

EDGARD FERNANDO PACHECO LUZA Y CRAYLA ALFARO AUCCA. (EDS)



# MUJER EN LAS AMÉRICAS

BRECHA DE GÉNERO  
EN UN MUNDO GLOBAL



Universidad  
Andina  
del Cusco

**HIGH RATE  
BOOKS**  
BY HIGH RATE CONSULTING



## **MUJER EN LAS AMÉRICAS BRECHA DE GÉNERO EN UN MUNDO GLOBAL**

WOMEN IN THE AMERICAS. GENDER GAP IN A GLOBAL WORLD

USA, Octubre/October 2023

### **Comité científico / Scientific committee**

Morela Pereira Burgos, Universidad del Zulia, Venezuela.

<http://orcid.org/0000-0003-4331-1530>

Juan Antonio Fernández, Universidad Autónoma Indígena de México, México.

<https://orcid.org/0000-0002-9297-9812>

William Jesús Rojas-Gutiérrez, Universidad Privada San Juan Bautista SAC, Perú.

<https://orcid.org/0000-0001-5296-2971>

Katerín Taboada Rosell, Universidad Andina del Cusco, Perú.

<https://orcid.org/0000-0002-3700-2937>

**Cómo citar / How to cite:** Pacheco Luza, E., Alfaro Aucca, C. (eds). (2023). *Mujer en las Américas. Brecha de Género en un mundo Global*. Universidad Andina del Cusco / High Rate Consulting. <https://doi.org/10.36881/brechagenero>

**Portada / Cover:** Ronald Morillo

**Diseño / Graphic design:** Equipo de diseño High Rate Consulting Co

**Revisión de estilo / Style review:** Fidas Arias Odón

**ISNI High Rate Consulting:** <https://isni.org/isni/0000000492376119>

**ISBN:** 979-8-9875607-5-4 | **e-ISBN:** 979-8-9875607-6-1

High Rate Consulting, Corp. Plano, TX. 75025 | Phone: +1 786 566 0795 | Email: [wile@higrateco.com](mailto:wile@higrateco.com)



**MUJER EN LAS AMÉRICAS**  
**BRECHA DE GÉNERO EN UN MUNDO GLOBAL**

Edgard Fernando Pacheco Luza  
Crayla Alfaro Aucca  
(Editores)



## **MUJER EN LAS AMÉRICAS. BRECHA DE GÉNERO EN UN MUNDO GLOBAL**

### **Resumen**

El libro *Mujer en las Américas, brecha de género en un mundo global* muestra desde diversas perspectivas las discusiones de género que se viven en el mundo actual, el objetivo del libro es discutir acerca de los distintos problemas que se enfrentan actualmente en este tema, que transita desde temas de género en la ciencia, importancia de los archivos, riesgo sexual, liderazgo, migración oposiciones políticas, rotación laboral e incluso una perspectiva personal de como se enfrentan algunos retos desde el punto de vista de una latina en el norte global. La metodología usada es diversa y esta explicada en cada uno de los capítulos que componen el libro. La conclusión general es que no se pueden detener este tipo de discusiones desde la ciencia, ya que permiten observar desde una perspectiva particular la forma de enfrentar retos y avanzar en el desarrollo de la sociedad, así como las luchas que se desarrollan al respecto.

**Palabras clave:** género, mujer, liderazgo, violencia, riesgo sexual, colectivos, migración, mundo diverso.

## **WOMEN IN THE AMERICAS. GENDER GAP IN A GLOBAL WORLD**

### **Abstract**

*Women in the Americas, gender gap in a global world* shows from various perspectives the gender discussions that are being experienced in the current world, the objective of the book is to discuss the different problems that are currently faced on this topic, which It ranges from gender issues in science, importance of archives to diverse collectives, sexual risk, leadership, migration, political oppositions, job rotation and even a personal perspective of how some challenges are faced from the point of view of a Latina in the global north. The methodology used is diverse and is explained in each of the chapters that make up the book. The general conclusion is that these types of discussions cannot be stopped from science, since they allow us to observe from a particular perspective the way to face challenges and advance the development of society, as well as the struggles that develop in this regard.

**Keywords:** gender, women, leadership, violence, sexual risk, groups, migration, diverse world.

## ÍNDICE

- 9      Presentación
- 11     Análisis bibliométrico desde una perspectiva de género en Scopus para el período 2000-2022.  
*Carlos Samuel Ramos Meza, Crayla Alfaro Auca, Edgard Fernando Pacheco Luza y Juan Carlos Valencia Martínez*
- 27     Percepción del Riesgo Sexual: desde la voz de las mujeres indígenas Yoreme-Mayo de Sinaloa, México.  
*Ginne Ussi Guadalupe Apodaca-Orozco, Leonor Tereso-Ramírez, Lourdes Patricia Ortega-Pipper y María Elena Fernández-López*
- 39     El colectivo LGBTQ+: La relevancia de conservar, compartir y digitalizar historia, cultura y archivos.  
*Juan-José Boté-Vericad*
- 59     Liderazgo femenino: apreciación comparativa entre mujeres de la política venezolana. Caso Solórzano y Machado.  
*Roosevelt Fernández-Parra, Rosana Meleán Romero, María Auxiliadora Guerrero e Irma Milagros Carhuancho Mendoza*
- 73     Mujer migrante: asesoramiento psicosocial, orientación sociolaboral y derechos humanos.  
*Jesús Alfredo Morales Carrero*
- 91     Las feministas argentinas en la oposición sindical al neoliberalismo.  
*Paula Andrea Lenguita*
- 105    Relación entre la violencia de género y la intención de rotación laboral de mujeres en entornos laborales de México.  
*Mónica Lorena Sánchez Limón*
- 117    Liderazgo en la agroindustria cacaotera de la Provincia de El Oro: Enfoque según género.  
*Mónica del Carmen Vargas Jiménez y María Elena Bonomie Sánchez*
- 131    Regaining the Global North? A foreign Latina facing and challenging social structures while working for (re) gaining a diverse world.  
*Fabiana Cristina Turelli*



## **AUTORES / AUTHORS**

### **Carlos Samuel Ramos Meza**

Universidad Andina del Cusco, Peru.

[carlos.ramos@vrin.uandina.edu.pe](mailto:carlos.ramos@vrin.uandina.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-8103-6704>

### **Crayla Alfaro Aucca**

Universidad Andina del Cusco , Peru.

[calfaro@uandina.edu.pe](mailto:calfaro@uandina.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0001-6741-4169>

### **Edgard Fernando Pacheco Luza**

Universidad Andina del Cusco, Peru.

[epacheco@uandina.edu.pe](mailto:epacheco@uandina.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0003-0133-0573>

### **Juan Carlos Valencia Martínez**

Universidad Andina del Cusco, Peru.

[jvalenciam@uandina.edu.pe](mailto:jvalenciam@uandina.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-6024-3392>

### **Ginne Ussi Guadalupe Apodaca-Orozco**

PhD. In social studies. Professor Reasearcher in the Universidad Autónoma de Sinaloa, nursing faculty. Sinaloa, México.

[ginneapodaca@uas.edu.mx](mailto:ginneapodaca@uas.edu.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-3701-1630>

### **Leonor Tereso- Ramírez**

PhD. Social work, Professor Reasearcher in the Universidad Autónoma de Sinaloa, Sinaloa, México.

[leonorteresoramirez@hotmail.com](mailto:leonorteresoramirez@hotmail.com)

<https://orcid.org/0000-0003-1511-5815>

### **Lourdes Patricia Ortega-Pipper**

PhD student in social studies, Universidad Indígena de México. Professor Reasearcher in the Universidad Autónoma de Sinaloa, nursing faculty., Sinaloa, México.

[lourdesortega@uas.edu.mx](mailto:lourdesortega@uas.edu.mx)

<https://orcid.org/0000-0001-5033-8681>

### **María Elena Fernández-López**

PhD in Education. Professor Reasearcher in the Universidad Autónoma de Sinaloa, Sinaloa, México.

[maria.fernandez@uas.edu.mx](mailto:maria.fernandez@uas.edu.mx)

<https://orcid.org/0000-0003-0784-9069>

### **Juan-José Boté-Vericad**

Information and Audiovisual Media Faculty & Centre de Recerca en Informació, Comunicació i Cultura. Universitat de Barcelona, España.

[juanjo.botev@ub.edu](mailto:juanjo.botev@ub.edu)

<https://orcid.org/0000-0001-9815-6190>

### **Roosevelt Fernández-Parra**

Graduate in Social and Administrative Political Sciences, Mention in Political Sciences. Graduated in 2011 from the Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela.

[roosevelt\\_f@hotmail.com](mailto:roosevelt_f@hotmail.com)

<https://orcid.org/0000-0001-8354-8319>

### **Rosana Meleán Romero**

Postdoctoral in Agribusiness Doctor in Social Sciences, mention in Management, Master Business Management, mention Industrial Management. Degree in administration. Professor and researcher at Universidad Cesar Vallejo, Peru, accredited by Renacyt at Level IV, and Professor at Universidad del Zulia, Venezuela.

[rameleanro@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rameleanro@ucvvirtual.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0001-8779-738X>

### **María Auxiliadora Guerrero Bejarano**

Doctor in administration, master in business administration and management, foreign trade engineer with specialization in international business, undergraduate and graduate professor at higher education institutions in Ecuador and Peru. Professor and researcher of Universidad César Vallejo - Perú and Tecnológico Espíritu Santo, Ecuador.

[mguerrero@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mguerrero@ucvvirtual.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-1412-5870>

### **Irma Milagros Carhuancho Mendoza**

Doctor in Administration, with a Master's degree in Finance and Virtual Learning Environments. Professor Researcher at Universidad César Vallejo, Perú.

[irmamilagros@yahoo.com](mailto:irmamilagros@yahoo.com)

<https://orcid.org/0000-0002-4060-5667>

### **Jesús Alfredo Morales Carrero**

Political scientist and Professor of General Psychology and Educational Guidance. Socio-educational Researcher Emeritus Category. Writer and referee in national and international magazines. Universidad de los Andes, Venezuela.

[lectoescrituraula@gmail.com](mailto:lectoescrituraula@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-8379-2482>

### **Paula Andrea Lenguita**

Universidad de Buenos Aires and Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

[paulaandrealenguita@gmail.com](mailto:paulaandrealenguita@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-6665-0554>

### **Mónica Lorena Sánchez Limón**

PhD in administrative sciences, Mexican National Expresident of the Academia de Ciencias Administrativas (ACACIA, A.C.). Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.

[msanchel@docentes.uat.edu.mx](mailto:msanchel@docentes.uat.edu.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-0671-0076>

### **Mónica del Carmen Vargas Jiménez**

Universidad Central del Ecuador, Ecuador.

[movaji@hotmail.com](mailto:movaji@hotmail.com)

<https://orcid.org/0000-0001-8333-7271>

### **María Elena Bonomie Sánchez**

Universidad del Zulia, Venezuela.

[mabonomie@gmail.com](mailto:mabonomie@gmail.com)

### **Fabiana Cristina Turelli**

University of Manitoba, Canada.

<https://umanitoba.ca/kinesiology-recreation-management/faculty-staff/Fabiana-Turelli>

[fabiana.turelli@umanitoba.ca](mailto:fabiana.turelli@umanitoba.ca)

<https://orcid.org/0000-0003-3202-3007>



## PRESENTACIÓN

Me corresponde realizar la presentación de este primer libro resultado de investigación y arbitrado por pares, generado desde la iniciativa del Instituto Científico, sobre todo de un tema tan actual relacionado con Mujer y Género.

Se presentan en este libro 9 capítulos que resumo a continuación:

Análisis bibliométrico desde una perspectiva de género en Scopus para el período 2000-2022, presentado por Carlos Samuel Ramos, Crayla Alfaro Auca, Edgar Pacheco Luza y mi persona. Capítulo que hemos elaborado pensando en el estudio de esta temática y la importancia de conocer su comportamiento en los últimos años.

Percepción del Riesgo Sexual: desde la voz de las mujeres indígenas Yoreme-Mayo de Sinaloa, México, presentado por Ginne Apodaca-Orozco, Leonor Tereso- Ramírez, Lourdes Ortega-Pipper y María Fernández-López, de México, quienes muestran un tema tan relevante como el riesgo sexual desde la voz de mujeres pertenecientes a una etnia.

El colectivo LGBTQ+: La relevancia de conservar, compartir y digitalizar historia, cultura y archivos, que presenta Juan Boté-Vericad, quien desde España nos lleva al tema de género y su relación con la conservación de archivos.

Liderazgo femenino: apreciación comparativa entre mujeres de la política venezolana. Caso Solórzano y Machado, donde Roosevelt Fernández-Parra, Rosana Meleán Romero, María Guerrero e Irma Carhuancho Mendoza, desde Perú, Venezuela y Ecuador nos dejan ver el liderazgo femenino desde la perspectiva política venezolana.

Mujer migrante: asesoramiento psicosocial, orientación socio-laboral y derechos humanos, trabajo de Jesús Morales Carrero, quien desde Venezuela nos muestra la importancia del asesoramiento en los casos de la migración y en especial relacionados a las mujeres que se encuentran en este proceso.

Las feministas argentinas en la oposición sindical al neoliberalismo, presentado por Paula Lenguita, desde Argentina para exponer su propia experiencia desde el movimiento sindical de mujeres y los avances al respecto.

Relación entre la violencia de género y la intención de rotación laboral de mujeres en entornos laborales de México, propuesto por Mónica Sánchez Limón desde México, para mostrar como la violencia de género se relaciona con la rotación laboral.

Liderazgo en la agroindustria cacaotera de la Provincia de El Oro: Enfoque según género, de Mónica Vargas y María Bonomie, quienes desde Ecuador y Venezuela presentan los resultados relevantes referidos al género con respecto a un estudio más amplio efectuado sobre la temática.

Regaining the Global North? A foreign Latina facing and challenging social structures while working for (re) gaining a diverse world, de Fabiana Turelli, quien desde Canadá nos muestra su propia experiencia y transitar como latina en el mundo laboral.

Como puede observarse, hemos tenido la participación de investigadores de 7 países en el libro, a saber, Perú, Ecuador, Argentina, México, Venezuela, Canadá y España; lo que nos ofrece una amplia perspectiva al respecto y nos invita a seguir generando futuras convocatorias para generar redes e intercambios con investigadores internacionales.

Desde el Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Andina del Cusco creemos que el proceso de mejora de la investigación debe ser permanente y debe involucrar actores tanto locales, como regionales e internacionales, siempre propiciando procesos de aprendizaje que beneficien nuestros espacios académicos.

**Juan Carlos Valencia Martínez**

Vicerrector de Investigación  
de la Universidad Andina del Cusco

# Análisis bibliométrico desde una perspectiva de género en Scopus para el período 2000–2022

Bibliometric analysis from a gender perspective in Scopus for the period 2000–2022

---

## Carlos Samuel Ramos Meza

<https://orcid.org/0000-0002-8103-6704>  
[carlos.ramos@vrin.uandina.edu.pe](mailto:carlos.ramos@vrin.uandina.edu.pe)

## Crayla Alfaro Aucca

<https://orcid.org/0000-0001-6741-4169>  
[calfaro@uandina.edu.pe](mailto:calfaro@uandina.edu.pe)

## Edgard Fernando Pacheco Luza

<https://orcid.org/0000-0003-0133-0573>  
[epacheco@uandina.edu.pe](mailto:epacheco@uandina.edu.pe)

## Juan Carlos Valencia Martínez

<https://orcid.org/0000-0002-6024-3392>  
[jvalenciam@uandina.edu.pe](mailto:jvalenciam@uandina.edu.pe)

## Resumen

La brecha de género es una temática muy estudiada por especialistas en diferentes disciplinas y áreas del conocimiento por su importancia para la sociedad. El propósito del presente estudio es mostrar un análisis bibliométrico desde una perspectiva de género en Scopus, así como resaltar los países más productivos, qué documentos son los más relevantes y sirven de apoyo para otras investigaciones en temáticas relacionadas con brecha de género, además de mostrar diferentes métricas de interés internacional. La investigación se basa en un conjunto de datos que incluye 16843 académicos internacionales y su producción editorial durante tres períodos (entre 2000-2022; 176196 artículos). Se identificó que más del 81,04 % de artículos del historial de la base de datos Scopus, se realizaron en el período seleccionado. Se examinó el efecto del modelo de regresión, arrojando una ecuación lineal de la forma  $y = 48.593x - 96.973$ . El documento *Gender differences in preferences* fue el que mayor número de citas obtuvo. Estados Unidos fue el país con la mayor cantidad de documentos desarrollados en el periodo de estudio, seguido por In-

>>

## Cómo citar

Ramos Meza, C. S., Alfaro Aucca, C., Pacheco Luza, E. F., Valencia Martínez, J. C. (2023). Análisis bibliométrico desde una perspectiva de género en Scopus para el período 2000-2022. En: Pacheco Luza, E., y Alfaro Aucca, C. (eds). *Mujer en las Américas. Brecha de Género en un mundo global*. Universidad Andina del Cusco / High Rate Consulting. <https://doi.org/10.36881/brechagenero1>

glaterra. Las revistas con mayor producción fueron Plos One y Sex Roles. Respecto a la ley de Bradford, el núcleo del análisis mostró que un 4.74 % del total de revistas, indizaron 5685 artículos relacionados con brecha de género. Se muestra la co-ocurrencias de palabras clave de cada una de las etapas, así como del historial, mostrando un incremento de clúster a lo largo de los años.

**Palabras clave:** brecha de género, bibliometría, clúster, revistas.

### **ABSTRACT**

The gender gap is a topic widely studied by specialists in different disciplines and areas of knowledge due to its importance in society. The purpose of this study is to show a bibliometric analysis from a gender perspective in Scopus, as well as to highlight the most productive countries, which documents are the most relevant and serve as support for other research on topics related to the gender gap, in addition to showing different metrics of international

interest. The study is based on a data set that includes 16843 international academics and their editorial production during three periods (between 2000-2022; 176196 articles). It was identified that more than 81.04% of articles in the history of the Scopus database were published in the selected period. The effect of the regression model was examined, yielding a linear equation of the form  $y = 48.593x - 96.973$ . The document Gender Differences in Preferences was the one that obtained the highest number of citations. The United States had the most significant number of documents developed in the study period, followed by England. The magazines with the most increased production were Plos One and Sex Roles. Regarding Bradford's law, the core of the analysis showed that 4.74% of all journals indexed 5,685 articles related to the gender gap. The co-occurrences of keywords for each stage are shown, as well as the history, showing an increase in the cluster over the years.

**Keywords:** gender gap, bibliometrics, clusters, journals.

## INTRODUCCIÓN

La brecha de género es una temática que ya se ha investigado ampliamente durante varias décadas, pero sigue siendo un tema de estudio activo e innovador. Es bien sabido que las diferencias tanto a nivel educativo, trayectorias laborales de los graduados, ya sea en términos de ingresos, nivel ocupacional o estabilidad, están determinadas por su tema de estudio a nivel universitario (Gerber & Cheung, 2008). Sin embargo, hay una gran cantidad de literatura que demuestra cómo la distribución de hombres y mujeres en los campos de estudio es desigual, lo que resulta en una brecha de género significativa en los retornos del mercado laboral tanto en Europa como en los Estados Unidos (Barone, 2011; Charles y Bradley, 2002, 2009; DiPrete y Buchmann, 2013).

La brecha de género tiende a referirse a las disparidades entre hombres y mujeres en varios aspectos de la vida, incluida la educación, los ingresos, la atención médica y la representación en los procesos de toma de decisiones políticas y económicas. Esta desigualdad de género está profundamente arraigada en actitudes radicadas, sesgos históricos, normas sociales y prácticas institucionales, por lo que el quinto objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 5) de las Naciones Unidas se centra en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

Un ejemplo claro, es la diferencia que existe no solo en el contexto laboral, sino en el académico, respecto al proceso de producción intelectual, ya que numerosos estudios han revelado que hombres y mujeres se desempeñan de manera diferente en varias variables relacionadas con el proceso de publicación científica. Las investigadoras, en particular, son menos productivas y producen menos artículos que los investigadores masculinos (Aksnes

et al., 2019). Numerosos estudios han analizado la producción respecto a la brecha de género, mostrando que los hombres tienden a ser más productivos por diversas características (Kywik y Teigen 1996; Piro et al., 2013; Larivière et al., 2013; Mayer y Rathmann 2018). Aunque las diferencias varían, el patrón parece ser universal en todos los campos y países. Por ejemplo, Rørstad y Aksnes (2015) descubrieron que, incluso controlando por rango y edad, las investigadoras noruegas publican entre un 10 y un 20% menos que los hombres. Un examen mundial de publicaciones con primeros y últimos autores reveló tasas de citas más bajas para escritoras (Larivière et al. 2013).

La disparidad de género en las tasas de empleo es un problema crítico en los mercados laborales. Cuando las mujeres tienen hijos, la diferencia se amplía, destacando el hecho de que la maternidad juega un papel importante en su creación (Angrist y Evans, 1998; Waldfogel, 1998; Bertrand et al., 2010; Kleven et al., 2019). Cuando los formuladores de políticas entienden la importancia de cada proceso relacionado con la maternidad que impacta en el empleo, pueden liderar de manera más efectiva las políticas para cerrar la brecha de género. La especialización, los roles de género, las preferencias personales y la demanda discriminatoria del mercado laboral, son ejemplos de estos procesos (Talamas, 2023).

Según la evidencia actual, las mujeres están sobrerrepresentadas en las humanidades y los campos asociados con el cuidado, mientras que los hombres están sobrerrepresentados en los campos científicos y tecnológicos; y las tasas salariales más altas en los trabajos asociados con este último en comparación con el primero son un contribuyente principal a la brecha de ingresos de género (Galos & Kulic, 2023). Como resultado, una de las causas más frecuentes de los rendimientos des-

iguales del mercado laboral entre hombres y mujeres graduados en el mercado laboral es la elección de la materia de estudio. Además de la amplia evidencia sobre el papel de las opciones de campo de estudio en la disparidad del mercado laboral entre otras áreas o disciplinas que involucra una marcada diferencia entre hombres y mujeres.

Otro claro ejemplo, es en el ámbito de las ciencias de la salud, donde en las últimas décadas, ha habido un cambio significativo en la profesión médica, con un número creciente de mujeres doctoras, incluso en áreas antes dominadas por hombres, como la cirugía (Filardo et al., 2016; Allen, 2005). A pesar de esta tendencia de mejora, existen disparidades de género en el mundo académico, que se vuelven más prominentes en los puestos superiores (Allen, 2005; Rexrode, 2016; Bernard, 2018; Diamond et al., 2016; Holman et al., 2018). Múltiples causas contribuyen a estas desigualdades. Las mujeres frecuentemente encuentran dificultades considerables a lo largo de sus carreras académicas, además de razones familiares, como inequidades en el tiempo dedicado a las tareas del hogar y pausas laborales por permisos parentales (Bates et al., 2016; Ashmos Plowman y Smith 2011). Para el mismo grado de responsabilidad, sus ingresos suelen ser inferiores a los de los hombres, las mujeres tienen más desafíos para financiar y publicar sus investigaciones, y el crecimiento de su carrera suele ser más lento e irregular que el de los hombres (Bates et al., 2016; Ashmos Plowman y Smith, 2011).

La publicación de investigaciones es fundamental, no solo para difundir el conocimiento científico, sino también para aumentar el reconocimiento de los investigadores (Rexrode, 2016; Vale, 2015; Bavdekar y Tullu, 2016; Post et al., 2012). En numerosos campos, incluida la medicina, la productividad de los investigadores se ha convertido en una métrica frecuente utilizada para cuantificar el éxito de los investigadores (Pfeifer et al., 2016; Prpić, 1996). La edición de publicaciones científicas claramente juega un papel importante en el proceso de promoción y desarrollo. No hay duda de que las disparidades de género en este campo son una de las causas fundamentales que conducen a la disparidad significativa en los puestos superiores entre

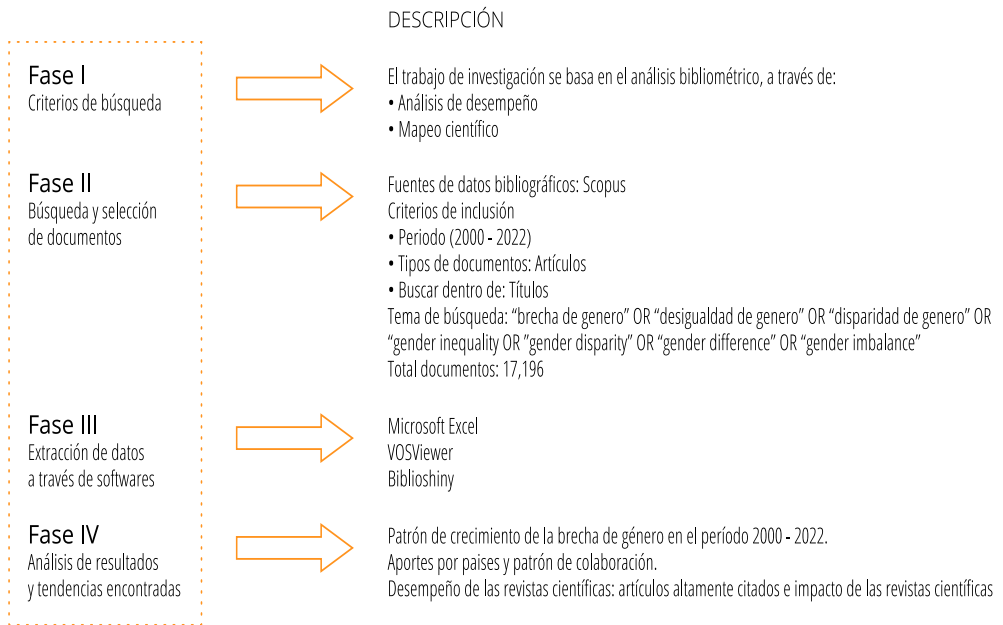
médicos y médicas en los hospitales universitarios.

Por lo mencionado anteriormente, el presente estudio busca mostrar un análisis bibliométrico desde una perspectiva de género en Scopus, así como resaltar los países más productivos, qué documentos son los más relevantes y sirven de apoyo para otras investigaciones en temáticas relacionadas con brecha de género, además de mostrar diferentes métricas de interés internacional.

## METODOLOGÍA

Los estudios bibliométricos incluyen un método formal y riguroso similar para garantizar la calidad de la información empleada (Fahimnia et al., 2015; Keathley-Herring et al., 2016). El análisis bibliométrico considerado un tema científico al mostrar un mapa completo de la estructura, evaluación y medición del conocimiento (Carrión-Mero et al., 2020; Do Prado et al., 2016), con énfasis en el análisis bibliográfico de publicaciones científicas almacenadas en una base de datos (Zupic & Cater, 2015). El uso de mapas bibliométricos permite el examen detallado de la estructura cognitiva y sus fluctuaciones a lo largo del tiempo en un determinado tema académico, es un componente crucial de estas investigaciones (Liu, 2013).

En el presente estudio se utilizó el software de acceso libre VOSviewer desarrollado por Van Eck y Waltman (2010), herramienta que permite la construcción y visualización de redes bibliométricas para el análisis de un tema o área del conocimiento, utilizando elementos de publicaciones científicas como autores, revistas, palabras clave, referencias y otras métricas de interés (Montalván-Burbano et al., 2020; Van Eck & Waltman, 2010), obteniendo información del campo de estudio relacionada con su origen, además, se utilizó Biblioshiny, que permite a los interesados realizar análisis bibliométricos y visuales relevantes a través de una interfaz web interactiva, lo que reduce en gran medida la intensidad de entrada de información y el umbral de uso del usuario. La técnica de análisis bibliométrico se dividió en cuatro fases, como se observa en la Figura 1.



**Figura 1.** Fases de análisis: criterio de búsqueda, selección de documentos, procesamiento y resultados

### Fase I: Criterios de búsqueda de campo de investigación

En la primera fase, se evaluó la evolución conceptual de temas relacionados con brecha de género de la base de datos Scopus del periodo 2000 al 2022, mediante la integración de dos componentes del análisis bibliométrico: análisis de desempeño (i) y mapeo científico (ii) (Zupic & Cater, 2015; Cobo et al., 2011a; Cobo et al., 2011b). Estos factores se utilizan con frecuencia para evaluar el desempeño de la investigación y reflejan la evolución, el contenido, la estructura intelectual y la dinámica del tema de estudio (Hallinger & Suriyankietkaew, 2018; Zupic & Cater, 2015).

