oportunidad para enfrentar el desafío, autodisciplina, el control personal y la tenacidad, el compromiso y el control. Reflexión y Búsqueda de Ayuda Adaptativa (Factor 2-9 ítems), incluye conductas como: reflexión, la alteración de los enfoques de estudio, la búsqueda de ayuda, el apoyo y el estímulo, el esfuerzo y los logros de supervisión y la administración de recompensas

y castigos. Efecto negativo y Respuesta emocional (Factor 3-7 ítems) la cual abarca aspectos de ansiedad, catastrofismo, evitar respuestas emocionales negativas, optimismo y desesperanza. La escala se sustenta en el modelo de resiliencia académica 5-C de Martin y Marsh (2006) y fue validada por Cassidy (2016). La fiabilidad medida por el alfa de Cronbach es de 0.90 para la escala completa y alfas igualmente aceptables entre 0.78 y 0.83 para el análisis de confiabilidad a nivel de factor. Para la adaptación a contexto mexicano se utilizó un análisis métrico de fiabilidad bajo el modelo de Rasch Rating Scale Model (RSM) (Andrich) para ítems politómicos (patrones de respuesta graduada) en donde los ítems mostraron puntuaciones dentro de los márgenes tradicionales del modelo (.50-1.50; Bond & Fox, 2001).

Procedimiento

En primera instancia se contactó a la institución educativa a evaluar, se les dio a conocer los objetivos del proyecto y las fechas estimadas para la evaluación. Posteriormente, se firmaron los consentimientos informados con las autoridades escolares y después se procedió a la aplicación de la escala. Con los datos obtenidos, se comenzó el diseño de la base de datos. Seguido de esto, se utilizó estadística descriptiva para conocer parte de los resultados y se empleó la prueba t de student para muestras independientes para conocer las diferencias por género de la RA. Finalmente, se procedió a la escritura de los resultados en este trabajo.

Análisis de datos

Los datos recolectados fueron procesados a través del Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 25.0, utilizando medidas de tendencia central: media, moda; y como medida de variabilidad la desviación estándar. Del mismo modo, se utilizó la prueba t-student para estimar las diferencias para muestra independientes.

RESULTADOS

Resultados descriptivos generales de Resiliencia académica

En RA, en la dimensión de reflexión y búsqueda de ayuda adaptativa fue donde se obtuvieron los mejores puntajes y el nivel más bajo se registró en Efecto negativo y respuesta emocional, lo cual se refiere a que los estudiantes, ante dificultades académicas tienden a presentar inestabilidad emocional, sentimientos de negatividad hacia el futuro y desvalorización de la propia persona. Todos los demás componentes evaluados se mostraron relativamente normales (ver tabla 3).

Tabla 3. Niveles de resiliencia académica con la muestra total

	Mínimo	Máximo	Media	DE
Escala general	1.8	4	3.14	.344
Perseverancia	1.9	4	3.25	.342
Reflexión y búsqueda de ayuda adaptativa	1.3	4	3.28	.444
Efecto negativo y respuesta emocional	1	4	2.74	.590

Fuente: Autores.

Resultados comparativos de las medias y sus diferencias por género

De acuerdo al género, los resultados de las medias de RA general y sus dimensiones, se llevó a cabo teniendo en cuenta la diferencia en los puntajes obtenidos en la ARS-30 respecto a las categorías masculino y femenino. Para perseverancia, el género masculino tuvo una media de 3.23 (DE=.316), mientras que el género femenino obtuvo una media de 3.26 (DE=.356), lo cual indica que no existe gran diferencia entre ambas medias. En Reflexión y búsqueda de ayuda adaptativa, la media para hombres fue de 3.23 (DS=.458) mientras que la de las mujeres fue de 3.31 (DE=.434),

esta dimensión fue donde se obtuvieron las mayores diferencias, siendo las mujeres las que muestran mayor capacidad de reflexionar y buscar ayuda en situaciones adversas. En la dimensión de efecto negativo y respuesta emocional, la media de los hombres fue de 2.73 (DE=.579) y la del género femenino

fue de 2.75 (DE=.597), estos puntajes no hacen ver una amplia diferencia entre ambos grupos. En lo que respecta a la escala general, tampoco hubo grandes diferencias. La media para hombres fue de 3.12 (DE=.327) y para mujeres 3.15 (DE=.353) (Ver tabla 4).

Tabla 4.

Medias de la escala general de resiliencia académica y sus dimensiones

	Escala General		Perseverancia		Reflexión y búsqueda de ayuda adaptativa		Efecto negativo y respuesta emocional	
	F	M	F	M	F	M	F	M
M	3.15	3.12	3.26	3.23	3.31	3.23	2.75	2.73
DS	.353	.327	.356	.316	.434	.458	.597	.579

Fuente: autores

Para identificar si las diferencias antes mencionadas son estadísticamente significativas, se utilizó la prueba t de student para muestras independientes. No se encontraron diferencias significativas en ninguna de las dimensiones ni en la escala general de RA. Los resultados se muestran en la tabla 5.

Tabla 5.

Prueba T para muestras independientes de RA general y sus dimensiones

	F	T	Sig. (bilateral)	95% intervalo de confianza	
				Inferior	Superior
Escala general	.243	-.877	.381	-.10614	.04066
Perseverancia	.887	-.739	.461	-.10045	.04559
Reflexión y búsqueda de ayuda adaptativa	1.83	-1.637	.102	-.17324	.01582
Efecto negativo y respuesta emocional	.130	.246	.806	-.11030	.14177

Fuente: Autores.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las competencias que tienen los adolescentes para manejar fenómenos emocionales cada vez son más necesarias, ya que impactan en todas aquellas capacidades que tienen los jóvenes para desenvolverse de manera correcta en la vida personal y profesional. A pesar de que el tema de las emociones en la comunidad científica, es un tema ampliamente abordado con anterioridad, permanece la resistencia en los escenarios prácticos de involucrar programas preventivos que pudieran hacer frente a las problemáticas actuales. Este estudio tuvo como propósito identificar las diferencias en la RA respecto al género de adolescentes de preparatoria del norte y sur de Sonora.

Se obtuvieron puntajes altos en el factor de reflexión y búsqueda de ayuda adaptativa, lo cual indica que los estudiantes cuando se enfrentan a dificultades académicas, tienden a buscar ayuda y a reflexionar en las acciones a realizar para contrarrestar la situación adversa (Martin y Marsh, 2006; Cassidy, 2016). Por el contrario, se obtuvieron puntajes bajos en efecto negativo y respuesta emocional, lo que da señales de negativas respuestas emocionales cuando existen complicaciones en la realización de tareas u otras situaciones difíciles dentro del aula. En este caso, los autores del constructo de resiliencia académica informan que es importante la colaboración del docente en la detección temprana de estas respuestas desadaptativas y

proveer al estudiante de mecanismos y/o estrategias para el manejo de estos episodios estresantes (Martin y Marsh, 2006; 2009).

Los resultados referentes al objetivo principal del estudio. Se encontró que no hay diferencia de género estadísticamente significativas en ninguna de las dimensiones de la RA, ni en su escala general. Estos resultados difieren de lo encontrado en el estudio de Fuentes y Medina (2013), donde encontró que las mujeres presentan más niveles de capacidades resilientes, esto debido a que tienden a ser más expresivas de sus emociones, lo que proporciona más capacidad de búsqueda de ayuda y de soluciones en la adversidad.

Por otro lado, también los hallazgos del presente estudio no coinciden con lo encontrado por Ramírez-Granizo y Castro-Sánchez (2018), en donde reportan que los hombres llevan ventaja en aspectos resilientes sobre las mujeres. Esto debido a que la resiliencia es una característica que se hace más elevada en situaciones difíciles, y como para los hombres, por la cultura en la que viven, se hace más complejo la búsqueda de ayuda, ya

que se tiene conceptualizado que esto es signo de debilidad, la resiliencia en estos casos suele aumentar no en la búsqueda de ayuda, pero si en otros componentes como en el efecto negativo de las respuestas emocionales y en la perseverancia.

Se concluye con la discusión anterior, que existen hallazgos contradictorios en la RA de hombres y mujeres y sus diferencias. Se recomienda para siguientes investigaciones, replicar el estudio, pero con igualdad de participantes en mujeres y hombres para una mayor seguridad de los resultados que se presenten. También, se recomienda a los programas educativos el desarrollo de programas de intervención que colaboren a mejorar las habilidades de respuesta emocional de los adolescentes a las dificultades académicas, ya que, por lo encontrado en este estudio, a los adolescentes de manera general, se les dificulta autogenerarse emocionales positivas en los momentos difíciles escolares y personales. De igual manera, se incita la investigación que analice los factores que favorecen u obstruyen el desarrollo de cualidades resilientes en la edad adolescente, así como su comparación entre distintos géneros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bisquerra, R., & Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, 10, 61-82.
- Bond, T.G., Fox, Ch. M. (2001). *Applying the Rasch Model: Fundamental Measurement in the Human Sciences*. New Jersey: Erlbaum.
- Casal, J. & Mateu, E. (2003). Tipos de muestreo. *Revista Epidemiológica de Medicina Preventiva*, 1, 3-7.
- Cassidy, S. (2016). The Academic Resilience Scale (ARS-30): A new multidimensional construct measure. *Frontiers in Psychology*, 7(NOV). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01787>
- Fallon, C. M. (2010). *School Factors that Promote Academic Resilience in Urban Latino High School Students*. Doctoral Dissertation paper 122, Loyola University, Chicago.
- Fuentes, N. I. G. A. L., & Medina, J. L. V. (2013). Resiliencia: Diferencias por edad en hombres y mujeres mexicanos. *Acta de investigación psicológica*, 3(1), 941-955.
- Gaxiola, J., González, S., Contreras, Z., & Gaxiola, E. (2012). Predictores del rendimiento académico en adolescentes con disposiciones resilientes y no resilientes. *Revista de Psicología (PUCP)*, 30(1), 47-74.
- Guillén, D. E. F., & Burga, E. M. A. (2018). Competencia emocional como elemento fundamental del rendimiento académico de los estudiantes del cuarto y quinto grado de educación primaria. *Psiquemag*, 6(1), 257-267. Recuperado de <http://ojs.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/download/191/105>
- INEE (2017). *Plan Nacional para la Evaluación de los Aprendizajes (PLANEA). Resultados nacionales 2017. Educación Media Superior. Lenguaje y Comunicación; Matemáticas*. México: INEE. Recuperado de <http://planea.sep.gob.mx/content/gene>
- Koball, H., Dion, R., Gothro, A., Bardos, M., Dworsky, A., Lansing, J., & Manning, A. E. (2011). *Synthesis of research and resources to support at-risk youth*, OPRE report# OPRE 2011-22. Recuperado de https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/opre/synthesis_youth.pdf.
- Martin, A.J., & Marsh, H. W. (2006). Academic resilience and its psychological and educational correlates: A construct validity approach. *Psychology in the Schools*, 43, 267-282. DOI: 10.1002/pits.20149.
- Martin, A.J., & Marsh, H.W. (2009). Academic resilience and academic buoyancy: Multidimensional and hierarchical conceptual framing of causes, correlates, and cognate constructs. *Oxford Review of Education*, 35, 353-370. DOI: 10.1080/030549
- Morsy, L., & Rothstein, R. (2015). *Five social disadvantages that depress student performance: Why schools alone can't close achievement gaps*. Washington, DC: Economic Policy Institute. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED560463>
- Novotný, J. S., & Křeménková, I. (2016). The relationship between resilience and academic performance at youth placed at risk. *Ceskoslovenska Psychologie*, 60(6), 553-566.
- Páucar, M. V. (2010). Factores de resiliencia asociados al rendimiento académico en estudiantes de contextos de alta vulnerabilidad social. *Revista de Pedagogía*, 31(88), 159-188.
- Pérez-Escoda, N., Guiu, G. F., Soldevila, A., & Fondevila, A. (2013). Evaluación de un programa de educación emocional para profesorado de primaria. *Educación XXI*, 16(1), 233-254. Recuperado de <https://doi.org/10.5944/educxx1.16.1.725>
- Ramírez-Granizo, I.A., & Castro-Sánchez, M. (2018). Análisis de los niveles de resiliencia en función del género y factores del ámbito educativo

- en escolares. *ESHPA – Education, Sport, Health and Physical Activity*, 2(1), doi: <http://hdl.handle.net/10481/48262>
- Ricketts, S. N., Engelhard Jr, G., y Chang, M. L. (2015). Development and validation of a scale to measure academic resilience in mathematics. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Ruiz, P., & Carranza, R.F. (2018). Inteligencia emocional, género y clima familiar en adolescentes peruanos. *Acta Colombiana de Psicología*, 21(2), 188-199. doi: <http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2018.21.2.9>
- UNICEF (2015), Pobreza y derechos de niñas, niños y adolescentes en México, México, Disponible en http://www.unicef.org/mexico/spanish/MX_Pobreza_derech
- Vera-Bachmann, D., y López Pérez, M. (2014). Resiliencia Académica: una alternativa a explorar en la educación de niños y niñas en contextos rurales. *Revista Integra Educativa*, 7(2), 187-205.

Empoderamiento de la mujer industrial en el Altiplano Hidalguense.

María de Lourdes Amador Martínez, Yessica García Hernández y Griselda Gutiérrez Fragoso

Agradecimiento: a las estudiantes Emily Jathzeel Manjarrez Mejía; Rosa Karen Fuentes Carrasco y Lezly Mereline Sánchez Islas por el apoyo en la aplicación, diseño, codificación y procesamiento de la base de datos en la investigación.

RESUMEN

El empoderamiento en las mujeres que participan en el mercado laboral se da a través la educación y el trabajo, implica incrementar la capacidad de ellas para ampliar sus opciones de vida y adquirir autonomía para tomar sus propias decisiones. Hoy en día, a pesar de la incorporación de las mujeres en el sector industrial, sigue siendo limitada por diversos factores. La presente investigación se realiza con el objetivo de analizar el empoderamiento de las mujeres que laboran en empresas industriales de una región en particular en el estado de Hidalgo, debido a que son escasos los estudios de empoderamiento en el mercado laboral. El estudio se realizó con una metodología cuantitativa utilizando el Instrumento para Medir el Empoderamiento de la Mujer (IMEM), que fue propuesto por Hernández y García (2008) un instrumento validado que mide siete factores los cuales son: empoderamiento participativo; temeridad; influencias externas; independencia; igualdad; satisfacción social y seguridad, se utilizó información de 41 observaciones de las cuales la mayoría son solteras, de 21 a 30 años y al hacer la comparación de medias el factor más bajo es de independencia e influencias externas, siendo la primera la más baja, evidenciando con ello niveles bajos de empoderamiento por lo que se propone trabajar con pláticas dentro de la empresa para fortalecer su fortaleza y el papel que están desempeñando, por otra parte y los más altos seguridad y participación, por lo que las propuestas se hacen en relación a las más bajas.

Palabras Clave: Empoderamiento, Mujer, Industria

ABSTRACT

The empowerment of women who participate in the labor market occurs through education and work, implies increasing their capacity to expand their life options and acquire autonomy to make their own decisions. Today, despite the incorporation of women in the industrial sector, it is still limited by various factors. This research is carried out with the objective of analyzing the empowerment of women who work in industrial companies in a particular region in the state of Hidalgo, due to the fact that there are few studies on empowerment in the labor market. The study was carried out with a quantitative methodology using the Instrument to Measure Women's Empowerment (IMEM), which was proposed by Hernández and García (2008) a validated instrument that measures seven factors which are: participatory empowerment; temerity; external influences; independence; equality; social satisfaction and security, information from 41 observations was used, most of which are single, from 21 to 30 years old, and when comparing means, the lowest factor is independence and external influences, the first being the lowest, evidencing with this, low levels of empowerment, so it is proposed to work with talks within the company to strengthen their strength and the role they are playing, on the other hand, and the highest security and participation, so the proposals are made in relation to the lowest.

Keywords: Empowerment, Woman, Industry

ANTECEDENTES

El empoderamiento en las mujeres se ha estudiado en los últimos años, con diferentes enfoques en el contexto internacional; sin embargo, en México los estudios son escasos y están orientados a la investigación del empoderamiento de las mujeres que laboran en empresas turísticas, las que participan en proyectos de conservación del medio ambiente, las que trabajan en la agricultura, las que participan en programas de Microempresas Sociales, en el mercado laboral a través de puestos de dirección en empresas de servicios, así como las líderes políticas (Camberos, 2011; Camarena, Belmonte y Barragán, 2014; Hernández y García, 2015; Aguilar, Tuñón,

Zapata y Evangelista, 2017; Mejía, Serrano, López y Serrano, 2017; Romero, 2017).

Espino y Soledad (2016) en su documento "Restricciones y oportunidades para promover el empoderamiento económico de las mujeres" habla sobre los principales resultados de una investigación realizada en ocho países de América Latina sobre las restricciones que operan en el vínculo de las mujeres con el mercado laboral: los avances en su inserción y las leyes que sancionan las prácticas discriminatorias no bastan para asegurar su permanencia y su ascenso en un mercado que

sigue reproduciendo desigualdades para las mujeres. El estudio cuantitativo muestra que la preferencia de empleadores y empleadoras por contratar y promover hombres obedece a que perciben a las mujeres priorizando las responsabilidades del hogar y más dispuestas a ubicarse en los peores empleos. El estudio cualitativo, por su parte, deja en claro que esta priorización no es innata y que obedece a que la responsabilidad por las tareas hogareñas y familiares sigue recayendo sobre ellas.

Por su parte, Mendoza y Chapulín (2014) investigaron de manera cualitativa, a 21 mujeres que trabajan en el sector turístico en Huatulco, Oaxaca, a través de entrevistas a profundidad. Los autores concluyeron que se ha dado mayor empoderamiento en las mujeres que son sus propias jefas a diferencia de las que son empleadas en empresas turísticas.

En otro contexto, Mejía, Serrano, López y Serrano (2017) realizaron un estudio cuantitativo a 102 trabajadoras, en empresas hoteleras de Toluca en el Estado de México, en el que evaluaron el nivel de empoderamiento de las mismas. Los resultados demostraron que presentan cierto grado de empoderamiento a pesar de los factores como el tipo de puesto que ocupan y los ingresos que perciben por sus actividades.

Es importante señalar, que en el caso de empresas industriales no se han realizado estudios en nuestro país, a pesar de la participación de las mujeres en este sector, que se ha incrementado de forma paulatina en los últimos años.

En este sentido el objeto de estudio esta región se localiza en la parte sureste de Hidalgo y está integrada por los municipios de Almoloya, Apan, Emiliano Zapata, Tepeapulco y Tlanalapa en una superficie de 1 mil 42.64 kilómetros cuadrados que representan el 5.1 por ciento de la superficie estatal. Conocida como los Llanos de Apan o Altiplanicie Pulquera tuvo gran importancia en la época prehispánica fundamentalmente por su cercanía con Teotihuacán y como enlace con el Golfo de México y durante la colonia como región ganadera y pulquera. En los años posteriores la actividad de sus haciendas pulqueras fue fundamental hasta bien entrado el siglo XX.

Desde la década de los 60 con el surgimiento de la zona industrial de Ciudad Sahagún en el municipio de Tepeapulco Hidalgo y la llegada de empresas a la región se ha llevado a cabo un crecimiento que empíricamente se puede observar no ha sido de manera ordenada y con ello se requiere se pueda generar estrategias, modelos y métodos para lograr que se encamine a un desarrollo organizado con miras a ser sostenido.

Problema

Hoy en día, las mujeres se consideran un pilar fundamental en la estructura socioeconómica de la sociedad, desempeñando tanto actividades del hogar como de la familia (Rico y Gómez, 2009); asimismo, están ingresando en ámbitos que eran ocupados tradicionalmente por hombres y cada vez se logra su participación en el mercado laboral.

En el caso de México, específicamente en el estado de Hidalgo, la participación laboral femenina en 2015 fue de 39.7 por ciento (INEGI, 2015), lo que demuestra que sigue el dominio por el género masculino. Por otro lado, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo por sector económico (INEGI, 2017), las mujeres se encuentran principalmente empleadas en comercio y servicios (74.8%), el 4.8% en el sector primario y 19.5% en el secundario. En consecuencia, aún se observa un escenario en el que las mujeres no han logrado participar activamente en empresas de tipo industrial, por lo que es necesario empoderarlas y desarrollar condiciones para su plena participación, lo cual traerá beneficios a ellas mismas, a las organizaciones y a la sociedad en general.

Es necesario analizar los procesos de empoderamiento para evaluar avances o retrocesos en el acceso a las oportunidades de desarrollo y participación de las mujeres, cuya finalidad es lograr que ellas se perciban a sí mismas capaces para ocupar un espacio en las empresas y participar en la toma de decisiones.

En la actualidad, en varios países incluido México, se comprometieron a avanzar en el cumplimiento de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (ONU, 2016). El objetivo es que las empresas fortalezcan y potencien el talento femenino, así como también, promuevan a las mujeres para ocupar puestos directivos, debido a que se ha demostrado que las organizaciones con más mujeres en la dirección son más rentables.