El análisis de desempeño se centra en las características esenciales de las publicaciones científicas, teniendo en cuenta indicadores de actividad como el año de publicación, el número de documentos, revistas, países, autores, instituciones y otros indicadores de impacto en la productividad científica como el índice h de las revistas (De la Cruz del Río et al., 2020; Montalván-Burbano et al., 2020).

Simultáneamente, el mapeo científico permite la representación gráfica de dominios y subcampos de investigación al visualizar y encontrar vínculos entre ellos (Cobo et al., 2010b; Van Eck & Waltman, 2014).

### Fase II: Búsqueda y selección de documentos

Para la extracción bibliográfica, la fuente o identidad de la base de datos, se consideró a Scopus por su alta calidad y confiabilidad. Siguiendo los criterios metodológicos (De la Cruz del Río et al., 2020), se decidió realizar el estudio utilizando la base de datos Scopus, elegida principalmente por sus altos estándares de calidad, amplia cobertura en la recopilación de información, facilidad de descarga de datos (Harzing & Alakangas, 2016; Scopus Content Coverage Guide, 2020), y excelente cobertura en revistas con temáticas afines a brecha de género (Ruban et al., 2018).

La búsqueda y recopilación de información se realizó en 2023 para los periodos 2000-2022. Además, frases alusivas a brecha de género como "desigualdad de género", "disparidad de género",

“diferencia de género” o “desbalance de género”, fueron utilizadas en el presente estudio. Todos estos términos se refieren a las diferencias y desigualdades existentes entre hombres y mujeres en diversos aspectos de la vida, como la educación, el empleo, la salud, la representación política, entre otros temas de interés.

En la primera búsqueda se obtuvieron 98850 documentos de los títulos, resúmenes y palabras claves con base en los parámetros dados, así como sus homólogos del idioma inglés, los cuales pasaron por un proceso de selección, agregando criterios de exclusión para limitar la búsqueda al tipo de documento (artículos), año seleccionado (2000-2022).

Para garantizar la calidad de la revisión, solo se incluyeron artículos. Debido a que el inglés es el idioma más utilizado en las publicaciones científicas, en este estudio se incluyeron artículos escritos en inglés y español (Cisneros et al., 2018).

La siguiente búsqueda se llevó a cabo utilizando operadores lógicos booleanos, obteniendo solo documentos de los títulos. ST = (TITLE (“brecha de genero”) OR TITLE (“desigualdad de genero”) OR TITLE (“disparidad de genero”) OR TITLE (“diferencia de genero”) OR TITLE (“desbalance de genero”) OR TITLE (“gender inequality”) OR TITLE (“gender disparity”) OR TITLE (“gender difference”) OR TITLE (“gender imbalance”) OR TITLE (“gender gap”)). En el estudio bibliométrico predeterminado se recogieron 17196 actualizados al 26 de agosto del 2023.

### **Fase III: Software y extracción de datos**

La información recopilada fue validada y analizada en función de su relevancia para el tema de estudio. Como resultado, la información bibliográfica de los 17196 documentos se descargó como un archivo de valores separados por comas (CSV), utilizando una amplia gama de herramientas de productividad científica y analítica de mapas (Cobo et al., 2011a). La información original que se debe incluir en la descarga de este archivo consta de datos bibliográficos como autores, título, año de publicación, título de la fuente, afiliación de los autores, palabras clave, número, datos de citas y más información de interés para un futuro análisis más exhaustivo.

El formato CSV fue transferido a los softwares

estadísticos VOSViewer, Microsoft Excel de Office 365 y Biblioshiny para su revisión, donde se verificó si los datos bibliográficos coincidían con el número total de artículos científicos y que no había información duplicada o innecesaria, pudiendo comprobar que los datos mencionados en la extracción de Scopus fue ideal.

No se descubrieron errores ni datos faltantes durante todo el análisis. Como resultado, el trabajo se completó con la misma cantidad de datos que se estableció al momento de la descarga. Se utilizó el programa VOSviewer y la interfaz de bibliometrix (Biblioshiny) para facilitar el procesamiento de datos, la creación de redes y la visualización durante todo el proceso de mapeo bibliométrico (Van Eck & Waltman, 2010, 2017).

El programa se ha utilizado para investigar una variedad de temas científicos de interés del presente estudio (Carrión-Mero et al., 2020; De la Cruz del Río, 2020)

### **Fase IV: Resultados y Análisis de Tendencias**

El análisis de los datos se dividió en dos etapas: la primera fue un análisis estadístico de los metadatos identificados mediante Microsoft Excel de Office 365 para obtener un análisis de la productividad o trayectoria de crecimiento anual, el desempeño de las revistas científicas, los documentos más citados y el rendimiento de las revistas más importantes con base en el factor de impacto o índice de inmediatez (h-index) y el indicador SCImago Journal Rank, 2022.

En la segunda etapa se generó el desarrollo de mapas bibliométricos utilizando el programa VOSviewer, y una estrategia que incluyó el análisis de citas de autores. Se utilizó coautoría y co-ocurrencia de las palabras clave de los autores. Los documentos se registraron en referencia o en conjunto entre sí. Como consecuencia, el programa pudo organizar estas palabras en grupos comparables, lo que permitió observar e interconectar grupos de diferentes colores para analizar los agrupamientos resultantes (Van Eck & Waltman, 2017).

## **RESULTADOS**

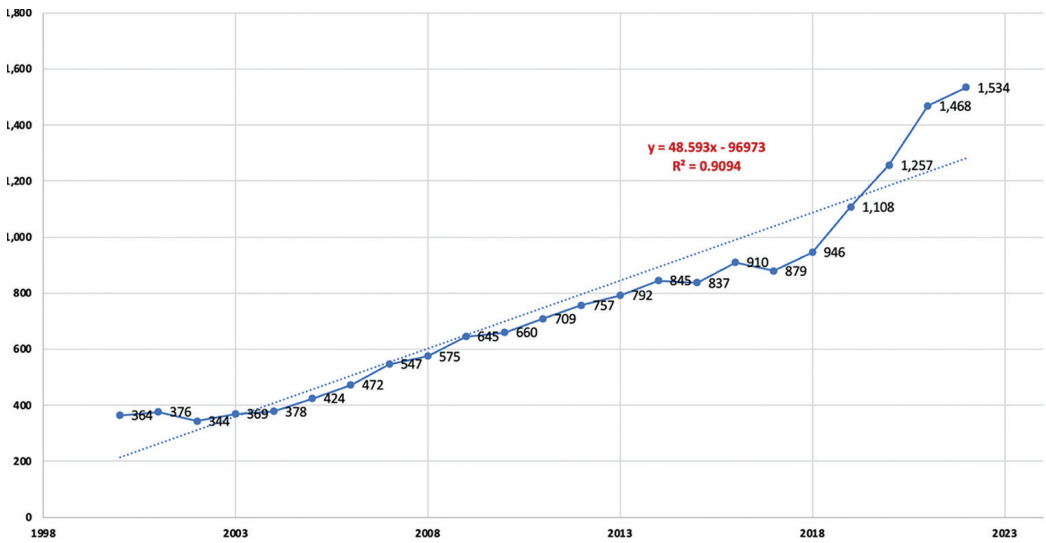
Patrón de crecimiento de las publicaciones de brecha de género



El contenido y la cantidad de publicaciones realizadas cada año se utilizaron para analizar la producción científica, permitiendo utilizar índices de productividad bibliométrica para evaluar el progreso literario científico (Povedano Montero et al., 2016). La ley de Price se utilizó principalmente para el análisis de productividad en un tema determinado.

Por razones prácticas, se evaluó el periodo 2000-2022, donde se identificaron más del 81,04 %

de las publicaciones para ver si la historia de la producción científica seguía la ley de crecimiento exponencial de Price. Se examinó el efecto del modelo de regresión, arrojando una ecuación lineal de la forma  $y = 48.593x - 96.973$  (Figura 2). Dado el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) cercano a la unidad, se muestra que el estudio se encuentra en una fase de crecimiento exponencial, por lo que constituye interés para la academia.



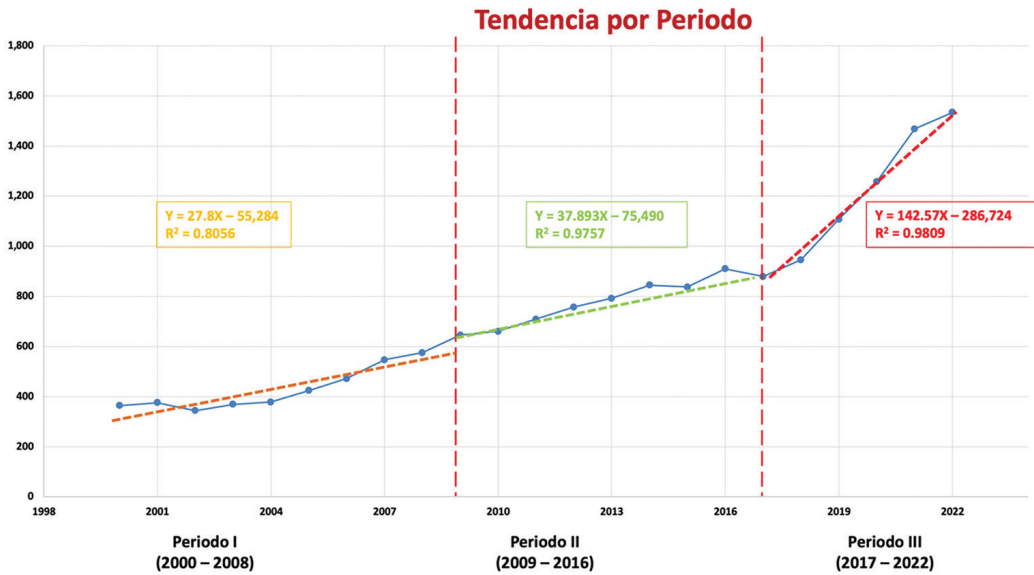
**Figura 2.**  
Crecimiento de la temática

La producción científica adquirida a lo largo del período de investigación (Figura 3) muestra un crecimiento significativo de los trabajos publicados desde 2000 hasta 2022.

Las fases de desarrollo de la investigación en brecha de género se determinaron en función del número de publicaciones publicadas y de nombramientos obtenidos, arrojando un total de tres períodos basados en el comportamiento de la regresión lineal.

El período I (2000-2008) demuestra una introducción al concepto de brecha de género en sus diferentes disciplinas y contextos, con énfasis en

el marco de educación, además de abordar temas como sexismo hostil y benévolo como justificaciones complementarias de la desigualdad de género, diferencias de edad y género en la actividad física, diferencias de género en el ambientalismo. El período II (2006-2012) es visto como un período de reflexión teórica, desarrollo y crecimiento relacionados con el tema, con énfasis en diferencias de género de acuerdo a preferencias y trastornos de ansiedad. Finalmente, el período III es el período de diversificación del estudio en múltiples disciplinas, enfocándose en brecha salarial, puestos de trabajos como los realizados en época de COVID-19.



**Figura 3.**  
Tendencia por período

Las consideraciones hechas en cada período pueden respaldar el interés de la academia en realizar trabajos de investigación previo a lo expuesto en las cumbres que determinan y desarrollan planes para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenibles, con énfasis en el objetivo de desarrollo sostenible (ODS, 05), además de la influencia de los documentos respecto al número de citas obtenidas en cada periodo, mostrando que los 3,849 artículos realizados en el periodo I, obteniendo 243,759 citas, mientras que en el periodo II, se realizaron en total 6,155 artículos (un incremento del 74.85 %, respecto al periodo anterior) con un total de 245,000 citas, y por último en el periodo III, los 7,192 artículos obtuvieron 110,560 citaciones, lo que resultó en un número considerable de citas que demuestran la creciente influencia de los artículos publicados en los años siguientes.

**Artículos más citados y autores más productivos**

Las 10 publicaciones más citadas en la serie de tiempo establecida se enumeran en la Tabla 1, con el documento Gender differences in preferences, haciendo énfasis a que la tendencia es que los documentos con mayor número de citas tienden a ser

los documentos más importantes o de interés para la comunidad científica, y este número se puede ver afectado por otros factores como el acceso abierto del documento o el tiempo de publicación.

El total de documentos seleccionados fueron desarrollados por 16,843 autores, habiendo hecho la normalidad correspondiente de los autores. Hubo un autor que realizó el mayor número de artículos (n=28). La figura 4 muestra el número de documentos y citas obtenidas de los 15 principales autores que han desarrollado la mayor cantidad de documentos respecto a brecha de género. Es importante mencionar que al ser una temática muy estudiada, la dispersión es muy alta, al no visualizar que existen autores que hayan obtenido un número superior a lo mostrado; sin embargo, se puede observar que existen autores que son más citados que otros, lo que demuestra que sus documentos son utilizados como referencias para futuras investigaciones.

**Contribución por país y región**

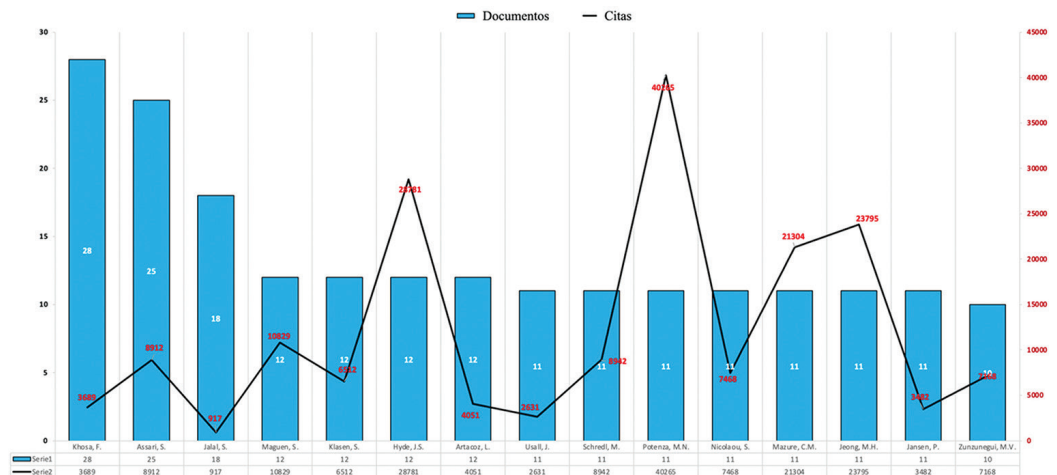
Los 15 principales países y regiones que más contribuyeron en el desarrollo de los documentos respecto a brecha de género en el mundo entre

**Tabla 1.** Top 10 artículos más citados en Scopus respecto a brecha de género (actualizado al 26/08/2023)

| Rank | Título   | Año  | Citas |
|------|--|------|-------|
| 1    | Gender differences in preferences  | 2009 | 2,748 |
| 2    | Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings   | 2001 | 1,823 |
| 3    | Gender disparity in liver cancer due to sex differences in MyD88-dependent IL-6 production   | 2007 | 1,518 |
| 4    | Gender Differences in Patients With COVID-19: Focus on Severity and Mortality  | 2020 | 1,290 |
| 5    | Gender differences in anxiety disorders: Prevalence, course of illness, comorbidity and burden of illness  | 2011 | 1,286 |
| 6    | Direct and indirect aggression during childhood and adolescence: A meta-analytic review of gender differences, intercorrelations, and relations to maladjustment | 2008 | 1,269 |
| 7    | An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality  | 2001 | 1,171 |
| 8    | Age and gender differences in objectively measured physical activity in youth  | 2002 | 1,069 |
| 9    | Elaborating on gender differences in environmentalism  | 2000 | 1,037 |
| 10   | Gender Differences in the Utilization of Health Care Services  | 2000 | 1,032 |

2000 y 2022, se identificaron utilizando dos enfoques: (i) el número de documentos publicados por país y (ii) el número de citas por país que obtuvieron dichos documentos. En la Figura 5 se muestra que Estados Unidos fue el país con la mayor cantidad de documentos desarrollados en el periodo de estudio, seguido por Inglaterra, donde en el presente estudio se desarrolló un ratio de citas

por documento similar al factor de impacto que tienden a obtener las revistas científicas, pudiendo mencionar que los países antes mencionados obtuvieron 43.84 y 37.80 respectivamente, sin embargo, Holanda obtuvo un ratio de 45.83, siendo el país que mayor número de citas tiene por artículo desarrollado.



**Figura 4.** Análisis de citación por documentos

DISTRIBUCIÓN DE DOCUMENTOS Y CITAS POR PAÍSES

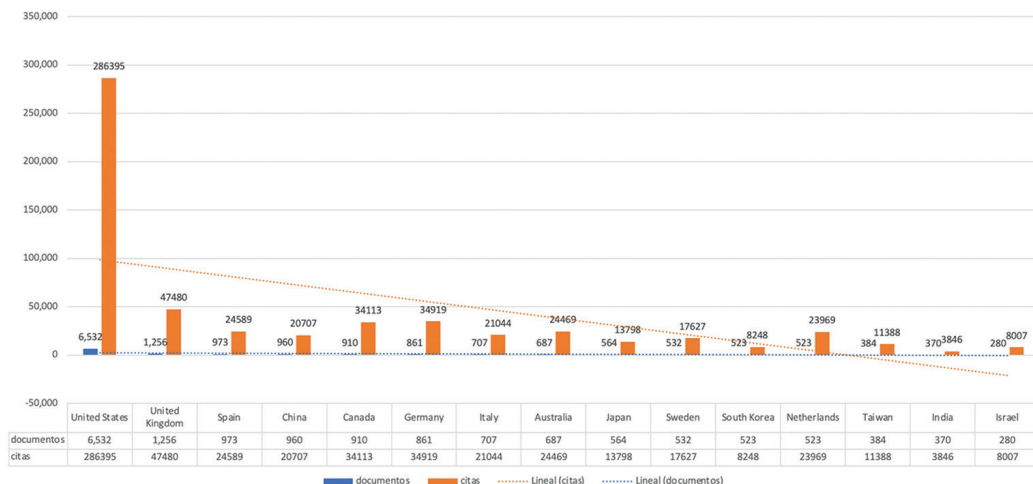


Figura 5. Análisis de documentos por países

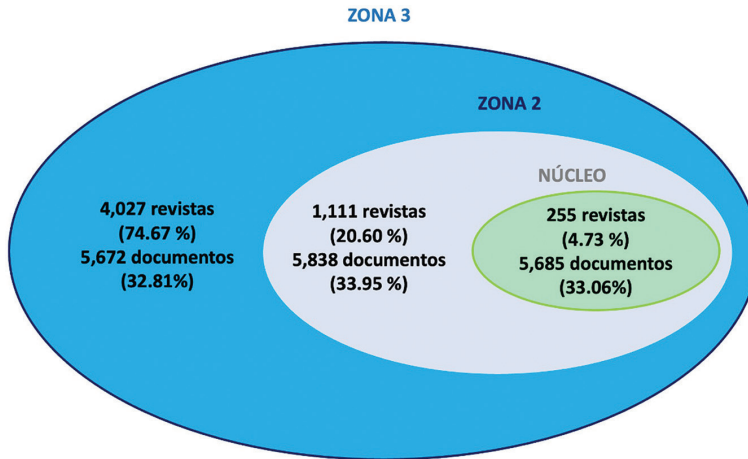
Tabla 2. Top 10 revistas más productivas en Scopus respecto a brecha de género (actualizado al 26/08/2023)

| Rank | Revistas  | # Artículos | Citas | Cuartil SJR 2022 | H-index |
|------|---|-------------|-------|------------------|---------|
| 1    | PLOS ONE  | 239         | 7,077 | Q1               | 404     |
| 2    | SEX ROLES   | 190         | 9,273 | Q1               | 136     |
| 3    | INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL RESEARCH AND PUBLIC HEALTH | 158         | 1,413 | Q2               | 167     |
| 4    | FRONTIERS IN PSYCHOLOGY   | 106         | 2,330 | Q2               | 157     |
| 5    | PERSONALITY AND INDIVIDUAL DIFFERENCES                            | 93          | 5,000 | Q1               | 193     |
| 6    | BMC PUBLIC HEALTH   | 82          | 2,593 | Q1               | 178     |
| 7    | SOCIAL SCIENCE AND MEDICINE                                       | 80          | 6,712 | Q1               | 270     |
| 8    | JOURNAL OF WOMEN'S HEALTH   | 70          | 2,363 | Q1               | 107     |
| 9    | JOURNAL OF AFFECTIVE DISORDERS                                    | 68          | 3,836 | Q1               | 217     |
| 10   | JOURNAL OF ECONOMIC BEHAVIOR AND ORGANIZATION                     | 64          | 2,036 | Q1               | 129     |

**Análisis de productividad e impacto en revistas científicas**

En total, se examinaron 5393 revistas y se clasificaron en orden descendente según la cantidad de artículos publicados. La Tabla 2 muestra las 10 revistas con mayor contribución, representando

el 26.27 % de todas las publicaciones, además, se muestran las características distintivas de cada revista, como el número de artículos, citas, clasificación de revistas basada en la calificación de cuartil según el SJR 2022, así como medidas de impacto como el índice H.



**Figura 6.**  
Análisis de revistas por área de especialización

Habiendo obtenido el total de revistas, se hizo un análisis de las revistas más relevantes en el área de especialización, utilizando la Ley de Bradford, donde el total de revistas se dividieron en tres grupos, donde el núcleo o grupo I, se considera la zona donde pertenecen las revistas especializadas en la temática, mostrando que un 4.74 % del total de revistas indizaron 5685 artículos relacionados con brecha de género, luego en el grupo 2, aparecen un grupo de revistas que pueden considerarse que están en proceso de especialización y por último el grupo 3, donde no necesariamente son revistas enfocadas en la temática desarrollada, infiriendo que son revistas multidisciplinarias.

#### Análisis de co-ocurrencia de palabras clave

En esta parte, se analiza el mapeo bibliométrico de los tres periodos para proporcionar un resultado que represente la historia conceptual del tema de estudio establecido a través de grupos que comprenden nodos de palabras clave que están conectadas entre sí. Se realizó la normalización de palabras claves a través del thesaurus de VOS-Viewer para incrementar el tamaño de los nodos y los enlaces, y que haya una mejor visualización de los mapas de red. Todo mapa de red se formuló tomando mínimo 100 ocurrencias, mostrando el incremento entre periodos, respecto a clústers; en

el periodo I se visualizan cuatro (4) clúster, en comparación al periodo II donde se encontraron cinco (5) clústers, y en el periodo III se observan seis (6) clústers, mientras que en el historial se aprecian en total siete (7) clústers. La Figura 7 muestra la cantidad de coincidencias de palabras clave, vínculos y fuerza de enlace, tanto por periodos como a nivel general.

El período I (2000-2008; Figura 7a) obtuvo 73 términos con al menos 100 co-ocurrencias, divididos en cuatro grupos. El grupo 1 (rojo) se centró en 26 ítems, centrados en aspectos psicológicos, metodologías de estudios y aspectos estadísticos. El grupo 2 (verde) estuvo centrado en temas clínicos, y como abarco temas de personas mayores de edad, hubo temas como mortalidad, comorbilidades e incidencias en sus 21 ítems. El grupo 3 (azul) conformado por 18 ítems, abarco temas respecto a las características y diferencias sexuales, así como experimentos en animales respecto a la diferencia de sexo. El grupo 4 (amarillo), compuesto por ocho (8) ítems, considero temas experimentales en humanos y temas correlacionales.

El período II (2008-2016; Figura 7b) obtuvo 141 términos con al menos 100 co-ocurrencias, divididos en cinco grupos. El grupo 1 (rojo) se centró en 65 ítems, centrados en aspectos epidemiológicos, problemas sociales como el consumo de alcohol



se abordó temas relacionados con Covid-19, por lo que se profundizó en estudios en poblaciones caucásicas.

Finalmente, el histórico de documentos estudió conformado por siete grupos o clúster, considerando todas las temáticas mencionadas anteriormente en los tres diferentes periodos, obteniendo relaciones entre temas. Es importante mencionar que cuando se trata de estudiar palabras clave, el análisis bibliométrico tiene varios propósitos, como:

- i) Identificación de tendencias, mencionando que análisis de las palabras clave utilizadas en las publicaciones académicas a lo largo del tiempo puede proporcionar información sobre el enfoque cambiante o las tendencias emergentes en un campo. Saber cuáles son las tendencias puede guiar a los investigadores sobre qué temas reciben más atención,
- ii) Identificación de brechas en la investigación, ya que al comprender qué palabras clave aparecen con frecuencia o con poca frecuencia, los investigadores pueden identificar posibles lagunas en la literatura existente. Esto ayuda a evitar la duplicación de investigaciones y fomenta los esfuerzos en áreas menos exploradas,
- iii) Análisis de red, para identificar relaciones entre palabras clave, que pueda ayudar a comprender la naturaleza multidisciplinaria de un tema y mostrar cómo los diferentes campos o temas están interconectados. El análisis de palabras conjuntas se utiliza a menudo para este propósito,
- iv) Política y financiación, ya que las organizaciones de investigación, los gobiernos y los organismos de financiación pueden beneficiarse al conocer los temas populares en un campo. Esta información puede guiar las decisiones políticas y de inversión, proporcionando una base empírica para la asignación de recursos,
- v) Conocimiento del lenguaje y la terminología, puesto que un estudio bibliométrico sobre palabras clave puede proporcionar información sobre el vocabulario común-

mente utilizado en un campo. Esto es particularmente útil para quienes son nuevos en el campo y también puede indicar cómo evoluciona el lenguaje con el tiempo dentro de esa disciplina,

- vi) Análisis comparativo al comparar la frecuencia y aparición de palabras clave en diferentes revistas, ubicaciones geográficas o períodos de tiempo puede generar información sobre los distintos enfoques de las comunidades de investigación,
- vii) Perspectivas interdisciplinarias debido a que las palabras clave a menudo trascienden los límites disciplinarios. Los estudios bibliométricos pueden indicar cómo se adopta o adapta un concepto o método particular en diferentes campos de estudio, entre otras métricas que cada investigador pueda resaltar de un análisis de palabras claves.

## CONCLUSIONES

El presente trabajo proporciona una investigación interdisciplinaria de la estructura conceptual y desarrollo productivo respecto a brecha de género. Presenta una visión más reciente en el desarrollo del campo de investigación al mostrar un conjunto de datos mayor y más actual (n = 17,196; 2000-2022), enfocado en documentos con un riguroso proceso de revisión de artículos indizados en la base de datos de Scopus.

Este estudio realiza un aporte teórico y metodológico al campo de brecha de género al presentar un análisis bibliométrico que permite evaluar la producción científica, así como su visualización mediante análisis de desempeño y mapeo científico, utilizando la metodología bibliométrica descriptiva y evaluativa, facilitando así el conocimiento de su estructura y el desarrollo del campo de estudio.

El artículo reveló que la temática brecha de género ha experimentado un crecimiento sostenido en todo el mundo, como lo demuestra su producción y citas a lo largo del tiempo, lo que permite definir tres fases de la evolución y el crecimiento actual que se ha presentado.

Los 17,196 artículos han sido escritos por 16,843 autores, dando una ratio de autoría produc-

tiva de 1.02, además por razones prácticas, se evaluó el periodo 200-2022, donde se identificó que la mayor producción científica se realizó en el periodo seleccionado. Se examinó el efecto del modelo de regresión, arrojando una ecuación lineal de la forma  $y = 48.593x - 96.973$ . Dado el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) cercano a la unidad, se muestra que el estudio se encuentra en una fase de crecimiento significativo y de interés para la academia.

Las observaciones realizadas en cada período de tiempo pueden respaldar el enfoque de la comunidad académica en la realización de investigaciones previas a las diversas cumbres internacionales que dan forma y promueven planes para lograr los objetivos de desarrollo sostenible, centrándose particularmente en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 05. Además, el impacto de estos documentos pudo medirse de acuerdo a las citas obtenido en cada periodo.