Es importante mencionar, que no existe información en el estado de Hidalgo, sobre la situación del empoderamiento en relación con el género femenino. En este contexto, surge la idea de explorar el nivel de empoderamiento de las mujeres que participan laboralmente en empresas industriales de la región del Altiplano, de manera inicial, lo que generará nuevo conocimiento, permitiendo la oportunidad de proponer acciones que promuevan la inclusión de la mujer y el desarrollo de la región, así como nuevas líneas de investigación.

La razón por la cual se eligieron estas unidades económicas es porque en esta zona predomina ese tipo de organizaciones, en las que se considera que aún falta incrementar la participación laboral de las mujeres y es necesario iniciar con su estudio que sume a poder visualizar cuáles son los aspectos de los que las mujeres ya insertadas en éste ámbito y su desarrollo generado de manera actual.

Objetivo

Analizar el empoderamiento de las mujeres que laboran en empresas industriales de la región del Altiplano, mediante el instrumento para la medición del empoderamiento en mujeres (IMEM), con la finalidad de identificar los factores con menor nivel y proponer estrategias para elevar el empoderamiento.

Justificación

La propuesta de este estudio responde a la demanda social de garantizar la participación de la mujer en el mercado laboral,

específicamente en empresas industriales, que, de manera tradicional, han considerado la inclusión sólo de hombres en la mayoría de los casos, por el tipo de actividades que se desempeñan. Los principales beneficiarios con el desarrollo de esta propuesta de investigación serían los directivos de las empresas industriales, quienes pudieran incluir o modificar algunas políticas organizacionales, de acuerdo con la información que se genere, para considerar el empoderamiento de las mujeres como una estrategia fundamental de

transformación de las organizaciones, que incluya mejorar las condiciones laborales y tener una sociedad más equitativa.

A pesar de representar una investigación de tipo exploratoria, debido a los escasos estudios en nuestro país, la información que se genere sería de gran utilidad para contextualizar la región de estudio y generar otras líneas de investigación futuras, lo cual beneficie la región, al estado y en general a la sociedad.

MARCO TEÓRICO

El empoderamiento ha sido conceptualizado por diferentes autores y con diversas perspectivas, desde la psicológica hasta la económica. Por su parte, Romero (2017) menciona que Paulo Freire fue uno de los primeros en hablar del concepto de empoderamiento. En otro orden de ideas, Kabeer (1999) se refiere al empoderamiento como un aumento en la capacidad de las mujeres para definir sus opciones de vida y tomar sus propias decisiones, adicionalmente, considera que es un proceso por el cual aquellos a quienes se les ha negado la posibilidad de tomar decisiones de vida estratégicas adquieren tal capacidad. Sin embargo, años después Araiza (2004) establece que las personas ganan el control sobre sus propias vidas, la ideología y los recursos que determinan el poder y para el autor ese es el empoderamiento.

Por otra parte, Deere y León (2002) dicen: “el empoderamiento no es un proceso lineal, con un principio y un fin claramente definido y común para todos los individuos, en este caso las mujeres, sino que es un proceso que se experimenta de manera diferenciada y de alguna manera única por cada individuo, y se define y desarrolla en función de la historia personal y del contexto de cada quien”.

Por lo expuesto anteriormente, existen múltiples concepciones de lo que es el empoderamiento; asimismo, la mayoría de los autores refieren el empoderamiento con enfoque a la mujer, aunque como lo menciona esta última autora, se enfoca a personas no necesariamente un género en particular.

El empoderamiento se ha convertido en un concepto de gran importancia los últimos años, específicamente en el análisis y la búsqueda de nuevas estrategias para lograr el desarrollo de las comunidades, fomentar la inclusión social, así como económica y fortalecer la igualdad de género (Romero, 2017). Por otro lado, Botello (2014) señala que los procesos de empoderamiento se dan a través de la educación, el trabajo y el liderazgo, tres características que permiten identificar en cierta medida la contribución de la mujer en la sociedad.

En este sentido, Kabeer (1999) considera el empoderamiento como un proceso mediante el cual las personas desarrollan la capacidad de decidir libremente, lo cual es de suma importancia porque implica cambios en el nivel individual y el colectivo.

Por lo expuesto anteriormente, el empoderamiento tanto de hombres o mujeres impacta en el desarrollo de una sociedad, lo que se traduce en que, si un individuo está desempoderado, no tiene elección sobre lo que desea.

En cuanto a los factores del empoderamiento y su evaluación, actualmente, la evaluación o medición del empoderamiento constituye un desafío para los investigadores, debido a que influyen diversos elementos y el cómo interactúan cada uno de ellos, lo que da la pauta para continuar con diferentes líneas de investigación que permitan establecer dimensiones o indicadores más concretos sobre lo que se debe evaluar.

Por su parte, Romero (2017) menciona que la medición del empoderamiento está guiada por variables como el estatus, la educación, el empleo, la organización familiar y el parentesco, todas ligadas a la capacidad de ejercer autonomía. Las dimensiones identificadas para su análisis se diseñaron considerando dos enfoques: el empoderamiento como proceso y como estado o condición. En el caso del primero, el empoderamiento se analiza como un conjunto de cambios producidos dentro de un periodo de tiempo. Y en el segundo enfoque, como un estado o condición, se refiere a las capacidades personales que tienen los individuos, tales como su nivel de educación, el acceso a recursos materiales o su capital social, así como a su capacidad de aprovechar las oportunidades que se presentan en su entorno. Asimismo, Romero (2017) menciona que, en el año 2002, un grupo de expertos del Banco Mundial realizó una revisión bibliográfica de indicadores que podrían medir el empoderamiento de las mujeres. Derivado de esa investigación se establecieron seis dimensiones del empoderamiento: la económica, sociocultural, familiar interpersonal, legal, política y psicológica.

En relación con los instrumentos existentes actualmente, para la evaluación cuantitativa del nivel de empoderamiento, existen al menos dos: el WEAI (Empoderamiento de las Mujeres en la Agricultura) y IMEM (Instrumento para Medir el Empoderamiento en Mujeres). En el caso del primero, fue propuesto por Alkire (2012) y el segundo por Hernández y García (2008).

Respecto al instrumento IMEM, Mejía, et al., (2017) menciona

que Hernández y García, en el 2008 realizaron la propuesta de este, adaptado al contexto mexicano, el cual evalúa siete factores: igualdad, independencia, influencias externas, liderazgo, satisfacción social, seguridad y temeridad, que se describen a continuación. La igualdad representa una mujer con perspectiva de equidad de género, lo que permite competir y luchar por mejores posiciones. Por un lado, la independencia se refiere cuando una persona tiene la capacidad de tomar sus propias decisiones, decidir por sí misma sin depender de otras. Por otro lado, a las influencias externas, una es el liderazgo que depende en gran medida de la persona misma y no a hechos

ajenos a ella, probablemente con un locus de control interno. En lo que se refiere al liderazgo, se establece como el proceso que ayuda a otros para trabajar con entusiasmo, hacia determinados objetivos. Respecto a la satisfacción social, se refiere a cómo se percibe la persona con respecto a su entorno social representa a una persona con alto grado de confianza. En lo que se refiere a la seguridad, representa a una persona segura de sí misma, con confianza para realizar acciones y buscar mejores posiciones en cualquier ámbito. Finalmente, la temeridad se interpreta como una persona valiente, sin temor a tomar decisiones, segura en sus acciones.

MÉTODO

La presente propuesta de investigación es de tipo básica orientada, con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y corte transversal.

La investigación se llevó a cabo en las empresas industriales manufactureras de la región del Altiplano, para analizar el nivel de empoderamiento de las mujeres que participan laboralmente en ellas. La información del número de empresas de esta clasificación se obtuvo del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE, 2018), base de datos de INEGI, información actualizada a noviembre de 2019, para ello se obtuvieron 41 observaciones.

En la investigación de campo para recolectar los datos, se contactó a mujeres que actualmente se encuentran laborando en las empresas antes mencionadas, haciéndoles llegar el instrumento mediante formulario de Google a sus correos personales y/o empresariales, para después hacer el procesamiento de datos.

El cuestionario que se aplicó es el Instrumento para Medir el Empoderamiento de la Mujer (IMEM), el cual fue propuesto por Hernández y García (2008), que evalúa el nivel de empoderamiento en mujeres, validado por los autores y se elaboró para el contexto mexicano. Dicho instrumento consta de dos partes; en la primera, se recolectan datos sociodemográficos (edad, estado civil, escolaridad y antigüedad en el trabajo); la segunda parte, consta de 34 reactivos, que evalúan siete factores del empoderamiento en las mujeres: igualdad, independencia, influencias externas, liderazgo, satisfacción social, seguridad y temeridad. La escala que se utiliza es de tipo Likert del 1 al 5, en donde 1= totalmente en desacuerdo y 5=totalmente de acuerdo.

Posterior a la aplicación del instrumento, se construyó la base de datos y se utilizó el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) para realizar el análisis estadístico, utilizando diferentes pruebas estadísticas; asimismo, se realizará el análisis de fiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach.

RESULTADOS

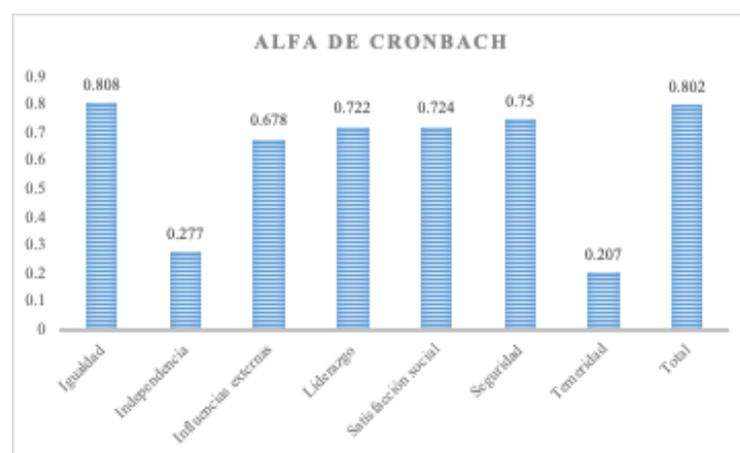
En primera instancia y de acuerdo con las dimensiones y/o factores trabajados se realizó el cálculo del Alfa de Cronbach el cual se muestra en la tabla 1 así como en la gráfica 1, en donde se puede observar de manera general que, pese a que existen dimensiones como la independencia, y la temeridad que de manera individual parecen no ser muy confiables, en conjunto sí lo son ya que la confiabilidad es de 0.82, por lo que al ser un valor cercano a 1 los teóricos indican que es un valor que indica que existe una buena consistencia interna entre las variables estudiadas en la presente investigación.

Tabla 1. Confiabilidad del Instrumento

Factor	Alfa de Cronbach	Elementos
Igualdad	0.808	7
Independencia	0.277	4
Influencias externas	0.678	6
Liderazgo	0.722	5
Satisfacción social	0.724	4

Seguridad	0.75	4
Temeridad	0.207	4
Total	0.802	34

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación



Gráfica 1: Alfa de Cronbach

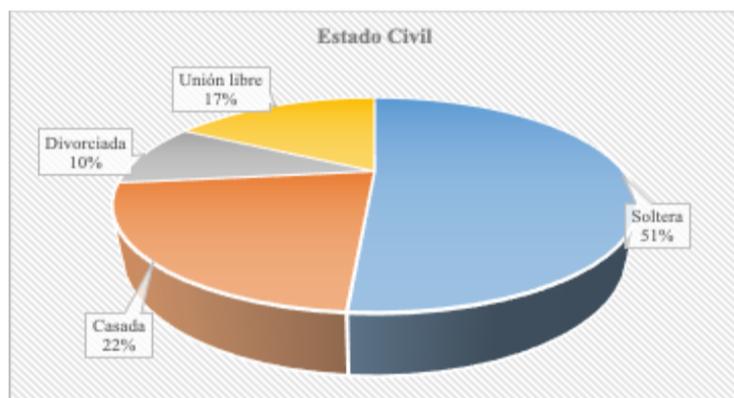
Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación

De acuerdo al desarrollo de la investigación se pudo observar que con base en algunas de las preguntas sociodemográficas se trabajó con estado civil, así como edad identificando que la mayoría de las entrevistadas es soltera, y están en el rango de edad entre 21 a 30 años, situación que aporta más a la investigación ya que son mujeres que se van insertando en el ámbito laboral y con ello se requiere tener un panorama amplio respecto a su nivel de empoderamiento porque serán en futuro directivas de organizaciones industriales, tal como se observa en la tabla y gráfica 2 y 3.

Tabla 2. Estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	21	51.2
Casada	9	22.0
Divorciada	4	9.8
Unión libre	7	17.1
Total	41	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación



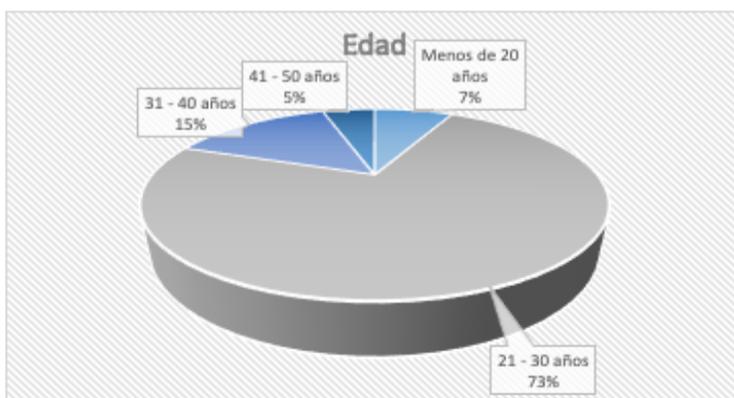
Gráfica 2: Estado Civil

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación

Tabla 3. Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 20 años	3	7.3
21 - 30 años	30	73.2
31 - 40 años	6	14.6
41 - 50 años	2	4.9
Total	41	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación



Gráfica 3: Edad

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación

Posteriormente para analizar los principales resultados se procedió a realizar la comparación de medias de cada una de las dimensiones que miden el empoderamiento femenino según el instrumento, ver tabla 4 y gráfica 4, encontrando lo siguiente.

El análisis descriptivo de la dimensión de participación arroja que el valor de la media para el factor es de 3.369 con un margen de error de 0.075, mientras que la desviación estándar de los datos estadísticos es de .478, identificando que las mujeres objeto de estudio saben lo que necesitan ser para poder tener una importante participación en el medio industrial.

El análisis descriptivo de la dimensión de temeridad arroja que el valor de la media para el factor es de 3.009 con un margen de error de 0.085, mientras que la desviación estándar de los datos estadísticos es de .547, considerando que el mínimo estadístico es 2 y el máximo estadístico es 4, en donde son conscientes que pueden tomar decisiones en diferentes contextos y muchas veces sin apoyo de externos.

El análisis descriptivo de la dimensión de influencias externas arroja que el valor de la media para el factor es de 2.678 con un margen de error de 0.060, mientras que la desviación estándar de los datos estadísticos es de .384, considerando que el mínimo estadístico es 2 y el máximo estadístico es 4, uno de los más bajos en la investigación, visualizando que en el medio familiar, escolar deben obtenerse las bases para poder empoderar y preparar a las mujeres situación que aún no sucede completamente.

El análisis descriptivo de la dimensión de independencia arroja que el valor de la media para el factor es de 2.554, la más baja en este sentido, con un margen de error de 0.098, mientras que la desviación estándar de los datos estadísticos es de .625, considerando que el mínimo estadístico es 2 y el máximo estadístico es 4 en donde aún a pesar de ya estar insertas en el ámbito laboral industrial la percepción es de tratar de agradar a los demás o satisfacer expectativas.

El análisis descriptivo de la dimensión de igualdad arroja que el valor de la media para el factor es de 2.865 con un margen de error de 0.129, mientras que la desviación estándar de los datos estadísticos es de .823, considerando que el mínimo estadístico es 1 y el máximo estadístico es 4, donde las mujeres identifican que existen iguales oportunidades para ellas y para los hombres, así como los mismos derechos y obligaciones, con ciertas áreas de oportunidad aún porque el rango va desde 1 a 4.

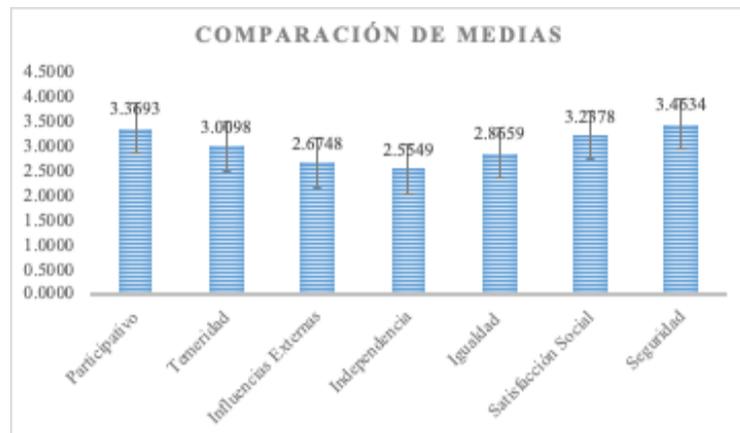
El análisis descriptivo de la dimensión de satisfacción social arroja que el valor de la media para el factor es de 3.2378 con un margen de error de 0.099, mientras que la desviación estándar de los datos estadísticos es de .634, considerando que el mínimo estadístico es 2 y el máximo estadístico es 4, en donde la mayoría consideran que la sociedad ve bien el hecho de que estén insertas en el mercado laboral, reconociendo y valorando su papel desempeñado.

Finalmente, el análisis descriptivo de la dimensión de seguridad arroja que el valor de la media para el factor es de 3.46 la más alta con un margen de error de 0.105, mientras que la desviación estándar de los datos estadísticos es de .672, considerando que el mínimo estadístico es 1 y el máximo estadístico es 4, en donde las mujeres objeto de estudio se sienten satisfechas con lo que son y toman decisiones importantes en su vida visualizándose con la capacidad de hacer actividades importantes.

Tabla 4. Comparación de medias de los factores

Factor	Media
Participación	3.3693
Temeridad	3.0098
Influencias Externas	2.6748
Independencia	2.5549
Igualdad	2.8659
Satisfacción Social	3.2378
Seguridad	3.4634

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación



Gráfica 4: Comparación de medias

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación y al hacer un análisis de cada uno de los factores se observa que el de nivel más bajo fue el de independencia, seguido del de influencias externas y del de igualdad, sin embargo, también se observa que ninguno de los valores fue mayor a 3.5, dado que la escala es de 1 a 4, por lo que las mujeres del Altiplano Industrial tienen bajos niveles de independencia, requieren estar diciendo siempre donde están, buscan complacer a los demás por ello su felicidad depende muchas veces de lo que piensen, buscando acceder a nuevas oportunidades, aunque no las tengan como tal, por tal motivo aún se observan desigualdades en cuanto a oportunidades en relación con los hombres.

Dentro del análisis realizado del empoderamiento industrial se realizan las siguientes recomendaciones para elevar el empoderamiento e ir incidiendo en la participación de la mujer actualmente.

Para las empresas industriales introducir prácticas dentro de la empresa para fortalecer la labor de las mujeres y el papel que están desempeñando.

Para las universidades guiar y trabajar en encaminar a las mujeres que están formado para que puedan ocupar puestos en diversas áreas de las industrias resaltando su potencial

Sensibilización para las mujeres de la importancia de la toma de decisiones familiares y laborales en tiempo y forma sin necesidad de consultar a los demás.

Lo anterior sin duda es solamente una parte de los resultados que se vislumbran de las mujeres que se están insertando en el ámbito industrial, por ello se considera que aún existen importantes áreas de oportunidad para poder trabajar y empoderar a la mujer que cada día se prepara más y está demostrando poder tener importante participación económica actualmente.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar-Pinto, E. C., Tuñón-Pablos, E., Zapata-Martelo, E. y Evangelista-García, A.A. (2017). Mujeres, Empoderamiento Y Microcrédito. El Programa de Microempresas Sociales de Banmujer en Chiapas. Agricultura, Sociedad Y Desarrollo, 479-501.
- Alkire, S., Meinzen-Dick, R., Peterman, A., Quisumbing, A., Seymour, G., y Vaz, A. (2012). The Women's Empowerment in Agriculture Index. World Development, 52, 71-91.
- Araiza, A. (2004). Empoderamiento femenino: el caso de la comunidad zapatista de Roberto Barrios. Feminismo, 3, 135-148.
- Botello, H. (2014). Empoderamiento de la mujer latinoamericana; empleo y educación, 1960-2010. Tendencias & Retos, 2, 79-99.
- Camarena, M. J., Belmonte, A.M. y Barragán, A. B. (2014). Empoderamiento de la mujer y su influencia en una educación sustentable. El caso de La Primavera, Zapopan, Jalisco. Revista Universitaria del Desarrollo Social, 101-118.
- Camberos, M. T. (2011). Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género. Entra-

- mado, 7 (2), 40-53.
- Deere, D., & León, M. (2002). Género, propiedad y empoderamiento: tierra, Estado y mercado en América Latina. México: Universidad Nacional Autónoma de México y Flacso.
- Espino, Alma y Soledad Salvador. 2016. Restricciones y oportunidades para para promover el empoderamiento económico de las mujeres. Montevideo: CIEDUR.
- Hernández, J. y García, R. (2008). Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer. México. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Hernández, J. E. y García R. (2015). Empoderamiento En Mujeres Mexicanas: Experiencias De Mujeres Líderes De México. Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia, (10), 419-434.
- Kabeer, N. (1999). The conditions and consequences of choice: reflections on the measurement of women's empowerment. UNRISD discussion paper, 108.
- Mendoza, M. M. y Chapulín, J. V. (2015). Turismo, Trabajo Femenino Y Empoderamiento De Las Mujeres En Bahías De Huatulco, Oaxaca – México. Estudios y Perspectivas en Turismo, 24, 316-335.
- Mejía Vázquez, R.; Serrano-Barquín, R.C; López Carré, E.; Serrano-Barquín, H.P. (2017). Participación de las mujeres en empresas de hospedaje del municipio de Toluca, México. Análisis de su empoderamiento. Revista Investigaciones Turísticas, (14), 1-29. doi: <http://dx.doi.org/10.14461/INTURI2017.13.01>
- Rico, M. y Gómez, J. (2009). La contribución de la mujer en la economía rural de Castilla y León. Economía Agraria y Recursos Naturales, 9, 51-77.
- Romero, D. (2017). Midiendo el empoderamiento de las mujeres en la agricultura: entre procesos, dimensiones e indicadores. Cuestión Agraria, 3, 117-139.

Nivel de empoderamiento y percepción de liderazgo en mujeres estudiantes universitarias

Dra. Ma. De Lourdes Martínez Cerda, Dr. César Arturo Guerra García y Dr. Juan ángel Morales Rueda

RESUMEN

Hoy en día las mujeres representan prácticamente la mitad de la fuerza laboral en muchos países. Particularmente en México, las cifras han ido creciendo rápidamente durante la última década. En el sector educativo son cada vez más mujeres quienes están accediendo a mejores niveles de escolaridad. Sin embargo, eso no se ve reflejado en un mejor posicionamiento laboral o mejor ingreso. El presente trabajo plantea identificar factores importantes que sirvan para impulsar el empoderamiento femenino y el desarrollo del liderazgo como competencias profesionales, mediante la comprensión de tales procesos en las mujeres. Para tal efecto se ha realizado la aplicación del instrumento para medir el empoderamiento de las mujeres IMEM (Hernández y García, 2008) en una muestra de 151 mujeres estudiantes de la Coordinación académica Región Altiplano Oeste, de donde se desprenden algunos resultados relevantes sobre el nivel de empoderamiento de este grupo de mujeres Universitarias y se hace un análisis de los ítems del instrumento asociados al liderazgo. La muestra corresponde a la población total de mujeres estudiantes del campus de los tres programas educativos que se ofrecen, que obtiene como resultado general un nivel medio de empoderamiento con algunas particularidades para cada dimensión del instrumento. Además, una percepción parcial de liderazgo, por lo que se considera que hay un gran margen de oportunidad para trabajar desde el programa universitario en la mejora en el nivel de empoderamiento para llevarlo a niveles altos.

Palabras Clave: empoderamiento, liderazgo, mujeres, estudiantes universitarias.

ABSTRACT

Empowerment: level and leadership perception among female university students.

Nowadays, women represent around half of the labor force in many countries. In México particularly, the number has been increasing rapidly in the last decade. As for the educational sector, there are more and more women who have been enrolling to higher educational levels. Nevertheless, the previous has not been reflected upon better job positions or more income. This paper aims to identify some important factors that could be useful to enhance female empowerment and leadership skills as professional competencies, through the understanding of the development of such processes in women. Thus, the instrument to measure empowerment IMEM (Hernandez and García, 2008) was selected to measure empowerment among 151 female students from The Autonomous University of San Luis Potosí Campus Salinas. Some relevant findings were reported in this group of women about the empowerment level and the responses to items related to leadership are analyzed. The sample corresponds to the entire number of female students of the academic programs that are offered in this campus. There was a medium-low level of empowerment in the general basis with some particular outcomes in the different dimensions of the instrument. The results show a medium level of empowerment and a partial perception of leadership. Thus, there is a good margin of opportunity to work from the university programs in order to improve the level of empowerment and reach a higher level.

Keywords: Empowerment, leadership perception, women, university students.

INTRODUCCIÓN

El empoderamiento femenino puede ser asumido como un tema de justicia social y de derechos humanos. Sin embargo, hay implicaciones económicas asociadas que lograrían el interés de cualquier administración pública y privada (ONU MUJERES, 2016).

Según diferentes estudios realizados en países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y otros no miembros, el aumento de la participación

de las mujeres en la fuerza de trabajo o bien una reducción de la disparidad entre la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral produce un crecimiento económico más rápido (Klassen y Lammana, 2009).

En el ámbito de la educación se conoce que el mayor número de mujeres y niñas ha dado lugar a aproximadamente el 50 por ciento del crecimiento económico en los países de la Organización para la cooperación y el desarrollo económico

en los últimos 50 años (OCDE, 2012) cuando se ha logrado el acceso a niveles superiores de educación y al logro de una mayor igualdad los años de formación entre hombres y mujeres, donde por cierto no se ha traducido en mejor posicionamiento laboral o de ingresos.

También se ha asociado la formación educativa con la disminución en la mortalidad infantil (Gakidou, et al, 2010). En cuanto a los aspectos económicos documentados que establecen la brecha económica y de desarrollo, se ha dado a conocer el menor acceso a las instituciones financieras y mecanismos de ahorro formales, En lo laboral, sigue siendo desigual la participación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado. En todo el mundo, las mujeres ganan menos que los hombres. En la mayoría de los países, las mujeres en promedio ganan sólo entre el 60 y el 75 por ciento del salario de los hombres (World Bank, 2020).

Se ha estimado que las mujeres podrían aumentar sus ingresos hasta en un 76 por ciento en todo el mundo si se superara la brecha salarial y de la participación en el empleo que puede representar alrededor de 17 billones de dólares estadounidenses (Actionaid, 2015).

Planteamiento del problema y Justificación

En América latina, las mujeres ya dirigen el 50% de los negocios, pero las limitantes financieras siguen estando presentes y solo se le otorga a nivel mundial el 2% de los fondos de capital (Santos, en Forbes, 2020). De la misma manera, no se puede hablar solo de limitantes legislativas o de facto en los sectores productivos, si no de las limitantes sociales y personales asociadas a las

creencias condicionantes de las propias mujeres sobre sus capacidades e intereses. Los estereotipos de género siguen estando presentes disminuyendo la posibilidad de desarrollar un proyecto personal que refleje el auténtico interés de la mujer en la creación y acceso a las oportunidades de crecimiento y toma de decisiones

En este sentido se hace indispensable potenciar el liderazgo entre las mujeres, lo que no solo significa que cuenten con oportunidades equitativas y mayor ingreso si no que de manera consciente escojan la posibilidad de dirigir en el ámbito laboral, donde ya se han dado a conocer beneficios como el logro de mayor rentabilidad en empresas y la creación de mejores ambientes laborales (Forbes, 2020). En términos de economía las mujeres siguen tomando el 80 por ciento de las decisiones de compra en los hogares, lo cual, aunque puede ser de manera inconsciente, implica una posición de liderazgo que puede cambiar las condiciones del mercado.

Objetivo

El presente trabajo tiene como objetivo general, identificar el nivel de empoderamiento de las estudiantes mujeres de los tres programas educativos ofrecidos en la coordinación académica región altiplano oeste (campus Salinas) de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, mediante la aplicación del Instrumento para Medir el Empoderamiento de las Mujeres (IMEM). Así mismo se pretende encontrar particularidades en cuanto a la percepción de liderazgo en las participantes, gracias al análisis detallado de algunos ítems del instrumento, junto a la descripción de algunos aspectos particulares de las estudiantes.

MARCO TEÓRICO

El término empoderamiento ha estado presente desde hace más de 20 años y se ha generalizado en los últimos años asociado a lo femenino, donde ha habido una serie de debates en torno a lo que refiere o debe referir (León, 1997).

Desde el feminismo, el concepto tiene sus raíces en la importancia adquirida por la idea de poder, tanto para los movimientos sociales como para la teoría de las ciencias sociales en las últimas décadas.

Desde 1985 la noción de empoderamiento para los movimientos de América Latina y del Caribe, expresa la asunción del poder de donde destaca el mejoramiento de la autoestima, la confianza en sí misma y la capacidad de elegir la dirección de la propia vida por un lado y la asociada con el poder colectivo para el cambio en las esferas sociales (Comisión de Mujeres y Desarrollo, 2007).

En ese mismo sentido y en el marco del discurso de las demandas y encomiendas de la cuarta conferencia mundial de la mujer de las Naciones Unidas celebrada en Beijing en

1995 donde se resalta el papel protagónico que tiene la mujer y el significado que adquiere como factor de bienestar para las naciones, el “Empowerment”, traducido como empoderamiento al español, se refiere a la creciente participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder (Ning Chu, 1995). Lo anterior amplia y reconoce la importancia del término, pero sigue sin ser suficientemente descriptiva de las características e implicaciones sociales del mismo.

Batliwala & Kabeer (citados en León, 1997) dan muestra de cómo la palabra empoderamiento ha sido asociado e incluso equiparado a la idea de integración, participación, autonomía, identidad, desarrollo y planeación y poco se ha referenciado como un aspecto de búsqueda de emancipación.

Schuler (1997) habla del empoderamiento femenino como un proceso donde las mujeres exhiben capacidades para configurar su propia vida, además de su entorno en una suerte de concientización sobre su estatus y ganan efectividad en sus relaciones sociales.

En una concepción, que puede ser considerada más integradora, se caracteriza al empoderamiento como: la acción por la cual, aquellos que han estado sin posibilidades de tomar decisiones estratégicas para su vida adquieren tal capacidad (Kabber, 1999 citado por Erazo, Jiménez & López, 2014). En esta conceptualización, se hace referencia también a la noción de proceso donde están implicados diferentes aspectos.

Para Rappaport (1987), el empoderamiento se entiende como “un mecanismo por medio del cual las personas, las organizaciones y las comunidades ganan dominio sobre sus propios asuntos”. Se tiene en cuenta entonces, un sentido psicológico de control personal, además de la noción de la influencia social, el poder político y los derechos. El empoderamiento psicológico refiere creencias sobre la propia efectividad y competencia, y la disposición a participar en actividades donde se ejerza el control en un medio ambiente social y político.

La caracterización del liderazgo femenino

El liderazgo está íntimamente ligado al poder desde que está implicado en la capacidad de decisión e influencia para sí mismo y para otros.

Muñoz (1986) quien después de una amplia revisión de la literatura agrupa en categorías algunas de las concepciones más importantes del líder y el liderazgo. La primera ubica al líder como una figura central que sirve de modelo al que sus seguidores aspiran llegar. El segundo describe al líder como un favorito con quien sus seguidores gustan ser asociados. En una tercera categoría aparece el líder como el más competente para el logro en tareas. En la cuarta categorización se equipará al líder con el jefe designado, desde una estructura social establecida. Finalmente, la quinta categoría refiere al líder como aquel con la capacidad de influenciar a los miembros de un grupo.

Desde la perspectiva anterior, no hay ninguna razón para que las mujeres no puedan ser parte de la caracterización anterior, ya que aquellos aspectos que pudieran ser sujetos para desarrollar, el género no tendría relevancia para alcanzarlos.

En otra conceptualización concertada que tiene una visión transcultural el proyecto Global Leadership and Organizational Behavior effectiveness (GLOBE) se explica el liderazgo como una capacidad que le habilita a la persona a motivar, coordinar, influenciar e instruir a terceros para lograr la efectividad y metas de la organización (House et. al. en Arnold y Randall, 2012)

El liderazgo implica una relación de poder lleva a los miembros de un grupo al logro de objetivos, manteniendo su estructura (Aguilar-Morales y Vargas-Mendoza, 2010).

A partir de las concepciones anteriores presentadas se puede decir que el liderazgo presenta un curso más natural para las mujeres, ya que desde las labores que se realizan cotidianamente es posible considerar la existencia de un liderazgo ya sea percibido o no por las propias mujeres en las diferentes funciones que realizan (Sánchez- Castillo, 2012; Norverto, 2013; Smaldone, 2014).

Justamente por la posibilidad de la nula o baja percepción de liderazgo, se hace necesario el apuntalamiento de las capacidades y habilidades asociadas al liderazgo para su reconocimiento y por tanto su desarrollo con el respectivo posicionamiento personal y profesional.

El liderazgo según Tannenbaum-Schmidt (citado en Rodríguez (2012) está asociado a una dimensión de la conducta de relación que refiere al apoyo humano que el líder da a los miembros de un equipo Si esto es equiparable al equipo de trabajo con los miembros de una familia, se entiende el rol de liderazgo que se desempeña dentro de lo privado.

En las organizaciones ya se ha visualizado en el rol que las mujeres han desempeñado en la transformación de algunas empresas y los consecuentes beneficios que se han alcanzado (Ning-Chu, 2010).

Aun cuando el papel de líder ha sido asociado a rasgos mayoritariamente masculinos, recientemente se ha comenzado a explorar las características asociadas al rol femenino que también son importantes para el desempeño laboral. Así por ejemplo la empatía, la contención y el uso de estrategias de acción menos directas y más intuitivas en las empresas están comenzando a ser valoradas en las organizaciones (Ning-Chu, 2010).

El empoderamiento en la mujer es un buen negocio. Las empresas se benefician enormemente al aumentar las oportunidades en cargos de liderazgo para las mujeres, algo que ha demostrado aumentar la eficacia organizacional. Se estima que las compañías donde tres o más mujeres ejercen funciones ejecutivas superiores registran un desempeño más alto en todos los aspectos de la eficacia organizacional (Mckinsey & Company, 2014).

METODOLOGÍA

El presente es un estudio descriptivo, cuantitativo, transversal que explora el empoderamiento femenino y particularmente la percepción del mismo mediante un instrumento para medirlo (IMEM) desarrollado por Hernández y García (2018), recogiendo información mediante 34 ítems agrupados en 7

factores:

Participación	7 ítems
Temeridad	5 ítems
Influencia externa	6 ítems

Independencia	4 ítems
Igualdad	4 ítems
Satisfacción social	4 ítems
Seguridad	4 ítems

Los ítems del instrumento se codifican en una escala de 1 a 4 donde el 1 corresponde a totalmente en desacuerdo, el 2 parcialmente en desacuerdo, el 3 parcialmente de acuerdo y 4 totalmente de acuerdo. Cabe mencionar que algunos ítems se codifican de forma reversible.

Para la percepción de liderazgo se tomaron 8 enunciados que hacen referencia directa a la percepción de liderazgo, para su análisis e interpretación y corresponden a los siguientes ítems y factores:

Item	Factor
Las mujeres gozan de los mismos derechos para obtener puestos de poder y liderazgo	igualdad

Las mujeres tenemos la capacidad de ocupar puestos de liderazgo	Influencias externas
Una líder debe ser activa	participación
Para ejercer un liderazgo político hay que nacer con las cualidades necesarias.	Temeridad (revertir datos)
Las buenas líderes son perseverantes	Participación
Lo único que se necesita para ser líder es ser emprendedora	Participación
La familia debe educar a las mujeres para que tengan puestos de poder y liderazgo.	Influencia externa (revertir datos)

La población del estudio corresponde a 151 mujeres estudiantes universitarias de la Licenciatura de Administración, Ingeniería en Sistemas Computacionales y la Ingeniería Agroindustrial, que corresponde a la totalidad del sector femenino del campus Salinas de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, al momento de la aplicación.

RESULTADOS

La edad de las participantes se distribuyó entre los 18 y los 28 años encontrándose la media de 21 años y la moda en 20. El 92% de las participantes reportan ser solteras, un 4.6 dice estar casada y otro 3.3 reporta como otro en el estado civil.

La distribución de frecuencias de acuerdo con el programa educativo y semestre se presentan en la tabla 1 y 2 respectivamente.

Tabla 1. participantes por programa educativo

Programa	Número	Porcentaje
Administración	70	46.4
Agroindustrial	58	38.4
Sistemas Computacionales	23	15.2
Total	151	100.0

Tabla 2 Participación por semestre cursado.

Semestre	Número	Porcentaje
Segundo semestre	39	25.8
Cuarto semestre	42	27.8
Sexto semestre	34	22.5
Octavo semestre	36	23.8
Total	151	100.0

Otro dato sociodemográfico recabado es la condición en la que se encuentran en cuanto a las personas con las que conviven ya que se encuentra relacionado con el empoderamiento y será objeto de análisis en otro estudio. Se presentan los resultados reportados en la tabla 3 y figura 2.

Tabla 3. Situación de convivencia de las participantes

VIVE CON	Padres	Familia	Sola	Otros	Total
	4	0	1	0	5
	10	2	1	0	13
	40	3	2	2	47
	62	11	6	7	86
	116	16	10	9	151

situación de convivencia



Figura 1 situación de convivencia de las participantes.

Para el nivel de empoderamiento de las participantes se ubicó en el nivel medio, siendo en algunos casos más cercano al nivel bajo. El factor de influencia externa ubicado en efectivamente en el nivel bajo y el factor temeridad ubicado en un nivel alto. Lo anterior ubica perfectamente a la mitad a la población evaluada. A continuación, se presentan los resultados desglosados por factores y el rango correspondiente al nivel medio de cada uno, ya que algunos factores tienen más ítems que otros por lo que hay variaciones, tabla 4.

Tabla.4 Nivel de empoderamiento en las estudiantes del campus CARAO

Factores IMEM	Promedio de la muestra	Rango del nivel medio de acuerdo a escala IMEM
Participación	21.66 medio	21 a 24
Temeridad	13.36 alto	9 a 12
Influencia externa	15.16 bajo	16 a 19
Independencia	9.92 medio	8 a 11
Igualdad	12.13 medio	9 a 13
Satisfacción social	12.75 medio	11 a 14
Seguridad	12.3 medio	11 a 14
Suma total	97.18 medio	90-104

En cuanto a la percepción de liderazgo, las participantes parecen estar solo parcialmente de acuerdo con respecto a su acceso al poder y ejercicio de este ya que en promedio estuvieron por debajo del número 3 que refiere a la codificación parcialmente de acuerdo. Por lo que se podría interpretar que no se expresa confianza en cuanto a lo que refiere el enunciado. A continuación, se reporta el promedio encontrado en cada ítem y se asocia con el factor al que pertenece (tabla 5).

Ítem	Factor	Resultado
------	--------	-----------

Las mujeres gozan de los mismos derechos para obtener puestos de poder y liderazgo	igualdad	2.58
Las mujeres tenemos la capacidad de ocupar puestos de liderazgo	Influencias externas	3,22
Una líder debe ser activa	participación	3.19
Para ejercer un liderazgo político hay que nacer con las cualidades necesarias.	Temeridad (revertir datos)	2.33
Las buenas líderes son perseverantes	Participación	2.90
Lo único que se necesita para ser líder es ser emprendedora	Participación	2.72
La familia debe educar a las mujeres para que tengan puestos de poder y liderazgo.	Influencia externa (revertir datos)	2.70
	Promedio	2.73

Los resultados generales registran números muy cercanos entre las participantes de cada programa educativo, aunque las participantes de la ingeniería en sistemas muestran mejor nivel de empoderamiento con un promedio de 101.5, en segundo lugar la ingeniería agroindustrial con un promedio total de 98.7 y en tercer lugar las participantes de administración con un total de 91.34

CONCLUSIONES

Los resultados anteriores dan cuenta de la posibilidad de mejorar el nivel de empoderamiento y percepción de liderazgo que idealmente se encontrarían en un nivel alto. De lo cual valdría la pena conocer las diferencias con la población en general en ese rango de edad que no está dentro de la población universitaria y por tanto pueda quedar demostrada una correlación e impacto con el desarrollo académico que se obtiene mediante la educación superior y la vida profesional.

Por otra parte, es relevante analizar la diferencia entre los programas educativos donde las ingenierías parecen tener cierto grado de asociación con un mayor nivel de empoderamiento, ya sea desde la elección de carrera o bien a lo largo del curso del programa educativo para lo cual valdría la pena un análisis más detallado de los resultados en relación con el semestre cursado y también la diferencia en cuanto a cada uno de los factores de empoderamiento.

De cualquier forma, queda de manifiesto la oportunidad de integrar aspectos a la formación superior que incidan en la percepción de liderazgo y por tanto el incremento en los niveles de empoderamiento, especialmente en la licenciatura en administración donde a pesar de tener la matrícula más alta en mujeres, estas parecen requerir mayor desarrollo de acciones encaminadas a acceder a un mayor nivel de empoderamiento.