En total, se examinaron 5393 revistas y se clasificaron en orden descendente según la cantidad de artículos publicados, donde las 10 principales revistas con mayor contribución, representó el 26.27% de todas las publicaciones, y de acuerdo a un análisis de especialidad temática, se menciona que de acuerdo a la Ley de Bradford, las revistas se dividieron en tres grupos, donde el núcleo o Zona 1, se considera la zona donde pertenecen las revistas especializadas en la temática, mostrando que solo un 4.74 % del total de revistas, indizaron 5,685 artículos relacionados con brecha de género, luego en la Zona 2, aparecen un grupo de revistas que pueden considerarse que están en proceso de especialización y por último una Zona 3, donde no

necesariamente son revistas enfocadas en la temática desarrollada, infiriendo que son revistas multidisciplinarias.

Finalmente, este estudio tiene deficiencias importantes: para empezar, el uso de una única base de datos (Scopus) sin considerar otras bases de datos de uso frecuente en la comunidad académica, como Web of Science o Dimensions, sin embargo, el estudio cumple los parámetros de los objetivos planteados, además de mencionar, que la temática brecha de género, se ha en mayor amplitud en las ciencias sociales, que es donde Scopus indexa la mayor cantidad de documentos. En segundo lugar, el énfasis en un solo tipo de contenido (artículos) en lugar de ampliar el conocimiento mediante el uso de libros, capítulos de libros, ponencias en conferencias, etc. En tercer lugar, solo se enumeran artículos en inglés y español, los cuales, si bien son mayoría, pueden excluir contribuciones significativas en otros idiomas.

El estudio, por otra parte, demuestra un proceso riguroso para las publicaciones seleccionadas, así como el uso de una base de datos reconocida como confiable por expertos de todo el mundo. La selección de terminología, duración y número de documentos utilizados permiten la presentación de un esfuerzo de investigación que puede ser utilizado como referencia para futuros investigadores en brecha de género. Las investigaciones futuras podrían beneficiarse de ampliar nuestro método analítico a otro idioma (por ejemplo, chino, alemán, francés y alemán), construir una imagen global integral de la literatura y utilizar un nuevo tipo de documento.

## REFERENCIAS / REFERENCES

- Aksnes, D. W., Piro, F. N., & Rørstad, K. (2019). Gender gaps in international research collaboration: a bibliometric approach. *Scientometrics*. <https://doi.org/10.1007/s11192-019-03155-3>
- Allen, I. (2005). Women doctors and their careers: What now? *BMJ*, 331, 569-572. <https://doi.org/10.1136/bmj.331.7516.569>
- Angrist, J.D., & Evans, W.N. (1998). Children and their parents' labor supply: Evidence from exogenous variation in family. *Am. Econ. Rev.* 88, 450-477. <https://doi.org/10.3386/w5778>
- Ashmos Plowman, D., & Smith, A. D. (2011). The gendering of organizational research methods: Evidence of gender patterns in qualitative research. *Qualitative Research in Organizations and Management is an International Journal*, 6, 64-82. <https://doi.org/10.1108/17465641111129399>
- Barone, C. (2011). Some things never change: Gender segregation in higher education across eight nations and three decades. *Sociology of Education*, 84(2): 157-176. <https://doi.org/10.1177/0038040711402099>
- Bates, C., Gordon, L., Travis, E., Chatterjee, A., Chaudron, L., Fivush, B., et al. (2016). Striving for gender equity in academic medi-



- ne careers: A call to action. *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges*, 91, 1050-1052. <https://doi.org/10.1097/acm.0000000000001283>
- Bavdekar, S. B., & Tullu, M. S. (2016). Research publications for academic career advancement: An idea whose time has come. But is this the right way? *Journal of Postgraduate Medicine*, 62(1), 1-3. <https://doi.org/10.4103/0022-3859.173184>
- Bernard, C. (2018). Editorial: Gender bias in Publishing: Double-blind reviewing as a solution? *Eneuro*, 5(3). <https://doi.org/10.1523/eneuro.0225-18.2018>
- Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L.F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *Am. Econ. J. Appl. Econ.* 2(3), 228-255. <https://doi.org/10.3386/w14681>
- Carrión-Mero, P., Montalván-Burbano, N., Paz-Salas, N., & Morante-Carballo, F. (2020). Volcanic Geomorphology: A Review of Worldwide Research. *Geosciences*, 10, 347. <https://doi.org/10.3390/geosciences10090347>
- Charles, M., & Bradley, K. (2002). Equal but separate? A cross-national study of sex segregation in higher education. *American Sociological Review*, 67(4): 573-599. <https://doi.org/10.2307/3088946>
- Cisneros, L., Ibanescu, M., Keen, C., Lobato-Calleros, O., & Niebla-Zatarain, J. (2018). *Bibliometric Study of Family Business Succession Between 1939 and 2017: Mapping and Analyzing Authors' Networks*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/s11192-018-2889-1>
- Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2011a). Science mapping software tools: Review, analysis, and cooperative study among tools. *J. Am. Soc. Inf. Sci. Technol.*, 62, 1382-1402. <https://doi.org/10.1002/asi.21525>
- Cobo, M. J., López-Herrera, A.G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2011b). An approach for detecting, quantifying, and visualizing the evolution of a research field: A practical application to the Fuzzy Sets Theory field. *J. Informetr.*, 5, 146-166. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2010.10.002>
- De la Cruz del Río-Rama, M., Maldonado-Erazo, C.P., Álvarez-García, J., & Durán-Sánchez, A. (2020). Cultural and natural resources in tourism Island: Bibliometric mapping. *Sustainability*, 12, 724. <https://doi.org/10.3390/su12020724>
- Diamond, S. J., Thomas, C. R., Desai, S., Holliday, E. B., Jagsi, R., Schmitt, C., et al. (2016). Gender differences in publication productivity, academic rank, and career duration among US academic gastroenterology faculty. *Academic Medicine*, 91(8), 1158-1163. <https://doi.org/10.1097/acm.0000000000001219>
- DiPrete, T.A., & Buchmann, C. (2013). *The Rise of Women: The Growing Gender Gap in Education and What it Means for American Schools*. Russell Sage Foundation. <https://doi.org/10.1017/s0022050714000187>
- Do Prado, J. W., de Castro Alcântara, V., de Melo Carvalho, F., Vieira, K. C., Machado, L.K.C., & Tonelli, D.F. (2016). Multivariate analysis of credit risk and bankruptcy research data: A bibliometric study involving different knowledge fields (1968-2014). *Scientometrics*, 106, 1007-1029. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1829-6>
- Fahimnia, B., Sarkis, J., & Davarzani, H. (2015). *Green Supply Chain Management: A Review and Bibliometric Analysis*; Elsevier. Volume 162. <https://doi.org/10.1016/j.jipe.2015.01.003>
- Filardo, G., da Graca, B., Sass, D. M., Pollock, B. D., Smith, E. B., & Martínez, M. A. M. (2016). Trends and comparison of female first authorship in high impact medical journals: Observational study (1994-2014). *BMJ*, 352. <https://doi.org/10.1136/bmj.i847>
- Galos, N. K., & Kulic, N. (2023). Variations of Gender Gaps in the Labour Market Outcomes of Graduates across Fields of Study: A (Combined) Test of Two Theories. *Sociology*, 57(4), 882-903. <https://doi.org/10.1177/00380385221122400>
- Gerber, T.P., & Cheung, S.Y. (2008). Horizontal stratification in postsecondary education: Forms, explanations, and implications. *Annual Review of Sociology*, 34(1): 299-318. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.34.040507.134604>
- Hallinger, P., & Suriyankietkaew, S. (2018). Science Mapping of the Knowledge Base on Sustainable Leadership, 1990-2018. *Sustainability*, 10, 4846. <https://doi.org/10.3390/su10124846>
- Harzing, A.W., & Alakangas, S. (2016). Google Scholar, Scopus and the Web of Science: A longitudinal and cross-disciplinary comparison. *Scientometrics*, 106, 787-804. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1798-9>
- Holman, L., Stuart-Fox, D., & Hauser, C. E. (2018). The gender gap in science: How long until women are equally represented? *PLoS Biology*, 16, e2004956. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.2004956>
- Keathley-Herring, H., Van Aken, E., Gonzalez-Aleu, F., Deschamps, F., Letens, G., & Orlandini, P.C. (2016). Assessing the maturity of a research area: Bibliometric review and proposed framework. *Scientometrics*, 109, 927-951. <https://doi.org/10.1007/s11192-016-2096-x>
- Kleven, H., Landais, C., & Sogaard, J.E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *Am. Econ. J. Appl. Econ.* 11(4), 181-209. <https://doi.org/10.3386/w24219>
- Kyvik, S., & Teigen, M. (1996). Childcare, research collaboration, and gender differences in scientific productivity. *Science, Technology and Human Values*, 21(1), 54-71. <https://doi.org/10.1177/016224399602100103>
- Larivière, V., Sugimoto, C. R., Chaoquin, N., Gingras, Y., & Cronin, B. (2013). Global gender disparities in science. *Nature*, 504, 211-213. <https://doi.org/10.1038/504211a>
- Liu, X. (2013). Full-Text Citation Analysis: A New Method to Enhance. *J. Am. Soc. Inf. Sci. Technol.*, 64, 1852-1863. <https://doi.org/10.1002/asi.22883>
- Mayer, S. J., & Rathmann, J. M. K. (2018). How does research productivity relate to gender? Analyzing gender differences for multiple publication dimensions. *Scientometrics*, 117(3), 1663-1693. <https://doi.org/10.1007/s11192-018-2933-1>
- Montalván-Burbano, N., Pérez-Valls, M., & Plaza-Úbeda, J. (2020). Analysis of scientific production on organizational innovation. *Cogent Bus. Manag.*, 7. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1745043>
- Pfeifer, M., Fischer, M. R., & Bauer, D. (2016). Publication activities of German junior researchers in academic medicine: Which

- factors impact factors? *BMC Medical Education*, 16, 190. <https://doi.org/10.1186/s12909-016-0712-3>
- Piro, F. N., Aksnes, D. W., & Rørstad, K. (2013). A macro analysis of productivity differences across fields: Challenges in the measurement of scientific publishing. *Journal of the American Society for Information Science and Technology (JASIST)*, 64(2), 307-320. <https://doi.org/10.1002/asi.22746>
- Post, R. E., Weese, T. J., Mainous, A. G., & Weiss, B. D. (2012). Publication productivity by family medicine faculty: 1999 to 2009. *Family Medicine*, 44, 312-317.
- Povedano Montero, F.J., López-Muñoz, F., & Hidalgo Santa Cruz, F. (2016). Análisis bibliométrico de la producción científica española en el área de la Optometría. *Arch. Soc. Esp. Oftalmol.*, 91, 160-169. <https://doi.org/10.1016/j.oftal.2015.10.014>
- Prić, K. (1996). Characteristics and determinants of eminent scientists' productivity. *Scientometrics*, 36, 185-206. <https://doi.org/10.1007/bf02017313>
- Rexrode, K. M. (2016). The gender gap in first authorship of research papers. *BMJ*, 352, i1130. <https://doi.org/10.1136/bmj.i1130>
- Rørstad, K., & Aksnes, D. W. (2015). Publication rate expressed by age, gender and academic position—A large-scale analysis of Norwegian academic staff. *Journal of Informetrics*, 9(2), 317-333. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2015.02.003>
- Ruban, D., Ponedelnik, A., & Yashalova, N. (2018). Megaclusters: Term Use and Relevant Biases. *Geosciences*, 9, 14. <https://doi.org/10.3390/geosciences9010014>
- Scopus. (2020). *Content Coverage Guide*; Elsevier.
- Talamas, M. A. (2023). Grandmothers and the gender gap in the Mexican labor market. *Journal of Development Economics*, 163. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2022.103013>
- Vale, R. D. (2015). Accelerating scientific publication in biology. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 112, 13439-13446. <https://doi.org/10.1073/pnas.1511912112>
- Van Eck, N.J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84, 523-538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>
- Van Eck, N.J., & Waltman, L. (2014). Visualizing Bibliometric Networks. In *Measuring Scholarly Impact*; Springer International Publishing: Cham, Switzerland, pp. 285-320. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-10377-8\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-319-10377-8_13)
- Van Eck, N.J., & Waltman, L. (2017). Citation-based clustering of publications using CitNetExplorer and VOSviewer. *Scientometrics*, 111, 1053-1070. <https://doi.org/10.1007/s11192-017-2300-7>
- Waldfogel, J. (1998). Understanding the "family gap" in pay for women with children. *J. Econ. Perspect.* 12, 137-156.
- Zupic, I., & ˇCater, T. (2015). Bibliometric Methods in Management and Organization. *Organ. Res. Methods*, 18, 429-472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>

# Percepción del Riesgo Sexual: desde la voz de las mujeres indígenas Yoreme-Mayo de Sinaloa, México

Perception of Sexual Risk: from the voice of Yoreme-Mayo indigenous women of Sinaloa, Mexico

**Ginne Ussi Guadalupe Apodaca-Orozco**

<https://orcid.org/0000-0002-3701-1630>

[ginneapodaca@uas.edu.mx](mailto:ginneapodaca@uas.edu.mx)

**Leonor Tereso-Ramírez**

<https://orcid.org/0000-0003-1511-5815>

[leonorteresoramirez@hotmail.com](mailto:leonorteresoramirez@hotmail.com)

**Lourdes Patricia Ortega-Pipper**

<https://orcid.org/0000-0001-5033-8681>

[lourdesortega@uas.edu.mx](mailto:lourdesortega@uas.edu.mx)

**María Elena Fernández-López**

<https://orcid.org/0000-0003-0784-9069>

[maria.fernandez@uas.edu.mx](mailto:maria.fernandez@uas.edu.mx)

## Resumen

Hablar de la percepción de riesgo sexual en mujeres indígenas es adentrarse en una temática compleja, debido a que la percepción de riesgo sexual está matizada por una serie de factores que las condicionan, como el entorno cultural y tradiciones arraigadas, el acceso a la educación y las fuertes influencias de roles de género. Estos son factores que restringen su capacidad para negociar prácticas sexuales seguras. El presente trabajo tiene como objetivo analizar la percepción de riesgo sexual en mujeres Yoreme-Mayo en una comunidad rural ubicada en el Norte de Sinaloa. Se realizó un estudio de naturaleza interpretativa con enfoque cualitativo, desde una postura teórica de las Representaciones Sociales. Se efectuó en seis mujeres indígenas trabajadoras agrícolas, basándose en entrevistas semiestructuradas y audiograbadas. Para la sistematización y análisis de la información, se utilizó el software NVivo-12. A través del análisis de resultados, emergieron cuatro categorías fundamentales: cosmovisión cultural, cargas simbólicas, género e imaginarios sobre la sexualidad. Los hallazgos revelan que, más allá de las tradicio-

>>

## Cómo citar

Apodaca-Orozco, G., Tereso-Ramírez, L., Ortega-Pipper, L., Fernández-López, M. (2023). Percepción del Riesgo Sexual: desde la voz de las mujeres indígenas Yoreme-Mayo de Sinaloa, México. En: Pacheco Luza, E., y Alfaro Auca, C. (eds). *Mujer en las Américas. Brecha de Género en un mundo global*. Universidad Andina del Cusco / High Rate Consulting. <https://doi.org/10.36881/brechagenero2>

nes y creencias arraigadas, la percepción de riesgo sexual de mujeres Yoreme-Mayo es influenciada por presiones contemporáneas relacionadas con la prevención de ITS. Esta confluencia de factores pone en relieve la necesidad de abordar la educación sexual y la prevención desde un enfoque que respete y comprenda las representaciones sociales, así como la diversidad cultural y los desafíos específicos que enfrentan las mujeres indígenas Yoreme-Mayo.

**Palabras clave:** percepción de riesgo sexual, Infecciones de Transmisión Sexual, representaciones sociales, mujeres indígenas.

### **ABSTRACT**

To talk about the perception of sexual risk in indigenous women is to enter a complex subject, because the perception of sexual risk is influenced by a series of factors that condition them, such as the cultural environment and deep-rooted traditions, access to education and the strong influences of gender roles. These are factors that restrict their ability to negotiate safe sexual practices.

This chapter analyzes the perception of sexual risk among Yoreme-Mayo women in a rural community located in northern Sinaloa. The method used was an interpretative study with a qualitative approach, from a theoretical position of Social Representations. It was carried out on six indigenous women agricultural workers, based on semi-structured and audio-recorded interviews. For the systematization and analysis of the information, NVivo-12 software was used. Through the analysis, four fundamental categories emerged: cultural worldview, symbolic loads, gender, and imaginaries about sexuality. The findings reveal that, beyond traditions and ingrained beliefs, Yoreme-Mayo women's perception of sexual risk is influenced by contemporary pressures related to STI prevention. This confluence of factors highlights the need to address sexuality education and prevention from an approach that respects and understands social representations, as well as the cultural diversity and specific challenges faced by these women.

**Keywords:** perception of sexual risk, Sexually Transmitted Infections, social representations, indigenous women.

## INTRODUCCIÓN

La incidencia global de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) ha experimentado un incremento exponencial, tanto en mujeres como en varones, se estima que las ITS más comunes resultan en aproximadamente 14 millones de infecciones nuevas al año. Durante el 2018, se registró un aumento significativo en la tasa de casos, siendo de un 71% para la sífilis, un 63% gonorrea y un 19% en clamidia, destaca el Virus de Papiloma Humano (VPH) entre las ITS más prevalentes, siendo responsable de cerca de 35,000 casos de cáncer en mujeres anualmente. Esto sitúa a las ITS como uno de los desafíos más grandes para la salud sexual (Organización Mundial de la Salud, [OMS], 2021).

Las Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) en mujeres ha experimentado un preocupante crecimiento exponencial en México en los últimos años, según el Boletín Epidemiológico de la Secretaría de Salud en México, emitido a fines de 2023, registro una tendencia diferenciada de ITS por entidades y regiones, donde predominaron casos de sífilis con un aumento anual del 98.97%, en cuanto a las infecciones gonocócicas del tracto genitourinario, se atendió a un total de 10,029 pacientes, de los cuales 7,233 casos fueron diagnosticados en mujeres; con respecto a la infección por clamidia, el acumulado anual fue de 440 casos, con 240 de estos registrados en mujeres. Asimismo, se evidenció un aumento en el número de casos del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), que en 2020 incrementó un 66.9% a nivel nacional (Secretaría de Salud México [SSM], 2023).

La situación descrita anteriormente destaca un problema de salud pública en América Latina, como se puede vislumbrar las estadísticas muestran que las ITS afectan severamente a las mujeres, en particular a las que residen en regiones más vulnerables,

donde carecen de servicios de salud y viven en condiciones de pobreza o pobreza extrema. Esto se refleja en altas tasas de morbilidad y mortalidad debido a una o más ITS. Los pueblos indígenas no están exentos de padecer estas enfermedades, a pesar de los esfuerzos significativos que diversas organizaciones de salud han realizado a lo largo de los años. La brecha entre mujeres y hombres se estrecha cada vez más. Los problemas de salud sexual que afectan a las mujeres indígenas se agravan debido a razones históricas, socioculturales y económicas, colonialidad del poder e inequidad en el acceso a la salud su expresión más visible (Yañez, 2023, p.17).

Históricamente, las mujeres indígenas han sido víctimas de la colonialidad del poder, una situación que se agudiza debido a la estratificación social, ser mujer sigue siendo un factor que engendra opresión, discriminación e inferioridad. Las mujeres indígenas han sido invisibilizadas durante años en los programas de prevención en materia de salud esto se debe, en gran medida a la presencia de un sistema de salud que carece de un enfoque intercultural y no brinda un trato humanizado e inclusivo.

En la actualidad, los programas de salud se dirigen a la población en general y las estrategias de promoción y prevención continúan fallando, especialmente en las comunidades indígenas. Esto se debe a la diversidad de creencias sexuales y costumbres, las cuales se transmiten de generación en generación. Por lo tanto, surge la necesidad de realizar investigaciones en estos grupos para generar estrategias que permitan reducir el riesgo de transmisión de ITS. Las mujeres indígenas están desfavorecidas y afectadas por múltiples factores, no solo por razones étnicas sino también de género. Se encuentran en un contexto rígido y desigual, dominado por los hombres y la dependencia económica, lo cual conduce a comportamientos pasi-

vos y a la falta de autonomía respecto a sus derechos sexuales. Esto se refleja en situaciones como matrimonios forzados y maternidades tempranas, generando prácticas sexuales de riesgo (Nava-Navarro et al., 2017, p.164).

Así mismo, en mujeres indígenas existe mayor incidencia de violencia sexual, pero se reporta menos ya que los sistemas de apoyo son inadecuados, al mismo tiempo existe el estigma de sentirse avergonzada y temor a represalias, por lo que muy difícilmente verbalizan los abusos, abusos que atentan contra la integridad de las mujeres quedando expuestas a presentar problemas de salud, entre las que destacan las ITS (Jasso y Rosas, 2014).

La importancia de las investigaciones desde las Ciencias Sociales y la Salud radica en la capacidad de los profesionales para abordar aspectos socioculturales a través del discurso de las mujeres indígenas. Dado que la percepción del riesgo se construye a partir de una representación social vinculada a la sexualidad y al cuidado del cuerpo, es imprescindible que, como profesionales, comprendamos a fondo el problema, así como las diversas situaciones socioculturales y los estereotipos. Este entendimiento será de gran valor para proporcionar un acompañamiento eficaz en la promoción, prevención y detección temprana de prácticas sexuales de riesgo.

## METODOLOGÍA

El estudio realizado adoptó un enfoque cualitativo, fundamentado en la postura teórica y metodológica de la Teoría de Representaciones Sociales (RS). Según Moscovici (1976), las Representaciones Sociales (RS) surgen de interacciones sociales en las cuales se manifiestan opiniones, ideas y actitudes, simbolizando un objeto a través de las funciones de objetivación y anclaje, como señala Jodelet (1988, p.470). En la primera etapa de esta investigación, se ejecutó una búsqueda meticulosa de información en bases de datos como PubMed, SciELO, Redalyc, Latindex y Lilac. Se usaron combinaciones de términos como “percepción de riesgo sexual”, “conductas sexuales de riesgo”, “ITS”, “mujeres indígenas” y “representaciones sociales”. En la fase subsiguiente, se compararon estudios enfocados en la percepción de riesgo sexual, lo que derivó en la construcción de categorías y, más tarde, en la formulación de conclusiones.

Se efectuaron seis entrevistas semiestructuradas a mujeres de la etnia Yoreme-Mayo, con edades comprendidas entre los 19 y 46 años, estas entrevistas tuvieron una duración de entre 90 y 120 minutos, fueron audiograbadas (Véase Tabla 1).

Posteriormente, se procedió a una transcripción detallada de cada caso, para citar la informa-

**Tabla 1.** Condiciones Sociodemográficas Mujeres Yoreme-Mayo de Sinaloa, México.

|                              | Ariana | Karina | Indira | Ana | Francisca | Yennifer |
|------------------------------|--------|--------|--------|-----|-----------|----------|
| Edad                         | 46     | 30     | 36     | 19  | 20        | 25       |
| Escolaridad                  | PI     | SI     | SI     | SI  | SI        | SC       |
| Ingreso económico mensual    | B      | B      | B      | A   | A         | B        |
| Ocupación                    | J      | J      | J      | J   | J         | J        |
| Tipos de familia             | N      | U      | P      | U   | U         | N        |
| No Integrantes de la familia | 6      | 5      | 5      | 4   | 4         | 6        |
| Afiliación social            | 1      | 3      | 3      | 3   | 3         | 1        |
| Afiliación social            | 1      | 3      | 3      | 3   | 3         | 1        |

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista. PI= Primaria incompleta, (SI) Secundaria incompleta, (SC) Secundaria completa (A) Menos de \$1,800 a \$2,500 pesos (B) \$2,501 a \$3,500 pesos, (O) Obrero, (J) Jornalero, (N) Nuclear, (U) Unión libre, (P) Parentesco político (1) IMSS, (2) INSABI, (3) Ninguno.

ción obtenida, se empleó un formato específico que incluye pseudónimo, edad, fecha y lugar, como en el ejemplo: (Ginne, 40, La Palma, 2020). Para el análisis de los datos se establecieron categorías a través de códigos vivos, y se utilizó el software NVivo-12. Es importante mencionar que esta investigación se realizó siguiendo los lineamientos de la Ley General de Salud en Materia de Investigación, garantizando los derechos de las participantes y obteniendo su consentimiento informado.

A continuación, presentamos los resultados derivados del análisis en el software NVivo-12 para investigación cualitativa. Dada la amplitud de la información, solo se expondrán fragmentos representativos de las entrevistas, acompañados de las categorías emergieron en el estudio como cosmovisión cultural, cargas simbólicas, género, imaginarios sobre la sexualidad e intersubjetividad.

Inequidad estructural y cosmovisión cultural: Influencias en la percepción del riesgo sexual en mujeres Yoreme-Mayo

El notable incremento de enfermedades transmisibles en mujeres indígenas está condicionado por desigualdades estructurales y barreras geográficas, sociodemográficas, culturales y educativas. Además, las condiciones precarias, el acceso limitado a servicios de salud y la falta de información sobre las ITS intensifican la vulnerabilidad de estas mujeres.

El estudio de las ITS, especialmente en mujeres indígenas del Norte de Sinaloa, es un ámbito aún por explorar, debatir y de suma relevancia. Es viable abordar la percepción del riesgo sexual empleando

la Teoría de las Representaciones Sociales (TRS). Según Gutiérrez-Vidrio (2019), no cualquier objeto, hecho o fenómeno social puede generar una Representación Social (RS). Para ello, es necesario que tenga una presencia constante en conversaciones cotidianas y en medios de comunicación, y se alinee con valores específicos (Véase figura 1).

Entre los códigos que emergieron a lo largo de las entrevistas y fragmentos analizados, en la categoría percepción del riesgo sexual, fueron: cosmovisión cultural, cargas simbólicas, género, imaginarios sobre la sexualidad e intersubjetividad, mismo que se describe a continuación.

La cosmovisión cultural refleja la manera en que una persona interpreta y entiende el mundo, se entrelaza con fenómenos que se articulan a través de sistemas ideológicos específicos,

Badillo y Bermúdez (2017) considera que “tiene que ver con prácticas tradicionales, origen, características, dinámica social, (...) género, noción de la salud y el cuidado en su dimensión humanista, los investigadores argumentan que la cosmovisión es un engranaje de ideas y creencias desde donde se originan acciones específicas” (p.66).

En el caso de las mujeres Yoreme-Mayo, las uniones tempranas son una práctica común, influenciadas por su cosmovisión cultural y los simbolismos asociados a la sexualidad. El siguiente fragmento revela una representación culturalmente determinada que se ha transmitido de generación en generación por lo que Ariana, 46 declara lo siguiente:

*¡Aquí! Que es niña y pasa a ser adolescente, ¡ya te bajó, tú ya eres una mujer! Ya puedes tener un hombre, ya puedes tener un esposo, aunque tú tengas 13 años. Ya puedes tener un esposo, ¡porque ya eres mujer! De niña ya pasaste a ser mujer. ¡Pero no! (Ariana, 46, octubre, 2021).*

Lo anterior denota un escenario que vulnera los derechos de niñas y adolescentes. Se ha demostrado en informes presentados en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU MUJERES, 2016) que México, cuenta con los mayores índices de matrimonios infantiles y uniones tempranas antes de los 18 años, una niña de cada 100 entre 12 y

14 años de edad están casadas o unidas informalmente, así mismo en los últimos cinco años datos plasmados en INEGI (2021), arrojó un registro de 14 957 en menores de 18 años que contrajeron matrimonio, por lo que el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, sostiene que niñas y adolescentes que contraen matrimonios a temprana edad, se exponen al riesgo de violencia doméstica y menos

probabilidades de estudiar. La literatura consultada demuestra que lo anterior se da específicamente en poblaciones indígenas y poblaciones viviendo en condiciones de pobreza.

Las mujeres Yoreme-Mayo enfrentan constantes situaciones de vulnerabilidad, en gran parte debido a la infracción de sus derechos, estas condiciones las han privado de disfrutar plenamente

cada etapa de su ciclo vital, debido a que se ven inmersas en actividades domésticas y extradomésticas desde temprana edad, lo que a menudo les impide continuar con su educación y, a largo plazo, acceder a mejores oportunidades laborales. Al respecto, Karina, 30 expuso que, si pudieran volver a nacer, harían lo siguiente:

*Yo hubiera preferido crecer profesionalmente en lugar de haberme casado; pero mi papá nos decía: 'Yo prefiero que se casen a que anden por ahí de aventura'. Porque muchas chicas de mi edad se acostaban con el novio donde fuera, ¡qué vergüenza sería si mi papá me viera! Y eso fue lo que tuve en mente, y cuando sentí la presión, mejor me casé. Pero pienso que, si hubiéramos vivido en estos tiempos y si mi papá hubiera sido el mismo, diría: 'Yo no me casaría', ¡claro que eso no se lo diría a mi hija! (Karina, 30, octubre, 2021).*

Lo anterior, es la transmisión de la formación de representaciones sociales (RS), debido que permite comprender cómo las mujeres Yoreme-Mayo desarrollan prácticas sociales específicas en un contexto social definido. Banchs (1986), sostiene que el núcleo central de la RS es la percepción, que se origina bajo la lógica y forma de ver el mundo, se centran en los mecanismos de respuestas sociales y el procesamiento de la información, mientras que las RS en los modos de conocimiento, procesos simbólicos visión y actuación social. No obstante, las RS pudieran justificar las acciones de riesgo de las mujeres jornaleras agrícolas de contraer ITS, debido a que la presente población es altamente vulnerable debido a que el contexto se ha convertido en un referente situacional.

Flores y Oswald (2012) alude que la comunidad es quién estructura las experiencias, al establecer y ordenar reglas, códigos y prácticas en la sociedad, se ha comprobado que lo anterior define en la persona un carácter de pertenencia y simbólico. Es esencial centrar la investigación en el objetivo principal: entender las Representaciones Sociales (RS) y el género como categorías analíticas en la percepción y conductas sexuales de riesgo relacionadas con las ITS. Para profundizar en ello, se analizaron factores socioculturales que moldean los significa-

dos en torno a la sexualidad, respondiendo así al segundo objetivo de este estudio. Esto permitió entender cómo la cosmovisión y las cargas simbólicas del pueblo originario Yoreme-Mayo influyen la percepción del riesgo sexual y el cuidado corporal, en relación con la amenaza de contraer ITS. En resumen, las percepciones y conductas de riesgo sexual de estas mujeres se derivan de su visión cultural del mundo, la cual configura una representación mental determinada por su herencia cultural.

Al ser considerada la percepción como subjetiva, puede estar mediada por influencias sociales como amigos, familia, instituciones educativas y de salud. Villa et. al. (2022) menciona que la percepción de riesgo puede considerarse cuando la persona hipotéticamente tiene un previo conocimiento, alude que, si existen creencias, percepciones, sentimientos, es probable que exista percepción de riesgo. Por tanto, la percepción de riesgo se forma a través de las experiencias vividas y se ha comprobado que tiene raíces sociales y culturales. En efecto, las participantes mencionaron que, dentro de la comunidad, entre las familias pertenecientes a la etnia Yoreme-Mayo, existe una relación patriarcal, que ha perdurado generación tras generación debido a la cultura, al respecto las participantes expresaron lo siguiente:



*A la edad en que aquí la gente se casa, somos muy chiquitas, a los 13 o 15 años. Algunas personas dicen que cuando les llega su periodo... ¡no fue mi caso!, pero ni siquiera eso le tuve confianza a mi mamá. Se lo dije a mi Nana; no tuve el valor para decírselo a mi mamá. (Refiriéndose a cuando le llegó su período menstrual) (Karina, 30, octubre, 2021).*

*Por ejemplo, los indígenas más viejos no nos decían, ni siquiera sabíamos cuándo nos iba a bajar. Yo recuerdo que mi mamá nunca me dijo '¡Te va a bajar! Te va a salir sangre'. Me salió y me asusté, pero ahora, al parecer, sí hay mamás que hablan sobre que les va a bajar a las niñas a cierta edad y que tienen que cuidarse. Ahora sí, pero antes no. A nosotros no. Y menos que en la escuela nos hablaran de reproducción como se ve ahora. Esos temas no nos los decían, no sabíamos. Mucha gente se casaba y no sabían lo que les iban a hacer. ¡De verdad, es cierto! No sabían lo que les iban a hacer a las mujeres (Ariana, 46, octubre, 2021).*

Los testimonios de las participantes evidencian que las Representaciones Sociales (RS), la cultura y el género actúan como factores determinantes en la discriminación que experimentan, esta situación se agrava cuando se violentan sus derechos sexuales, principalmente por la falta de información adecuada sobre el desarrollo físico y los cambios fisiológicos, como la menstruación. Por otro lado, la tendencia a contraer matrimonio a temprana edad y la limitada educación formal también se suman como factores determinantes. En consecuencia, la

percepción del riesgo sexual que tienen estas mujeres a menudo se basa en información obtenida de manera clandestina, que podría no ser exacta.

Según las entrevistadas, en la cultura Yoreme-Mayo, la sexualidad y las ITS continúan siendo un tabú en el siglo XXI; hablar sobre ello implica enfrentar la vergüenza. Además, muchas de estas mujeres enfrentan violencia sexual, siendo forzadas a mantener relaciones por sus parejas. Al respecto, compartieron lo siguiente:

*A mí me gustaría platicar con sus hijas cuando crezcan, para que no pasen lo mismo que he vivido. He tenido tres parejas. Yo me casé a los 18 años; él tenía 25 años, pero lo dejé. No me dejaba salir, pues decía que ¡la mujer debe estar en casa!, me maltrataba, abusaba de mí sexualmente. Ahora ya me casé de nuevo. Para mí era muy importante la virginidad y me aguantaba. Aquí, la gente del pueblo te discrimina si eres mamá soltera, te dicen que eres vieja de la calle, que son prostitutas, también te dicen que eres una pájara. Asimismo, la cultura que se tiene en el pueblo es que el hombre es el proveedor y es muy común que tenga a dos mujeres. Eso está mal, ¡muy mal! (Indira, 36, diciembre, 2021).*

Lo anterior refleja una configuración identitaria entre las participantes, al manifestar la necesidad de transmisión generacional de conocimientos a sus hijas, acerca de la sexualidad y los riesgos de contraer una ITS, así como evitar embarazos no deseados, coerción sexual; se puede constatar la existencia de percepción del riesgo sexual en las mujeres entrevistadas; sin embargo, la mujer está envuelta por una sociedad donde el tema de sexualidad, resulta un fenómeno complejo de abordar

entre las familiar, debido a la existencia de tabúes y creencias que tiene que ver con la construcción de la identidad étnica e ideologías conservadoras, se ha constatado que lo anterior incide y ponen en riesgo a las mujeres jornaleras agrícolas Yoreme-Mayo de adquirir una ITS, al quedar limitada la libre expresión y decisión, debido a sus cosmovisiones.

Principalmente en la comunidad en estudio, aún las ideologías sobre el matrimonio a edades

temprana giran a partir de la virginidad y la menstruación de la mujer; esta representación, indica que la mujer independientemente de la edad que tenga está lista para casarse y concebir hijos, esta idea ha sido compartida entre padres y madres Yoreme-Mayo generación tras generación, lo anterior se ha gestado debido a las prácticas sociales y se entretienen en la vida cotidiana de las mujeres, debido que en la comunidad existe una identidad limí-

trofe entre lo permitido y lo prohibido, lo anterior tiene que ver con un sistema de ideas arraigadas que surgen a raíz de relaciones sociales y colectivas. Foucault (1999) afirma que a través de la historia de la sexualidad existen relaciones y mecanismos de poder, situación que ha sido compleja debido a la construcción social la sexualidad ha sido ocultada, construida con miedo, al respecto una de las participantes da cuenta de lo anterior:

*“Las muchachitas siguen siendo niñas, ¡y aquí no! ¡Aquí no! Es que ya está grande, ¡ya es mujer! Así es lo que dicen aquí en el pueblo, ¡ella ya es mujer!, ¡ella ya sabe!, ¡pero no sabe nada!, no está informada. Porque los papás dicen: ‘Ya está grande la niña, ¡pues, ¡qué va a hacer!’, se van y se casan muy chiquitas” (Ariana, 46, octubre, 2021).*

El fragmento anterior resalta claramente los factores que vulneran los derechos sexuales de las mujeres Yoreme-Mayo. Entre estos se encuentra el matrimonio a edades tempranas; este matrimonio infantil no solo representa una violación a sus derechos, sino que también limita sus oportunidades futuras de estudio y de acceso a trabajos mejor remunerados. Desde una edad temprana, las mujeres Yoreme-Mayo quedan atrapadas en estereotipos de género, asumiendo responsabilidades tanto domésticas, como el cuidado del hogar e hijos, como extradomésticas.

La OMS (2019) dio a conocer que matrimonio infantil y uniones tempranas, en la región sur del país se concentra la mayor proporción de poblaciones viviendo en condiciones de pobreza, esta práctica afecta mayormente a niñas y adolescentes de hogares indígenas debido a que 35% de las mujeres de 15 a 54 años iniciaron su vida conyugal antes de los 18 años, lo anterior vulnera a la mujer

a una serie de derechos como la educación, bienestar, disfrutar de la infancia y desarrollarse plenamente. La Dirección General de Análisis Legislativo del Instituto Belisario Domínguez (IBD, 2018), dio a conocer que un millón de mujeres se casan cada mes alrededor del mundo.

Ante la problemática descrita, las participantes manifestaron su inquietud respecto a las uniones conyugales a temprana edad, señalando que estas uniones restringen su potencial para desarrollarse profesionalmente, así mismo subrayaron la urgencia de continuar proporcionando información sobre sexualidad y reproducción, con el objetivo de sensibilizar a los jóvenes acerca de las limitaciones y riesgos de mantener una percepción de invulnerabilidad. Aseguran que es esencial que la educación sobre sexualidad se proporcione en diversos ámbitos, principalmente en la familia, las escuelas y el sector salud. Las entrevistadas compartieron las siguientes reflexiones:

*“Sí, se debe brindar información, porque mucha gente no sabe. ¿Por qué están embarazadas muchas jovencitas aquí de 13 años? Si son unas niñas, ¿por qué? Por falta de información. Esos temas, yo recuerdo que hace muchísimos años se abordaron en el pueblo, pero ya no se han vuelto a tratar temas de sexualidad. Yo creo que es importante que, en las escuelas, por ejemplo, en los grupos de sexto o en primero de secundaria, se les brinde información a los jóvenes y a las jovencitas, porque hay muchas niñas embarazadas (Francisca, 20, enero, 2022).*

Así mismo, problematizan su preocupación sobre las ITS, argumentan que lo que más prevalece

en la comunidad son mujeres portadoras del VPH, narrando lo siguiente:

*Es importante que las mujeres, se exploren su cuerpo, se atiendan, vayan a una unidad de salud, se hagan el Papanicolaou, pero mucha gente por vergüenza, no se hace nada ¡pues!, si uno no se atiende, no sabe qué es lo que tiene, hasta que ya está avanzado (Francisca, 20, enero, 2022).*

*Pues yo, no he sabido de caso de VIH, pero el VPH sí hay, aquí sí hay papiloma y sí, se ha escuchado que, sí hay, y qué hace la mujer lo sigue haciendo, sigue infectando a más gente, desafortunadamente los hombres lo saben y siguen teniendo relaciones sexuales con esas señoras, ¿qué hacen?, están contaminando afecta a sus parejas (Ana, 19, enero, 2022).*

La mayoría de las entrevistadas ya habían sido afectadas por alguna ITS principalmente por gonorrea y por VPH; sin embargo, algunas de las participantes no tenían conocimiento e idea cómo fue que lo adquirieron; una de ellas, refirió haberse sometido a un tratamiento largo y costoso, otras mujeres lo asociaron con la infidelidad de sus esposos

y de mujeres que trabajan inclusive en los campos agrícolas y a pesar de saber que son portadoras, mantienen relaciones sexuales a cambio de una remuneración monetaria debido a la necesidad económica por las que atraviesan, por lo que Karina, 30, expresa lo siguiente:

*“¡Que maten a todas las mujeres que andan de []”, dijo mi Nana. Aquí hay muchas mujeres que lo hacen por necesidad y otras por gusto. Aquí hay muchas que destruyen hogares; la mujer es sinvergüenza. Cuando entre mujeres se caen mal, tratan de andar con sus hombres y los hombres caen en sus juegos. Como lo que me pasó a mí, gracias a eso fue que yo adquirí el VPH. Ah, pero a los varones no se les juzga, los respetan; solo a la mujer. La mujer es la sucia y es a la que traen de boca en boca (Karina, 30, enero, 2022).*

Las entrevistadas resaltan una notoria influencia de los estereotipos de género relacionados con la sexualidad, que surgen de creencias arraigadas en la comunidad y establecen roles predefinidos para mujeres y varones; mientras que la sociedad parece castigar la libertad sexual femenina, se continúa validando y, en algunos casos, celebrando la de los varones. Es preocupante que, a pesar de que muchas mujeres saben que sus parejas les han transmitido ITS, en especial el VPH, aun así aceptan que sus parejas masculinas mantengan relaciones con múltiples mujeres. Este fenómeno trasciende la mera diferencia de género, y se sitúa en un marco de una ideología hegemónica donde las prácticas cotidianas asumidas como “naturales” perpetúan estas desigualdades. Permitir que un hombre tenga

relaciones con dos o más mujeres no sólo es una muestra de esta disparidad, sino que también coloca a las mujeres jornaleras agrícolas Yoreme-Mayo en una situación de alto riesgo frente a las ITS.

Como se puede vislumbrar la infidelidad se hace presente en la investigación este factor que también influye, al riesgo de adquirir una ITS en las mujeres Yoreme-Mayo, Ortiz (2018) alude que “la infidelidad se ha manifestado a lo largo de los años como algo muy común en las poblaciones indígenas donde presentan relaciones extra-pareja” (p.2). En esta idea, a raíz de la experiencia que habían tenido en torno a las ITS, se les pidió que contaran un poco sobre el uso y los beneficios del preservativo, relatando lo siguiente:

*Pues los beneficios, son que se puede prevenir una ITS, pero la desventaja es que no se siente lo mismo, no se siente igual, es como si me metieran una bolsa, mejor no lo uso, y le tengo confianza a mi esposo (a pesar de haber narrado que padeció VPH y a consecuencia de la infidelidad de su esposo; sin embargo, menciona que le tiene confianza) (Karina, 30, octubre, 2021).*

*A mí me da miedo pedirle a mi esposo que se ponga condón, ¿Por qué... qué va a pensar de mí? muchas veces llega drogado del campo y me da miedo, se ha llegado a enojar, lo que hago es que lo mandó a bañar, si llego a sentir molestias, me tomo una ampicilina para la infección para protegerme, no se siente igual y es verdad jno se siente iguall, y otras veces se me ha quedado adentro el preservativo (Ana, 19, enero, 2022).*

*Pues sí tiene ventajas, son buenos para no transmitir infecciones, pero hay jóvenes que no saben usarlo, o no lo quieren usar, son irresponsables, o les da vergüenza ir a pedir al Centro de Salud, por el qué dirán (Indira, 36, diciembre, 2021).*

*Le digo a mi esposo, que yo tengo miedo, yo tengo miedo la verdad, le digo a mi esposo, usa condón, usa condón. ¿A ver usted explique por qué puede dar el VPH? ¿Por qué? (cuestiona la participante, debido, a que ya había pasado por la experiencia de un tratamiento para el VPH; sin embargo, al momento de la investigación no hacía uso del preservativo, pues también refiere tener confianza en su pareja) (Ariana, 46, octubre, 2021).*

Las mujeres Yoreme-Mayo demuestran una percepción ambivalente respecto a los beneficios del uso del condón, por un lado, confían ciegamente en sus parejas, lo que se traduce en una falta de precaución, a pesar de haber experimentado Infecciones de Transmisión Sexual, en particular el VPH. Según la OPS, el VPH es uno de los virus más comunes y puede comprometer gravemente el sistema reproductivo de hombres y mujeres, si esta infección avanza, puede desencadenar diversas enfermedades como el cáncer cervicouterino en mujeres, así como cáncer de pene, cáncer orofaríngeo, verrugas genitales y otros trastornos anogenitales. Un aspecto preocupante del VPH es que en sus etapas iniciales rara vez presenta síntomas notables, lo que pone a las mujeres que participaron en la investigación en una posición vulnerable ante el riesgo de desarrollar cáncer cervicouterino, dado que no perciben la infección a tiempo, las declaraciones de las participantes indican una falta de chequeos médicos regulares para detectar ITS y aunado a la negativa de utilizar preservativos como el condón.

A pesar de que las mujeres entrevistadas reconocen al condón como un medio para prevenir las ITS, diversas razones afectan su uso regular, las entrevistadas señalan que no experimentan la mis-

ma sensación durante el contacto íntimo al usarlo, mientras que otras enfrentan presiones derivadas de las percepciones y prejuicios de sus parejas, lo varones, basados en sus propias representaciones y desconfianzas, cuestionan a sus esposas refiriendo que el deseo de ellas por usar condón indica infidelidad. Esta situación crea una barrera significativa para el uso del condón, lo que lleva a las mujeres a ceder ante prácticas sexuales sin protección, aumentando su vulnerabilidad ante las ITS.

La percepción del riesgo sexual refleja procesos sociales de confianza y control, donde se involucran valores, tradiciones, estereotipos, experiencias e información que la persona posee acerca de la sexualidad. Eguiluz et al., (2013) en los hallazgos encontrados en su investigación reflejan, que en la sociedad existen tipologías de parejas que podrían contribuir al riesgo y vulnerabilidad de varones y mujeres; en población jornalera no es la excepción diversas investigaciones centradas en la presente población demuestran que varones y mujeres tienen comportamientos sexuales de riesgo frente a las ITS.

De este modo, las RS integran un bagaje constructivo de las historias de las mujeres jornaleras Yoreme-Mayo, sobre la forma de ejercer su sexualidad y los riesgos de adquirir una ITS, las RS y la ca-

tegoría de género brindaron una pauta para acercarnos y conocer las realidades; asimismo, a través de la epistemología feminista establecer relaciones sociales, en este mismo sentido al amalgamar la categoría de género, se da voz de las mujeres jornaleras para escuchar sus narrativas, bajo experiencias vividas y dar cuenta como esas representaciones e imaginarios sociales inciden en la percepción de riesgo sexual de la población estudiada.

Por lo anterior, es urgente que las mujeres jornaleras agrícolas indígenas adopten nuevas representaciones en torno a sus derechos sexuales y de esta manera nuevas construcciones sobre la sexualidad, a pesar de reconocer que el uso del condón puede evitar una ITS sus representaciones y creencias está mediada por normas sociales, que tienen que ver con la confianza en sus parejas. Eguiluz et al., (2013) argumentan que el condón debe promoverse de manera positiva independientemente de la confianza a la pareja para la prevención de ITS.

Por tanto, la percepción del riesgo sexual de las mujeres Yoreme-Mayo está mediada por normas sociales e influencia de género, lo anterior es un fenómeno social donde existe poca concientización sobre ITS prácticamente evitables; sin embargo, se ha demostrado que lo anterior se debe a la poca o nula escolaridad, información oportuna y de calidad.

### COMENTARIOS FINALES

Investigar temas como la percepción de riesgo de Infecciones de Transmisión Sexual en poblaciones indígenas resulta ser un tema multifacético, debido que no solo abarca dimensiones biológicas sino también categorías de género, socioterritoriales y socioculturales, esta última tiene que ver un bagaje cultural, estigmatización, creencias y prácticas tradicionales como rituales e iniciación temprana sexual; se ha demostrado que lo anterior incide en la percepción y conductas sexuales de riesgo. Apodaca-Armenta et al., (2022) afirman que, al identificar el significado sobre el riesgo sexual, permite conocer la percepción, comprensión y proyección del proceso cognitivo de la conciencia del riesgo sexual, dando pauta de comprender la realidad de las personas situadas.

La literatura científica existente alude que aún

persisten vacíos de conocimiento sobre Determinantes Sociales de Salud (DSS), en poblaciones indígenas, a pesar de los grandes esfuerzos que realiza el gobierno de México de llevar a las poblaciones más marginadas y alejadas, servicios de tamizajes y detección temprana de ITS, no ha sido suficiente debido a que, en la poblaciones indígenas que se encuentran alejadas como es el caso de la comunidades rurales ubicadas en el Estado de Sinaloa, y debido al trabajo doméstico y extradoméstico que ejerce las mujeres Yoreme-Mayo, son limitadas a la detección temprana por las diferentes razones ya plasmadas.

En este sentido, se puede vislumbrar a lo largo del capítulo como imbrican las categorías de cosmovisión cultural, cargas simbólicas, género, imaginarios sobre la sexualidad e intersubjetividad, por ello la tarea de llevar tamizajes para detecciones tempranas sobre ITS no es suficiente, no basta con darles un diagnóstico, sino concientizar sobre los riesgos, asimismo, facilitar las vías de acceso para el tratamiento y evitar su progreso, erradicar infecciones venéreas que son curables a tiempo.

Dentro de este marco, es esencial implementar acciones holísticas que consideren el contexto sociocultural de las comunidades. Las campañas de promoción para el cuidado del cuerpo y la prevención de ITS deben complementarse con acceso oportuno a tamizajes, tratamientos y seguimiento médico. Es imprescindible que estas campañas se diseñen estratégicamente, reflejando la realidad de las distintas determinantes sociales de salud que afectan a cada individuo. Así, la continuación de investigaciones con un enfoque interdisciplinario es vital, particularmente aquellas dirigidas a comunidades indígenas y que sean culturalmente sensibles. Al involucrar activamente a las comunidades en la elaboración e implementación de estas intervenciones, podremos progresar hacia programas de salud más efectivos y pertinentes.

## REFERENCIAS / REFERENCES

- Apodaca-Armenta, R.E., Benavidez-Torrez, R.A., Onofre-Rodríguez, D.J. y Manjarrez-Posada, N.I. (2022). Significado de la conciencia al riesgo sexual en jóvenes mexicanos: Enfoque Cualitativo [Meaning of sexual risk awareness in mexican youth: qualitative approach]. *Health and Addictions/ Salud y Drogas*, 22(1), 187-198. <https://doi.org/10.21134/haaj.v22i1.648>
- Badillo, Z., & Bermúdez, G. (2017). La cosmovisión, conjunto articulado de sistemas ideológicos para el conocimiento y comprensión de los cuidados tradicionales [The cosmovision, articulated set of ideological systems for the knowledge and understanding of the traditional care]. *Cultura de los Cuidados*. 21(49), 1-9. <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2017.49.07>
- Banchs, M. (1986). Concepto de representaciones sociales: análisis comparativo [Concept of social representations: comparative analysis]. *Revista costarricense de psicología* (89). 27-40. <http://rcps-cr.org/wp-content/uploads/2016/05/1986.pdf>
- Dirección General de Análisis Legislativo del Instituto Belisario Domínguez (IBD, 2018). Niñas pobres e indígenas, las afectas por el matrimonio infantil [Poor and indigenous girls, those affected by child marriage]. Senado de la República. <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/40269-ninas-pobres-e-indigenas-las-mas-afectadas-por-el-matrimonio-infantil-senala-el-ibd.html>
- Eguiluz, I., Torres, P., & Allen, B. (2013). Percepción sobre uso de condón e ITS/VIH: migrantes y no-migrantes de México a EE. UU [Perceptions about condom use and STI/HIV: Mexican migrants and non-migrants to the U.S.]. *Revista latinoamericana de ciencias sociales*. 11(2), 515-526. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77329818005.pdf>
- Flores, P. y Oswald, E. (2012). Process analysis of the impact of HIV/AIDS and its representations in seropositive people in Mexico. *Journal of Research in Peace, Gender and Development*, 2(13) 304-310.
- Foucault, M. (1999). *Historia de la sexualidad*. La Voluntad de saber, siglo XXI [History of sexuality. The Will to know, 21st century]. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/681-4.pdf>
- Gutiérrez-Vidrio, Silvia. (2019). Reflexiones metodológicas en torno al estudio de las representaciones sociales. Su relevancia para la investigación educativa [Methodological Reflections on the Study of Social Representations. Its Relevance for Educational Research]. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, (29),105-123. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2019.29.525>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021). Centro de población y vivienda 2020 [Population and housing center 2020]. <https://www.inegi.org.mx/app/cpv/2020/resultadosrapidos/default.html?texto=LA%20PALMA,%20EL%20FUERTE>
- Jasso, I., y Rosas, R. (2014). Experiencias de educación en la Universidad Intercultural Indígena de Michoacán (UIIM) desde una perspectiva de género [Education experiences in Intercultural Indigenous University of Michoacán (UIIM) from a gender perspective]. *Rev Latino americana de Educación Inclusiva*, 8(2), 247-262. <http://bit.ly/2qcAjOK>
- Jodelet, D. (1988). La representación social: fenómeno, concepto y teoría [Social representation: phenomenon, concept and theory]. En S. Moscovici (Ed.). *Psicología Social II* [Social Psychology II] (pp.469-494). Paidós.
- Moscovici, S. (1979). *El psicoanálisis, su imagen y su público* [Psychoanalysis, its image and its public]. Huemuls S.A. <https://tanjars.files.wordpress.com/2008/02/moscovici-el-psicoanalisis-su-imagen-y-su-publico.pdf>
- Nava-Navarro, V., Onofre-Rodríguez, D., y Báez-Hernández, F. (2017). Autoestima, violencia de pareja y conducta sexual en mujeres indígenas [Self-esteem, partner violence, and sexual behavior among indigenous women]. *Enfermería universitaria*, 14(3), 162-169. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2017.05.002>
- ONU MUJERES. (2016). *La Ceday, convención sobre los derechos de las mujeres* [Ceday, convention on women's rights]. <https://mexico.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Mexico/Documentos/Publicaciones/2016/BROCHURE%20LA%20CEDAW%20OK.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019). *Infecciones de Transmisión Sexual* [Sexually Transmitted Infections]. <https://www.who.int/es/news/item/06-06-2019-more-than-1-million-new-curable-sexually-transmitted-infections-every-day>
- Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021). *Infecciones de Transmisión Sexual* [Sexually Transmitted Infections]. [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/sexually-transmitted-infections-\(stis\)#:~:text=todo%20el%20mundo,-](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/sexually-transmitted-infections-(stis)#:~:text=todo%20el%20mundo,-)
- Ortiz, A. (2018). *Satisfacción sexual y dependencia emocional* [Sexual satisfaction and emotional dependence]. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28920/2/Tesis%20Anabel%20Ortiz%20final.pdf>
- Secretaría de Salud México (SSM, 2023). Boletín Epidemiológico Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica [Epidemiological Bulletin National Epidemiological Surveillance System]. <https://www.gob.mx/salud/acciones-y-programas/direccion-general-de-epidemiologia-boletin-epidemiologico>
- Villa, R. A., Onofre, D. J., Doncel, J. A., Churchill, S., & Mendoza, C. G. (2022). ¿Por qué pasa esto? Porque vivimos en una sociedad que constantemente te dice que no eres mujer": Género y riesgo del VIH en mujeres trans del noroeste mexicano ["Why did this happen? Because we live in a society that constantly says that you are not a woman": gender and HIV risk in trans women in Northeast Mexico]. *Cuadernos de Saude Pública*, 38(2), 1-10. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00266920>
- Yañez, J. (2003). *Una aproximación a la sexualidad indígena: de vivir en un universo sexuado al reto de vivir en varios mundos. Promoción de la salud sexual y prevención del VIH-sida y de las ITS en los pueblos indígenas de las Américas* [An approach to indigenous sexuality: from living in a sexual universe to the challenge of living in several worlds. Promotion of sexual health and prevention of HIV-AIDS and STIs in indigenous peoples of the Americas]. Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/file/28397/download?token=3GoXfB8S>

# El colectivo LGBTQ+: La relevancia de conservar, compartir y digitalizar historia, cultura y archivos

The LGBTQ+ community: The relevance of preserving, sharing and digitizing history, culture and archives

---

**Juan-José Boté-Vericad**

<https://orcid.org/0000-0001-9815-6190>

[juanjo.botev@ub.edu](mailto:juanjo.botev@ub.edu)

## Resumen

El propósito central de este artículo es resaltar la importancia fundamental de conservar y compartir la historia y cultura LGBTQ+ a través de la preservación digital y los archivos. Se enfoca en abordar la notable subrepresentación histórica de la historia LGBTQ+ en los archivos tradicionales y la urgente necesidad de inclusión en este contexto. Uno de los enfoques principales es explorar el valor de la pornografía erótica y gay masculina como lo que se denomina "registros sustitutos", los cuales permiten adentrarse en la experiencia gay y también comprenden los intentos de censura que han rodeado estos materiales. Asimismo, el artículo examina cómo la escena queer fue documentada a través de presentaciones de diapositivas en cintas magnéticas durante las décadas de 1970 y 1980, y cuestiona la uniformidad de estas representaciones. Otro aspecto crucial es la crítica a la categorización binaria de la sexualidad en los registros institucionales, y la exploración de la rica complejidad del deseo humano en la representación lésbica. Se pone un enfoque destacado en la formación de grupos autónomos dentro del movimiento de Tra-

>>

## Cómo citar

Cómo citar: Boté-Vericad, J. J. (2023). El colectivo LGBTQ+: La relevancia de conservar, compartir y digitalizar historia, cultura y archivos. En: Pacheco Luza, E., y Alfaro Aucua, C. (eds). *Mujer en las Américas. Brecha de Género en un mundo global*. Universidad Andina del Cusco / High Rate Consulting. <https://doi.org/10.36881/brechagenero3>

bajadoras Domésticas por Salarios para el Trabajo Doméstico, resaltando las luchas que atravesaron las comunidades negras y lesbianas, y desafiando las nociones preconcebidas asociadas a términos como “trabajo doméstico” y “lesbiana”, a fin de reconocer y validar identidades diversas. El documento subraya la sensibilidad cultural e histórica en las decisiones relacionadas con archivos, así como la relevancia crítica de los archivos digitales en la preservación de la historia LGBTQ+, a pesar de los desafíos de privacidad que puedan surgir. En resumen, el artículo aspira a empoderar a las comunidades LGBTQ+ al corregir omisiones históricas, preservar sus narrativas y culturas, y promover una representación justa y precisa en los archivos y bibliotecas.