Por otra parte, se considera que es importante seguir generando conocimiento asociado al empoderamiento femenino y el liderazgo, ya que aun cuando se han dado pasos trascendentales en este sentido, siguen siendo incipientes las investigaciones de dichos aspectos que como se ha mostrado en múltiples reportes tanto de organizaciones gubernamentales de interés público y privado en términos económicos y sociales entre otros.

BIBLIOGRAFIA

- Actionaid (2015) "Close the Gap! The cost of inequality in women's work" http://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/womens_rights_on-line_version_2.1.pdf
- Arnold, J., y Randall, J. (2012) Psicología del trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral. México: Pearson.
- Comisión Mujeres y desarrollo (2007) . El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía metodológica. Libro digital en : http://www.dhls.hegoa.ehu.es/uploads/resources/4668/resource_files/proceso_empoderamiento_mujeres_CFD.pdf
- Erazo, M. I., Jiménez, M., y López, C. (2014). Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento

- El Hormiguero - Valle del Cauca. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 32(1), 149-157. doi:10.12804/apl32.1.2014.10
- Forbes Mexico.(2020) Foro “Mujeres Poderosas”. <https://www.facebook.com/ForbesMexico/>
- Gakidou, E. et al, (2010). “Increased Educational Attainment and its Effect on Child Mortality in 175 Countries between 1970 and 2009: A Systematic Analysis”, *The Lancet*, 376(9745) en <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20851260/>.
- Hernández, J. y García, R.(2008). Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer. Villahermosa, Tabasco. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Recuperado de <http://www.archivos.ujat.mx/2011/difusion/libros/10.pdf>
- Klasen, S. y Lamanna, F. (2009), “The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries”, *Feminist Economics*, 15: 3, pp. 91-132 en <http://chicagopolicyreview.org/wp-content/uploads/2014/09/Gender-and-Economic-Growth.pdf>
- León, M. (1997) Poder y empoderamiento de las mujeres. Santa fé de Bogotá :TMeditores.
- McKinsey & Company. (2014) Women Matter . <https://womenmattermx.com/en/>
- Muñoz, A. (1986). Liderazgo e influencia en el grupo. *Sociología y psicología social de la educación*. Madrid: Anaya PP., 365-380.
- Ning-Chu, Ch. (2010) El arte de la guerra para las mujeres. Mexico: Random House Mondadori.
- Norverto, L. (2013). Modos de enfrentar el trabajo. Estrategias desplegadas por mujeres en Santa Rosa, la Pampa. *La Aljaba*, Segunda Epoca. *Revista De Estudios De La Mujer*, 17, pp. 129-148.
- ONU MUJERES (2016) Empresas y Empoderamiento de las mujeres: Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas. Organización de las Naciones Unidas /México.
- OCDE, Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012. <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>
- Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology. *American Journal of community psychology*, 15(2) <https://doi.org/10.1007/BF00919275>
- Rodríguez, M. (2012) Psicología de la organización. Manual de seminarios vivenciales. México: Trillas.
- Sánchez-Castillo, C. V. (2012). Satisfacción de mujeres trabajadoras. (Spanish). *Revista Médica del IMSS*, 50(2), 135-140.
- Sandhaas, B. (2008). The integrated women’s empowering programme (IWEP) as an example for establishing basic structures of a nationwide adult education system in a poor country. *Convergence*, 41(2/3), 99-133.
- Santolaria, C. S., y Burillo, R. Y. (2011) ¿Igualdad de género en las empresas del Ibex 35. *Partida Doble*, 22(233), 74-83.
- Schuler, M. (1997) “Los derechos de las mujeres son derechos humanos: La agenda internacional del empoderamiento”, en Magdalena León (comp.), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, T. M. Editores, Santa Fé de Bogotá.
- Smaldone, M. (2014). Un legado beauvoiriano: el trabajo doméstico en la perspectiva del feminismo materialista de Christine Delphy. *La Manzana De La Discordia*, 9(1), 7-29.
- World Bank Findex, Financial Inclusion (2020). Data. <http://datatopics.worldbank.org/financialinclusion/topic/gender>

La participación Femenil en el mercado financiero de Cd. Obregón

José Ángel Pereda Moreno, Carla Adriana Andujo Ozuna y Altayra Geraldine Ozuna Beltrán

RESUMEN.

La inclusión financiera significa, para personas físicas y empresas, tener acceso a productos financieros útiles y asequibles que satisfagan sus necesidades —transacciones, pagos, ahorros, crédito y seguro—prestados de manera responsable y sostenible (Banco Mundial, 2018). La presente investigación busca analizar la participación femenil en la inclusión financiera. Ya que ha sido un tema importante durante el inicio de la última década ya que ha sido un punto importante para combatir la desigualdad financiera, ya que antes que la mujer posea los mismos derechos y oportunidades era visto como tema Tabú y era algo impensable por lo que es importante recalcar el cambio que estamos presenciando, además de analizar qué tan lejos o qué tan cerca estamos de una equidad absoluta entre ambos géneros. Utilizando una encuesta y después analizándola para conocer la situación regional sobre la inclusión financiera y los motivos de los cuales podrían ser objeto de obstaculización.

Palabras clave: Inclusión, Equidad, Finanzas

ABSTRACT

Financial inclusion means, for individuals and companies, having access to useful and affordable financial products that meet their needs - transactions, payments, savings, credit and insurance - provided in a responsible and sustainable way (World Bank, 2018). This research seeks to analyze female participation in financial inclusion. Since it has been an important issue during the beginning of the last decade since it has been an important point to combat financial inequality, since before women have the same rights and opportunities it was seen as a taboo subject and it was something unthinkable so It is important to emphasize the change we are witnessing, in addition to analyzing how far or how close we are to absolute equity between both genders. Using a survey and then analyzing it to find out the regional situation on financial inclusion and the reasons for which it could be hindered.

Keywords: Inclusion, Equity, Finance

ANTECEDENTES

En México, de acuerdo con la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV): “la inclusión financiera comprende el acceso y uso de servicios financieros bajo una regulación apropiada que garantice esquemas de protección al consumidor y promueva la educación financiera para mejorar las capacidades financieras de todos los segmentos de la población” (CNBV, 2012). Por otra parte, también podemos encontrar otra definición como “La inclusión financiera se refiere al acceso que tienen las personas y las empresas a una variedad de productos y servicios financieros útiles y asequibles que satisfacen sus necesidades como pagos y transferencias, ahorro, seguros y crédito— y que son prestados de una manera responsable y sostenible” (Banco Mundial, 2018).

El tema de inclusión financiera ha dado mucho que hablar desde el comienzo de la actual década para académicos, formuladores de políticas y organismos internacionales. Este interés ha venido creciendo, tomando la oportunidad de reducir o de proteger el riesgo que viven las familias de menores ingresos y la desigualdad en los países, usando las oportunidades que nos ha brindado la nueva tecnología y modelos de negocios, con esto se busca tener la oportunidad de sobrepasar las barreras que han estancado el acceso a aquellos servicios financieros y el uso y conocimiento de los mismos hacia el resto de la sociedad.

Generando con esto que empresas privadas consideren la oportunidad de proveer de sus servicios hacia personas de bajo recursos que antes no eran contempladas dentro del sistema financiero global, y eran excluidos hacia el mercado informal de la economía.

Allen, Klapper y Martínez (2018) comentan que en poblaciones de escasos recursos es frecuente que recurran a las vías informales o en algunos casos a sus propios recursos para tener el acceso a solventar sus transacciones financieras, tales como ahorro, transferencia de dinero hacia sus familiares, inversión en la educación de sus hijos e incluso aprovechar oportunidades financieras. Por lo que en general recurrir a fuentes externas que se encuentran en el mercado informal suele ser más riesgoso y hasta más costos que recurrir a una institución financiera. Dentro de estas poblaciones la escasa gente que logra sobresalir y poder avanzar y progresar económicamente suelen ser en la mayoría de género masculino, en cualquier escalón de la clasificación de las clases la mujer siempre se sitúa por debajo del hombre y, según el banco Mundial, en general, únicamente el 49% de las mujeres de todo el mundo tienen acceso a una cuenta bancaria, solamente el 11% tiene el hábito o la cultura de ahorrar, y el 10% del total de las mujeres son capaces de manejar y administrar un crédito financiero,

sin duda esto presenta una gran desventaja en la participación del mercado el cual también le puede ser atribuible la carencia de experiencia o conocimiento, además del comportamiento y reacción de las mujeres en base al tema.

Planteamiento del Problema.

(Holloway, Niazi, & Rouse, 2018) Mencionan que a nivel mundial solo el 58% de las mujeres poseen alguna cuenta en una Institución Financiera formal, y en América Latina tan solo el 49% mientras que los hombres poseen un porcentaje superior teniendo una participación del 65% a nivel mundial y 54% en América Latina. Otros factores que pueden afectar esta relación pueden ser que en América Latina más de la mitad de las mujeres no cuentan con ingresos propios o el total de sus percepciones son menores al salario mínimo, y también cabe mencionar que la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres llega en promedio al 25% Desfavoreciendo al sector femenino. (CEPAL, 2018). Mundialmente existen más mujeres desempleadas que hombres y añadiendo que es más probable que una mujer encuentre un trabajo en un empleo informal la paga que reciba no será equitativamente con la de un compañero masculino

ni tendrá acceso a las mismas oportunidades laborales que su contraparte masculina. La presente investigación busca analizar la participación femenil dentro de la inclusión financiera. Por lo que se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Existe equidad de género dentro de la inclusión financiera en Cd. Obregón, Son.?

Objetivo

Analizar la participación femenil en el mercado financiero de Cd. Obregón.

Justificación

La importancia de este estudio es el de analizar las cifras reales de una muestra tanto de mujeres como de hombres en Cd. Obregón y su participación en la actividad financiera de la ciudad, para después comparar el porcentaje de participación por género y así determinar si en la presente ciudad existe una equidad financiera y de no ser así buscar una explicación o justificación acerca de la situación actual para posteriormente abordar la problemática con una propuesta de solución

MARCO TEÓRICO

Samuelson (2006) define a la economía como el estudio hacia cómo las sociedades destinan sus recursos limitados con el fin de producir y distribuir distintos tipos de bienes y servicios para posteriormente repartirlos al resto de la comunidad. Gracias a esa definición se pueden distinguir dos conceptos a los cuales se les puede tomar mucha importancia y son las definiciones de Recursos limitados y eficiencia de producción. Tomando en cuenta la escasez como la carencia o la limitación de ciertos recursos, es evidente que debe existir una preocupación inminente, ya que si no existiera escasez alguna en ningún tipo de bien material la economía en sí no tuviera sentido ya que no fuera necesario la recolección de impuestos por parte de la autoridad, tampoco existiera interés alguno en incrementar las riquezas propias tanto individuales como colectivas ya que todas las necesidades estuvieran cubiertas y podrían acceder a cualquier cosa que alguna persona deseara ni hubiera que preocuparse por el gasto innecesario o exceso de consumo ya que existiría sería sencillo remplazar lo que ya se ha derogado o consumido, incluso la contaminación tomaría un segundo plano en la preocupación ya que no conoceríamos el daño que ocasionamos debido a que ningún bien se acabaría por completo llevando a hasta lograr percibir cualquier bien como gratuito.

Un paraíso de abundancia no puede estar más lejos de nuestra propia realidad, vivimos en un mundo donde la escasez es inminente y eso da lugar a la percepción de miles de bienes que pueden ser usados y comercializados, la falta de recursos también puede ser vista objetivamente como la carencia de bienes suficientes para cubrir y suplir las necesidades o deseos de los demandantes, es por ello que la economía busque la

mejor manera de aprovechar aquellos recursos limitados y darles el mejor uso posible, por lo que así llegamos al segundo concepto. La eficiencia, la cual puede entenderse como el uso más adecuado para lograr la eficacia y efectividad de los recursos empleados para satisfacer los deseos y necesidades de la sociedad. Poniendo el supuesto de una sociedad en donde predominan los monopolios sin control y la corrupción se apodera de la sociedad y el Estado, en un supuesto como este la producción se vería comprometida por los intereses de algunos, generalmente los que tengan mayor poder son los que dictaminarán y decidirán cuáles son los bienes destinados a producir, comprometiendo en sí la demanda de la sociedad, además de que los recursos no se distribuirían de manera equitativa entre su población si no que serían absorbidos por las personas que se encuentren en el rango más alto. Teóricamente la eficiencia puede ser percibida cuando el bienestar económico de una población puede ser perfeccionado sin comprometer la integridad de otra sociedad.

La inclusión financiera es el mayor elemento que necesita una mujer para lograr su autonomía financiera y conseguir un empoderamiento económico por lo que de obvia manera el apoyar y crear un acceso más simple y sencillo hacia los productos y servicios financieros para la población femenina les brindará una manera de ampliar sus horizontes tanto financieros como profesionales y personales. Para el IFC, las estimaciones realizadas en cuanto al financiamiento de las empresas de propiedad femenina buscan demostrar que al aumentar las oportunidades de financiamiento con las que se les apoya, no solamente beneficiará a las micro y medianas empresas de propiedad femenina y su autonomía económica,

sino que también por otro lado crea una oportunidad de ampliación y desarrollo para las instituciones financieras al ampliar su mercado de trabajo. En América Latina, las mujeres han entrado al sistema financiero las que han tenido mayormente participación en a los productos financieros de las Instituciones Microfinancieras (IMF), lo que quiere decir que gracias a la IMF ha implementado más financiamientos a Microempresas muchas mujeres emprendedoras se han visto beneficiadas, tomando aumentar cantidad de microempresas con propiedad o titularidad femenina. Además de esto las IMF han facilitado también la posibilidad de acceso hacia las mujeres a créditos de corto plazo con lo que pueden complementar sus necesidades de capital de trabajo, desgraciadamente aún no se ha logrado fomentar productos a largo plazo (BID, 2010)

No se puede negar que hoy en día es cuándo más igualdad han tenido ambos géneros en cuanto a inclusión se refiere, aunque quizá nunca existe una equidad perfecta y si exista aún estamos lejos de llegarla, no se puede negar que se han logrado muchos avances en cuanto a la integración de la mujer en el ámbito laboral y con esto ha logrado tener un gran impacto en la economía de cualquier País. En sí el movimiento feminista es lo que siempre ha priorizado, exigir derechos que antiguamente eran únicamente recibidos por hombres, como el derecho a la propiedad privada, a la herencia, el derecho a la libre creación de empresas, el derecho al trabajo, la igualdad salarial y, sobre todo, la posibilidad de ser independientes y no tengan que recurrir al matrimonio por necesidad de tener un sustento de vida. Sin duda alguna las mujeres han creado referentes positivos que afectan directa e indirectamente factores sociales de percepción sobre la equidad que se merecen. Excluir roles de género en los que el hombre se le identifica al trabajo asalariado formal con una participación transitoria, mientras que el rol de la mujer era y posiblemente aún se pueda percibir como enfocado al rol de madre, ama de casa, esposa. Por otra parte, se argumenta también que en factores de divorcio, separación y viudez las mujeres se ven afectadas mayormente que los hombres en cuanto a su desempeño laboral.

(SBIF, 2016) Comenta que el acceso a financiamiento hacia las mujeres también se debe en su parte al factor de la demanda y oferta, explicando que factores socioculturales han manejado

la idea de ofrecer menos garantías para ser personas sujetas a crédito ya que generalmente suelen percibir menos ingresos debido a las brechas salariales y la desvalorización de la fuerza de trabajo por parte de las mujeres, creando con esto que la banca tradicional otorgue o impida el acceso a montos de crédito superiores o a los que se les ofrecen a los de género masculino; la carencia de ingresos, responsabilidades en la casa y familiares son factores para que las mujeres establezcan negocios de menor tamaño, a veces por necesidad y generalmente en la economía informal, por lo que asume un gran riesgo para las instituciones financieras, afectando los montos e intereses que éstas instituciones ofrecen. La inexistencia de análisis de género en el manejo de la cartera de crédito ocasiona que muchas entidades financieras no tomen en cuenta y malgasten el potencial de todo el mercado que las mujeres tienen para ofrecer.

Una de las maneras de apoyar la inclusión financiera surge desde los sistemas de indicadores que utilizan para la creación de políticas en las que los entes supervisores analicen de manera correcta y con un juicio profesional la manera en que tanto hombres como mujeres hacen uso de los servicios financieros que son ofrecidos por instituciones financieras. Después existe la creación de fondos de financiamiento por parte de bancos multilaterales de desarrollo apoyando a instituciones que tengan intenciones de desarrollar o ampliar el financiamiento tanto a mujeres o empresas que buscan o promocionan la igualdad de género en el uso de sus recursos. La creación de productos financieros que apoyen la participación femenina ya que tiene una gran presencia dentro del mercado de las microempresas y es necesario apoyar la evolución de estas, considerando los elementos de cartera de clientes, propiedad, accionistas y fuerza de trabajo. (ASBANC, 2013) Dice que también es necesario tener productos financieros que accedan a liquidar la deuda que las mujeres poseen en el sector informal ya que los costos de financiamientos son superiores a los regulados. Los productos de crédito, los de ahorro, seguros, medios de pago, fondos de garantías, arriendo o leasing, factoraje, capital de riesgo, entre otros necesitan ser analizados de manera que se cree una perspectiva de género para que sea factible y accesible a cualquier mujer.

MÉTODO

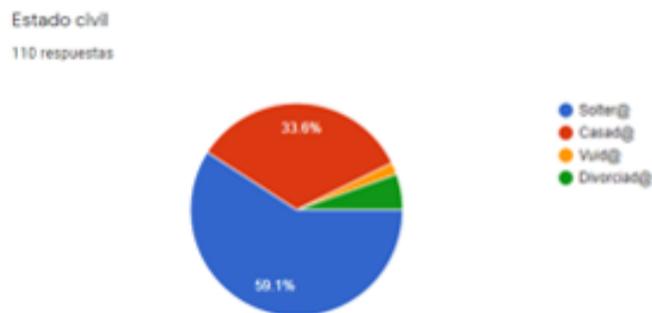
Con la finalidad de dar cumplimiento al objetivo de la presente investigación, el método de estudio que se empleó es cuantitativo ya que se emplearon datos numéricos para describir las variables; además, tuvo un diseño no experimental pues no se manipuló ninguna variable y un corte transversal porque se recolectó la información una sola vez en el tiempo. Se realizó una encuesta con un total de 19 preguntas de las cuales 7 son sociodemográficas que van desde sexo, edad, estado civil, etc. Así mismo, el resto de los ítems son acerca de la dimensión de planeación de finanzas personales y responsabilidad

financiera. Se tomaron datos de una investigación realizada por ENIF 2018 aplicando una muestra de 112 personas tomadas de forma aleatoria. En las instrucciones se detallan la forma en cómo debe ser contestada la herramienta para que apoye al participante en su comprensión y entendimiento, con lo que se pretende optimizar el tiempo de respuesta que está calculado para un máximo de 5 minutos.

RESULTADOS

Gráfica No.1

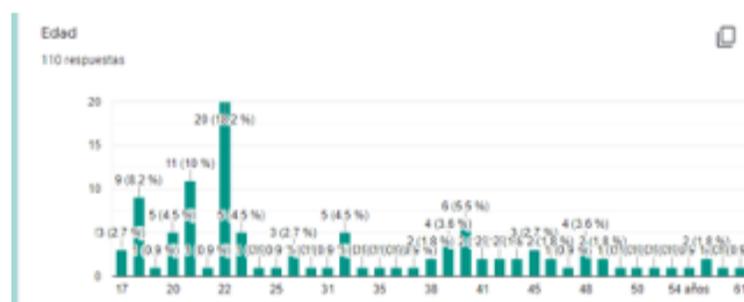
Estado civil de los encuestados divididos entre soltero, casado, viudo o divorciado. En la cual muestra más de la mitad de los entrevistados son solteros.



Elaboración Propia

Gráfica No.2

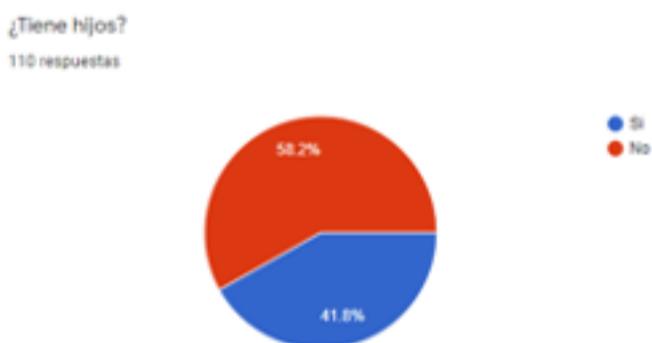
Rango de edad de los entrevistados. Aquí se aprecia que la mayoría de los entrevistados tienen 22 años de edad.



Elaboración Propia

Gráfica No.3

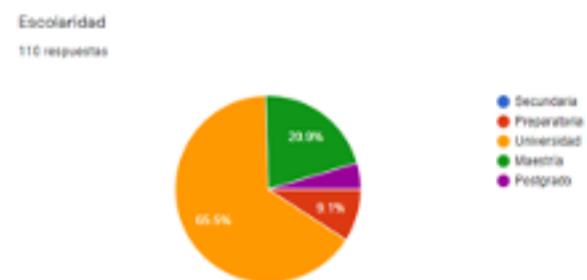
Esta gráfica corresponde a si los entrevistados son padres y se puede apreciar que más de la mayoría de hecho lo son.



Elaboración Propia

Gráfica No.4

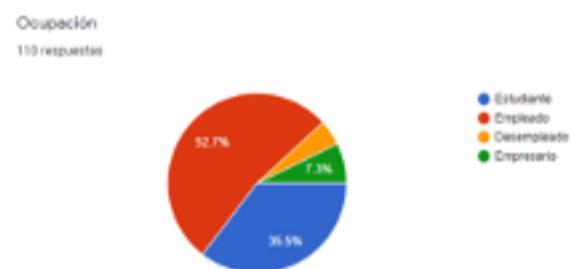
Gráfica en la que se puede apreciar el grado de escolaridad de los entrevistados, donde se puede ver que el 65% tiene un nivel hasta universitario.



Elaboración Propia

Gráfica No.5

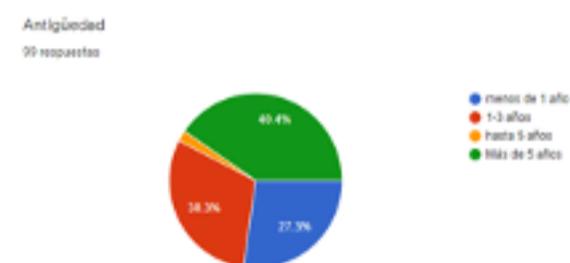
Esquema donde se observa la ocupación de los entrevistados donde poco más de la mayoría son empleados con 52%.



Fuente elaboración propia

Gráfica No.6

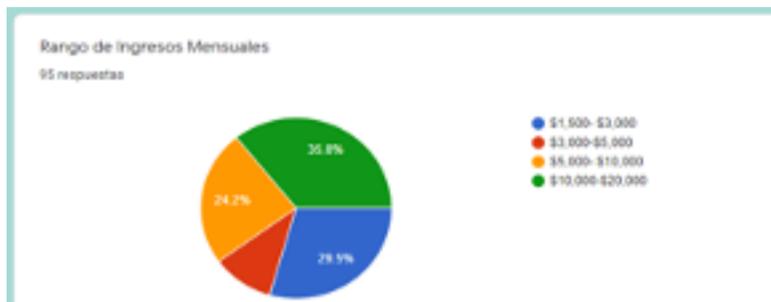
Gráfica de la antigüedad trabajando en la cual se observa una gran mayoría (40.4%) de experiencia laboral de más de 5 años.



Elaboración Propia

Gráfica No. 7

Gráfica que muestra el rango de ingresos que tienen los sujetos a la entrevista donde los rangos oscila entre \$1,500 hasta \$20,000, dónde la mayoría seleccionó que tienes ingresos de más de \$10,000



Elaboración propia

Gráfica No.11

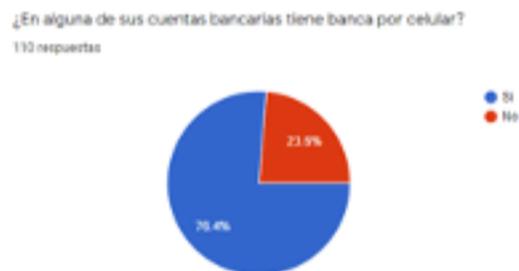
En esta se observa el medio en el cuál registran su presupuesto del cual se observa que la mayoría lo lleva mentalmente, aunque los porcentajes se acercan a los que lo tienen en una app móvil 32.7% y 30%



Elaboración propia

Gráfica No.9

En esta gráfica se muestra cuantas personas tienen banca móvil en su celular y se observa una gran mayoría de los que sí cuentan.



Elaboración Propia

Gráfica No. 12

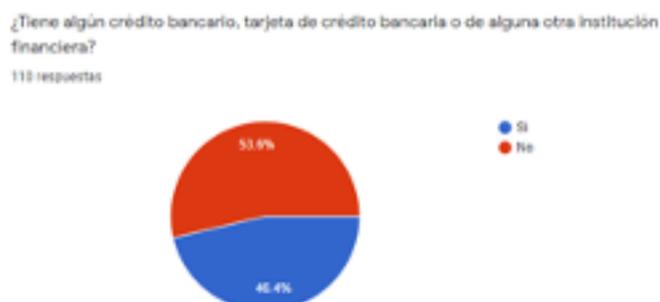
Esta gráfica considera la percepción que tienen sobre su posición financiera los sujetos antes de realizar una compra y es claramente visible que casi el 80%



Elaboración propia

Gráfica No.10

Esta gráfica refleja si los entrevistados poseen algún tipo de crédito, y por lo que se muestra puede observarse que un poco más de la mitad no lo tiene.



Elaboración Propia

Gráfica no.13

Aquí se muestra si tienen conocimientos acerca del ahorro y su uso responsable y se aprecia que la mayoría de las personas (41%) no han tomado ningún curso acerca de ello.



Elaboración propia

Gráfica no.14

En esta gráfica se concentra en las metas que se plantean y si tratan de alcanzarlas y por lo que se puede ver más del 50% dice que es situacional.



Elaboración propia

Gráfica No. 15

Esta gráfica muestra sobre si los encuestados realizan compras fuera del presupuesto que hacen y muestra que rara vez (60%) suelen hacer compra no planificada



Elaboración Propia

Gráfica No. 16

En esta gráfica presenta la responsabilidad que tienen los usuarios de pagar las obligaciones crediticias que tienen y muestran una total responsabilidad con 75%



Elaboración propia

Gráfica No.17

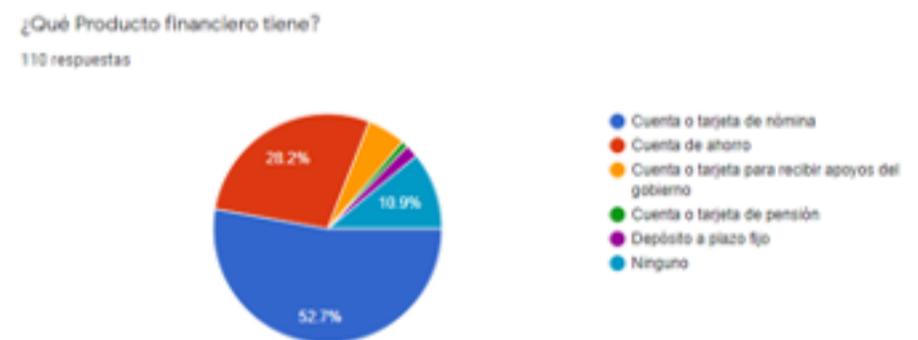
Aquí se ve que si las personas prefieren gastar o ahorrar para alguna ocasión y el 66% de los encuestados dijeron que alguna vez si suelen gastar en vez de ahorrar.



Elaboración propia

Gráfica No.18

Esta gráfica es sobre si los entrevistados cuentan con algún producto financiero y es visible que poco más de la mitad (52%) no posee ninguno



Elaboración propia.

Gráfica no.19

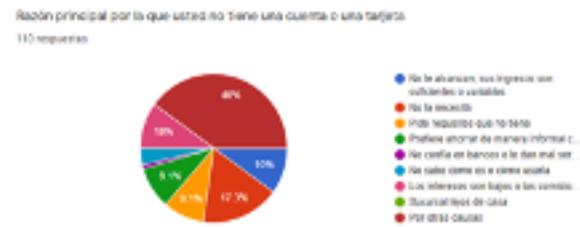
Esta gráfica menciona un caso hipotético en el que necesitarían una ayuda económica se plantean las posibles soluciones a las cuales podrían acudir, utilizando la mayoría (40%) sus ahorros



Elaboración Propia

Gráfica No.20

Aquí se identifican las razones por las cuales no cuentan con alguna tarjeta de crédito y la mayoría respondió por otras debido a que si cuenta con una



Elaboración Propia

CONCLUSIONES

La estructura de la encuesta fue tomada de una investigación de ENIF 2018 y fue aplicada a una muestra de Obregón con un total de 110 personas. Tomando una participación femenina del 75% en las encuestas donde la mayoría tiene la edad de 22 años con escolaridad completa hasta universidad e ingresos superiores a los \$10,000 MXM mensuales. En la encuesta podemos observar que en términos generales las mujeres tienen un mayor porcentaje de responsabilidad en cuánto al pago de sus

obligaciones financieras, también poseen menos visión sobre la situación a futuro por lo que no suelen ser muy ahorrativas tanto como los hombres. El comportamiento de en general de las mujeres sobre los hombres suele ser más conservadoras en cuanto al manejo y gastos de sus activos financieros. Por ende, las instituciones financieras deberían de creer en el potencial que ofrecería el mercado femenino otorgándoles más financiamiento.

BIBLIOGRAFÍA

Allen, F., A. Demirguc-Kunt, L. Klapper, M. Martinez Peira. 2012. The Foundations of Financial Inclusion: Understanding Ownership and Use of Formal Accounts. Washington, DC: Banco Mundial.

Asociación de Bancos del Perú - ASBANC (2013) Costo del Crédito Bancario vs. Crédito Informal

Banco Interamericano de Desarrollo - BID (2014) Regulación Financiera y Género. El enfoque de género en las operaciones de reforma financiera de la División de Mercados de Capitales e Instituciones Financieras. IDB-DP-347

Banco Mundial (2010) Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal en América Latina y el Caribe

Banco Mundial. (19 de julio de 2018). Banco Mundial, La Inclusión financiera es un factor clave para reducir la pobreza e impulsar la prosperidad. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/topic/financialeinclusion/overview>

CEPAL. (19 de julio de 2018). Comisión Económica para América Latina. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/inclusion_financiera_para_las_mujeres.pdf

Holloway, K., Niazi, Z., & Rouse, R. (20 de julio de 2018). Poverty- Action. Obtenido de <https://www.poverty-action.org/sites/default/files/publications/Womens EconomicEmpowerment-Through-Financial-Inclusion-Final-Spanish-Web.pdf>

Samuelson, P. (2006) Economía 18ª edición. S.A. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE ESPAÑA

SBIF (2016) Género en el Sistema Financiero. Superintendenciade Bancos e Instituciones Financieras, Chile.

Capital social en el enfoque de las políticas ambientales: Manejo y uso del Agua.

Dra. Alipia Avendaño Enciso, Bina Agarwal Dra. Ana Gabriel Rodríguez y Dra. Anelí Villa Avendaño

RESUMEN

El presente estudio acerca del capital social a partir de un enfoque en las políticas ambientales, así también tiene como propósito identificar las distintas orientaciones teorías en el ámbito de género y de capital social. Contar con los principales postulados del ecofemismo de Vandana Shiva y de Bina Agarwal en su enfoque ambientalismo feminista y del pensamiento de las políticas públicas, que contribuye al medio ambiente y formulen estrategias en las políticas ambientales, que sumen al capital humano y sustentabilidad. La necesidad de instrumentar y asumir los distintos sectores sociales y su relación con el medio ambiente. Por ese motivo, el estudio concluye de forma preliminar, con la estructuración de una propuesta general de integración de género asumiendo el capital humano en las políticas ambientales y metodológica de carácter cualitativo y transdisciplinario, que permita mejorar un diagnóstico y de investigación sobre la interconexión entre la perspectiva de género y el papel de las mujeres en la producción de cambios ambientales y su impacto en el contexto de las distintas realidades locales y lo global.

Cabe remarcar que los estudios de género y medio ambiente representan un reto teórico, que lleva a la necesidad de examinar con detalle aspectos relacionados con desarrollo, redistribución, equidad e igualdad, así como el accionar de las políticas ambientalistas.

Palabras Clave: Medio ambiente, género, capital humano.

ABSTRACT

The present study about social capital from a focus on environmental policies, thus also aims to identify the different orientations theories in the field of gender and social capital. Count on the main postulates of the ecofemism of Vandana Shiva and Bina Agarwal in their approach to feminist environmentalism and public policy thinking, which contributes to the environment and formulates strategies in environmental policies, which add to human capital and sustainability. The need to implement and assume the different social sectors and their relationship with the environment. For this reason, the study concludes in a preliminary way, with the structuring of a general proposal for gender integration assuming human capital in environmental and methodological policies of a qualitative and transdisciplinary nature, which allows improving a diagnosis and research on the interconnection between the gender perspective and the role of women in the production of environmental change and its impact in the context of different local and global realities.

It should be noted that gender and environmental studies represent a theoretical challenge, which leads to the need to examine in detail aspects related to development, redistribution, equity and equality, as well as the actions of environmental policies.

Key Words: Environment, gender, human capital.

Capital social en el enfoque de las políticas ambientales: Manejo y uso del Agua.

La intervención de la mujer es fundamental en la cultura y su vínculo desarrollo sustentable. El recurso agua, es recurso esencial desde el punto de vista de salud, así lo sostiene la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas. La mujer es la más viable conductora de las políticas públicas, las grandes conocedoras (Shiva, 2004) del uso, consumo y de su administración del agua. Son ellas precisamente quienes pueden ejercer de forma proactiva acciones a favor y entorno al desarrollo sustentable del agua.

Dentro de la distribución población a nivel nacional las mujeres representan 51.09%, frente a los hombres que son 48.91%

(INEGI, 2018), así mismo INEGI en el 2017 indica que más del 28.5% de hogares están formados por jefas de hogar, en proporción al 2014 representaban el 27.2%. actualmente más nueve estados superan este indicador como ciudad de México y Sonora siendo 37.8% y 37% las mujeres respectivamente quienes son jefas del hogar, su incorporación y su participación se establece en varias esferas, ante el tema en cuestión son ellas las que determinan su uso, consumo, almacenamiento y distribución del recurso cerca de las tareas o empleo vinculados en el hogar. En México el 73.3% de los hogares cuentan con disponibilidad de agua dentro de la vivienda mientras que el 20.7% lo tiene fuera, dentro del terreno (CONAGUA,2018).

En lo que respecta al sector hídrico, el cual identifica las

actividades en inclusive el uso y consumo, es por ellos entonces que es primordialmente a quienes se les debe informar respecto al volumen, destino y reserva del agua subterránea, la calidad, hectómetros y fuentes de abastecimiento. Dicha información debe ser acorde a las características de los tipos de usuarios, de sus aplicaciones a sus diversos usos y a las actividades productivas o de servicio que se realizan, volúmenes de agua concesionados y extraídos, pagos de servicios, percepciones de escasez, volumen y calidad del estado actual de agua en su entidad y región, las respuestas de los usuarios, gestión, normas leyes y reglamentos.

Bajo información, descripción y características del agua y considerando el marco del conocimiento uso, consumo, tradiciones culturales y acciones de su ahorro del agua, genera la integración del manejo del agua, a través, de este sector estratégico y fundamentalmente de la sociedad, que es el punto acuerdo se debe de generar para la elaboración y aplicación de políticas públicas.

En la década de los setenta se da la apertura a Políticas Ambientales (nivel internacional) para coadyuvar a los efectos de impacto al medio ambiente, bajo este esquema aparece por primera vez el concepto de desarrollo sostenible, durante el informe de la Comisión Mundial para el Medio ambiente, es la prolongación de la declaración de Estocolmo 1972, básicamente nace con el fin de establecer los socios mundiales, con la base de equidad, mediante nuevos lasos de cooperación internacional entre los estados, sectores claves de la sociedad y los pueblos (ONU, 1992).

Desde el club Roma, hasta la Comisión de Brundtland es una acción comprometida en la agenda internacional, van en función de proporcionar soluciones ante los impactos y daños ecológicos, resultados de transformaciones industriales y de manera paralela las fuertes desigualdades sociales. Estos acuerdos son coincidentes en tiempo con la inserción del modelo neoliberal, en estudio y ello se suma los efectos como la pobreza e impacto ambiental, algunos estudios acerca de pobreza realizan un vínculo directo, particularmente sobre el acceso al recurso agua. Hoy es una preocupación de dimensión mundial, para resolver ambos problemas, así como la desigualdad de género, sector social representa el índice más representativo de vulnerabilidad de marginación y a la par el género activo en el uso, consumo, manejo y designación de tareas sobre el recuso.

En este marco México no es ajeno a la participación y se suma a foros, organismos e instituciones en acuerdos internacionales a favor del medio ambiente, a la incorporación y estableciendo lineamientos sobre problemas ambientales, lo cual es de orden global, nacional y local. Ello permite contar con acceso, obligaciones y apoyo de corte internacional, para generar y efectuar ajustes a la agenda pública, reformas y adecuaciones de normas, ante todo llevar a debates en el pleno, como así también cumplir con compromisos pactados y en caso contrario

ser amonestado. Los cambios estructurales de los setentas traen consigo ajuste en la estructura del sistema económico: la desindustrialización de las regiones industriales tradicionales a nuevas zonas, la integración de los mercados y a dispersión mundial del sector industrial, plantea la vulnerabilidad de los países sobre un nuevo esquema industrial, entre ellos transformaciones en las formas de empleo, desempleo e impacto ambiental.

Bajo los esquemas de inserción en la economía global México en su política ambiental ha asumido compromisos internacionales, ajustado su política interna bajo acuerdos, ejecutando reformas, convocando a todos los sectores. En los programas ambientalistas, para reducir los impactos ambientales se han tomado en cuenta y considerado el capital social e incorporar a la mujer en los proyectos de orden ambiental. Organización de Naciones Unidas (ONU) ha sido pionero en incluir a la mujer en sus programas y proyectos ambientales como motor clave en la implementación de los mismos. Por lo tanto, su incorporación va en dos sentidos cumplir con la propuesta ONU, a través, de ello adecuar los lineamientos y estrategias, y la obtención de reclusos de financiamientos. Algunas agrupaciones de mujeres han obtenido fondos para proyectos, mediante la modalidad de proyectos de sustentabilidad. Los programas de equidad de género está presente Secretaria Medio Ambiente Recursos Naturales (SEMARNAT) en Ambiente y Sustentabilidad, Plan Nacional de Desarrollo: Programas Especial Hacia la Igualdad de Género y la Sustentabilidad Ambiental, en ambos programas se establece dos lineamientos de capital social y perspectiva de género, bajo la tutela de la SEMARNAT, así como del Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES).

Porque se suma el capital social femenino, al reconocer las habilidades de las mujeres para sobrevivir económicamente y culturalmente, con base en sus capacidades de las mujeres para participar individual y colectivamente en la toma de decisiones sobre el uso, manejo, tratamiento, extracción y explotación de los recursos naturales e informar de los costos financieros de esta manera pretenden los organismos dar voz a los proyectos y programas de políticas públicas elevando el capital social, la noción del capital social destaca en la propuesta de Bourdieu (1986b) y Coleman (1990), ambos autores coinciden en la construcción de una ciencia general de la economía de las practicas que trata del intercambio mercantil como una forma más de reciprocidad con capacidad para identificar cómo las distintas formas de capital se transforman en otras.

Comprendiendo así, el capital equivalente al poder y su contribución de la configuración de la estructura social fundada en el individualismo, metodológico y el principio de acción racional (Coleman, 1990), las redes son relaciones son estrategias, individuales o colectivas, consientes o inconscientes, que buscan establecer o reproducir relaciones beneficiosas en el corto o largo plazo (Bourdieu, 2002a). Vislumbrando así que el capital social equivale al poder y su contribución la estructura social fundada en el individualismo y en el principio de acción

racional, por lo tanto, el capital social es un bien público en el sentido de que sus beneficios no solo captan los actores que participan directamente o en una determinada relación social, sino un espectro más amplio (Coleman, 1990).

En el marco internacional y nacional es fundamental la participación social porque ella implica la riqueza o fortaleza del tejido social interno de la misma, parte fundamental de los procesos ciudadanos, como de los intereses de la población del buen gobierno y de gestión. Las instituciones financieras Banco Mundial (BM), Banco Interamericano de desarrollo (BID), Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), coinciden en tres componentes centrales del capital social: 1) grado de confianza entre los actores sociales, 2) normas de comportamiento cívico tradicional y 3) niveles de asociación para actuar en cooperación. Estos componentes son coincidentes con la propuesta de Durston (2002: 103), quien define el capital social como el conjunto de normas, instituciones y organizaciones que promueven la confianza y la cooperación entre las personas fundamentalmente lideradas por mujeres, en las comunidades y en la sociedad en su conjunto. El capital social se concentra y se distingue en sus manifestaciones colectivas, plantea relaciones estables de confianza y de cooperación, lo cual puede traducirse en los costos de transacción, producir bienes públicos y facilitar que se constituyan y se identifiquen los actores sociales o bien las sociedades civiles saludables.