**Palabras clave:** preservación digital, archivos, LGBTQ+, queer, cultura, digitalización

#### **ABSTRACT**

The central purpose of this article is to highlight the fundamental importance of preserving and sharing LGBTQ+ history and culture through digital preservation and archives. It focuses on addressing the notable historical underrepresentation of LGBTQ+ history in traditional archives and the urgent need for inclusion in this context. One of the main focuses is to explore the value of male erotic and

gay pornography as what are called “surrogate records”, which allow insight into the gay experience and understand the attempts at censorship that have surrounded these materials. Furthermore, the article examines how the queer scene was documented through slide shows on magnetic tape during the 1970s and 1980s and questions the uniformity of these representations. Another crucial aspect is the critique of the binary categorization of sexuality in institutional records, and the exploration of the rich complexity of human desire in lesbian representation. A prominent focus is placed on the formation of autonomous groups within the Domestic Workers for Wages for Housework movement, highlighting the struggles that black and lesbian communities went through, and challenging preconceived notions associated with terms such as “domestic work” and “lesbian”, to recognize and validate diverse identities. The document highlights cultural and historical sensitivity in archival decisions, as well as the critical relevance of digital archives in the preservation of LGBTQ+ history, despite privacy challenges that may arise. In short, the article aims to empower LGBTQ+ communities by correcting historical omissions, preserving their narratives and cultures, and promoting fair and accurate representation in archives and libraries.

**Keywords:** digital preservation, archives, LGBTQ+, queer, culture, digitization.



## INTRODUCCIÓN

Este capítulo se centra en la importancia de los archivos y la preservación de la historia y la cultura LGBTQ+. En el campo de la información y documentación, los estudios de diversidad de género o sobre los diversos colectivos de la comunidad LGBTQ+ no son muy amplios en comparación con otras disciplinas o incluso están infrarepresentados (Caswell et al, 2017; Clavijo-Toledano et al., 2023; Villarroja et al., 2022; Villarroja y Boté-Vericad, 2023). A través de varios estudios y ejemplos de archivos comunitarios, se discuten los desafíos y la importancia de ser cultural e históricamente sensibles en las decisiones de selección y descripción archivística. Además, se exploran las consideraciones y desafíos en la creación de archivos digitales y la relación entre estos y la identidad queer. Uno de los temas principales que se aborda en este capítulo es la importancia de la diversidad de género en los archivos.

La historia y la cultura del colectivo LGBTQ+ han sido marginadas y subrepresentadas en los archivos tradicionales, lo que ha llevado a la pérdida de información valiosa y a la falta de representación de las comunidades queer. Por lo tanto, es crucial que los archivos y bibliotecas trabajen para preservar y compartir la historia y la cultura del colectivo LGBTQ+ para garantizar la representación y la identidad de estas comunidades. Además, se discuten los desafíos y la importancia de ser cultural e históricamente sensibles en las decisiones de selección y descripción archivística. Los archivos y bibliotecas deben ser conscientes de las perspectivas y los prejuicios culturales que pueden influir en la selección y descripción de materiales.

Es importante que los archivos y bibliotecas trabajen para incluir una variedad de perspectivas y voces en sus colecciones para garantizar una re-

presentación justa y precisa de la historia y la cultura LGBTQ+. Otro tema importante que se aborda en este capítulo es la creación de archivos digitales y la relación entre estos y la identidad queer. Los archivos digitales ofrecen una oportunidad única para preservar y compartir la historia y la cultura LGBTQ+ de manera accesible y global. Sin embargo, también presentan desafíos únicos, como la privacidad y la seguridad de los datos, así como la necesidad de mantener la integridad y autenticidad de los materiales digitales (Boté Vericad, 2012; Boté-Vericad y Minguillón, 2012; Boté y Termens, 2019).

### **Preservación digital, cultura e identidad del colectivo LGBTQ+**

Diferentes autores en relación con los archivos argumentan sobre la importancia de los archivos digitales, así como de su preservación (Boté Vericad, 2012; Boté y Minguillón, 2012) en relación con la historia y la cultura LGBTQ+. El primero es Rob Cover (2019), cuyo artículo se centra en la intersección entre los medios digitales y la archivación de la comunidad LGBTQ+. Cover destaca la importancia de los archivos digitales en la preservación de las historias e identidades de las comunidades minoritarias, y cómo las prácticas de los medios digitales pueden ser utilizadas para la producción y mantenimiento de identidades sexuales y de género. Cover explora la intersección entre los medios digitales y la archivación de la comunidad LGBTQ+, específicamente a través del uso de sitios de redes sociales como Facebook.

El artículo de Cover se centra en los grupos Lost Gay#, que se formaron en ciudades australianas a principios de la década de 2010, como ejemplos de cómo las prácticas de los medios digitales convierten la archivación en una actividad que forma

parte de la experiencia en línea cotidiana, se involucra afectivamente y se implica en la producción y mantenimiento de identidades sexuales y de género minoritarias y diversas. Cover argumenta que las culturas digitales de archivación minoritaria y alternativa hacen uso principalmente de las redes sociales, y que la archivación de la comunidad es afectiva y está relacionada más explícitamente con la articulación de la identidad.

Cover sostiene que los archivos digitales, como las páginas de *Lost Gay#* en Facebook, brindan oportunidades para la performatividad coherente y la conexión con el yo, pero también complican la producción de identidad al documentar un pasado comunitario compartido desde la perspectiva de los co-contribuyentes individuales. El estudio también explora la relación entre los archivos digitales y la temporalidad, la vigilancia y la pérdida. Cover sugiere que la producción de la identidad queer implica una fluctuación entre el yo individual y la comunidad colectiva, y que cuanto mayor sea el archivo, mayor será la producción de vulnerabilidad. El autor también destaca la importancia de investigar cómo las comunidades marginadas se relacionan con la comunicación y cómo las tecnologías se utilizan de manera innovadora e inesperada en formas que revelan la importancia central para las comunidades de las prácticas de subjetividad.

También, sobresale la importancia de los archivos digitales en la preservación de las historias e identidades de las comunidades minoritarias, y cómo las prácticas de los medios digitales pueden ser utilizadas para la producción y mantenimiento de identidades sexuales y de género. A su vez, argumenta la complejidad de la relación entre los archivos digitales y la temporalidad, la vigilancia tecnológica y la pérdida de información. Además, Cover señala que la digitalización de los archivos también tiene el potencial de ser tanto conservadora como transformadora culturalmente, y que las prácticas de identidad pueden cambiar a medida que cambian las prácticas de diseminación de información.

El trabajo de Cover concluye en que la relación entre los archivos digitales y la identidad queer es compleja y requiere una investigación continua para comprender mejor cómo las comunidades

marginadas utilizan las prácticas de archivación digital para preservar y producir sus identidades y narrativas. Finalmente, sugiere que la digitalización de los archivos también tiene el potencial de ser tanto conservadora como transformadora culturalmente, y que las prácticas de identidad pueden cambiar a medida que cambian las prácticas de diseminación de información.

Un grupo de autores (Goodin, 2019; Kirste, 2007; Kord, 2022; Parker y Gieringer, 2020) estudian los desafíos y consideraciones involucrados en la creación de copias digitales de artefactos en colecciones archivísticas LGBTQ+. En las autorías de sus trabajos, argumentan que estas colecciones requieren atención especial debido a la naturaleza delicada de los materiales y la posible eliminación de la historia LGBTQ+. Los autores también destacan la importancia de capturar toda la información relevante sobre los artefactos en los metadatos asociados. Esto incluye información sobre la procedencia del objeto, su contexto histórico y cualquier significado cultural o social relevante. Argumentan que esta información es crucial para asegurar que la copia digital represente con precisión el objeto original y su contexto histórico. Los autores concluyen con un llamado a seguir trabajando para mejorar los flujos de trabajo y los estándares en esta área.

Por ejemplo, Lynne Kirste (2007) estudia y discute los desafíos y la importancia de preservar el patrimonio audiovisual de la comunidad LGBTQ+, incluyendo películas, cintas de video y otros materiales audiovisuales. Destaca los esfuerzos de archivos LGBTQ+, archivos de medios mixtos y archivos de imágenes en movimiento para recopilar, catalogar y preservar estos materiales, así como la necesidad de un mayor apoyo financiero e involucramiento comunitario en estos esfuerzos. El estudio también destaca las fortalezas de los archivos LGBTQ+ como repositorios de imágenes queer en movimiento, incluyendo su contextualización de las colecciones de películas y cintas a través de materiales relacionados como los papeles de los cineastas, registros de organizaciones queer, fotografías fijas, volantes, carteles de películas, archivos de recortes, libros y publicaciones periódicas.

El documento también destaca los desafíos que enfrentan los archivos LGBTQ+ y los archivos de imágenes en movimiento en la preservación y catalogación de materiales relacionados con grupos marginados, incluyendo la comunidad queer. Además, se señala que muchos títulos queer que son extremadamente significativos para la comunidad LGBTQ+ son apenas conocidos fuera de esta comunidad, y que no es práctica común en los archivos de imágenes en movimiento investigar y seleccionar títulos para su preservación específicamente debido a su importancia para la comunidad queer.

En otro contexto y con relación a los objetos físicos, Jaimi Parker y Morgan Gieringer (2019) discuten el proceso de creación de copias digitales de los artefactos en las Colecciones Especiales de la Universidad de North Texas. El proceso implica la fotografía, edición y descripción de los objetos. El tiempo que se tarda en fotografiar los artefactos puede variar mucho según el tamaño y la complejidad del objeto. El equipo ha desarrollado métodos para agilizar el proceso, como tener dos miembros del personal presentes durante la sesión de fotos y fotografiar todos los objetos similares en una fila. Sin embargo, hay pocos estándares establecidos para la representación digital de artefactos como parte de las colecciones archivísticas, y han surgido preguntas sobre cuándo son necesarias las fotografías de detalle y cuántas fotografías son necesarias para crear una verdadera copia digital.

Parker y Gieringer (2019) proporcionan ejemplos de objetos en su colección que requieren fotografías adicionales de detalle y discuten la necesidad de estándares en la representación y preservación digital. Esto incluye información sobre la procedencia del objeto, su contexto histórico y cualquier significado cultural o social relevante. Argumentan que esta información es crucial para asegurar que la copia digital representa con precisión el objeto original y su contexto histórico. También destacan la importancia de capturar toda la información relevante sobre los artefactos en los metadatos asociados. El artículo se centra específicamente en los desafíos y consideraciones involucrados en la creación de copias digitales de artefactos en colecciones archivísticas LGBTQ+.

Los autores argumentan que estas colecciones requieren atención especial debido a la naturaleza delicada de los materiales y la posible eliminación de la historia LGBTQ+. El artículo concluye con un llamado a seguir trabajando para mejorar los flujos de trabajo y el desarrollo de estándares para la representación y preservación digital, así como a crear programas de capacitación para archivistas y otros profesionales involucrados en este trabajo. Los autores argumentan que la creación de copias digitales es una parte importante de la preservación de la historia LGBTQ+ y garantizar que sea accesible para las generaciones futuras.

En un contexto similar se estudió la calidad de los metadatos en archivos digitales de la comunidad LGBTQ+ en Estados Unidos y cómo esto afectaba la sostenibilidad de los archivos (Kord, 2022). Se evaluó la calidad de los metadatos de tres archivos digitales: Transas City, The History Project y ONE Archives. La metodología utilizada fue el muestreo sistemático para seleccionar registros de los archivos, y se utilizó el análisis de contenido para evaluar la calidad del metadato. Se encontró que los metadatos en los archivos digitales de la comunidad LGBTQ+ son inconsistentes y a menudo sólo cumple con los requisitos mínimos para metadatos de calidad. En términos de calidad de metadatos, ONE Archives tuvo la más alta calidad, seguida por The History Project y Transas City. Se concluyó que las pautas y prácticas profesionales para la generación de metadatos eliminan la personalidad y la singularidad que son clave para el éxito y el propósito de los archivos comunitarios.

Por su parte, Dana Goodin (2019) explica que el Wearing Gay History es un archivo digital de camisetitas históricas del colectivo LGBTQ+ que tiene como objetivo crear una experiencia museística queer más completa e inclusiva en línea. El archivo se basa en archivos de ropa y textiles, museos y colecciones para mostrar una variedad de camisetitas que han desempeñado un papel importante en la historia LGBTQ+. El archivo está organizado en exposiciones en línea que contextualizan las camisetitas seleccionadas dentro del tema, evento o tema de la exposición. El archivo digital fué idea de Eric Nolan Gonzaba, un estudiante de doctorado de

historia estadounidense en la Universidad George Mason (GMU).

El objetivo de Gonzaba era proporcionar una plataforma para la preservación y celebración de la historia LGBTQ+ a través de la lente de las camisetas. Gonzaba argumentaba que las camisetas son una herramienta poderosa para comprender los movimientos sociales y políticos que han moldeado la historia LGBTQ+. El archivo presenta camisetas de una variedad de eventos y movimientos históricos, como los disturbios de Stonewall, la crisis del SIDA y la lucha por la igualdad matrimonial. Cada camiseta está acompañada de una descripción detallada que proporciona contexto histórico y explica su importancia. El archivo también incluye entrevistas con personas que han donado camisetas a la colección, brindando una perspectiva personal sobre la historia detrás de cada artículo.

Las exposiciones en línea se organizan en torno a temas específicos, como "Activismo y Protesta", "Orgullo y Celebración" y "VIH/SIDA". Cada exposición incluye una selección curada de camisetas que destacan los eventos y movimientos clave asociados con el tema. Las exposiciones también incluyen fotografías, videos y otros contenidos multimedia que brindan contexto e información adicional sobre la historia LGBTQ+. En general, Wearing Gay History es un recurso importante para cualquier persona interesada en la historia y la cultura LGBTQ+. El archivo proporciona una perspectiva única sobre los movimientos sociales y políticos que han moldeado la historia LGBTQ+, y las exposiciones en línea ofrecen una manera completa y atractiva de explorar esta historia. Al mostrar el poder de las camisetas como herramienta para comprender la historia, Gonzaba ha creado un recurso valioso para que las generaciones futuras aprendan y aprecien.

### **Sesgos e igualdad de género en los archivos con el colectivo LGBTQ+**

Una de las cuestiones que se han encontrado en diversos estudios en diferentes tipos de contextos son los sesgos de género (Boté-Vericad, 2022; Boté-Vericad et al., 2022; Torres-Salinas et al., 2011; Torres-Salinas, 2023). También lo ha sido en los archivos al respecto de la identidad sexual

y en concreto sobre el colectivo LGBTQ+. Así, Adar et al., (2022) centran en los sesgos de género en la evaluación de internos en diferentes especialidades médicas y destaca la importancia de examinar la representación de género en los archivos de atención médica y la necesidad de desafiar las narrativas y jerarquías de poder dominantes. En su estudio analizaron cómo la representación numérica de hombres y mujeres en diferentes especialidades médicas afecta la evaluación de los internos por parte de sus superiores.

Al respecto de la distribución de género entre los internos médicos recién licenciados en Israel donde de las 421 personas residentes internas, el 58,4% eran hombres y el 41,6% eran mujeres. Las mujeres que estudiaron en Israel representan el 68,6% y los hombres el 38,3%. Se observa una tendencia entre los hombres israelíes, especialmente los hombres árabes israelíes, a estudiar en el extranjero. Las mujeres principalmente eligieron departamentos electivos en campos con una representación relativamente alta de mujeres (72,3%), mientras que los hombres tuvieron una distribución más equilibrada entre campos con baja y alta representación de mujeres. Los resultados muestran que las mujeres reciben puntuaciones más bajas en departamentos y habilidades específicas en campos con una baja representación de mujeres, mientras que los hombres reciben puntuaciones más bajas en departamentos en campos con una alta representación de mujeres. Además, se encontró que la evaluación recibida por los superiores puede afectar las opciones y elecciones de carrera de los internos. El estudio sugiere que se debe fomentar la conciencia de los sesgos de género sutiles y se necesitan medidas más objetivas para evaluar a los internos.

Por su parte, François Dansereau (2020) se centra en la representación de género en los registros fotográficos y destaca la importancia de examinar los registros fotográficos desde una perspectiva de género y cómo esto puede ayudar a articular intervenciones archivísticas. En su artículo examina la perspectiva de género en los archivos de atención médica, específicamente en los registros fotográficos del Archivo y Colecciones Especiales del Centro de Salud Universitario McGill (MUHC). Utiliza enfo-

ques críticos de alfabetización visual y de construccionistas para analizar las prácticas de creación y mantenimiento de registros en hospitales y cómo estas prácticas reflejan y perpetúan las jerarquías de poder y las narrativas dominantes.

Dansereau comienza discutiendo la adquisición de archivos personales y fondos privados como una forma de diversificar las colecciones de archivos y desafiar los discursos dominantes en los archivos. También destaca la importancia de los enfoques deconstruccionistas para desafiar las fuerzas dominantes en los archivos y abogar por la inclusión de voces marginadas. Emplea la literatura sobre archivos de atención médica para contextualizar su análisis y discutir cómo las prácticas de creación y mantenimiento de registros en hospitales están influenciadas por factores sociales, políticos y culturales. Dansereau analiza la representación de género en roles de atención médica, específicamente en enfermería, a través del análisis de fotografías y documentos históricos del archivo de la Escuela de Enfermería del Hospital General de Montreal.

El documento de Dansereau (2020) destaca el lenguaje de género utilizado por líderes médicos para justificar jerarquías sociales y mantener roles de género en el hospital. Examina cómo las fotografías reflejan y perpetúan las jerarquías de poder y las narrativas dominantes en los hospitales. La autora argumenta que el trabajo de enfermería requería que las mujeres vieran y tocaran los cuerpos de extraños, pero las fotografías del hospital evitaban mostrar a las mujeres trabajando junto a cuerpos enfermos o ensangrentados. El estudio también discute el establecimiento de escuelas de enfermería y la integración profesional de enfermeras en hospitales, lo que transformó la atención médica. El desarrollo de programas de enfermería profesional fue un proceso de género meticulosamente elaborado por las autoridades hospitalarias, que eran predominantemente hombres.

Las interrogaciones públicas sobre las mujeres que trabajan en el ámbito público eran prominentes. El artículo también destaca la importancia de examinar la representación de género en los archivos de atención médica y la necesidad de desafiar las narrativas y jerarquías de poder dominantes. El

autor aborda la idea de que los registros fotográficos pueden adquirir una vida autónoma y desafiar las intenciones originales de sus creadores, lo que resalta la importancia de un análisis de género en la gestión archivística para identificar y abordar estas cuestiones. Dansereau utiliza la literatura sobre la vida social de los registros fotográficos para contextualizar su análisis y discutir cómo las fotografías pueden mantener y desafiar las relaciones de poder.

En un contexto más técnico y relacionado con las actividades que se llevan a cabo en un archivo, Rawson (2018) explora el poder de la descripción archivística en la forma en que se entienden y utilizan los materiales históricos. El autor examina tres etapas del proceso archivístico: selección, organización y etiquetado, centrándose en objetos históricos que representan presentaciones de género transgresoras en dos colecciones separadas: la Colección de Sexualidad Humana de la Universidad de Cornell y el Archivo Transgénero Digital. El artículo argumenta que la descripción archivística no solo es para fines burocráticos y de acceso, sino también para fines epistemológicos, y que tiene el poder de cambiar el significado de los materiales históricos e influir en su recepción y uso.

Rawson también destaca la importancia de comprender las diferencias entre lo que los archivistas profesionales consideran como archivos y lo que hacen los investigadores académicos, y la necesidad de cuestionar las prácticas archivísticas normativas. Se discute el poder de la descripción archivística como una infraestructura de información que proporciona marcos para nuestras orientaciones hacia el pasado. El autor se basa en su experiencia como investigador y director de un archivo digital para explorar cómo la descripción archivística permite que los sistemas de clasificación funcionen tanto en niveles prácticos como epistemológicos. El artículo examina la selección, organización y etiquetado de materiales en archivos, destacando los efectos retóricos de estos procesos. Se discute el uso del término "transgénero" en la descripción archivística y cómo puede ser inexacto tanto histórica como culturalmente.

Rawson (2018) argumenta que tratar "transgénero" como una práctica de transgénero permite

una mayor amplitud en la recolección de material y pone la responsabilidad en los investigadores de desenredar identidades y experiencias complejas presentes en la colección. El artículo también destaca la importancia de comprender el contexto histórico en el que se produjeron los materiales y ser cultural e históricamente sensible en las decisiones de selección. El autor señala que el uso de “transgénero” como término identitario puede resultar en interpretaciones anacrónicas de materiales históricos y enfatiza la necesidad de una constante crítica del léxico archivístico. El artículo también discute la política de creación de metadatos y cómo puede reflejar sesgos y perpetuar el sexismo.

El mencionado autor brinda un ejemplo de una colección de fotografías que incluía 10 fotografías de Reed Erickson, un prominente filántropo y activista transexual de mujer a hombre, tomadas entre 1928 y 1969. Los metadatos de las fotografías incluían el nombre del leopardo mascota de Erickson, pero no el nombre de su esposa. El autor sugiere que esta omisión podría ser considerada una forma de sexismo que se filtró en las descripciones de las fotos. El autor destaca la importancia de ser cultural e históricamente sensibles en las decisiones de selección y la necesidad de cuestionar y resistir constantemente las prácticas normativas de descripción archivística. El autor argumenta que la selección archivística implica identificar materiales históricos que podrían funcionar dentro de la lógica de una colección particular, y que la organización se basa en el principio de respeto a los fondos. El artículo concluye discutiendo la lógica normativa de las colecciones y el poder de los sistemas de clasificación archivística. Comprender quién compiló una colección y por qué puede revelar las lógicas organizativas de una colección.

En relación con la igualdad de género, Maria D'agostino y Nicole Elias (2022) exploraron las prioridades de la Comisión de Equidad de Género en la ciudad de Nueva York durante los últimos cuarenta y cinco años. El objetivo del estudio fue entender la historia de la equidad de género y sugerir posibilidades futuras para la equidad de género más allá de la ciudad de Nueva York. Para lograr esto, los investigadores utilizaron datos archivados de la co-

misión organizados temáticamente.

El diseño de investigación implicó el análisis de documentos históricos, que proporcionan información sobre organizaciones, individuos y eventos de épocas anteriores. Los datos se recopilaron del Departamento de Registros e Información de Servicios de la Ciudad de Nueva York, junto con datos complementarios de bases de datos en línea y búsquedas en sitios web. Se describe un análisis histórico de datos de comisiones de equidad de género en Nueva York para comprender cómo han evolucionado las prioridades de equidad de género a lo largo del tiempo y sus implicaciones para futuros esfuerzos. Se recopilaron datos históricos de documentos de archivo, incluyendo libros, informes, transcripciones de reuniones, órdenes ejecutivas y comunicados de prensa, entre otros.

Los datos se recopilaron desde la primera comisión del alcalde hasta la comisión del alcalde Di Blasio, y se analizaron utilizando el software Atlas.ti y un enfoque de análisis temático inductivo. Se identificaron cuatro prioridades principales de las comisiones de equidad de género y se analizaron las prioridades secundarias de cada administración. Este estudio contribuye al conocimiento limitado sobre el diseño de archivo en la administración pública y la beca de políticas, mientras que se basa en el conocimiento sustantivo que rodea a las prioridades de la comisión municipal que aborda la equidad de género.

El estudio identifica cuatro prioridades históricas de género: acoso sexual y violencia, equidad salarial y avance económico, salud y seguridad, y reconocimiento y celebración de género. Para abordar los problemas sistémicos de la inequidad de género, los investigadores recomiendan que los administradores a nivel local incorporen un enfoque interseccional en sus políticas y programas y se alejen del modelo de comisión hacia uno de una oficina o agencia permanente.

### **La representación del colectivo LGBTQ+ en los archivos y bibliotecas**

Un aspecto para considerar son las diferentes representaciones del colectivo LGBTQ+ tanto en archivos como en bibliotecas. Así, se encuentran es-

tudios sobre el colectivo LGBTQ+ en general o bien como se verá más adelante se encuentran se encuentran estudios concretos sobre la comunidad gay y lesbiana. Otras orientaciones sexuales (minorizadas), especialmente en archivos donde el material a estudiar es antiguo todavía no se encuentran hasta nuestro conocimiento estudios publicados.

Erin Baucom (2018) discute las discrepancias entre cómo la comunidad LGBTQ+ describe su propia historia y cómo los archivistas describen los materiales LGBTQ+ en los repositorios archivísticos convencionales. El autor realizó un estudio exploratorio examinando los sitios web de proyectos de historia LGBTQ+ y los instrumentos de búsqueda de archivos institucionales y registros de catálogos de bibliotecas en cuatro regiones de los Estados Unidos y una región de Canadá. El estudio encontró que los archivistas deben tener cuidado de respetar las autoidentificaciones de los donantes de colecciones LGBTQ+ y encontrar los términos más respetuosos para todos los involucrados.

El artículo de Baucom sugiere que los archivistas deberían colaborar con la comunidad LGBTQ+ para mejorar las descripciones de los materiales archivísticos y hacer que las colecciones sean más fáciles de encontrar. La falta de descriptores desarrollados por la comunidad LGBTQ+ en los instrumentos de búsqueda reduce el potencial para que los miembros de la comunidad LGBTQ+ accedan a su propia historia. El autor sugiere pasos para que los archivistas institucionales consideren al describir colecciones LGBTQ+, como la realización de entrevistas con donantes o miembros de la comunidad LGBTQ+ local, creando puntos de acceso de tema o palabras clave y proporcionando un foro para que los investigadores brinden información adicional y correcciones a los instrumentos de búsqueda.

La comparación revela que los términos utilizados en los instrumentos de búsqueda a menudo están desactualizados y potencialmente perjudiciales para la comunidad LGBTQ+. El artículo también discute la importancia de la accesibilidad y el daño potencial causado por el uso de un lenguaje desactualizado o denigrante. El descriptor más utilizado en todas las regiones es "gay", seguido de descrip-

tores generales como "lesbiana", "homosexual", "bisexual" y "transgénero". El artículo también discute el daño potencial que los cambios en la definición podrían causar y los desafíos de que la terminología LGBTQ+ difiera de una región a otra. El autor sugiere que los archivistas deben ser conscientes del daño potencial causado por el uso de un lenguaje desactualizado o denigrante y trabajar para encontrar los términos más respetuosos para todos los involucrados. En conclusión, el artículo destaca la necesidad de colaboración entre los archivistas y la comunidad LGBTQ+ para mejorar las descripciones de los materiales archivísticos y hacer que las colecciones sean más fáciles de encontrar. El autor sugiere pasos para que los archivistas institucionales consideren al describir colecciones LGBTQ+, como la realización de entrevistas con donantes o miembros de la comunidad LGBTQ+ local, creando puntos de acceso de tema o palabras clave y proporcionando un foro para que los investigadores brinden información adicional y correcciones a los instrumentos de búsqueda. El artículo también enfatiza la importancia de utilizar terminología respetuosa y actualizada en las descripciones archivísticas de materiales LGBTQ+.