Estos discursos están presentes en los órganos líderes financiamiento internacional, inclusive los valores éticos y la cultura entendida como la manera de convivencia. Cabe destacar el PNUD lo define como factor decisivo, en el desarrollo del capital social es el marco institucional regulado tanto por la organización social como por las políticas públicas, es decir la regularización de las asociaciones se dan en organizaciones formales y en relaciones informales de confianza y cooperación. De igual modo la CEPAL considera que el capital social es el conjunto es el conjunto de relaciones basadas en la confianza y los comportamientos de cooperación reciprocidad social (Soares, 2006:48).

El Banco Mundial define al capital social en términos de sus propios intereses de intervención, de ahí parte la referencia de las instituciones, instancias y normas que conforman la calidad y cantidad de las instalaciones sociales de una sociedad, reconocimiento de las funciones de las mujeres en esta. Es importante enmarcar que diversos estudios demuestran que la cohesión social es un factor crítico, para que una sociedad prospere económicamente y para que el desarrollo sea sostenible. El capital social no representa la suma de las instituciones que configuran una sociedad, sino los aspectos cualitativos que la configuran y las mantiene unida. Para toda sociedad es preferible un proceso de integración, particularmente se le reconozcan el potencial que posee la mujer como parte integral de la sociedad para participar en la toma de decisiones sobre los servicios o en el mejoramiento de su

calidad de vida y desarrollo. Cohesión corre la posibilidad en un marco regulatorio o de reformas estructurales de contar con rechazo, por no considerar los potenciales; individuales, grupos o sectores sociales. Las dificultades que pueden afrontar los organismos es el lograr medir el capital social para justificar si inversión, constituirse firmemente, para obtener rentabilidad o certeza en sus proyecciones.

Si bien existen investigaciones que recopilan datos y elementos aproximados, aún existen problemas en aras de identificar plenamente a los agentes sociales, porque algunos conceptos son ambiguos como comunidad, red y organización, particularmente en nuevos grupos de construcción social integrados fundamentalmente por mujeres, grupos sociales híbridos o complejos. En las agendas globales, las demandas sociales reales, se relacionan más con el Estado (aún bajo el modelo global), depende de la estabilidad social, del apoyo popular, sectores sociales estratégicos para mejorar las expectativas económicas y sociales de la ciudadanía y del Estado para mejorar los servicios; educación, agua y salud. Parte del modelo económico es reducir su participación en estos rubros, los recursos naturales representan aristas, bajo el esquema de servicios.

El Estado al construir instituciones políticas competentes y responsables, le permite la participación en los mercados, demostrándose así capaz de competir en la economía global. En este contexto el concepto de capital social juega un rol importante en las políticas ambientales sobre el manejo de recursos son esencia de la humanidad, en el doble discurso de la globalización. El objetivo inicial de incorporar el capital social del género femenino, su relevancia se estima de mayor éxito en la inclusión de la mujer al involucrarla en los proyectos de desarrollo sustentable, las posibles explicaciones se abogan en el cambio o mejoras en sus condiciones de vida de este sector social, de su familia y de la comunidad. En este sentido el capital social se comprende como un atributo del o de los individuos y sus relaciones, que fortalecen su capacidad para resolver problemas de acción social. Donde el capital social representa un valor básico para el desarrollo y conservación del capital ciudadano, natural, físico y de orden humanitario.

Incorporar las dos perspectivas de capital social y género, implica dos vértices el institucional y el cultural, valorar en su justa dimensión cada uno de ellos hacia la obtención de mejores resultados en programas o proyectos sean eficientes y eficaces en su intervención en los nuevos marcos regulatorios, instancias, administraciones y de gestión, con fin último una integración de todos los involucrados. Para asegurar y mejorar la eficiencia de abastos, distribución de los organismos internacionales BM, CEPAL. Fondo Monetario Internacional (FMI) han propuesto el promover y evaluar el capital social en las localidades que sufren problemas de deterioro ambiental. En aquellas localidades, regiones y países que el resultado sea favorable para establecer programas, así responder positivamente en mejoras de calidad de vida, a través del recurso directamente vinculado lo representa el agua. Generalmente los programas y proyectos se encuentran

etiquetados los recursos y estos deben cumplir básicamente con esta condición, bajo el esquema de la calidad de vida se relaciona directamente con algunos recursos que posee, el agua representa un elemento fundamental de vida.

Cada país evalúa recursos, disponibilidad, reserva, volumen, distribución acceso, calidad física y química del suministro en cuestión. En México respecto a la inclusión de las mujeres regularmente no son consideradas en la toma de decisiones de programas y proyectos, de ser incluidos en ellos, más no se les convoca para establecer los lineamientos o propuestas directas con el uso, consumo, entre otros acerca del agua. Por tanto, no se le proporciona voz en el establecimiento de las políticas públicas, aún se encuentre en marcado en instancias internacionales. Por tanto, el gran reto de la política pública ambiental estriba en el establecimiento de programas que aseguren la equidad entre los géneros, tomando en consideración asimetrías entre géneros, vislumbrando el poderío de la mujer en el uso, consumo, distribución de tarea en vinculación con el recurso, su cultura es fundamental para otorgar resultado que se multipliquen a través de su conocimiento y aplicación en la vida cotidiana. Algunos grupos, comunidades y entidades han demostrado que cuentan con mayor experiencia y organización acerca del empoderamiento sobre el agua. Ante ello dan respuesta para adecuar y aplicar proyectos y programas política que atiendan sus demandas específicas, sociales, se les considere en las construcciones de decisiones sí así reconstruyen generalmente gracias a la participación de general, por las acciones de la población femenina. Ejemplo de ello han sido los casos de Mazahuas y Zapatistas en México, los movimientos urbanos en Argentina y rural - urbano en Bolivia. La participación ciudadana es relevante en las políticas ambientales, ante la escasez del agua es un asunto que involucra activamente a las mujeres. Son ellas tradicionalmente las responsables de su transporte y de su cuidado en el sistema de suministro del agua en muchas comunidades. El agua es una prioridad para las mujeres por su importancia en la salud bienestar de la unidad doméstica, así como en la producción de alimentos.

Esta relación cotidiana de las mujeres con el agua les ha proporcionado un profundo conocimiento sobre este recurso, el cual constituye un verdadero potencial conocimiento sobre el medio ambiente. Las mujeres no sólo son las encargadas de la recolección, conservación del agua y de su manejo en el hogar; sino también es partícipe en la producción, conservación, así como norman su uso en los ámbitos productivos y comunitarios. A pesar del reconocimiento de la participación de las mujeres como usuarias del agua, tanto en sus quehaceres domésticos como productivos, son pocas las ocasiones en que se valora y retoman sus conocimientos y experiencias para la gestión a escala comunitaria o regional, existe prácticamente una ausencia del sector femenino para la toma de decisiones del sector hídrico.

Cuando la mujer no puede ejercer su derecho al agua se le está negando una gran parte de sus derechos como ser humano, además cabe afirmar que esto tiene consecuencias directas

en lo que se determina como feminización de la pobreza, ya que entre otros factores tales como la escasez, las restricciones económicas (privatización) y la contaminación del agua aumentan considerablemente sus jornadas de trabajo.

Además, si se suma que existe una correlación muy estrecha entre la propiedad y/o tendencia de la tierra y de los derechos del agua, de tal suerte que las limitaciones de qué enfrentan las mujeres en el acceso a la propiedad de la tierra (Velázquez, 2003 y Arizpe, 2015) se reflejan también en una grave pérdida en lo que se refiere a los derechos al agua. La participación de la mujer en el desarrollo económico y agrícola es cada vez más importante. Se estima que mientras la contribución de la mujer a la producción agrícola en América Latina es del 40%, su participación en la producción de alimentos básicos en los países del Caribe alcanza un 80%. (PNUD, 2010) Sin embargo, a pesar tradicionalmente son ellas quienes realizan ambas tareas (productivas y reproductivas), su aporte en esas esferas es subvalorado por la sociedad, las comunidades y por ellas mismas. Las agencias de la ONU y organizaciones de mujeres han señalado que es imprescindible garantizar el acceso al agua y a la propiedad de la tierra por parte de las mujeres, como uno de los medios más eficaces para garantizar la seguridad alimentaria y combatir la pobreza rural.

Desde la perspectiva de los derechos humanos, todas las personas tienen derecho a agua segura, suficiente, limpia y accesible para uso personal, doméstico y productivo. Sin embargo, si se reconoce las prevalecientes desigualdades y discriminaciones de género, se agregan dificultades para que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos, lo que hace indispensable considerar las asimetrías entre hombres y mujeres en el acceso y gestión del agua. Debido a las grandes inquietudes de género en el sector hídrico, una forma de acercarse a la problemática de la gestión del agua (Soares, 2006) y de la cultural de la misma.

Desde el enfoque de equidad de género, cuya importancia se fundamenta no sólo en el hecho de que las mujeres constituyen la mitad de la población mundial y son actrices esenciales en la gestión y el ahorro del recurso agua, sino también en el reconocimiento de que el manejo de los recursos hídricos está mediado por las relaciones de poder (Foucault). El acceso, el uso y el control del agua están determinados, por las relaciones de género. Las políticas hídricas comúnmente están diseñadas y dirigidas desde una visión técnica y generalizada, generalmente no toma en cuenta la necesidad de quienes asumen las mayores cargas e impactos que son las mujeres, las políticas públicas e incluyendo los procesos de privatización no otorgan un interés particular a las mujeres, entre su vínculo, asignación histórica y poderío en el hogar sobre el recurso. Sin embargo, en el mercado global y comercial, han ido adquiriendo importancia creciente, en participación, para los organismos internacionales la mujer es fundamental para la implementación en el modelo de desarrollo sustentable.

En México y América Latina son los hombres quienes dominan

en las asignaciones y distribuciones del recurso en cuestión, excluyendo a las mujeres, particularmente a las zonas rurales de las zonas urbanas pobres. Las mujeres son vistas como beneficiarias o como usuarias del agua, no como administradoras y no son participes en la toma de decisiones. Este enfoque redundante en una constante, acerca de las mujeres en todos los niveles del manejo, la gestión y la toma de decisiones relativos al agua, las desigualdades de género en el control de los recursos hídricos generalmente se produce roles estereotipados (Bourdieu, 2000) que conservan a las mujeres en desventaja, en situaciones de subordinación y/o discriminación. Sin duda existe ausencia en los mecanismos institucionales con perspectivas de género las cuales reconozcan y valoren los múltiples roles de las mujeres en su relación con el agua. Expresa de alguna forma el desconocimiento de las instancias vinculadas con el recurso acerca de datos estadísticos y demográficos de género en el país, ello permita a las instituciones y funcionarios reconocer el poderío de género. Si bien en cierto sentido las estadísticas no reflejan las actividades cotidianas que realiza o llevan a cabo las mujeres.

Explica en un sentido la falta de sensibilidad de la cotidianidad (Heller, 2002) en actividades tradicionales en casa habitación, su conexión e implicación en salud, resultados de esta acción común, como educadora inmediata de la base social -llámese hogar-, actividades comunitarias; festejos, asociaciones, organizaciones civiles, entre otros. En el diseño de programas van generalmente dirigidos a la capacitación, talleres, conferencias, promoción y uso de tecnologías alternativas, asegurando una participación equitativa de hombres y mujeres en la gestión del agua. Al observar las políticas, los ámbitos de representación social, e incluso los marcos normativos jurídicos en el manejo del agua, en América Latina presentan un mismo corte, más en el marco internacional el empoderamiento de la mujer es claramente definido. En él se logrará comprender el enfoque de género en su justa dimensión, en el sentido que la mujer quien se convierte en un facilitador de los esfuerzos para promover una Nueva Cultura del Agua y generar políticas públicas posibles de aporte integral, así como procesos de participación más eficaces y eficientes.

El visualizar a las mujeres desde una perspectiva más amplia es el inicio, hacia un cambio en la planeación para hacer participe en un proceso de enfoque de género en el sector del agua. Identificar la participación de las mujeres en el manejo del agua, donde se observa su situación y condición actual con el fin de contextualizar su pleno desarrollo de sus potencialidades (Larsen, 2005). El reconocer sus aportaciones y valores su papel dentro del manejo del agua es fundamental, bajo el modelo global. Proporcionar un enfoque de equidad de género busca contribuir, abordar de manera integral y holístico en el diseño y operación de las políticas públicas y a los servicios de acceso y control de los recursos hídricos, para que se satisfagan las necesidades económicas, sociales y culturales tanto de las mujeres como de los hombres. Es un enfoque que aboga tanto por criterios de eficiencia como de Justicia social.

El incluir proyecciones de género, aun que han estado presente de manera constante (como referencia de ello); Cumbre de la Tierra realizada en Río 1992, la Conferencia Internacional sobre el Agua y el Medio Ambiente celebrada en Dublín, Irlanda 1992, la IV Conferencia Mundial de las Mujeres Bellin 1995, la Cumbre del Milenio 2000, Decenio de acción para el agua 2018 – 2018, en ellas se les incorpora y se les permite recuperar avances, e integrar nuevas estrategias.

La prioridad del tema de equidad de género en la gestión y manejo del agua, se propugna por la implementación de medidas para fortalecer y estimular instituciones, organismos no gubernamentales y grupos de mujeres para su capacitación en el uso y manejo de los recursos naturales, entre ellos el agua. Es necesario hacer un llamado a conceder atención y reconocimiento particular a la función y situación especial de las mujeres que viven en las zonas rurales y las que trabajan en el sector agrícola, creando condiciones para su mejor acceso a la capacitación, la tierra, los créditos, los recursos naturales y productivos. El de convocar a promover la igualdad de los géneros y el empoderamiento de las mujeres, así como la reducción a la mitad de la proporción de la población que no tiene acceso al agua potable. De visibilizar a las mujeres que siguen sin participar, o no participan en igualdad de condiciones, en el proceso de formulación de la política y adopción de decisiones en materia de ordenación, conservación, protección y rehabilitación del medio ambiente y sobre los recursos naturales, a la par que se reitera que las políticas en materia de desarrollo sostenible que no cuenten con la participación equitativa de hombres y mujeres no lograrán resultados a largo plazo. Ante todo, manifestar la necesidad de políticas positivas que consideren las demandas específicas de las mujeres y se proporcionen equipos y liderazgos a estas para que participen en todos los niveles de los programas, relacionadas con los recursos hídricos, incluyendo la toma de decisiones y la implementación, en los términos que ellas definan.

La incorporación de los países latinoamericanos, incluyendo México, suscritos en estos instrumentos internacionales, es poco lo que se ha avanzado en la incorporación acerca de las recomendaciones en las políticas públicas. La planificación de políticas se enfrenta a la falta de datos científicos fidedignos y mecanismos institucionales y políticos articulados. Por otra parte, desde el punto de vista metodológico, los diagnósticos son insuficientes, además de la falta de voluntad política. De esa manera, es un reto para las estrategias que intentan promover procesos de mayor equidad en el sector hídrico, así como el de visualizar el papel desarrollado de las mujeres en los procesos de manejo y gestión del agua; así como lograr el reconocimiento de que hombres y mujeres poseen diferentes necesidades e intereses con relación al recurso hídrico y ambos deben contar con las mismas oportunidades de acceder a los espacios de toma de decisión.

En reconocimiento de las diferentes prioridades que tienen hombres y mujeres en la gestión integrada de los recursos

hídricos son aspectos básicos para mitigar la pobreza y fomentar una mayor equidad entre los distintos sectores de la población. Por ello es imprescindible que los temas de desarrollo y agua, contemplen la contribución de las mujeres en la economía, la seguridad alimentaria y de sustentabilidad. La participación activa de las mujeres en la elaboración y aplicación de políticas orientadas a fomentar y proteger los aspectos ambientales de la salud humana, como el establecimiento de normas para el agua potable. El contribuir para frenar el deterioro ambiental es un tema prioritario y presente en todas las agendas de desarrollo en el ámbito mundial.

Dentro de las agendas ambiente y desarrollo sostenible se consideraron los temas de agua y forestal como recursos estratégicos de seguridad nacional. Entre las preocupaciones mundiales destaca el detener y contrarrestar los efectos negativos al medio ambiente, en particular en los países y regiones vulnerables, es decir, en aquellos que no tienen capacidad de respuesta institucional y legal para controlar sosteniblemente el manejo de sus recursos, como sucede en algunos países de Asia, África del Sur y América Latina (FAO, 2005). En México se hacen esfuerzos legales e institucionales para alcanzar un mejor uso, manejo, aprovechamiento y conservación más racional del agua. Ya que al igual que estos países comparte condiciones adversas en sus zonas áridas y semiárida. A ello se suma las condiciones de las cuencas hidrológicas de México, se enfrentan a esquemas locales y regionales tradicionales en el manejo del recurso, a las condiciones propias de cada región, cuya identificación de mayor riesgo a menor riesgo. Las necesidades y realidades locales ejecutan en contextos específicos generan resultados, bajo esquemas “políticas sustentables”, más ellas no deben de perder la visión de incorporar al contexto social y de género, ya que el resultado de los programas o proyectos van en aras mejora sustancial las condiciones de vida de estas, su familia y de sus comunidades.

Más tradicionalmente las perspectivas de género en las políticas públicas ambientales y forestales, corresponde más a la reproducción de prácticas discursivas del desarrollo sustentable, más que al conocimiento real de incorporación de las demandas específicas de las mujeres e indígenas que habitan en comunidades y zonas marginadas con serios problemas de abasto de agua o de degradación ambiental. Incluir las no necesariamente corresponde a las demandas sociales reales de una localidad o grupo, sino más bien se justifica la necesidad de contar con agencias de desarrollo que finalmente intervienen en la vida social y económica de la población beneficiada.

Incluir a las mujeres en proyectos o programas federales, estatales, municipales o en acuerdo interinstitucional entre los tres niveles de gobierno regularmente representa el poder nuevas clientelas, haciéndolas visibles y responsables, al incluirlas en programas de desarrollo sostenible. Estas clientelas son: la naturaleza es su dimensión ecológica (protección y conservación de los recursos naturales), el saber local y cultural de las mujeres; urbanas, zonas marginadas, rurales o

de comunidades indígenas. Más generalmente estriban en el discurso e incorporación grupos orden clientelar, siendo los beneficiados a estos programas, tan solo se cumple con parte de las propuestas internacionales “responsabilidad social”.

Actualmente la problemática ambiental señala a las mujeres no sólo como víctimas de los fenómenos ambientales, también subrayan la importancia de su participación para resolver la actual crisis ambiental del planeta, lo que hace imperativa la necesidad de investigación ambiental con perspectiva de género (Velázquez, 1996). De esta manera, la propuesta considera que “los saberes femeninos conjugados con los múltiples papeles de las mujeres como productoras, reproductoras y consumidoras, han orillado a las mujeres a crear y mantener habilidades integrativas con los sistemas complejos del hogar, de la comunidad y de su medio ambiente” Vizcarra, (2005: 519).

En el ámbito mundial, los discursos sobre género y medio ambiente retoman sin lugar a dudas estas capacidades femeninas, pero sin que las demandas reales sean escuchadas. Es decir, difunden la idea de que, por naturaleza, las mujeres cuidan mejor el ambiente porque de este cuidado depende la subsistencia familiar y comunal. Por ejemplo, hasta mediados de los años ochenta, Segunda Conferencia Internacional sobre la Mujer, en Nairobi 1985, se promovió Mujeres en el Desarrollo (MED). En dicha conferencia se subrayó el potencial del papel de las mujeres como administradoras de los recursos ambientales, su vulnerabilidad al cambio ambiental debido a su fuerte dependencia de los recursos ambientales y al hecho de que las iniciativas sobre desarrollo y medio ambiente necesitan apoyar las contribuciones de las mujeres. Esta propuesta tuvo gran influencia en los compromisos adquiridos en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Río de Janeiro, 1992), donde se retoman los lineamientos de la Agenda 21 respecto de la participación de la mujer en la ordenación nacional de los ecosistemas y la lucha contra la degradación del medio ambiente, la eliminación de la discriminación por motivos de género y en garantizar el acceso de las mujeres a los recursos (SEMARNAT, 2008). Pese a que en el capítulo 24, “Medidas mundiales a favor de la mujer para un desarrollo sostenible y equitativo”, tratan a las mujeres como un grupo vulnerable y sabiendo que ellas participan activamente en los movimientos ambientalistas, sus posturas y reclamos siguen vigentes hasta la última reunión de Johannesburgo en 2002, aun cuando en la Cuarta Conferencia Mundial se formuló el capítulo k de la Plataforma de Acción de Pekín en 1995. Los reclamos se encuentran en que las mujeres todavía no participan en la toma de decisiones y tampoco se han respetado los acuerdos a que se comprometieron los estados (ONU, 2002):

- Lograr la participación de mujeres en todos los niveles de toma de decisiones relativas al ambiente, incluyendo la ordenación de los ecosistemas, y en la lucha contra la degradación ambiental.
- Aumentar el número de mujeres en puestos de toma de

decisiones sobre medio ambiente y desarrollo.

- Integrar la perspectiva de género en las políticas y programas a favor de un desarrollo sostenible.
- Establecer mecanismos para evaluar los avances en políticas ambientales y de desarrollo sobre mujeres y velar para que éstas contribuyan y participen en ellas.