Anteriormente, Bill Lukenbill (2002) analizó el desarrollo histórico de las bibliotecas y archivos gays y lesbianas en América del Norte, los cuales surgieron a partir del activismo político y social de la década de 1960. Se exploraron las bases teóricas para su desarrollo, incluyendo la importancia de la identidad grupal y personal, la autoestima y las preocupaciones políticas. El artículo también destaca los desafíos que enfrentan estas bibliotecas y archivos, incluyendo la financiación y la necesidad de una mejor catalogación y preservación de los materiales anteriores a la década de 1960. El autor enfatiza la importancia de estas instituciones en la preservación de la historia y el patrimonio de la comunidad gay y lesbiana. Las bibliotecas y archivos gays y lesbianas surgieron como una respuesta a la necesidad de preservar la historia y la cultura de la comunidad LGBTQ+.

Estas instituciones se convirtieron en un lugar seguro para que los miembros de la comunidad pudieran reunirse, compartir información y recursos,

y construir una identidad colectiva. Además, estas bibliotecas y archivos sirvieron como una forma de corregir lo que la mayoría de la comunidad LGBTQ+ percibía como una sociedad injusta que les había negado su cultura y su identidad. La importancia de estas instituciones se basa en la necesidad de preservar la historia y el patrimonio de la comunidad LGBTQ+. A través de la recopilación y preservación de materiales, estas bibliotecas y archivos han ayudado a construir una narrativa colectiva de la historia de la comunidad LGBTQ+. Además, estas instituciones han servido como una fuente de información para la comunidad LGBTQ+, proporcionando información sobre cuestiones legales y derechos, así como recursos para la investigación y la educación.

Sin embargo, estas bibliotecas y archivos también enfrentan desafíos significativos. Uno de los mayores desafíos es la financiación, ya que muchas de estas instituciones dependen de donaciones y subvenciones para mantenerse a flote. Además, la catalogación y preservación de los materiales anteriores a la década de 1960 es un desafío importante, ya que estos materiales están envejeciendo y corren el riesgo de deteriorarse y perderse. Además, la comunicación entre bibliotecas y archivos es limitada, y se necesita mucho trabajo para unir a los grupos y sus intereses. Se requiere una base de datos nacional de colecciones y sus holdings, así como otras formas de networking. La digitalización y montaje de documentos en Internet también son necesarios para abordar estos desafíos.

Posteriormente, Kate Ziemann (2009) explica el Canadian Lesbian and Gay Archives (CLGA) como el segundo mayor repositorio LGBTQ+ del mundo que se trasladó a una instalación en el barrio gay de Toronto. Con la publicación del Informe de Escuelas Seguras del Gobierno de Ontario, que recomienda la educación contra la homofobia en las escuelas, el CLGA está bien posicionado para convertirse en un valioso recurso educativo. El Comité de Participación Comunitaria del CLGA ha estado dando presentaciones sobre la historia LGBTQ+ en Canadá a estudiantes de secundaria, pero está considerando crear una exposición archivística semi-permanente en la casa para ser más eficiente. Esta exposición

destacaría eventos prominentes en la historia LGBTQ+ canadiense y consistiría en copias de material relevante de la colección del CLGA.

El CLGA tiene una nueva casa con una sala de lectura, galería y sala de reuniones. Los archivos tienen una colección ecléctica que podría ser utilizada para exposiciones, incluyendo efímera, imágenes en movimiento, publicaciones periódicas, fotografías y recortes de periódicos. Una exposición proporciona una valiosa experiencia afectiva para los estudiantes, acercándose a la "cosa real" y proporcionando una consideración más profunda de la lucha de las personas LGBTQ+ por los derechos civiles. La programación educativa en un archivo LGBTQ+ habría sido impensable no hace mucho tiempo, pero el Ministerio de Educación canadiense adoptó las recomendaciones del Informe de Escuelas Seguras, así el CLGA pronto podría encontrarse recibiendo más solicitudes de recursos y aportes. Una exposición archivística sería más adecuada para grupos más grandes de estudiantes y no requeriría la misma cantidad de tiempo y esfuerzo voluntario que una presentación en la escuela. Con una planificación cuidadosa y coordinación con el profesorado, el CLGA podrá proporcionar lecciones de historia apropiadas para la edad que enfatiza el valor de las fuentes primarias y la importancia del contexto archivístico.

Más adelante, Anthony Cocciolo (2013) en el ámbito educativo, discute un proyecto en el que estudiantes de Máster en Biblioteconomía y Documentación (MSLIS) participaron en la preservación digital de historias orales de los archivos del Lesbian Herstory Archives en Brooklyn, Nueva York. El estudio tuvo como objetivo examinar el impacto de la participación estudiantil en la preservación digital de contenido histórico LGBT en su interés y comprensión de la historia y problemas LGBT. El estudio se llevó a cabo en tres semestres en el programa del MSLIS de la Facultad de Biblioteconomía y Ciencias de la Información del Pratt Institute en la ciudad de Nueva York. El proyecto involucró a los estudiantes trabajando con el Lesbian Herstory Archives para digitalizar y preservar historias orales de la colección.

Los estudiantes también fueron encuestados al



finalizar el proyecto para descubrir su percepción del aprendizaje de la historia LGBTQ+. Los resultados muestran que la participación en actividades de archivado digital aumentó la comprensión e interés de los estudiantes en la historia y los problemas LGBTQ+. Como resultados, los estudiantes informaron sentirse más conectados con la historia y la comunidad, y también informaron sentirse más seguros en su capacidad para trabajar con materiales LGBTQ+. El estudio también encontró que los estudiantes que tenían poco conocimiento previo de la historia LGBTQ+ pudieron aprender sobre la historia a través de su participación en el proyecto. El artículo también destaca el potencial de la actividad de preservación digital como una forma efectiva para que los estudiantes aprendan historia y el papel de los archivistas como educadores.

El artículo concluye discutiendo las implicaciones del estudio para la educación en historia y archivos. El estudio destaca oportunidades para que los educadores y los archivistas formen asociaciones mutuamente beneficiosas en las que se puedan llevar a cabo actividades de preservación digital y aprendizaje de historia. El estudio también proporciona sugerencias prácticas para educadores y archivistas interesados en desarrollar programas educativos que incorporen actividades de preservación digital.

En el estudio realizado por Liladhar Pendse (2014), se aborda un proyecto piloto llevado a cabo por la Biblioteca de la Universidad de California, Berkeley, cuyo objetivo fue preservar contenido web relacionado con la comunidad LGBTQ+ en Rusia y Europa del Este. Para ello, se utilizó la herramienta Archive-It para capturar y archivar sitios web seleccionados, considerando su relevancia para la comunidad LGBTQ+ en dichas regiones, así como su vulnerabilidad a la censura o desaparición. A pesar de los desafíos asociados con el proyecto, tales como la selección de sitios web relevantes y la actualización constante de la lista de sitios web seleccionados, el proyecto piloto demostró ser un paso importante hacia la preservación del contenido LGBTQ+. Se logró la captura y preservación de una variedad de sitios web relevantes que podrían estar en riesgo debido a la censura gubernamental o al

cambio constante de tecnología. Sin embargo, se destaca la importancia de actualizar regularmente la lista de sitios web seleccionados para garantizar la captura de todos los sitios relevantes.

Aiden Bettine y Linday Mastock (2019) presentan un estudio de caso histórico de la biblioteca y archivos LGBTQ+ Gerber/Hart en Chicago, explorando los orígenes del impulso archivístico y las prácticas que dieron forma a las colecciones durante la primera década de la historia de la organización. Las autoras ofrecen una reconceptualización de los archivos comunitarios como proyectos archivísticos iniciados, controlados y mantenidos por los miembros de una comunidad autodefinida, enfatizando el papel del impulso archivístico y la necesidad de control total de la comunidad. El artículo también sitúa a Gerber/Hart dentro del Movimiento de Derechos Gay y el desarrollo de organizaciones profesionales para académicos y bibliotecarios. La biblioteca Gerber/Hart en Chicago fue fundada a finales de la década de 1970 por un grupo de historiadores y organizaciones comunitarias, con el objetivo de preservar y compartir la historia LGBTQ+.

La biblioteca lleva el nombre de Henry Gerber y Pearl Hart, dos activistas LGBTQ+ tempranos. Los fundadores estaban comprometidos con la construcción de una red nacional de archivos LGBTQ+, pero también reconocían la importancia del control comunitario sobre estos esfuerzos. Joe Gregg, un bibliotecario profesional, desempeñó un papel clave en el desarrollo de la biblioteca Gerber/Hart y también trabajó con el Grupo de Trabajo Gay y Lésbico de la Asociación de Bibliotecas de América para abogar por mejores estándares y prácticas para las colecciones LGBTQ+. La colección de la biblioteca se basa en la biblioteca de préstamo establecida por la Unión Académica Gay en Chicago e incluye materiales de organizaciones y personas LGBTQ+ locales, así como obras publicadas.

El artículo discute la historia y la importancia de los archivos comunitarios, utilizando la Biblioteca y Archivos Gerber/Hart en Chicago como estudio de caso. El artículo explora la interseccionalidad de las identidades encarnadas por los miembros de la comunidad y la necesidad de que los archivos comunitarios mantengan su autonomía. El artículo tam-

bién destaca el papel de las redes profesionales y las mejores prácticas en el apoyo a los archivos comunitarios. Las autoras argumentan que los archivos comunitarios deben ser iniciados, controlados y mantenidos por los miembros de la comunidad autodefinida, y que la autonomía es esencial para preservar la integridad de la colección y la identidad de la comunidad.

Además, el artículo destaca la importancia de reconocer las identidades profesionales de los miembros de la comunidad que participan en la creación y mantenimiento de los archivos comunitarios. El estudio de caso de la Biblioteca y Archivos LGBTQ Gerber/Hart en Chicago ilustra cómo los miembros de la comunidad y los profesionales de la información trabajaron juntos para establecer una red de archivos comunitarios en todo el mundo. Las autoras también discuten la necesidad de definir claramente el concepto de archivos comunitarios y diferenciarlos de otros esfuerzos comunitarios.

### **La representación del colectivo gay y el patrimonio documental**

En el artículo de Marcel Barriault (2010), se sostiene que la erótica y pornografía masculina gay constituyen un elemento fundamental del patrimonio documental masculino gay. Ante la falta de registros queer, que fueron suprimidos o destruidos, estos documentos han adquirido un valor aún mayor como los “registros sustitutos” de la experiencia masculina gay del siglo XX en América del Norte. Según el autor, estos materiales cumplen con la definición de registro archivístico de Schellenberg y tienen un valor perdurable que es a la vez evidencial, informativo y basado en la investigación. Barriault comienza presentando el contexto histórico que llevó a la creación de archivos queer en Canadá, como los Archivos Lésbicos y Gay de Canadá (CLGA) en Toronto, que tienen el mandato de preservar la erótica y pornografía masculina gay.

Luego, en su discusión sobre la evolución de los registros en sí, desde las primeras revistas de “beefcake” estadounidenses hasta los recursos web más recientes, revela ejemplos de su naturaleza evidente e informativa. En la última parte del artículo,

Barriault aborda los esfuerzos en América del Norte para censurar estos materiales y argumenta que los intentos de censurar, ocultar y alterar los originales han añadido otro nivel de valor informativo y evidencia a los registros. El autor proporciona ejemplos de los tipos de información incrustados en ellos. En este sentido, la erótica y pornografía masculina gay se presentan como un recurso importante para comprender la historia y la cultura gay en América del Norte.

En un contexto audiovisual, Glynn Davis (2021), se centra en el uso de la tecnología de diapositivas de cinta como medio artístico en las décadas de 1970 y 1980, y específicamente se enfoca en el proyecto London Gay Switchboard de Sunil Gupta. El proyecto, que consistía en un collage de audio de 39 minutos y docenas de imágenes de diapositivas proyectadas desde dos carruseles, se ha perdido con el tiempo, con solo fragmentos restantes. El artículo explora el valor de estos fragmentos como una relación o práctica contra archivística y las posibles implicaciones políticas y lúdicas de volver a ensamblarlos y refragmentarlos. El artículo también proporciona información de fondo sobre la vida y la práctica artística de Gupta.

Davis discute el uso de la tecnología de diapositivas de cinta como alternativa al cine y al video en las décadas de 1970 y 1980 por parte de artistas y educadores. Las diapositivas de cinta permitieron la separación de fotografías y texto, imágenes y sonido, lo que permitió una crítica de la homogeneidad y la limpieza. El artículo se centra en el uso de Sunil Gupta de las diapositivas de cinta para documentar la escena queer de Londres, incluyendo Switchboard y Heaven. Gupta agregó imágenes documentales en blanco y negro de Londres, imágenes de otros fotógrafos y citas relacionadas con la deconstrucción documental y las condiciones de una vida plenamente humana. El artículo argumenta que las diapositivas de la cinta son cuasi-cinematográficas, adyacentes al cine en lugar de cine per se, e invita a interrogar la cuasi-queeridad.

El pasaje discute las tácticas de construccionistas de Sunil Gupta en su fotografía, particularmente en su trabajo “London Gay Switchboard”. El trabajo incluye un collage de audio que está fragmentado

e incluye una variedad de voces que discuten el propósito y el funcionamiento de la organización. El autor señala que los componentes de audio y visual pueden no haber sido proyectados juntos en secuencia. Gupta solo mostró el trabajo una vez en 1980 en el Institute of Contemporary Arts de Londres, y desde entonces, el proyecto se ha perdido en gran medida, con solo fragmentos restantes. El artículo argumenta que estos fragmentos pueden ser vistos como una práctica contra archivística, en la que la refragmentación y el ensamblaje de los fragmentos pueden tener implicaciones políticas y lúdicas. El artículo concluye que el uso de la tecnología de diapositivas de cinta por parte de artistas como Sunil Gupta fue una forma importante de crítica y exploración de la imagen y el sonido en las décadas de 1970 y 1980, y que la práctica sigue siendo relevante hoy en día.

### **La representación del lesbianismo en los archivos y bibliotecas**

La representación del lesbianismo en los archivos también ha sido fuente de estudio. Así, Sally Newman (2010) aborda la complejidad de leer rastros de deseo entre personas del mismo sexo recopilados bajo el nombre institucional de Smith College en el período de 1880 a 1920. La autora utiliza el término "archivo lésbico" para describir la convergencia del archivo material y conceptual en los procesos de localización, interpretación e historización de los rastros de deseo femenino. La autora ilustra esta convergencia al rastrear su análisis con fotografías de estudiantes vestidos de forma cruzada para producciones teatrales, "Man Dances" y "Mock Weddings", y sus intentos de leer la figura vestida de estas imágenes como representando literalmente al sujeto lesbiano.

Newman también discute los desafíos de contextualizar la diversa gama de material recopilado en un archivo institucional y las formas en que el deseo del académico por estos objetos puede dar forma a su investigación y escritura. La autora comienza su análisis explorando la complejidad de leer rastros de deseo entre personas del mismo sexo en un archivo institucional. Ella argumenta que la categorización binaria de la sexualidad pue-

de limitar nuestra comprensión de la complejidad del deseo humano y que la presencia de rastros de deseo entre personas del mismo sexo en el archivo de Smith College desafía estas categorizaciones binarias. La autora también discute la importancia de la preservación de estos rastros de deseo como sitios de memoria para una categoría particular de mujeres y cómo su preservación está vinculada al deseo de documentar y conmemorar experiencias y cultura. La autora luego se centra en su propia investigación sobre el vestido cruzado en Smith College a fines del siglo XIX y principios del XX.

Ella describe cómo inicialmente se centró en encontrar evidencia de deseo lesbiano en las fotografías y textos que examinó, pero eventualmente se dio cuenta de que su propio deseo por estos objetos había influido en su interpretación. La autora del texto argumenta que el deseo de ver reflejados nuestros propios deseos en la historia puede llevar a pasar por alto el verdadero propósito de los objetos y artefactos que se encuentran en los archivos institucionales. En particular, la autora se centra en su propia investigación sobre el vestido cruzado en Smith College y cómo su propio deseo por estos objetos había influido en su interpretación. Newman sostiene que el deseo de encontrar pruebas de algo que no se puede encontrar en realidad (en este caso, la identidad lesbiana) puede impedir que se reconozca el verdadero propósito de los objetos y artefactos en el archivo. En lugar de centrarse en la categorización binaria de la sexualidad, la autora argumenta que es importante resistir la tendencia a fijar el deseo y reconocer la complejidad del deseo humano.

En su ensayo, Jean Bessette (2013) analiza la construcción de un archivo queer y sus efectos en los sujetos lesbianos como un "sitio inventivo para el pasado retórico" (Morris, "Introducción"). La autora discute el papel de los archivos en la formación de la historia y la identidad queer, utilizando como ejemplo el libro "Lesbian/Woman" (1972) de Del Martin y Phyllis Lyon. El libro, que recopiló anécdotas de mujeres lesbianas, sirvió como un recurso para que las personas que leyeran el libro se vieran a sí mismos y aspiraran a una experiencia lesbiana diferente. El artículo se centra en dos categorías de

anécdotas en el libro: la falta de información sobre lesbianas en lugares convencionales y las experiencias de amor no correspondido y monogamia romántica.

Las anécdotas en estas categorías sirvieron como contrapunto a las narrativas dominantes sobre las lesbianas como aisladas y patológicas, e inspiraron a las personas que leyeron el libro a contribuir con sus propias experiencias al archivo. El autor argumenta que los archivos no son neutrales, sino que están moldeados por las decisiones de los archivistas en la selección y categorización de materiales. Las anécdotas, en particular, son una forma de evidencia efímera que puede interrumpir las narrativas dominantes y construir comunidad. El artículo también explora la tensión entre la diversidad sexual y de género de un archivo y su fuerza definitoria. El libro "Lesbian/Woman" tenía como objetivo combatir los estereotipos negativos y promover la autoaceptación y el amor monógamo.

Las anécdotas incluían experiencias de aislamiento, miedo y rechazo, así como ejemplos de relaciones exitosas. El libro también incluyó anécdotas de mujeres de color y mujeres internacionales, enfatizando el deseo compartido de amor y el estigma enfrentado por las lesbianas en diferentes contextos. La validación de experiencias en el archivo ayudó a los lectores a renombrar sus experiencias de patología individual a una lucha colectiva y generar nuevos significados, como la autoaceptación.

En relación con archivos de colecciones lésbicas, Smith-Cruz et al., (2016) se centraron en los Archivos de la Historia Lésbica (LHA), la colección más grande y antigua de material lésbico en el mundo. Los LHA han sido sostenidos por voluntarios durante más de 40 años y han preservado los registros de lesbianas que han donado sus materiales. Los LHA son una comunidad voluntaria comprometida con la vida lésbica, el pensamiento político y el activismo. El artículo comienza explicando que los LHA fueron fundados en 1974 por un grupo de mujeres frustradas por la falta de disponibilidad de material que refleja la historia y la cultura lésbica. Desde entonces, los LHA han crecido significativamente y ahora incluyen colecciones más completas y grandes de papeles personales.

Los LHA son una organización comunitaria que está libre de las cargas del control por parte de otros. Los LHA han permanecido fieles a la visión revolucionaria de la democracia participativa, donde todos tienen voz, todas las contribuciones son valoradas y se anima a todos a valorar su contribución como una función de la supervivencia de la organización. El artículo incluye contribuciones de varias personas involucradas con los LHA y se enfoca en la importancia de preservar la historia lésbica y hacerla accesible para las generaciones futuras. Los LHA son una comunidad voluntaria comprometida con la vida lésbica, el pensamiento político y el activismo. Los LHA son una colección de materiales relacionados con la historia y el activismo lésbico.

Los archivos incluyen papeles personales y registros organizativos donados por lesbianas individuales u organizaciones lésbicas. Los LHA no tienen una política de valoración y dan la bienvenida a cualquier colección en relación con el lesbianismo. El artículo también destaca la importancia de los LHA en la creación de una sensación de comunidad y de identidad. Los LHA han sido un punto de aculturación queer para muchas lesbianas, y el compromiso directo de la comunidad ha sido un compromiso primordial de los Archivos desde su inicio. Los LHA son una institución que se ha mantenido durante décadas. Los LHA han sido fundamentales en la preservación de la historia lésbica y en la creación de una comunidad voluntaria comprometida con la vida lésbica, el pensamiento político y el activismo. Además, los este tipo de archivos han sido un punto de aculturación queer para muchas lesbianas y han ofrecido un espacio público/privado para experimentar la identidad lésbica. En resumen, los LHA son una institución inapreciable para la comunidad lésbica y han mantenido su compromiso con la preservación de la historia y la cultura lésbica durante décadas.

Previamente, Rebecca Jennings (2004) examina las entrevistas de historia de vida realizadas con lesbianas en Gran Bretaña desde 1945 hasta 1970, que forman parte del Archivo de Historia Oral Hall Carpenter en el Archivo Nacional de Sonido. El artículo explora los problemas con el uso de este tipo de material de historia oral, en particular, cómo se

construyeron estas narrativas para articular una noción específica de identidad lesbiana y cómo podrían ser deconstruidas para revelar la naturaleza más fracturada y contingente de las identidades lésbicas de la posguerra. Las entrevistas produjeron relatos de la experiencia e identidad lésbica en las décadas de la posguerra, que fueron profundamente moldeados por las comprensiones recientes de la identidad lésbica.

Jennings también proporciona una breve historia del Archivo Hall Carpenter y su conexión con el desarrollo de la investigación histórica lésbica y gay en Gran Bretaña. Las feministas lesbianas en las décadas de 1970 y 1980 postularon que la opresión lésbica era el resultado de la falta de habla, la invisibilidad y la inautenticidad, y que era necesaria una denominación correcta para la resistencia. Las narrativas personales y las colecciones de historia oral fueron una expresión clave de esta resistencia, sirviendo para representar la existencia y visibilidad de las lesbianas y forjar una identidad colectiva. Sin embargo, la construcción de una cuenta monolítica de la identidad lésbica en estas narrativas borra las diferencias entre las mujeres y destaca el género mientras oscurece otros factores como la raza y la clase.

La infancia, el trabajo y la vida doméstica fueron temas comunes en las narrativas lésbicas, pero las experiencias individuales a menudo resistieron un modelo coherente de identidad. Las mujeres interpretan sus experiencias de trabajo de manera diferente según su ocupación y si les permitía el desempeño de una identidad lésbica. El artículo discute el uso de la historia oral como medio para comprender las experiencias lésbicas de la posguerra. La autora examina entrevistas realizadas por el Archivo de Historia Oral Hall Carpenter en el Archivo Nacional de Sonido, con lesbianas en Gran Bretaña desde 1945 hasta 1970. El artículo explora los problemas con el uso de este tipo de material de historia oral, en particular, cómo se construyeron estas narrativas para articular una noción específica de identidad lesbiana y cómo podrían ser deconstruidas para revelar la naturaleza más fracturada y contingente de las identidades lésbicas de la posguerra.

### **Lesbianismo y etnias en los archivos digitales**

Tanto en el colectivo LGBTQ+, y más concretamente como hemos explicado en el colectivo gay o en el colectivo de lesbianas parece que hay una subrepresentación de los movimientos. Esta cuestión es todavía más acuciante si a ello se añade las dimensiones de raza o etnia. En su artículo, Beth Capper y Arlen Austin (2018) destacan la formación de dos grupos autónomos dentro del movimiento internacional de Salarios por Trabajo Doméstico en la década de 1970: Black Women for Wages for Housework (BWFwFH) y Wages Due Lesbians (WDL), que abordaron las luchas negras y lesbianas por la reproducción social. Estos grupos pusieron en primer plano y movilizaron a trabajadoras reproductivas que a menudo se consideraban desechables o superfluas en las imaginarias heteronormativas de la reproducción.

Al analizar las tensiones y las posibilidades de coalición que surgen en las luchas contra el trabajo doméstico a través del centro analítico y organizativo de las socialidades no heteronormativas, el artículo señala la impropiedad conceptual de “trabajo doméstico” y “lesbiana” que surgen en estos archivos. Al mismo tiempo, Capper y Austin sitúan a BWFwFH y WDL en relación con las invocaciones neoliberales contemporáneas de un “común” amenazado por la reproducción racializada y no heteronormativa. Los autores argumentan que los archivos intelectuales y políticos de estos grupos demuestran la inseparabilidad de la reproducción social y la política queer, al mismo tiempo que señalan el horizonte de un “común queer” que se niega a ser fiel a algunos de los supuestos fundacionales del discurso del común. En resumen, Capper y Austin sugieren que BWFwFH y WDL ofrecen un ejemplo de cómo la política queer puede ser central para las luchas de la reproducción social y la formación de coaliciones políticas.

Anteriormente, Juhasz y Ma (2011) inciden en la importancia de preservar y compartir objetos y prácticas culturales de la comunidad lésbica y queer en forma de archivos. Los autores, compuestos por artistas, académicos, activistas y archivistas, invitan al lector a explorar esta colección de escritos y objetos culturales que han sido salvados y

agrupados para preservar la memoria de la cultura lésbica. Se discute la importancia de la memoria y de la preservación de los archivos para mantener la cultura y la historia de la comunidad lésbica, y cómo la falta de recursos materiales ha llevado a la desaparición de muchos objetos y materiales. Los autores también exploran cómo los archivos queer están moldeados por supuestos contemporáneos sobre la identidad, la comunidad y los medios de comunicación y cómo estos están conectados con los medios de comunicación del pasado. Además, se destaca la importancia de las actividades y procesos que ocurren en los archivos como parte del proyecto de preservación, y cómo estos pueden ayudar a conectar a las generaciones actuales con los activistas y feministas de los años 70. En última instancia, los autores ven los archivos como una forma de preservar la memoria, la pasión y el coraje del movimiento de los derechos LGBTQ+.

En Australia, Jean Taylor (2018) presenta la historia de la creación y mantenimiento de los Archivos de Liberación de la Mujer de Victoria y Feministas Lesbianas (WVLLFA), por sus siglas en inglés. El objetivo de los archivos es preservar y hacer accesible el material relacionado con el movimiento de liberación de la mujer en Victoria desde 1969 en adelante. El artículo describe cómo se fundó el archivo en 1983 y cómo se ha mantenido y expandido desde entonces. Se incluye una breve introducción a la historia de la lucha feminista en Australia, incluyendo la creación del Hospital de Mujeres de la Reina Victoria en 1896 por parte de mujeres radicales. Luego, se describe cómo las feministas y lesbianas en Victoria se unieron al movimiento de liberación de la mujer en todo el mundo en 1969 para luchar por los derechos de las mujeres.

Taylor explica que, a medida que el movimiento crecía, se hizo evidente que era necesario preservar el material relacionado con él para las generaciones futuras. La autora describe cómo se fundó el archivo en 1983 por un grupo de activistas feministas y lesbianas. El grupo comenzó a recolectar material relacionado con el movimiento de liberación de la mujer en Victoria desde 1969 en adelante. El objetivo era preservar este material para las generaciones futuras y hacerlo accesible para la investigación y otros propósitos. La autora describe cómo el grupo se puso en

contacto con otros activistas y grupos feministas para adquirir material adicional y atraer miembros.

También escribieron artículos para difundir la palabra sobre lo que pretendían hacer y organizaron una rifa que recaudó \$700. Taylor describe cómo el grupo de archivos de WL (Women Liberation en inglés) estaba recibiendo cada vez más donaciones de material de feministas activistas y cómo la necesidad de un espacio para almacenar todo el material se estaba volviendo crítica. En 1985, el grupo de archivos de WL recibió la ayuda de Sybylla Press para publicar un calendario que presentaba temas relevantes para el movimiento de liberación de la mujer en Victoria. El calendario incluía temas como igualdad salarial, películas, el Día Internacional de la Mujer, refugios, violación, salud, publicaciones periódicas, congresos, conferencias y estudios de mujeres. El objetivo del calendario era difundir información sobre estos temas y aumentar la conciencia sobre los problemas que enfrentan las mujeres en Victoria. La publicación del calendario fue una de las muchas iniciativas que el grupo de archivos de WL llevó a cabo para preservar y difundir la historia del movimiento de liberación de la mujer en Victoria (Australia).

Finalmente, Pamela VanHaitsma (2021) discute la falta de atención a la discusión bisexual dentro de la retórica y las prácticas históricas de las comunidades LGBTQ+ afroamericanas. La autora se enfoca en los papeles recopilados de Rebecca Primus, una mujer afroamericana nacida libre, para avanzar en el estudio de la retórica bisexual de las mujeres negras. El ensayo ofrece un análisis comparativo de dos colecciones de archivos que contienen cartas a ella, revelando la necesidad de un marco de archivo bisexual que afirme la retórica bisexual de las mujeres negras mientras se recupera un pasado LGBTQ+ más diverso. El artículo también reconoce la precariedad y el valor de los archivos LGBTQ+ existentes que preservan las cartas de mujeres negras y documentan sus prácticas retóricas bisexuales.

VanHaitsma argumenta a favor de un marco "bisexual" en el análisis del intercambio epistolar entre personas del mismo sexo entre Rebecca Primus y Addie Brown. La autora señala las limitaciones del término "queer" para el análisis LGBTQ+ de raza ne-

gra y el borrador de la bisexualidad dentro de los marcos queer. También se basa en la teoría de la bisexualidad de June Jordan, que enfatiza la complejidad y la interseccionalidad. A su vez, discute la precariedad de los archivos LGBTQ+ de raza negra y las diferentes condiciones que enfrentaron Rebecca y Addie a lo largo de sus vidas. El enfoque en la colección Primus se debe a la capacidad de Rebecca para guardar las cartas que le enviaron. Las colecciones Primus, que incluyen cartas de mujeres afroamericanas del siglo XIX, son notables porque proporcionan evidencia de la existencia histórica de mujeres negras comunes y sus vidas internas.

Las colecciones también documentan el erotismo y las prácticas compartidas entre mujeres afroamericanas del mismo sexo, lo que es raro en los archivos históricos. Las colecciones ofrecen una vista parcial de las relaciones románticas de Rebecca Primus con Addie Brown y Charles Thomas, siendo la segunda colección la que proporciona más información sobre su relación con Charles. La segunda colección, los Papeles de Rebecca Primus, contiene cartas de varias personas, incluyendo a Charles Thomas, con quien Rebecca se casó más tarde. La autora argumenta que la falta de atención a la discusión bisexual dentro de la retórica y las prácticas históricas de las comunidades LGBTQ+ afroamericanas ha llevado a la falta de reconocimiento de la bisexualidad en los marcos queer.

VanHaitsma también discute la precariedad y el valor de los archivos LGBTQ+ existentes que preservan las cartas de mujeres negras y documentan sus prácticas retóricas bisexuales. El enfoque en la colección Primus se debe a la capacidad de Rebecca para guardar las cartas que le enviaron, lo que proporciona evidencia de la existencia histórica de mujeres negras comunes y sus vidas internas. Finalmente, se concluye que cualquier colección de cartas románticas, por rica en información que sea, sigue siendo una fuente limitada que graba vistas parciales y almacena perspectivas ligadas a la especulación de la difamación.

## CONCLUSIONES

En conclusión, los estudios y ejemplos presentados en este documento destacan la importancia

de la preservación y el acceso a la historia y la cultura LGBTQ+. Los archivos y bibliotecas son herramientas cruciales para garantizar la representación y la identidad de las comunidades marginadas y subrepresentadas. Además, se discuten los desafíos y la importancia de ser cultural e históricamente sensibles en las decisiones de selección y descripción archivística. Uno de los temas principales que se aborda en este documento es la diversidad de género en los archivos. La historia y la cultura LGBTQ+ han sido marginadas y subrepresentadas en los archivos tradicionales, lo que ha llevado a la pérdida de información valiosa y a la falta de representación de las comunidades queer.

Por lo tanto, es crucial que los archivos y bibliotecas trabajen para preservar y compartir la historia y la cultura LGBTQ+ para garantizar la representación y la identidad de estas comunidades. Además, se discuten los desafíos y la importancia de ser cultural e históricamente sensibles en las decisiones de selección y descripción archivística. Los archivos y bibliotecas deben ser conscientes de las perspectivas y los prejuicios culturales que pueden influir en la selección y descripción de materiales. Es importante que los archivos y bibliotecas trabajen para incluir una variedad de perspectivas y voces en sus colecciones para garantizar una representación justa y precisa de la historia y la cultura LGBTQ+. Otro tema importante que se aborda en este documento es la creación de archivos digitales y la relación entre estos y la identidad queer. Los archivos digitales ofrecen una oportunidad única para preservar y compartir la historia y la cultura LGBTQ+ de manera accesible y global. Sin embargo, también presentan desafíos únicos, como la privacidad y la seguridad de los datos, así como la necesidad de mantener la integridad y autenticidad de los materiales digitales.



## REFERENCIAS / REFERENCES

- Adar, R., Kahalon, R., Ullrich, J., Afek, A., y Eisenberg, V. H. (2022). Gender bias in the evaluation of interns in different medical specialties: An archival study. *Medical Teacher*, 44(8), 893-899. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2022.2046715>
- Barriault, M. (2010). Hard to dismiss: The archival value of gay male erotica and pornography. *Archivaria*, 68, 219-246. <https://archivaria.ca/index.php/archivaria/article/view/13238>
- Baucorn, E. (2018). An exploration into archival descriptions of LGBTQ materials. *American Archivist*, 81(1), 65-83. <https://doi.org/10.17723/0360-9081-81.1.65>
- Bessette, J. (2013). An Archive of Anecdotes: Raising Lesbian Consciousness after the Daughters of Bilitis. *Rhetoric Society Quarterly*, 43(1), 22-45. <https://doi.org/10.1080/02773945.2012.740131>
- Bettine, A. M., & Mattock, L. K. (2019). The gay archival impulse: The founding of the Gerber/Hart library and archives in Chicago. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 68(8-9), 689-702. <https://doi.org/10.1108/GKMC-02-2019-0023>
- Boté Vericad, J., Minguillón, J. (2012). Preservation of learning objects in digital repositories. *RUSC. Universities and Knowledge Society Journal*, 9(1), 22-230. <https://doi.org/10.7238/rusc.v9i1.1036>
- Boté Vericad, J. J. (2012). *Propuesta de un modelo de preservación digital para pequeñas y medianas instituciones sanitarias* [proposal for a digital preservation model for small and medium-sized healthcare institutions] [Doctoral dissertation, Universitat de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/handle/10803/96254>
- Boté-Vericad, J. J. (2022). *Integrating mixed methods to analyse information behaviour in the use of educational videos in higher education*. [Doctoral dissertation, Universität Hildesheim]. Hildok. <https://dx.doi.org/10.25528/141>
- Boté-Vericad, J. J., Ferrer-Mejía, M.-L., Gorchs-Molist, M., y Begazo-Corahua, J. (2022). Gender differences in Peruvian nursing: A bibliometric analysis in Scopus and Web of science. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24(2), 302-328. <https://doi.org/10.36390/telos242.07>
- Boté, J. J., & Termens, M. (2019). Reusing Data Technical and Ethical Challenges. *DESIDOC Journal of Library & Information Technology*, 39(6), 329-337. <https://doi.org/10.14429/djlit.39.06.14807>
- Capper, B., & Austin, A. (2018). Wages for housework meanens wages against heterosexuality. *GLQ: A Journal of Lesbian and Gay Studies*, 24(4), 445-466. <https://doi.org/10.1215/10642684-6957772>
- Caswell, M., Migoni, A. A., Geraci, N., y Cifor, M. (2017). To Be Able to Imagine Otherwise: Community archives and the importance of representation. *Archives and Records*, 38(1), 5-26. <https://doi.org/10.1080/23257962.2016.1260445>
- Clavijo-Toledano, M., Úbeda-Cano, N.; Heredero-Cardona, L., y Boté-Vericad, J.J. (2023). Sexual orientation for the LGBTQ+ community: Information sources and barriers. *IFLA Journal* [en prensa].
- Cocciolo, A. (2013). Learning history through digital preservation: Student experiences in a LGBT archive. *Preservation, Digital Technology and Culture*, 42(3), 129-136. <https://doi.org/10.1515/pdct-2013-0018>
- Cover, R. (2019). Memorialising queer community: Digital media, subjectivity and the Lost Gay # archives of social networking. *Media International Australia*, 170(1), 126-135. <https://doi.org/10.1177/1329878X17742715>
- D'Agostino, M. J., y Elias, N. M. (2022). Gender Equity Commission Priorities: An Archival Study and Prospects for the Future. *State and Local Government Review*, 54(2), 102-119. <https://doi.org/10.1177/0160323X221101559>
- Dansereau, F. (2020). The Portrayal of Gender in Health Care. *Archivaria*, 90, 6-43. <https://archivaria.ca/index.php/archivaria/article/view/13753>
- Davis, G. (2021). The queer archive in fragments: Sunil Gupta's London gay switchboard. *GLQ: A Journal of Lesbian and Gay Studies*, 27(1), 121-140. <https://doi.org/10.1215/10642684-8776904>
- Goodin, D. (2019). Wearing gay history: A digital archive of historical LGBT T-shirts. *Dress*, 45(1), 103-105. <https://doi.org/10.1080/03612112.2019.1571293>
- Jennings, R. (2004). Lesbian Voices: The Hall Carpenter Oral History Archive and Post-war British Lesbian History. *Sexualities*, 7(4), 430-445. <https://doi.org/10.1177/1363460704047061>
- Juhasz, A., y Ma, M. Y. (2011). Lesbian archives. *GLQ: A Journal of Lesbian and Gay Studies*, 17(4), 619-620. <https://doi.org/10.1215/10642684-1302397>
- Kirste, L. (2007). Collective effort: Archiving LGBT moving images. *Cinema Journal*, 46(3), 134-140. <https://doi.org/10.1353/cj.2007.0023>
- Kord, A. (2022). Evaluating metadata quality in lgbtq+ digital community archives. *Cataloging & Classification Quarterly*, 60(6-7), 514-535. <https://doi.org/10.1080/01639374.2022.2116512>
- Lukenbill, B. (2002). Modern gay and lesbian libraries and archives in North America: A study in community identity and affirmation. *Library Management*, 23(1/2), 93-100. <https://doi.org/10.1108/01435120210413896>
- Newman, S. (2010). Sites of desire: Reading the lesbian archive. *Australian Feminist Studies*, 25(64), 147-162. <https://doi.org/10.1080/08164641003763014>
- Parker, J., & Gieringer, M. (2019). Collection and Digitization of Artifacts in the University of North Texas LGBTQ Archive. *Journal of Archival Organization*, 16(2-3), 109-125. <https://doi.org/10.1080/15332748.2019.1679012>
- Pendse, L. R. (2014). Archiving the Russian and East European Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Web, 2013: A Pilot Project. *Slavic and East European Information Resources*, 15(3), 182-196. <https://doi.org/10.1080/15228886.2014.930973>
- Rawson, K. J. (2018). The Rhetorical Power of Archival Description: Classifying Images of Gender Transgression. *Rhetoric Society Quarterly*, 48(4), 327-351. <https://doi.org/10.1080/02773945.2017.1347951>
- Smith-Cruz, S., Rando, F., Corbman, R., Edel, D., Gwenwald, M., Nestle, J., & Thistlethwaite, P. (2016). Getting from then to now:



- Sustaining the Lesbian Herstory Archives as a lesbian organization. *Journal of Lesbian Studies*, 20(2), 213-233. <https://doi.org/10.1080/10894160.2015.1083827>
- Taylor, J. (2018). Victorian Women's liberation and lesbian feminist archives inc. *Archives and Manuscripts*, 46(1), 70-77. <https://doi.org/10.1080/01576895.2017.1402356>
- Torres-Salinas, D. (2023). *Bibliometría & Altmetría: Propuesta para un proyecto docente e investigador* [Bibliometrics & Altmetrics: proposal for a teaching and research project]. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.7614428>
- Torres-Salinas, D., Muñoz-Muñoz, A. M., & Jiménez-Contreras, E. (2011). Análisis bibliométrico de la situación de las mujeres investigadoras de Ciencias Sociales y Jurídicas en España [Bibliometric analysis of the situation of female researchers in the fields of social sciences and law in Spain]. *Revista Española de Documentación Científica*, 34(1), 11-28. <https://doi.org/10.3989/redc.2011.1.794>
- VanHaitsma, P. (2021). An Archival Framework for Affirming Black Women's Bisexual Rhetorics in the Primus Collections. *Rhetoric Society Quarterly*, 51(1), 27-41. <https://doi.org/10.1080/02773945.2020.1841274>
- Villarroya, A., y Boté-Vericad, J. J. (2023). The gender and LGBTQ perspectives in library and information science: A case study at the University of Barcelona. *Library & Information Science Research*, 45(2), 101238. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2023.101238>
- Villarroya, A., Vall Casas, A., Boté Vericad, J. J., Carnicé, M., Fedele, M., Jornet I Benito, N., & Masanet, M. J. (2022). Las perspectivas de género y LGBTI+ en los grados universitarios de Información y Comunicación. Estudio de caso del proyecto GENDIMS [Gender and LGBTI+ perspectives in university degrees in Information and Communication. GENDIMS project case study]. *BiD: textos universitaris de biblioteconomia i documentació*, 49. <https://doi.org/10.1344/BiD2022.49.11>
- Zieman, K. (2009). Youth outreach initiatives at the canadian lesbian and gay archives. *Archivaria*, 311-317. <https://archivaria.ca/index.php/archivaria/article/view/13242>



# Liderazgo femenino: apreciación comparativa entre mujeres de la política venezolana. Caso Solórzano y Machado<sup>1</sup>

Female leadership: comparative appreciation between women of Venezuelan politics. Solórzano and Machado Case

## Roosevelt Fernández-Parra

<https://orcid.org/0000-0001-8354-8319>

[Roosevelt\\_f@hotmail.com](mailto:Roosevelt_f@hotmail.com)

## Rosana Meleán Romero

<https://orcid.org/0000-0001-8779-738X>

[rameleanro@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rameleanro@ucvvirtual.edu.pe)

## María Auxiliadora Guerrero Bejarano

<https://orcid.org/0000-0002-1412-5870>

[mguerrerobe@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mguerrerobe@ucvvirtual.edu.pe)

## Irma Milagros Carhuancho Mendoza

<https://orcid.org/0000-0002-4060-5667>

[irmamilagros@yahoo.com](mailto:irmamilagros@yahoo.com)

## Resumen

El liderazgo representa un tema de gran importancia en la era actual. Un líder orienta esfuerzos al logro de resultados positivos en diferentes campos de actuación, más aún cuando se asocia con elementos relativos al género y a la política. La investigación analiza el liderazgo político femenino en Venezuela realizando una comparación de dos mujeres de la política venezolana. Es una investigación cualitativa documental, que permitió a partir de la revisión de documentos, realizar un recorrido histórico sobre el liderazgo político femenino en Venezuela, desde la primera ministra en un gobierno democrático como lo fue Aura Celina Casanova, quien ocupó el ministerio de fomento en el gobierno de Raúl Leoni (1964-1969), para luego hacer un análisis sobre las mujeres que han participado en diferentes procesos electorales, particularmente a nivel presidencial. Teniendo presente las elecciones presidenciales del año 2024, la oposición realizará unas primarias para escoger al candidato que se medirá con el actual presidente de la República, resaltando entre las candidatas, dos mujeres de larga trayectoria en la política: María Corina Machado y

>>

## Cómo citar

Fernández-Parra, R., Meleán Romero, R., Guerrero, M., Carhuancho Mendoza, I. (2023). Liderazgo femenino: apreciación comparativa entre mujeres de la política venezolana. Caso Solórzano y Machado. En: Pacheco Luza, E., y Alfaro Aucca, C. (eds). *Mujer en las Américas. Brecha de Género en un mundo global*. Universidad Andina del Cusco / High Rate Consulting. <https://doi.org/10.36881/brechagenero4>

<sup>1</sup> Esta investigación deriva del Programa de Especialización en Metodología de la investigación, Universidad Rafael Urdaneta, Estado Zulia – Venezuela

Delsa Solórzano, quienes llegarán a dicha elección primaria en octubre del 2024, desde las últimas elecciones regionales (21 de noviembre de 2021) que se tuvieron en Venezuela. El liderazgo político femenino está concentrado en los consejos municipales por estado, mientras que se sube de jerarquía electoral política disminuye el liderazgo político femenino.

**Palabras clave:** liderazgo político, género, política, Venezuela.

### **ABSTRACT**

Leadership represents a topic of great importance in the current era. A leader directs efforts toward achieving positive results in different fields of action, even more so when associated with elements related to gender and politics. The research analyzes female political leadership in Venezuela by comparing two women in Venezuelan politics. It is a qualitative documentary investigation, which allowed, based on the review of documents, to carry out a historical journey on female political leader-

ship in Venezuela, from the prime minister in a democratic government such as Aura Celina Casanova, who held the ministry of development in the government of Raúl Leoni (1964-1969), to make then an analysis of the women who have participated in different electoral processes, particularly at the presidential level. Keeping in mind the presidential elections of 2024, the opposition will hold primaries to choose the candidate who will face the current President of the Republic, highlighting among the candidates, two women with long careers in politics: María Corina Machado and Delsa Solórzano, who will reach primary election in October 2024, since the last regional elections (November 21, 2021) that were held in Venezuela. Female political leadership is concentrated in municipal councils by state, while moving up the political electoral hierarchy decreases female political leadership.

**Keywords:** political leadership, gender, politics, Venezuela.

## INTRODUCCIÓN

Desde la instauración de la democracia en Venezuela la mujer ha tenido un papel relevante dentro de la política. La historia demuestra como punto importante, que la obtención de la ciudadanía y de los derechos de las mujeres se universalizó en el siglo XX (Ríos, 2006). Desde el nacimiento del sistema político y jurídico moderno, las mujeres fueron excluidas; quedando en el código napoleónico descartadas de la política, y en concordancia del contexto social del momento, quedando únicamente para desempeñar roles de madre y esposa (Montilva, 2001; Ríos, 2006).

Con el transcurrir de los años, el acceso a la educación, los avances en la igualdad frente al hombre, la discriminación en el aspecto electoral, la participación en el mercado laboral y su consecuente independencia económica (Institute for European-Latin American Relations, 1997:23), se convierten en indicadores que demarcan opciones y oportunidades de participación de la mujer, trascendiendo el rol doméstico.

Como resultado de esta transformación estructural, se vislumbra un cambio de la visión de la mujer con respecto a la esfera pública y al poder político (Ríos, 2006), avanzando con su participación en todos los ámbitos incluyendo al político. A nivel internacional, la presencia de las mujeres en espacios sociales y políticos aumentó, sustentada en la práctica de la democracia. A pesar de los grandes avances en materia de igualdad, el liderazgo político femenino sigue siendo imitado, en comparación con cargos desempeñados por el género opuesto. El género no viene siendo una variable decisiva, sin embargo, en la actualidad se observa la práctica del liderazgo horizontal o cooperativa, donde se valoran características como la empatía, la escucha activa y la coordinación efectiva de los equipos (Ojeda, 2019).

En el plano político, Venezuela, desde la constitución de 1947, se consagra y expresa el derecho al voto de la mujer, lo cual marca un logro jurídico apoyado por la participación de la mujer en diversos ámbitos. En 1976, las mujeres ocuparon cargos públicos, como fue el caso de la primer mujer ministra. Posterior a ello, las mujeres se han atrevido a postular sus nombres, para candidaturas presidenciales, en escenarios políticos totalmente adversos. Tal es el caso de Ismenia Villalba, esposa del líder político Jóvito Villalba y de la ex reina de belleza Irene Sáez, pero el número de postuladas en las elecciones presidenciales del año 2006 aumentó considerablemente con fuerte participación de la mujer como candidatas presidenciales: Brígida García, Yudith Salazar, Isbelia A León Z, Lourdes Santander y Venezuela Da Silva. Para el año electoral Presidencial 2012, disminuyó nuevamente el número de mujeres postuladas, sólo dos se presentaron a esta contienda electoral: María Bolívar y Reina Sequera.

Con el transcurrir de los años, las mujeres han ocupado cargos importantes en diferentes gobiernos, desde ministras, presidentas de organismos de relevancia a nivel nacional, gobernadoras, alcaldesas y consejos municipales; sin embargo, a pesar de los avances obtenidos, aún no se ha logrado una participación paritaria de la mujer en la política venezolana (López 2022). A la fecha, su participación no es representativa, lo que hace interesante estudiar las brechas existentes en torno al liderazgo femenino en el escenario político del país. Los logros obtenidos, demuestran un pequeño porcentaje en relación con los candidatos electos, en los respectivos procesos electorales en los que se midieron.

Esta situación motiva el estudio, sobre este tema de liderazgo femenino en el país. Más aún en el panorama actual, que plantea a corto plazo unos comicios a nivel presidencial para el 2024. Previo a

este proceso electoral, producto de la alta polarización política existente en el país, los diferentes partidos de oposición en alianza, han acordado que se realizarán elecciones primarias para el día domingo 22 de octubre del año 2024, con el fin de elegir el candidato o la candidata de la oposición, que será el adversario durante el período oficial que indique el órgano electoral para el tiempo de la campaña electoral.

El candidato o candidata resultante de las primarias, se medirá con el presidente de la República, actual candidato por el Partido PSUV, quien opta a la reelección presidencial. Una de las opciones en estas elecciones primarias la representan entre otros, dos mujeres, cada una con amplia trayectoria política: 1) María Corina Machado y, 2) Delsa Solórzano, ambas ex diputadas de la Asamblea Nacional y con amplia experiencia política. Este trabajo precisa cualidades de estas líderes, buscando determinar cuál de ellas, muestra mayor liderazgo. Se presenta, un análisis sobre el liderazgo político femenino nacional en Venezuela, con el fin de determinar de qué manera se muestra y se proyecta el liderazgo político venezolano.

### **Consideraciones metodológicas de la investigación**

La presente investigación es de carácter cualitativa - documental, asume como objeto el liderazgo femenino, a partir del cual realizan apreciaciones comparativas entre mujeres de la política venezolana, centrando la atención en dos casos particulares de estudio: Delsa Solórzano y María Corina Machado. Vale resaltar, que la investigación cualitativa entre las diversas categorías del pensamiento, no siempre coinciden en el sentido semántico que se le desea dar. Lo cualitativo representa un concepto alternativo a las formas de cuantificación que han predominado en el desarrollo de las ciencias sociales (Fernández, 2011; González 2000).

El enfoque cualitativo, presenta características como la interpretación que se otorga a la investigación. Este enfoque posee importancia valorativa en el sentido que construye e interpreta resultados obtenidos durante los procesos de indagación previa a la investigación. El investigador no toma de for-

ma aislada la interpretación, ésta la define como un proceso constante de complejidad progresiva, de desarrollo de la significación de las diversas formas de estudios, dentro de un marco de la organización conceptual compleja en el proceso de interpretación (Fernández, 2011).

Desde el plano documental, se recopilan, analizan e interpreta información y datos sobre el liderazgo político femenino, se emplean fuentes primarias, documentos escritos, impresos, electrónicos y audiovisuales (Alfonso, 1995; Morales, 2003) para sustentar elementos que así lo consideren. Fueron consultados aproximadamente 40 artículos científicos extraídos de bases de datos como Redalyc, Scielo, Latindex que sirven de soporte desde la precisión de conceptos requeridos y para disertar y sustentar afirmaciones necesarias en la investigación.

### **Liderazgo político: características esenciales**

El concepto de líder depende del campo de estudio en donde se quiere aplicar, no es lo mismo el líder de una escuela, el líder de una empresa, al líder que, en las ciencias políticas, tiene la capacidad de influenciar, motivar y habilitar a otros para contribuir a la efectividad y éxito de la organización de la que forman parte (House y Javidan, 2004; Ojeda 2019).

El liderazgo político se ejerce en un contexto determinado, y depende de circunstancias que la sociedad establece. En ocasiones, existirá un líder conciliador, y en otras circunstancias, todo lo contrario, con eso se provoca un cambio en el sistema establecido (Ojeda, 2019). Los líderes políticos, resaltan a lo largo del tiempo, y se mantienen presentes en la actualidad. Entre las características que destacan en su perfil, se encuentran: (i) la inteligencia del líder, tanto técnica como emocional; (ii) una actuación guiada por determinados valores o principios morales; (iii) una historia que justifique el liderazgo, sea de superación o de aprendizaje, y (iv) una comunicación efectiva, para transmitir un mensaje de forma que la audiencia lo haga propio (Ojeda, 2019).

Desde platón la figura del líder político se ha analizado, en el texto de la República, el referido filósofo

sofo sugiere las virtudes que debían de tener los gobernantes, identificándolos como magnos hombres. Ejemplo de ello es Rousseau que plantea a un líder legislador; Nietzsche, identificando al súper hombre; y Weber que lo dedicó al estudio del análisis carismático (Ojeda, 2019; Teles, 2015). Con el pasar del tiempo, se ha tenido un crecimiento en los estudios que analizan el papel y la influencia de los líderes políticos en el campo de la política, planteando Ojeda (2019) y McDermott, López y Hatemi (2016) que, en la época clásica, la personalidad del líder era centro de estudios, siendo en la era contemporánea estudiado desde el contexto histórico y temporal del sistema de gobierno en el que se desenvuelve.

Teles (2015) y Ojeda (2019) sostienen que el concepto de liderazgo varía según la sociedad a la que se describa, y a su vez dificulta la definición como tal, debido a que los líderes actúan en varios campos (ámbito empresarial, deportes, política). Hockin (1977), argumenta ante una única definición de liderazgo que su contenido debe estar ajustado al campo concreto donde se ejerce. En la política, son numerosos los autores que han estudiado la figura del líder y han elaborado varios conceptos.

House y Javidan (2004) y Ojeda (2019), definen el liderazgo como la capacidad que tiene un individuo de influenciar y motivar a otro para aportar efectividad y éxito de la organización. Los líderes esperan algo más de las personas que ocupan algún cargo directivo con una función organizacional (Borraz y John, 2004).

La definición que aportan Goleman (2004) y Solís (2019) sobre el liderazgo, refiere el arte de convencer a las personas que colaboran para lograr un objetivo en común. Méndez (2005) citado por Brito, Pitre y Cardona (2020), precisan que el liderazgo es la forma en que se relacionan los superiores y ejecutan autoridad, así como la forma de como dicha autoridad es percibida.

Bennis (1994) define el liderazgo, como la capacidad que tienen algunas personas para influir en otras, y acompañarlos en el logro de sus objetivos para el bien común, viene siendo una cualidad innata de la cual se tiene que desarrollar, se debe tener en cuenta ciertos aspectos como lo son, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, motivar, evaluar

(Ríos, 2010). En palabras de Ojeda (2019), el tipo de liderazgo en una sociedad viene determinado por la cultura política que impera en la misma, pero también tiene ponderación el contexto histórico en el cual se situó el análisis. En oportunidades, las necesidades de la población de un país se modifican con el pasar del tiempo.

Desde el surgimiento del liderazgo femenino político, Delgado (1999) y Ríos (2006) plantearon tres razones que debe tener este tipo de liderazgo, la primera razón se concatena con lo planteado también por Genovese y Thompson (1997), Carrascosa (2019) indicaron que el poder de las mujeres ha estado marcado por la pertenencia a una familia poderosa tradicionalmente o a una élite económica.

Desde las emperatrices, princesas o reinas consorte que heredaban el trono, hasta las primeras presidentes de países, ser hija, esposa o viuda de un mandatario impulsó a una representación de mujeres a encabezar el Gobierno de sus países, así como el liderazgo de algunas grandes empresas. Ahora bien, se considera que cuando una mujer, por una posición heredada de su familia, o adquirida por su matrimonio, llega al punto de comenzar su carrera política, se califica como una anomalía con pocas posibilidades que se repita, y se le atribuye el éxito a su familia o esposo más que a sus propias habilidades o esfuerzos.

Según Osborne (2005), una diferencia simbólica que se compone, por el hecho que los hombres gozan de una buena valoración por ser hombres, mientras que las mujeres necesitan demostrar, que son más de lo que se puede esperar de ellas, y de otra, que no son eso que al mismo tiempo se espera de ellas.

La segunda razón que plantea Delgado (1999) y Ríos (2006), se basa en el actuar comunitario o voluntario que algunas mujeres desempeñan tradicionalmente en épocas de crisis o situaciones precarias, brindando su ayuda al otro, se convierten en líderes que con el tiempo pueden desarrollar su carrera política.