Considerar la posibilidad de programas que eliminan obstáculos que impiden la plena participación de la mujer en el desarrollo sostenible y la vida pública. Estos ejes estratégicos provienen de las propuestas de Género en el Desarrollo (GED), donde

se emplea la construcción de género como el punto clave para mediatizar las relaciones entre mujeres y hombres con el medio ambiente, convirtiéndolas en agentes de cambio. En este sentido, las posturas de MED quedan rebasadas, pues el ejercicio de empoderamiento económico centrado sólo en las mujeres ignoró que las formas de subordinación y discriminación en el acceso, uso, manejo y control de los recursos naturales se debe a las relaciones de género que persisten en diferentes sociedades que generalmente son jerárquicas, asimétricas y se perpetúan en las instituciones modernas y patriarcales, poniendo casi siempre en desventaja a las mujeres.

COMENTARIOS FINALES

Estos aspectos demuestran que en la relación mujeres-medio ambiente es compleja, pues es una región de desigualdades sociales y de género – y en un contexto de dominio neoliberal - las mujeres pobres, indígenas o campesinas se ven obligadas a luchar por las políticas ambientales. Frente a la degradación ambiental y a la desigualdad social y de género se han desarrollado diferentes propuestas que apuntan, en general, a reconocer que estos problemas conllevan intereses económicos de orden mundial. En este proceso de globalización es inevitable la conexión entre economía y medio ambiente (Agarwal, 2010), al tiempo que la degradación de los ecosistemas se vincula con Los grandes problemas socioculturales como la

pobreza, políticas ambientales. Es necesario diseñar políticas y programas que den respuesta a los lineamientos externos e internos den soluciones viables en el entorno de desarrollo, se instrumenten y ejecuten, sean participes instituciones y ciudadanía, con ello dar respuesta a la necesidad prioritaria sociales de integración de políticas públicas ámbito inclusión con perspectiva de género.

Así como de investigar interconexiones entre la perspectiva de género, el papel de las mujeres en la producción de cambios ambientales y la restructuración de política públicas en materia ambiental.

REFERENCIAS:

- Arizpe, L. (2015) Vivir para crear historia. México: Miguel Porrúa.
- Agarwal, B. (2010) Gender and Green Governance: The Political Economy of Women's. E.U: Universidad de Oxford.
- Bourdieu, P. (2002a) Intervenciones 1961 – 2001 ciencias sociales y acción políticas. México: Siglo XXI.
- _____ (1998b) Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción. México: Paidós.
- _____ (2000 c) La dominación masculina. España: Anagrama
- Barkin, David (2006) “Las contradicciones de la gestión del agua urbana en México”, en Colemans, D. (1990) Inteligencia emocional en la práctica. México.
- Coleman, J. (1990) Foundations of social theory. E.U: Cambridge, Belknap Press.
- Coleman, J. (1988) “Social Capital and the Creation of Human Capital”, American Journal of sociology 94. E.U.
- CONAGUA (2018) Estadística de Agua en México. México: SEMARNAT.
- Durston, J. (2002) Que es el capital social comunitario. Chile: CEPAL.
- Enciso, A. (2019) En el país 76 de cada 100 hogares consumen agua embotellada. Sesión Sociedad y justicia. La jornada. 23 de septiembre. México. Revisado 21 de septiembre de 2020. En: <https://www.jornada.com.mx/2019/09/23/sociedad/030n1soc>
- FAO (2010) Género y derecho a la tierra. E.U. Revisado el 2 de octubre de 2020. En: <http://www.fao.org/3/a-al059s.pdf>
- Agarwal, B. Gender and Green Governance: The Political Economy of Women's. E.U: Universidad de Oxford.
- Habermas, J. (2004) Historia y crítica de la opinión pública. España: Alianza.
- Heller, A. (2002) La revolución y vida cotidiana. España: Península.
- Shiva, V. (2004) Las guerras del agua. Contaminación privatización y negocio. España: Icara.
- SEMARNAT (2008) Programa hacia la igualdad de género y la sustentabilidad ambiental. México: SEMARNT.
- Soares, D. (2003) Género y ambiente: Una aproximación a las relaciones socio ambientales. Mujeres en red. El periódico feminista. La ventan, No. 17. México. p.p.140-143.
- Velázquez, M. (1996). Género y ambiente en Latinoamérica. México: UNAM.
- _____ (2003) “Hacia la construcción de la sustentabilidad social: ambiente, relaciones de género y unidades domésticas, en Tuñón, E. (Coord). Género y medio ambiente. México: Colegio de la Frontera Sur/ SEMARNAT/ Plaza Valdés.
- Vizcarra, I. (2005) El saber local ecológico femenino y la frontera científica, en N. Vázquez y J. Flores (Coord) Ciencia tecnología y género en

Iberoamérica. México: UNAM/Plaza Valdés.

Páginas electrónicas

<https://www.revistalevel.com.co/>

http://www.inegi.gob.mx/est/librerías/tabulados.asp?tabulado=tab_vil0b&c=783

www.profepa.gob.mx

www.semarnat.gob.mx

<http://www.Semarnat.gob.mx/participacionsocial/igualdaddegenero/Documents/PROIGESAM.pdf>

<https://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/agenda21spchapter24.htm>

La construcción masculina en los estudiantes de la licenciatura en Psicología campus Tlaxcala, UATX.

Beatriz Montiel Conde e Isaac Flores Zacapa

RESUMEN

La masculinidad no es sinónimo de hombre sino de un proceso social, estructural, cultural, subjetivo y de manera espontánea de los cuerpos masculinos, sino, de cómo tales cuerpos encarnan prácticas de género presentes en el tejido social, ¿Es que sólo hay miles de masculinidades discernibles entre sí que reflejan la existencia de grupos homogéneos de hombre? Dicho esto, la presente investigación tiene como objetivo caracterizar la construcción de la masculinidad a partir de los significados y vivencias de los estudiantes de psicología de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Para el desarrollo de la investigación se optó por utilizar una metodología cualitativa, permite describir las vivencias y conocer la construcción de significados de los estudiantes en su masculinidad. Concediendo a dar paso en reconocer sus formas de expresión y de cómo estos estudiantes ejercen su masculinidad, generando la identificación del tipo de masculinidad. Obteniendo como resultados que dicha masculinidad no sólo se construye de una manera de constructo social, sino sociocultural a partir de la naturalización en las instituciones del tipo de relación que se establece hombre a hombre. Generando así no solo una construcción de significados y vivencias desde la familia sino desde una reflexión personal en las situaciones que experimentan en su socialización. Es decir, desde una masculinidad hegemónica, subordinada, complaciente y marginada de la cotidianidad. Así mismo, tratando de propiciar de esta manera una autocrítica tanto de forma particular como colectiva, entorno a sus relaciones diarias, esclareciendo que no se pretende caer en el eterno retorno de etiquetar.

Palabras claves: Hombre, Tipos de masculinidades, Expresión y Relaciones.

ABSTRAC

Masculinity is not synonymous with man but with a social, structural, cultural, subjective and spontaneous process of male bodies, but rather with how such bodies embody gender practices present in the social fabric. Is it that there are only thousands of discernible masculinities that reflect the existence of homogeneous groups of men? That said, the present research aims to characterize the construction of masculinity based on the meanings and experiences of psychology students at the Autonomous University of Tlaxcala. For the development of the research, it was decided to use a qualitative methodology, it allows describing the experiences and knowing the construction of meanings of the students in their masculinity. Giving way to recognize their forms of expression and how these students exercise their masculinity, generating the identification of the type of masculinity. Obtaining as results that said masculinity is not only built in a way of social construct, but also sociocultural from the naturalization in the institutions of the type of relationship that is established man to man. Thus generating not only a construction of meanings and experiences from the family but from a personal reflection on the situations they experience in their socialization. That is, from a hegemonic masculinity, subordinate, complacent and marginalized from everyday life. Likewise, trying to promote in this way a self-criticism both individually and collectively, around their daily relationships, clarifying that it is not intended to fall into the eternal return of labeling.

Keywords: Man, Types of masculinities, Expression and Relationships.

INTRODUCCIÓN

Campo Problemático

Se trata no solo de llegar de una manera profunda a la construcción de una masculinidad abordada desde la psicología, sino en esta autocrítica o posible conflicto que tienen los hombres al aceptar la realidad de su género, el miedo que se llega a semejar en la pérdida de aquellas ventajas de las que son acreedores con su participación de la reproducción de los modelos de cómo deben ser o como deben vivir esta masculinidad para ser reconocidos como hombres.

Abordando la investigación desde la perspectiva de género debido a las reflexiones respecto a éste, las cuales nos emergen de forma directa e indirectamente a las consecuencias sociales y subjetivas que acarrea el hecho de pertenecer a uno u otro sexo.

Por el momento se ha interactuado con cierta muestra a partir de la creación de un escenario para que nosotros como investigadores visibilizáramos desde los sujetos sus realidades. Emergiendo el reto de esta autocrítica a partir de la

aceptación de su realidad, visibilizando todos aquellos factores que interviene en la introyección del cómo vivir, reconocer y expresar su masculinidad contemplando aquellos elementos socioculturales que intervienen en dicho proceso, como lo son el ámbito institucional, familiar y social.

Detección del Problema

Si en determinado momento se necesitó que las mujeres pudieran construir su propio conocimiento, para evidenciar el lugar de discriminación que ocupaban socialmente, era necesario poder entender cómo los hombres hacían lo propio, emergiendo así la necesidad de ver cómo ellos podían también construir e imaginar una definición de sí mismos y cómo significaban la relación entre los géneros (Messerschmidt, 1999). Dicho esto, llegamos al punto de cuestionar si los estudiantes realmente reconocen el proceso de construcción entorno a su masculinidad partiendo de sus vivencias las cuales generan la forma de expresión, tomando como un factor de gran importancia de este reconocimiento como lo es el estudiar la licenciatura de psicología y el impacto que ocasiona, o solo siguen reproduciendo un patrón correspondiente a su género con lo que este es o debe ser, de acuerdo a la masculinidad que más predomina.

Estado del Arte

El modelo patriarcal ha sido una de las formas más silenciosas en las que los hombres viven la inequidad de Género como lo menciona Dávila, Valentina y Medina (2018), ya que esto ha traído una serie de implicaciones que desencadenan una afectación a estas personas en aspectos como la limitada capacidad de expresar sentimientos, el desgaste físico y abuso en los trabajos y una necesidad de demostración constante de que se es hombre.

Y es que para poder discutir sobre masculinidades es necesario abordar el sistema sexo-género. Él se refiere a características biológicamente determinadas e invariables del hombre y la mujer, mientras que el género señala las características socialmente construidas que forman la definición de lo masculino y femenino en diferentes culturas. Se entiende como la red de rasgos físicos y de personalidad, actitudes, sentimientos, valores y conductas.

La diversidad de manifestación género se discute el acceso diferencial del hombre poder, el predominio de la masculinidad hegemónica y las resistencias al dominio dicha masculinidad. Se destaca el tema del poder como elemento constitutivo de la identidad masculina y es que: “El deseo de poder y control forma la parte fundamental de nuestra masculinidad y también la esencia misma del proyecto de convertirse en hombre.”

En la formación de un individuo no solo influyen aspectos de orden religioso y político, sino que este proceso al cual en su aporte el autor llama socialización, involucra nociones acerca de lo que es aceptable, decente o adecuado en el comportamiento de un hombre y de una mujer.

Y es que ver esto desde las vivencias nos genera indagar en los significados que los hombres otorgan a la re-significación de la masculinidad desde la violencia que han vivido en el hogar donde se va fundamentada en la teoría de género y como lo menciono Simone de Beauvoir las principales teóricas que ha cuestionado las desigualdades de las mujeres y la violencia justificada en una diferenciación biológica que las ubica como propiedad del hombre.

Cómo lo dice Risueño (2008) en su análisis desde la teoría de género, la masculinidad es un conjunto de significados cambiante, difíciles de aprehender, no existe más que oposición a lo femenino, es por eso que va construyéndose a través de las relaciones del hombre consigo mismo, con los otros y su entorno; es así una construcción que se da en tiempo y a través de él. La masculinidad es una conquista diaria, pero también es una posición que debe lograrse y mantenerse.

La familia representa el primer encuentro con el exterior del niño e implica la transmisión de los valores y pautas normativas bajo las cuales se rige el grupo social de pertenencia, donde transmite el ideal de masculinidad hegemónica y es que esta inscribe como un conjunto de prácticas normativas respecto a lo que define a un sujeto como hombre o no, trae consigo la dificultad para reconocer los procesos de dominación masculina tanto hacia las mujeres como a las formas de masculinidad que no encajan con el ideal, sin embargo esto no implica la inexistencia de la violencia hacia a ellos, ya que la violencia va mucho más allá de sus prácticas explícitas. La dominación tiene un vínculo indisoluble con la violencia, por ello la necesidad de indagar en los procesos subjetivos legitimadores.

Debates, poder y formas de operar la masculinidad.

La postura biológica, expuesta anteriormente, explica lo masculino a partir de una visión inmutable, el sexo, que está determinado por la genitalidad. Sin embargo, la masculinidad (y no el sexo masculino) puede analizarse no como un fundamento estático o una naturalización de las prácticas de los hombres, sino como un constructo social.

En la década de 1970 la masculinidad es sometida por distintos investigadores anglosajones a una crítica conceptual y social. Conell (1997, citado por Bermúdez, 2013) nos plantea que el conflicto del carácter relacional de la masculinidad, la necesidad de estudiar las relaciones de poder y de analizar el carácter histórico del género a partir de aportes de la sociología, la antropología y el psicoanálisis. La importancia en los estudios de género es reconocer una estructura compleja para la configuración de lo femenino y lo masculino en la que se superponen varias lógicas diferentes: la masculinidad debe ser ubicada de acuerdo en función de las relaciones de poder, relaciones de producción y el deseo sexual.

Dicho esto, anteriormente se identifican 3 formas de operar de la masculinidad que se refuerzan conjuntamente. El primer elemento que es la violencia contra las mujeres, no puede ser

confrontado con éxito sin poner en entredicho al mismo tiempo las otras dos formas de la tríada.

Todo esto requiere entonces un desmantelamiento de la zona de alimentación social de la violencia sintetizada en: lo patriarcal, la heteronormatividad, el sistema económico discriminatorio, y las prácticas autoritarias. Estos tres elementos de la violencia masculina: que se ejerce hacia las mujeres, hacia otros hombres y hacia ellos mismos, más las sociedades en las que florecen se alimentan y constituyen mutuamente.

Los hombres pobres y desposeídos son y siempre fueron víctimas de otros hombres. Entender cómo se obtiene y se ejerce el poder de los hombres requiere insertar el análisis del mismo en el contiene de las relaciones estructurales y en los diversos escenarios en que se expresa. También es necesario entender la vinculación del poder con el sistema de clases sociales, las desigualdades, el racismo, la violencia y otros dispositivos de opresión exclusión económica y social.

El poder se entiende, tradicionalmente, como la capacidad para dominar, reprimir, controlar o subordinar los actos, deseos y los espacios del otro, de a que no lo tiene. Desde esa óptica, el poder exige obediencia y presupone la capacidad para sancionar a quienes lo resisten o no acatan las exigencias y mandato de quien lo tienen y lo ejercen. Se entiende que el poder de algunos radica en la falta de poder de otros.

Construcción de la masculinidad.

La masculinidad se crea a partir del contexto en el que el individuo interactúa, y este define los modelos de masculinidad y feminidad. El modelo de masculinidad puede dividirse en dos uno en el que identifique la masculinidad patriarcal y otro que exprese equidad de género. El primero parte de la idea de superioridad del hombre sobre las mujeres, mientras que el segundo equilibra dicha relación, considerando que los roles sociales son dados por preferencias y aptitudes personales.

Otros autores proponen que la construcción de las identidades masculinas no se ha dado en vacíos socioculturales, sino que de forma contraria, éstas se construyen al interior de entornos institucionales específicos como en las relaciones de pareja, al interior de la familia o en las interacciones cotidianas entre hombres y mujeres, y por lo tanto, se transforman a través del tiempo y del espacio, o sea, en la historia y en la sociedad, sin contar, los elementos subjetivos como una variable más (Kaufman,1995).

Si se erradica la violencia se trata, de los tres elementos que se deben acabar recíprocamente. Lo anterior permite relacionar la construcción social de la masculinidad con el concepto de hegemonía y con el ejercicio de poder.

La construcción social de la masculinidad no ha estado escindida del ejercicio de la violencia. La violencia es una práctica constante de la masculinidad, no es posible

desconocer esto. A propósito de las acciones violentas que ejercen ciertas identidades masculinas, hay una realidad violenta que condiciona la identidad masculina. Lo vital de este planteamiento es que identifica no sólo la violencia de los hombres contra las mujeres, sino además la violencia entre hombres y la violencia del hombre hacia sí mismo. Denominado a esto la violencia triádica.

Niveles y tipos de masculinidad.

Como se menciona anteriormente a lo que sugiere Conell con las 4 tipologías de la masculinidad; es la impresión de que todos los hombres son poderosos o tratan de serlo, es necesario matizarla ante el hecho de que hay hombres que no tienen poder. Existen hombres subordinados a otros hombres incluso a mujeres que se evalúan a sí mismos como seres desprovistos de poder. En situación responde a que el poder de la masculinidad se construye y se expresa en forma desigual en las relaciones sociales y se articula con las desigualdades existentes en las sociedades.

La masculinidad tradicional; en amplias capas de la sociedad, todavía se mantiene una visión dogmática de cómo debe ser lo masculino. Así, se dice que el hombre debe ser fuerte, es decir, que debe soportar estoicamente los problemas que le presenta la vida. Debe reaccionar agresivamente a todo ataque, dejando claro que es una persona que no es fácil de pisar y que nunca se rinde. Además, comparte con el resto de hombres una sensación de “manada” que le da seguridad, de ahí que, cuando hablan con otros hombres sobre las mujeres suelen hacer gestos de “tú ya me entiendes”.

Pero la masculinidad tradicional no se reduce a unas reglas sobre cómo debe ser un hombre, sino que también estipula como NO debe ser un hombre. Aquí encontramos que, básicamente, un hombre se define por que NO es una mujer, y una gran parte de su comportamiento irá encaminado a dejar claro que no hay que identificarle como tal.

La masculinidad estereotipada puede estar muy asociada con problemas de ansiedad y de depresión. También suele generar problemas familiares, sexuales, de pareja o en los lugares de trabajo. A la vez se produce una completa pobreza emocional que impide a estos hombres disfrutar de la vida como tal, ya que no saben profundizar en lo que les está sucediendo cuando les sucede algo bueno. Es decir, que no solo influye sobre los demás de manera negativa, sino que también lo pasan mal ellos mismos.

Nuevas masculinidades; debido a las limitaciones que impone la masculinidad tradicional en el comportamiento, las nuevas masculinidades abren un nuevo campo de experimentación en el que los hombres tomamos parte activa en cómo queremos ser, eliminando en la medida de lo posible las influencias de la educación recibida. Se le llama nuevas masculinidades, en plural, para manifestar el deseo de que sea un concepto múltiple, donde tenga cabida la diversidad de opciones y no

una única forma de masculinidad.

Objetivos

- Caracterizar cómo se construye la masculinidad de los estudiantes de Psicología

Particulares:

- Conocer los significados que los estudiantes de Psicología atribuyen a sus vivencias.
- Describir las vivencias que los estudiantes de Psicología asociación a la construcción de su masculinidad.
- Reconocer que formas de expresión ejercen los estudiantes de Psicología para expresar su masculinidad.
- Identificar que masculinidad reconocen los estudiantes de Psicología.

Pregunta de Investigación

¿A través de que los estudiantes de psicología construyen su masculinidad?

Detonadoras:

¿Cómo influye la significación de “lo masculino” en la construcción de la masculinidad?

¿A partir de que vivencias construyen su masculinidad los estudiantes de psicología?

¿Cuáles son las formas de expresión que han aprendido y ejercen los estudiantes de psicología?

En la actualidad, ¿Qué tipo de masculinidad reconocen los estudiantes de psicología?

Justificación

El término “masculinidad ha sido múltiplemente definido,

complejizado y debatido en sus significados. Teniendo, así como objetivo principal caracterizar como se construye la masculinidad de los estudiantes de la licenciatura en psicología. Así el interés reside en adentrarse a los significados adjudicados al término “masculinidad” desde vivencias propias de los hombres, obteniendo información a través de las practicas que los formas sistemáticamente partiendo de que son sujetos de carne y hueso.

Generando espacios mediante los cuales los estudiantes puedan llegar a una autocrítica entorno a la construcción de su masculinidad y el tipo de esta que admiten practicar teniendo en cuenta y reconociendo los factores que participan durante el proceso, para dejar de ver al hombre como un simple objeto de estudio o herramienta, buscando de esta manera trascender de la teoría a la práctica, es decir, las teorías están creadas para organizar lo que sabemos y explicar lo que significa y cada una trata con partes de la realidad, pero con frecuencia las partes son muy diferentes. Siendo esta la razón por la que no se pretenden considerar como únicas y absolutas las teorías ya existentes entorno al término, ya que no se habla de algo estático, más bien de algo construido subjetivamente y que por esta razón debe ser contextualizada. Por lo que se busca construir información que llegue más allá de la idea de homogeneización del término, esto último fue arrojado en los resultados de investigaciones realizadas previamente en los periodos primavera-otoño 2018.

Si bien no se llega a beneficiar a nadie de forma directa debido a la falta de interés que existe en la población hacia la masculinidad toxica, definiendo esta como la demanda social del actuar respecto al rol de género correspondiente, surgiendo la dicotomía del tener o querer ser.

METODOLOGÍA

La presente investigación se realizó desde el enfoque cualitativo que destaca cualidades de eventos, hechos, personas, situaciones, comportamientos e interacciones de la Masculinidad. A partir del método observación participante y acción-participación se generara ambientes de trabajo como, un taller con título “¿y tú qué tipo de hombre eres? (asistiendo 4 varones) y un Grupo Focal titulado “Construyendo tu Masculinidad”(asistiendo 25) dirigido a los sujetos masculinos de la Facultad de Trabajo Social, Sociología, Psicología y Psicoterapia de la Uatx, Campus Tlaxcala, con el objetivo de que los varones, reconocieran las experiencias, pensamientos, actitudes y creencias del ser varón, desde el plano reflexión y autocrítica de ser estudiantes de la Licenciatura en Psicología, es decir sujeto-profesional.

Desdó el método narrativo, permitió utilizar la técnica de la entrevista semi-estructurada y el desarrollo de estos talleres y grupos focales, para generar la observación-acción-participante en el acercamiento con los jóvenes estudiantes en la formación, interacción y la agencia de lo denominado masculinidad. La información obtenida dentro de estos ambientes y la entrevista, se refirieron al sentido de hechos, sentimientos, opiniones, emociones, normas, acciones y valores o conductas ideales desde la subjetividad de los varones en el encuentro cara a cara de expresar, vivir y construir la masculinidad en sus relaciones cotidianas. Es decir comprender sobre lo que saben, piensan y creen en el hecho de ser y deber ser varón.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los cuerpos masculinos ante la dimensión de la vivencia parte de la construcción en el enlace que se crea entre las situaciones que experimentan otorgándole un significado en lo cual la valencia emocional es expuesta a través de los sentidos que

producen un conocimiento durante el aprendizaje de ser varón.

En el Grupo Focal “Construyendo tu masculinidad”, las situaciones que viven los sujetos en la masculinidad, involucran

los agentes de socialización que facilitan el proceso de formación de identidad y apropiación de conceptos durante la familia adentrándose en los introyectos, reglas y normas que se marca en la forma que se debe expresar la masculinidad en las adaptaciones de pensamientos, actitudes, acciones en la vestimenta y lo que respecta en sus relaciones eróticas/afectivas en los espacios de interacción continua como lo son casa, trabajo, estudio, pareja y familia para el manejo de estos cuerpos.

Los sujetos masculinos enmarcaron que, el varón puede ser fuerte e inteligente, pero desde su contenido-relación no es obligación ni necesario etiquetarse de esa forma del deber ser; los jóvenes en participación en este ambiente de trabajo lo mencionan de la siguiente forma:

-“no hay una forma específica que nos defina o que nos tenga que caracterizar, es mas solo se debería de apoyar a los demás por el hecho de ser seres humanos buscando el respeto, el amarse el uno mismo, el cuidarse y tener responsabilidades como varones”-.

Mientras que en el taller “¿y tú qué tipo de hombre eres? En la dimensión cultural estos individuos se construyen constantemente en sociedad y por ende pueden dejarla de lado o ejercer los sentidos, experiencias o los significados que atribuyen a lo que es o deben de ser. Emergiendo los tipos de masculinidades que se crean a partir del contexto y el modelo en que se identifican para manejar su vida de una manera patriarcal o de equidad es decir lo naturalmente biológico o los estereotipos masculinos. Pero esto parte del reconocimiento de la masculinidad que ellos reconocen de un hombre a otro de manera aceptable o rechazan; esto en la operación de relación que exista de hombre a mujer y de hombre a hombre dando a descubrir una toxicidad en vivir de esta forma su masculinidad.

Comprendiendo lo biológico natural que es a partir de lo que ellos determinan género, el tener testículos que eso ya los hace hombre y contrarios a lo femenino, el ser fuerte, el ser superior a la otredad, o incluso que la masculinidad no existe solo son hombres. El ser el sustento y la protección que da satisfacción al llevar un control pero que a la vez se percibe el constructo social que esto es.

Llegando a una conclusión de su masculinidad, en el hecho de entenderla comenzando por las ideas biológicamente deterministas y comprendiendo de la noción de que no existe una sola forma de ser hombre; ya que estas ideologías surgen ante la cultura que estamos emergidos en decir lo que debe de ser un hombre ,no solo en una complexión que demuestre una protección continua de las personas que está rodeada sino de igual manera de lo que se espera de esta al construir la imagen de ser un proveedor que le dará autonomía y una identidad como hombre, de que es importante, pues como no los relataban : -“yo como hombre debo de cuidar a mi pareja ,tengo que buscar siempre su bienestar”-; pero tomando el concepto vivencia

existencial del aquí y el ahora comprendiendo el pasado como un momento dado para el aprendizaje y el futuro como la posibilidad para la planificación, sin vivir en función de ambos.

Dentro de la entrevista, la transformación de estos cuerpos se da ante los parámetros psicosociales de la masculinidad enfatizándose más en las características físicas, dejando de lado la parte de lo que siente, piensa y quiere el hombre a lo que se le ha impuesto buscar desde una independencia económica que dirá que eso ya lo hace útil , el establecimiento de una pareja que le dará seguridad no solo a ella o el sino desde la que se tiene a el mismo y posiblemente de una familia que lo lleva a alejarse a lo que se denomina lo femenino dando por hecho que lleva un control que generada poder no solo de hombre a mujer sino de hombre a hombre y como lo plantearon -“no hay hombre más hombre que yo y para ver que esto era así lleve su atención a lo que yo puedo ser y el no- ;generando nuevamente esa lucha de poder concibiendo la energía, la vitalidad y agilidad como características varoniles de manera muscular y autónoma.

Al descubrir lo naturalizado de esta forma de ser varón, se nota de lo arraigado y de lo erróneo que el hombre lleva a su vida ante la satisfacción de roles que le generan una zona de confort y otras que lo atan, generando la incógnita de ¿quién son? aferrándose a la preservación de ciertas características que les parecen cómodas como es el caso de seguir siendo esas figuras de seguridad, dominantes, protectores, de cuidar, de ser fuertes y de incluso llorar al ver la respuesta de la otredad. Y es que este esfuerzo que los hombres realizan a lo largo de su vida por mostrar lo que se considera que es viril, se convierte en un sujeto “para sí”, sino en un sujeto “para la imagen de si” de acuerdo al estereotipo de género a costa de su alienación como persona.

Se aprecia la influencia de los paradigmas dominantes en los grupos sociales sobre cada uno de los individuos dificultando el cuestionamiento de ellos por naturalizar. Es así como en distintos momentos se hacen presentes las paradojas a las que se hace frente cuando se intenta profundizar desde la realidad misma de cada hombre el concepto de masculinidad y lo que este engloba, desde el entorno social y cultural del que se es perteneciente, mismo que nos genera una idea de que en la actualidad existe un nuevo o nuevos modelo(s) de hombre, dando paso a una categorización dentro de la población masculina que según los aspectos particulares de los que estos sean poseedores, de los cuales muchas veces ni ellos son conscientes o incluso las manejan a lo que mejor les convenga ante las situaciones de pareja, -“Yo soy un nuevo hombre porque ya dejo pagar a las chicas”-; dando paso a cuestionar y no volver a clasificar lo que es o no debe de ser un hombre que genere daños a él sino a terceros que no sea una lucha constante de quien es más , si no ¿Quiénes quieren ser?

CONCLUSIÓN

El género produce un imaginario social con una eficacia simbólica contundente y al dar lugar a concepciones sociales y culturales sobre la masculinidad y la feminidad, es usado para justificar la discriminación por sexo (sexismo) y por prácticas sexuales (homofobia). Al sostenimiento del orden simbólico contribuyen hombre y mujeres, reproduciéndose y reproduciéndolo. Los papeles cambian según el papel y el momento, pero los hombres y mujeres por igual son los soportes de un sistema de reglamentaciones, prohibiciones y operaciones recíprocas en sus interacciones continuas a grupos a pertenecer y cumplir socialmente que va de la familia, escuela e individuos.

Se evidencia en los alumnos, en la creación de estos ambientes de trabajo, que no hay una sola forma de ser hombre, incluso es sustancial hacer mención de que esto no exenta la presencia de una idea dualista que consiste en la necesidad de entender las cosas en términos de una contra otra, perdiéndose así la riqueza de una visión integradora y transformadora del hombre con su entorno. Nos lleva a un retorno entorno de ¿quién construye a quién? Y para que lo construyen de tal singularidad.

Dicho lo anterior en una reflexión personal, la masculinidad, las masculinidades, el ser hombre en cada contexto social parece ser, en ocasiones, un desafío, un deber, demostración o prueba. Se habla de una rueda entre represión y naturalización ante el tener que mantener el estereotipo de ser hombre. Pero seguramente hay de todo, como lo identificamos: los que lo sufren y los que lo disfrutan (siendo esto que durante el

acercamiento a los alumnos pudimos notar esta dicotomía en el sentido en que hay algunos hombres que exteriorizaron su sentimiento de olvido debido a la gran importancia que en la actualidad ha ido adquiriendo el feminismo en lo que a este respecta, por otro lado, hay quienes aún dicen que el ser hombre es fácil, ya que, esto pareciera otorgarles ciertas ventajas dentro de la sociedad).

Es importante mencionar que durante el recorrido de la presente investigación logramos obtener una gran diversidad en cuanto a datos de los alumnos, ya que, estos fueron los más transparentes posible. Al hablar de hacerse hombre, implica un proceso de construcción permanente e inacabada, en el que se incorporan muchos de los elementos que social y culturalmente dan cuerpo a la noción de “masculinidad”, entorno a sus relaciones que van de hombre a hombre y hombre-mujer; ante los diversos tipos de masculinidades expuestas y de-construidas a conocer.

¡La lucha no solo está en el cuerpo masculino, sino de quien quiera luchar para ya no ser oprimido! Llegando a esta crítica, que a nosotros como investigadores nos dan la apertura a nuevos horizontes entorno a la masculinidad, en sus tipos, en sus formas de expresar, vivir y operacionalizar en la cotidiano, entre la existe diferencia del contexto de profesión para que esta deconstrucción se logre, es decir, la construcción de la masculinidad se modifica del contexto de ciencias sociales a ciencias exactas o ¿Cuántos varones queremos seguir inmersos en estas formas de ser y deber varón en la masculinidad?

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barrera-Herrera, A. (s. f.). *Adulthood Emergent and cultural characteristics of the stage in Chilean university students*. Scielo. Recuperado 14 de octubre de 2020, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082017000100005#:text=Desde%20el%20punto%20de%20vista,de%20ellos%20tampoco%20siente%20que
- Bermúdez, M. D. M. (2013, 27 marzo). *The concept of hegemonic masculinity: critical notes from the work of Pierre Bourdieu*. Scielo. https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2013000100015#:text=Connell%20sostiene%20que%20la%20masculinidad,de%20un%20personaje%20masculino%20real.&text=Debemos%20reconocer%20que%20el%20modelo,se%20prefiere%20de%20estructura%20social
- Dávila, Marín, & Medina. (2018, 13 julio). *VIVENCIA DE LA MASCULINIDAD EN HOMBRES DE TRES GENERACIONES*. Memoria Congreso. http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/10400/Vivencia_masculinidad_hombres%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Orlando Mella. (2000, 27 febrero). *GRUPOS FOCALES (“FOCUS GROUPS”). TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA*. CIDE. <http://files.palencque-de-egoya.webnode.es/200000285-01b8502a79/Grupos%20Focales%20de%20Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Kaufman. (1995, 13 abril). *LOS HOMBRES, EL FEMINISMO Y LAS EXPERIENCIAS CONTRADICTORIAS DEL PODER ENTRE LOS HOMBRES*. *Theorizing Masculinities*, Thousand Oaks, Sage Publications, 1994, pp. 142-165. <https://www.michaelkaufman.com/wp-content/uploads/2008/12/los-hombres-el-feminismo-y-las-experiencias-contradictorias-del-poder-entre-los-hombres.pdf>
- Rojas Solís, J. L. (2016). *Hombres maltratados. Masculinidad y control social*. *Ra Ximhai*, 03(2), 225-228. <https://doi.org/10.35197/rx.12.01.e1.2016.14.jr>
- Ruiseñor, E. G. S. (2008, 3 agosto). *La masculinidad desde una perspectiva sociológica: Una dimensión del orden de género*. scielo. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732008000100004

ANEXOS

ANÁLISIS CATEGORIAL

Dimensión	Definición de la dimensión	Categorías	Definición de categorías	Subcategoría	Planteado	Emergente
Vivencias	Las vivencias son el enlace que se crea entre situaciones que experimenta un individuo a lo que este percata y entiende ante estas; por eso es que estas varían de acuerdo a los sujetos, pues aunque dos personas experimenten la misma situación cada uno le dará un significado diferente.	Significados	Es la valencia emocional de un individuo puesta sobre alguna experiencia.	Sentidos Experiencias	Conocimiento Aprendizaje	Reflexión personal
		Situaciones	Son experiencias que viven los participantes que han construido su idea de masculinidad e involucran los agentes de socialización que facilitan el proceso de formación de identidad y apropiación de conceptos en las personas.	Familia académica	Introyectos Reglas	
		Expresión de la masculinidad	Son aquellas adaptaciones de pensamientos, actitudes, acciones en la vestimenta y lo erótico/afectivo para expresar su masculinidad en los diferentes espacios sociales en los que interactúan (casa, trabajo, estudio, pareja y familia)	Pensamientos Actitudes Acciones Vestimenta Relación Erótico/Afectivo	Cuerpos	
Cultural	El individuo se construye en sociedad y por ende puede desentenderse o ejercerse ante el acceder a los sentidos, experiencias, significados que los hombres atribuyen a lo que ellos viven ante el interés por preservar determinadas características físicas y sociales que definen lo masculino en los distintos momentos de su vida, es decir lo que es o deben de ser.	Reconocimiento de masculinidades	La masculinidad que reconoce un hombre a otro de manera aceptable, rechazan te o indiferente.	Relación hombre-mujer Relación hombre -hombre	Formas de operar la masculinidad poder	Masculinidad Tóxica
		Tipos de masculinidades	Se crea a partir del contexto en el que el individuo interactúa, y este define el modelo al cual se identifica en dos vertientes la patriarcal y equidad de género uno desde una postura natural-biológica y la otra ante de construir los estereotipos masculinos.	Hegemónica Subordinada Marginada Complaciente		

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Planteados	Ítems/Ambientes de Trabajo	Deducciones	Interpretación	Conclusión.
<p>No llora Siempre gana Es alto Fuerte Feo Formal Voz gruesa Rudo violento Mujeriego Proveedor Protector Caballeroso Confianza en sí mismo Útil El que carga las cosas pesadas Inteligente Serio Importante Lleva el control</p>	<p>¿Qué es para ti ser hombre? ¿Qué es para ti masculinidad? Describe de qué forma vives tu masculinidad. ¿Cuáles han sido las formas en la que ha experimentado su masculinidad? ¿Cómo es la vestimenta de un hombre? ¿Qué buscas en tus relaciones de pareja? ¿Qué características debe de tener un hombre físicamente? ¿Qué características sociales debe de cumplir un hombre? ¿Es difícil ser hombre? / ¿Por qué? ¿En qué situaciones debe de entrar un hombre? ¿Cómo te ha dicho tu familia que debe de ser un hombre? ¿Tu percepción de la masculinidad cambio al ingresar a la licenciatura en Psicología?</p>	<p>Biológico-Natural: pertenecer al género masculino, tener testículos, características fisiológicas, condición biológica y genética; nacer con pene, es rudo, fuerte, lo que nos hace diferente a las mujeres, comportamiento superior ante la mujer, la masculinidad no existe solo somos hombres. Gozar mis relaciones íntimas llevando el control. Social: respeto, amor propio, ser el sustento y protector de la familia, no estar por encima de los demás, condición social, es el que aporta en todo, rol dominante, responsable, atento, constructo social, conjunto de ideas sociales atribuidas a un hombre, rol que emplea el hombre en su contexto. Caballerosidad, Subjetivo: Fuerte, inteligente, no hay nada específico que defina a los hombres, carácter fuerte, liderazgo, estereotipo, apoyar a los demás pues todos somos seres humanos, respetarme, amarme, cuidarme, haciendo deberes y responsabilidades.</p>	<p>La masculinidad para entenderla comienza por entender las ideas biológicamente deterministas y comprendiendo de la noción de que no existe una sola forma de ser hombre; ya que estas ideologías surgen ante la cultura que estamos emergidos en decir lo que debe de ser un hombre ,no solo en una complexión que demuestre una protección continua de las personas que está rodeada sino de igual manera de lo que se espera de esta al construir la imagen de ser un proveedor que le dará autonomía y una identidad como hombre, de que es importante, pues como no los relataban : “yo como hombre debo de cuidar a mi pareja ,tengo que buscar siempre su bienestar”; pero tomando el concepto vivencia existencial del aquí y el ahora comprendiendo el pasado como un momento dado para el aprendizaje y el futuro como la posibilidad para la planificación, sin vivir en función de ambos. La transformación de estos cuerpos se da ante los parámetros psicosociales de la masculinidad enfatizándose más en las características físicas, dejando de lado la parte de lo que siente, piensa y quiere el hombre a lo que se le ha impuesto buscar desde una independencia económica que dirá que eso ya lo hace útil , el establecimiento de una pareja que le dará seguridad no solo a ella o el sino desde la que se tiene a el mismo y posiblemente de una familia que lo lleva a alejarse a lo que se denomina lo femenino dando por hecho que lleva un control que generada poder no solo de hombre a mujer sino de hombre a hombre y como lo plantearon “no hay hombre más hombre que yo y para ver que esto era así lleve su atención a lo que yo puedo ser y el no ;generando nuevamente esa lucha de poder concibiendo al energía, la vitalidad y agilidad como características varoniles de manera muscular y autónoma. Al descubrir lo naturalizado se nota de lo arraigado y de lo erróneo que el hombre lleva a su vida ante la satisfacción de roles que le generan una zona de confort y otras que lo atan, generando la incógnita de ¿quién son? aferrándose a la preservación de ciertas características que les parecen cómodas como es el caso de seguir siendo esas figuras de seguridad, dominantes, protectores, de cuidar, de ser fuertes y de incluso llorar al ver la respuesta de la otredad. Y es que este esfuerzo que los hombres realizan a lo largo de su vida por mostrar lo que se considera que es viril, se convierte en un sujeto “para sí”, sino en un sujeto “para la imagen de sí” de acuerdo al estereotipo de género a costa de su alienación como persona.</p>	<p>Apreciando el cómo frecuentemente estamos inmersos a paradigmas que no se cuestionan, por el contrario se alimentan y reproducen como si se tratara de realidades inmodificables de la naturaleza. Es así como en distintos momentos se hacen presentes las paradojas a las que se hace frente cuando se intenta profundizar desde la realidad misma de cada hombre el concepto de masculinidad y lo que este engloba, desde el entorno social y cultural del que se es perteneciente, mismo que nos genera una idea de que en la actualidad existe un nuevo o nuevos modelo(s) de hombre, dando paso a una categorización dentro de la población masculina que según los aspectos particulares de los que estos sean poseedores, de los cuales muchas veces ni ellos son conscientes o incluso las manejan a lo que mejor les convenga ante las situaciones de pareja “Yo soy un nuevo hombre porque ya dejo pagar a las chicas”; dando paso a cuestionar y no volver a clasificar lo que es o no debe de ser un hombre que le genere daños a el sino a terceros que no sea una lucha constante de quien es más , si no ¿Quiénes quieren ser? Se evidencia en los alumnos que no hay una sola forma de ser hombre, incluso es sustancial hacer mención de que esto no exenta la presencia de una idea dualista que consiste en la necesidad de entender las cosas en términos de una contra otra, perdiéndose así la riqueza de una visión integradora y transformadora del hombre con su entorno. Nos lleva a un retorno entorno de ¿quién construye a quién? Y para que lo construyen de tal singularidad. La lucha no solo está en el cuerpo masculino, sino que este quiera luchar para ya no ser oprimido.</p>

El Buzón de Pacioli

Edición Especial
MEMORIAS III CONGRESO INTERNACIONAL DE GÉNERO
Año XX | Número 114 | Octubre 2020
ISSN 2594-2026
Instituto Tecnológico de Sonora
www.itson.mx/pacioli