La tercera razón es la emergencia de los líderes a partir de su entrenamiento personal y formación profesional; el surgimiento de este punto es por la carrera política que depende exclusivamen-

te de su propio trabajo, esto se ajusta a tiempos modernos, donde cada individuo se prepara para el estilo de vida que desee, sin prestarle atención a los prejuicios que se imponían en otras épocas. Para Luhmann (1995) y Ríos (2006), en la actualidad las mujeres tienen libertades y deseos de participar en la política, a su vez como se ha mencionado formarse profesionalmente, sobre este particular, se presentan varios puntos a considerar para llegar a un buen liderazgo político:

- **Inteligencia:** posee dos vertientes, por un lado, se puede mencionar del coeficiente intelectual, y por el otro el conocimiento y las destrezas técnicas precisas para gestionar los asuntos inherentes al cargo (Goleman, 2004 y Ojeda, 2019).
- **Moralidad:** los líderes son evaluados por sus seguidores por una serie de principios morales, en ocasiones los criterios con los que se evalúan son más fuertes frente a otras personas cercanas a nosotros (Gabriel 2015).
- **Historia:** para Isak Dinesen, “ser una persona es tener una historia que contar” (Simmons, 2002). A través de la propia historia vivida por los líderes, ellos se muestran hacia sus seguidores, justificando los principios y valores que protegen y ofreciendo a su causa de un significado (Kegan, 1983)
- **Comunicador:** se relaciona al liderazgo con una buena oratoria Bryman (1992) para esa oratoria debe tener varios aspectos como lo son el saber transmitir sus emociones y sentimientos que construirán la relación entre ambas partes, y esto a su vez lleva al carisma del líder que debe atraer a los seguidores para que se sientan identificados con y sus proyectos (Bryman, 1992; Ojeda, 2019).

Durante el siglo XX se produjo un enorme progreso en las democracias alrededor del mundo, que fueron abriendo la puerta al sufragio femenino. Con ello llegó la posibilidad de las mujeres de presentar su candidatura y ser votadas en elecciones. El primer país que permitió esta situación fue Nueva Zelanda en 1893, y en las décadas siguientes le siguieron otras democracias consolidadas como

el Reino Unido o los países nórdicos europeos (Brown, 2014).

Tuvieron que transcurrir varias décadas hasta que las mujeres comenzaron a ser elegidas para ocupar los puestos de la más alta responsabilidad política, casi noventa mujeres han asumido el más alto cargo ejecutivo en Sri Lanka (Brown, 2014). Entre muchas otras, Indira Gandhi en la India, Golda Meir en Israel, Margaret Thatcher en Reino Unido, Gro Harlem Brundtland en Noruega, Michelle Bachelet en Chile o Tsai In-Wen en Taiwán; siendo muchas de ellas familia o pareja de un hombre que había ocupado un puesto de liderazgo con anterioridad (Ojeda, 2019).

En el caso de Venezuela en más de 60 años de democracia, no ha existido una presidente, sin embargo, para el año 1978 Aura Celina Casanova fue designada como la primera ministra Fomento entre los años 1978 y 1979. En el Gobierno del Presidente Luis Herrera una mujer dirigió el Ministerio de la Juventud Pilar Iglesias y durante la segunda presidencia de Rafael Caldera Maritza Izaguirre, Ministro de Economía y Finanzas. Posteriormente en la Presidencia de Hugo Rafael Chávez Frías, conforma un gabinete donde la mujer ocupa lugar protagónico en diferentes ministerios.

Existen varias cualidades que son atribuibles al hombre como la fortaleza, y otras que se les otorgan a las mujeres como la empatía y la sensibilidad, por largos años la sociedad percibió como líderes a las personas que muestran características atribuidas estereotípicamente al género masculino, debido a que son los hombres los que han tenido posiciones de poder y liderazgo a través de la historia. Para Ojeda (2019), las primeras mujeres que llegaron a ocupar cargos de alta responsabilidad política tenían ciertas características socialmente atribuidas a los hombres, como por ejemplo Golda Meir, Margaret Thatcher o Ángela Merkel (Morewood, 2009). Estas mujeres se han mostrado frente al electorado como líderes fuertes y dominantes y así reúnen ciertas características anteriormente definidas.

La sociedad, con el pasar del tiempo, busca los rasgos masculinos en las lideresas en menor proporción, por lo que se ha llegado a hablar de un estilo femenino de liderazgo (Román y Ferri, 2013).



**Cuadro 1.**

Comparación sobre el liderazgo ejercido por hombres y por mujeres

|                                 | <b>Modelo Masculino de Liderazgo</b>   | <b>Modelo Femenino de Liderazgo</b>  |
|---------------------------------|--|--|
| Estilo Operativo                | Competitivo  | Cooperativo  |
| Estructura Organizacional       | Jerárquico   | Equipo   |
| Objetivo Básico                 | Triunfar   | Calidad  |
| Estilo de Solución de Problemas | Racional   | Intuitivo-Racional   |
| Características claves          | Control detallado<br>Estrategia Operativa<br>Actitud no operacional<br>Racionamiento Analítico | Menor Control<br>Empatía<br>Cooperación<br>Altos estándares de realización |

Fuente: Cortese (2005).

Por lo tanto, se habla de:

- El estilo basado en la cooperación viene siendo un liderazgo más horizontal o cooperativo, ellas evitan las relaciones jerárquicas, en cambio promueven la creación de vínculos entre miembros del equipo, logrando un sentimiento de motivación y de confianza, se puede decir que las mujeres logran una capacidad de delegación que los hombres ejerciendo un menor control.
- Un estilo basado en la cooperación en comparación con los hombres, el estilo de liderazgo de las mujeres es, como se afirmó antes, más horizontal o cooperativo (Arteaga y Ramón, 2009). Según Abarca (2004), ellas tienden a evitar las relaciones jerárquicas y formales, y en cambio fomentan la creación de vínculos y relaciones personales entre los miembros del equipo que dirigen, esforzándose por conseguir un sentimiento de motivación y confianza que una al grupo y les permita avanzar en la misma dirección. En esta línea, se puede decir que en general las mujeres tienen una mayor capacidad de delegación que los hombres, ejerciendo un menor control (Ojeda, 2019).
- Soluciones en consenso, el estilo de liderazgo femenino es consensual, debido a que las mujeres tienen un comportamiento integrador, en donde cuentan con la variable racional y sentimental, a su vez son capaces de tener soluciones que abarca todo tipo de inquietudes, los hombres son más racionales y son más fuertes a la hora de tener una opinión distinta a la suya (Corda citado por Cortese, 2005).
- La empatía como valor fundamental, otra de las características del liderazgo femenino es la escucha activa de sus seguidores, cuando los acuerdos del grupo y necesidades son significativos y la mujer líder toma sus decisiones en situación de estas (Ojeda, 2019).

**RESULTADOS****Mujeres Venezolanas en la Política: recorrido histórico**

El 15 de marzo de 1946, la Junta de gobierno de aquel entonces, mediante el Decreto número 217, otorgó el derecho al sufragio universal en Venezuela. Se acordó que “todos los venezolanos mayores de 18 años, sin discriminación por razones sociales,

culturales o de sexo" podían elegir y ser elegidos, así, pues, las mujeres venezolanas pudieron ejercer su derecho a votar y ser electas por vez primera para un cuerpo deliberante nacional en los comicios del 27 de octubre de 1946.

Desde entonces las mujeres en Venezuela, ejercen el derecho al sufragio, Ríos (2006), sostiene que las mujeres fueron profesionales en Venezuela, participaron en la formulación de las constituciones y reformas legislativas de finales de los años treinta y cuarenta. Ellas llegaron a puestos de congresistas, periodistas, maestras y familiares de hombres congresistas. En el trienio democrático de 1945-48, hubo 16 diputadas, más que en cualquier otro período posterior (Petzoldt y Bevilacqua, 1979; Espina y Rakowski, 2002)

El "feminismo" de aquel entonces buscaba mejorar las condiciones de la doble jornada de las mujeres. Las mujeres organizadas de los años treinta, obtuvieron el derecho al voto y a la protesta, así como la posibilidad de actuar públicamente con eficacia: crear un frente organizado alrededor de una agenda de intereses prácticos comunes a todas las agrupaciones (Espina, 1994).

Según Espina (1994), Rakowski (1998) y Ríos (2006), las mujeres venezolanas tienen una larga historia de lucha y participación política. Algunas se destacan en la lucha de sus derechos, estructurando agrupaciones importantes en la historia de Venezuela. Hubo heroínas en la guerra de independencia, y para 1918 lucharon contra la dictadura de Juan Vicente Gómez. En el año 1966 se organizó el primer congreso venezolano de la mujer, y a dichas mujeres se les reconoce como precursoras de los movimientos actuales de mujeres, muchas de ellas también se destacaron en la lucha contra la dictadura de Marcos Pérez Jiménez. Gracias a las mujeres organizadas se obtuvieron mejoras en los derechos femeninos en las reformas constitucionales de 1947 y 1961, se garantizó igualdad de género y algunas leyes quedaron atrás. Fue con la reforma del Código Civil en 1982, cuando las mujeres lograron igualdad de derechos y oportunidades (Espina y Rakowski, 2002)

Para entonces los partidos políticos predominantes excluyeron a las mujeres y las relegaron al trabajo de base, se pudiera decir que otra exten-

sión del trabajo de ama de casa (Petzoldt y Bevilacqua, 1979; Friedman, 1999; Ríos, 2006), las mismas mujeres que pertenecían a los partidos políticos fueron las primeras en alzar la voz por ese trato, algunas iniciaron una doble militancia, como feministas y miembros de sus partidos políticos, otras en cambio salieron de los partidos políticos para dedicarse a formar grupos de mujeres.

Muchas mujeres se sumaron a la clandestinidad de los movimientos de oposición y el tema de sus derechos pasó entonces a un segundo plano. Jiménez (2000) para la década de los años sesenta las mujeres se ven involucradas en la guerrilla y cofundadoras de los partidos políticos de izquierda como sostienen Petzoldt y Bevilacqua (1979) y los grupos feministas de los setenta, siendo el primero de ellos, Movimiento para la Liberación de la Mujer (Espina y Rakowski, 2002)

Durante las primeras elecciones democráticas en Venezuela, las mujeres obtuvieron una notable representación parlamentaria, pero no es hasta la presidencia de Raúl Leoni (1964-1969) cuando se da la oportunidad a una mujer de ser Ministra y fue el caso de Aura Celina Casanova, quien se desempeñó en el Ministerio de Fomento entre los años 1978 y 1979. Desde entonces se les dio cabida a las mujeres en distintos ministerios.

Sostiene Madriz (2012) que para el año 1999, con la participación en el marco de la Asamblea Nacional Constituyente, las mujeres integrantes lograron, un punto significativo en crear y desarrollar un marco jurídico que garantizase el reconocimiento a los derechos de las mujeres. Con la intervención de las mujeres en la nueva constitución se avanzó que se reflejara un abanico en lo materia de tratados y convenciones internacionales en materia de género, gracias a eso en la actualidad tenemos una carta magna con una redacción no sexista.

A lo largo de la historia democrática venezolana, han existido dos mujeres en elecciones presidenciales y han dejado un precedente histórico político, la primera en asumir ese liderazgo político, fue la esposa del líder político Jóvito Villalba; Ismenia Villalba, quien se lanza a las elecciones presidenciales del año 1988, siendo la contrincante de Carlos Andrés Pérez, lamentablemente, no logra alcanzar

un porcentaje de votos representativos. Diez años después, la segunda mujer fue la politóloga, ex reina de Venezuela y a su vez ex alcaldesa del municipio Chacao del estado Miranda, Irene Sáez Conde, ella decide aliarse al partido Copei, un partido político predominante en aquel entonces, pero en vez de ser una ventaja para ella, fue todo lo contrario y tampoco llegó a ser presidente, según los resultados emitidos por el CNE, dicha candidata solo logró un 4,60% de los votos, al momento de hacer un análisis sobre la literatura sobre esta última candidata, no se encontró nada relevante, solo artículos de prensa con noticias de aquella época, mas no un análisis sobre las debilidades y fortalezas de su campaña electoral y de los obstáculos hacia su liderazgo político.

Liderazgo Político en Venezuela. Caso Delsa Solórzano y María Corina Machado.

Es evidente en el recorrido histórico realizado, que desde entonces muy pocas mujeres han querido participar como candidatas, a la presidencia del país. Para el año 2024, se tienen previstas elecciones presidenciales de Venezuela. En 2023 dos mujeres de la misma bancada opositora, Delsa Solórzano y María Corina Machado entrarán en la contienda; ambas ex diputadas de la Asamblea Nacional. Ahora bien, este trabajo busca analizar brevemente el liderazgo que cada una posee en el ámbito político venezolano.

Para el año 2005, María Corina Machado, profesora e ingeniera venezolana, fundadora del movimiento político Vente Venezuela, cofundadora de la asociación civil Súmate e integrante, junto con Antonio Ledezma y Diego Arria, de la plataforma ciudadana Soy Venezuela, presidió la organización política Súmate, en donde convocó a un referendo revocatorio nacional logrando recolectar más de 3 millones de firmas, en el año 2010 se postula como candidata a la Asamblea Nacional de Venezuela, en donde gana un curul siendo para aquel entonces la diputada electa con mayor cantidad de votos en el país en unas elecciones parlamentarias.

En una sesión de la Asamblea Nacional de aquel entonces, la diputada Machado fue agredida por un grupo de diputados de la bancada oficialista, siendo estos hechos resalantes en el transitar político de María Corina Machado. Por su formación intelectual

y formación profesional se puede afirmar, que, entre las características de un buen liderazgo, posee inteligencia, porque tiene destrezas para gestionar asuntos políticos, moralidad; ha mantenido su discurso desde hace años, tiene trayectoria en la política, aspectos que otorgan validez como tal. Es buena comunicadora y según los titulares de noticias dicha candidata ha tenido grandes concentraciones en diferentes partes del país, acaparando 93 titulares de noticias de medios de comunicación como: El Nacional, Versión final, Noticia al día, el Universal y Panorama, todos en versión digital, seguimiento realizado, desde enero 2023 hasta marzo 2023. Según la Asamblea Nacional (2023), estudios realizados sobre esta dirigente, precisan que es egresada de la Universidad Central de Venezuela con el título de Abogada y cuenta también con una especialización en Ciencias Penales y Criminológicas.

En el caso de Delsa Solórzano, su padre, un dirigente de izquierda, César Orlando Solórzano, militó el Partido Comunista de Venezuela y posteriormente en el chavismo, pudiendo alegar que el liderazgo político de esta mujer fue heredado de su padre. Solórzano, es egresada de la Universidad Central de Venezuela, especialista en Ciencias Penales y Criminológicas, con estudios en diversas universidades del mundo. Fue profesora universitaria, diputada de la Asamblea Nacional de Venezuela (2016-2021), presidenta de la Comisión Permanente de Política Interior de la Asamblea Nacional de Venezuela (2016 a 2018). También desempeñó cargos en la Comisión de Derechos Humanos y es activista de los derechos humanos a nivel mundial. Solórzano fue vicepresidenta del partido socialdemócrata Un Nuevo Tiempo del que se separó el 4 de diciembre de 2018, también ejerció como diputada al Parlamento Latinoamericano, capítulo Venezuela, período 2011-2016.

En diciembre de 2018 renunció a Un Nuevo Tiempo y fundó el movimiento político encuentro Ciudadano, junto a José Luis Farías, según los titulares de noticias dicha candidata ha tenido grandes concentraciones en diferentes partes del país, acaparando 38 titulares de noticias en medios de comunicación como: El Nacional, Versión final, Noticia al día, El Universal y Panorama, todos en versión

digital, seguimiento realizado, desde enero 2023 hasta marzo 2023.

El líder debe tener carisma y personalización, aunque ambos términos hacen referencia al candidato como tal. El carisma es una característica de las personas, pero la personalización es una forma de elaborar un mensaje, el carisma se posee, no se transfiere, la personalización es ajena al personaje, (Orejuela, 2009), entre las dos candidatas quien exhibe el liderazgo carismático es María Corina, se ve alegre, es accesible, su cara es fresca, tiene poder de convencimiento, características analizadas por expertos en comunicación política, cualidades carismáticas ausentes en Delsa Solórzano

Luego de las precisiones realizadas, se presenta un cuadro comparativo de liderazgo político de Solórzano y Machado; esto arroja información sobre las características de liderazgo que ambas poseen, teniendo en cuenta que por el análisis realizado, sobre noticias, entrevistas en medios de comunicación, María Corina Machado posee un perfil consolidado de liderazgo, en esta etapa de la campaña política de las primarias de la oposición,

es una mujer que acapara los titulares de la prensa digital en Venezuela, logrando consolidarse dentro de la oposición venezolana como una líder política femenina claramente identificada.

Delsa Solorzano cuenta con un dilatado currículum en términos de formación y experiencia laboral el sector privado y en especial en el sector público. Sin embargo, actualmente la sociedad venezolana no parece dispuesta a asumir su estilo de liderazgo. En el caso de Maria Corina Machado, también ha tenido una sólida formación y experiencia laboral el sector privado y en especial en el sector público, gran parte de la opinión pública venezolana tiene una buena percepción de ella y parece proclive a mostrarle su apoyo en caso de presentarse finalmente a unas elecciones. En ella, la audiencia sí ha encontrado una historia que les permite identificarse con María Corina, unos valores morales que justifican su actuación, una comunicación efectiva para hacerles parte de un objetivo común y los rasgos que atribuimos al liderazgo femenino en boga hoy en día.

Para sintetizar la trayectoria política femenina venezolana, se presenta un cuadro resumen que

**Cuadro 2.**

Perfil comparativo de Liderazgo, Solórzano y Machado

|   | María Corina Machado | Delsa Solórzano |
|---|----------------------|-----------------|
| Inteligencia                                | ✓                    | ✓               |
| Moralidad                                   | ✓                    | ✓               |
| Historia                                    | ✓                    |                 |
| Comunicación                                | ✓                    |                 |
| Equipo                                      | ✓                    |                 |
| Empatía                                     | ✓                    |                 |
| Carisma                                     | ✓                    | ✓               |
| Altos estándares de realización profesional | ✓                    |                 |

Fuente: elaboración propia con base en (Cortese, 2005; Gabriel, 2015; Goleman, 2004; Ojeda, 2019; Kegan, 1983; Schweitzer, 1984; Willner, 1984; Bryman, 1992; Ojeda, 2019).

indica la intención de voto hacia la mujer en Venezuela. De 22 gobernaciones en Venezuela, solo la gobernación del estado Aragua la lidera una mujer, en los consejos municipales que están por estado de 2382 concejales solo 1068 concejales son mujeres, lo que equivale a un 44.86%; de 335 alcaldes que tiene Venezuela, 59 alcaldías están lideradas por mujeres, lo que equivale a un 17.9% de todas las alcaldías. Sigue el predominio del voto hacia el hombre, mas no por mujeres, es el caso particular de las gobernaciones que solo 1 mujer está en una gobernación, de 22 que se tiene en Venezuela. Estas cifras evidencian la cultura política hacia el liderazgo político masculino.

Comenzar a impulsar el cambio a nivel político, es importante para el país. Optar por propiciar la igualdad de género en el área de la política. Hay números alentadores en el tema, municipalmente un 44.86% de inclusión de la mujer y sobre el voto hacia ella, es decir que se observa un liderazgo femenino municipal, pero a nivel de los Estados, las cifras están por debajo de un 20%, a nivel nacional durante la trayectoria política del país, no hay representación del liderazgo femenino en los diferentes niveles de la estructura política venezolana.

En el cuadro III se tiene tres categorías que son las siguientes: Gobernador, Consejos Municipales y Alcaldías, teniendo estas unas sub categorías en cada una que son hombres y mujeres, ahora bien este cuadro nos arroja como resultados la concentración de liderazgo femenino que se encuentra en los diferentes municipios que tiene Venezuela es decir en los consejos municipales, luego le sigue las alcaldías y de ultimo las gobernaciones, entre más alta sea la jerarquía política electoral (Consejos municipales, Alcaldías, gobernaciones) menos liderazgo político femenino se tiene, los datos obtenidos en este cuadro son los resultados de las elecciones regionales año 2021, que delinea el período de gestión 2021-2025.

### **REFLEXIONES FINALES**

El liderazgo político femenino a nivel mundial ha tomado relevancia con el transcurrir del tiempo. Existen países con más de un siglo, ejerciendo las mujeres el derecho al voto; se ha tenido a grandes

mujeres encargadas de la presidencia de su país o de la jefatura, féminas que han tenido la gallardía como un hombre, con un respeto ganado en el ámbito político. Mujeres que han luchado y demostrado que es posible la igualdad de oportunidades, demostrando capacidad de asumir responsabilidades de la misma manera que lo hacen los hombres.

El liderazgo político femenino, se ha ido construyendo, avanzando y perfeccionándose. Se han dejado atrás ciertos paradigmas que se tenían en contra de las mujeres y favorecían a los hombres. Se ha demostrado la capacidad de gerencia y de autonomía que la mujer puede ejercer; el rol de mando, el respeto de ellas ante el hombre, en donde se deja claro que su feminidad sigue a pesar de su cargo, que con esto ellas no deben tomar un comportamiento masculino como anteriormente se llevaba.

En los 65 años de vida democrática en Venezuela, existen aún sesgos machistas en el escenario político. Se ha dado cabida a la mujer en espacios políticos, ganando elecciones para gobernaciones, alcaldías, consejos municipales, se ha llegado a ocupar altos cargos en la administración pública, se tienen leyes y reglamentos que favorecen a la mujer con respecto al hombre.

El género de quien ejerce el liderazgo no viene siendo decisivo en la evaluación que de ellos realizamos, sino que valoramos a ambos a través de patrones similares. No obstante, se puede afirmar que actualmente el estilo de liderazgo ha evolucionado y el que predomina ahora es uno con cualidades que tradicionalmente han sido atribuidas a las mujeres. Un hallazgo interesante es que en el ámbito político es la forma de conectar emocionalmente con la sociedad que tiene una mayor importancia en la actualidad, que la capacidad técnica o la experiencia demostradas por quienes ejercen el liderazgo. La ciudadanía identifica a quien se dedica a la política como alguien que es cercano, inspirador o moralmente ejemplar, lleva a esas personas a que asuma un liderazgo auténtico y más probable que en los casos en los que las campañas de comunicación política se centran en hacer gala de los conocimientos y destrezas adquiridos.

Finalmente, María Corina Machado se ha visto

**Cuadro 3.** Mujeres en la Política Venezolano. Elecciones año 2021 – Período 2021-2025

| Estados          | Gobernadores | Gobernadora | Consejos Municipales 2021-2025 |         | TOTAL | Alcaldesa | alcalde | Total |
|------------------|--------------|-------------|--------------------------------|---------|-------|-----------|---------|-------|
|                  |              |             | Hombres                        | Mujeres |       |           |         |       |
| Amazonas         | 1            |             | 25                             | 15      | 40    | 4         | 3       | 7     |
| Anzoátegui       | 1            |             | 75                             | 70      | 145   | 4         | 17      | 21    |
| Apure            | 1            |             | 32                             | 21      | 53    | 1         | 6       | 7     |
| Aragua           | 0            | 1           | 86                             | 58      | 144   | 4         | 14      | 18    |
| Barinas          | 1            |             | 53                             | 35      | 88    | 1         | 11      | 12    |
| Bolívar          | 1            |             | 50                             | 38      | 88    | 1         | 10      | 11    |
| Carabobo         | 1            |             | 68                             | 52      | 120   | 3         | 11      | 14    |
| Cojedes          | 1            |             | 38                             | 27      | 65    | 0         | 9       | 9     |
| Delta Amacuro    | 1            |             | 14                             | 14      | 28    | 2         | 2       | 4     |
| Distrito Capital | 0            |             | 8                              | 5       | 13    | 1         | 0       | 1     |
| Falcon           | 1            |             | 92                             | 70      | 162   | 3         | 22      | 25    |
| Guarico          | 1            |             | 60                             | 49      | 109   | 3         | 12      | 15    |
| Lara             | 1            |             | 44                             | 33      | 77    | 1         | 8       | 9     |
| La Guara         | 1            |             | 5                              | 6       | 11    | 0         | 1       | 1     |
| Merida           | 1            |             | 82                             | 63      | 145   | 2         | 21      | 23    |
| Miranda          | 1            |             | 44                             | 42      | 86    | 0         | 21      | 21    |
| Monagas          | 1            |             | 42                             | 35      | 77    | 5         | 8       | 13    |
| Nueva Esparta    | 1            |             | 57                             | 49      | 106   | 2         | 9       | 11    |
| Portuguesa       | 1            |             | 56                             | 48      | 104   | 4         | 10      | 14    |
| Sucre            | 1            |             | 58                             | 51      | 109   | 2         | 13      | 15    |
| Tachira          | 1            |             | 100                            | 93      | 193   | 6         | 23      | 29    |
| Trujillo         | 1            |             | 87                             | 53      | 140   | 7         | 13      | 20    |
| Yaracuy          | 1            |             | 43                             | 59      | 102   | 1         | 13      | 14    |
| Zulia            | 1            |             | 95                             | 82      | 177   | 2         | 19      | 21    |
| Totales          | 22           | 1           | 1314                           | 1068    | 2382  | 59        | 276     | 335   |

Fuente: elaboración propia con base a la página del Consejo Nacional Electoral (C.N.E.) resultados Elecciones Municipales 2021, Venezuela.

beneficiada por su capacidad para establecer una comunicación efectiva y una sólida conexión emocional con sus seguidores. Aunque su candidatura para las elecciones presidenciales de 2024, está por verse después de los resultados de las primarias de la oposición en octubre de este año, lo cierto es que su desempeño político hasta el momento está siendo realmente eficiente y la opinión pública no se resentiría ante un proyecto de tales dimensiones.

Se puede decir que electoralmente el liderazgo político está concentrado en los consejos municipales por estados, que tanto las alcaldías como gober-

naciones siguen lideradas por hombres, en donde las bases de los partidos políticos deben abrirse y dejar los estereotipos masculinos que han reinado la vida política en Venezuela, actualmente María Corina Machado tiene un liderazgo político significativo para las elecciones primarias de la oposición venezolana, se debe esperar el transcurrir de los meses siguientes, para ver los resultados de ese liderazgo, y los resultados de las primarias y si estos les favorecen para que sea la líder de la oposición en las venideras elecciones presidenciales en Venezuela.

## REFERENCIAS / REFERENCES

- Abarca, N. (2004). *La Nueva Organización Necesita del Liderazgo Femenino* [The New Organization Needs Female Leadership]. Comunidad Mujer. <http://www.comunidadmujer.cl/cm/columnas/LiderazgoFemenino.asp>
- Alfonso, I. (1995). *Técnicas de investigación bibliográfica*. Contexto Ediciones.
- Arteaga, A. y Ramón, S. (2009). Liderazgo Resonante según Género [Gender Resonant Leadership]. *Revista Multiciencias*, 9(3), 289-295. <https://produccioncientificualuz.org/index.php/multiciencias/article/view/16790>
- Asamblea Nacional (2023). Portal de noticias <https://www.asambleanacionalvenezuela.org/>
- Borraz, O. & John, P. (2004). The Transformation of Urban Political Leadership in Western Europe. *International Journal of Urban and Regional Research*, 28(1), 107-120. <https://doi.org/10.1111/j.0309-1317.2004.00505.x>
- Brito, C., Pitre R., y Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio [Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company]. *Revista Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brown, A. (2014). *El mito del líder fuerte* [El mito del líder fuerte]. Los Confusos del Círculo de Tiza.
- Bryman, A. (1992). *Charisma and Leadership in Organizations*. SAGE Publications.
- Carrascosa Puertas L. (2020). Liderazgo político femenino: una comparativa del tratamiento mediático de la primera semana de mandato de Ana Botella y Manuela Carmena [Female Political Leadership: A Comparison between Media Treatment of Ana Botella and Manuela Carmena' during Their First Week in Charge]. *Política y Sociedad*, 57(1), 99-119. <https://doi.org/10.5209/poso.64329>
- Cortese, A. (2005). Dos Modelos de Liderazgo [Two Leadership Models]. En Arteaga, Ana; Ramón, Soraya Liderazgo Resonante según género [Resonant Leadership According to Gender]. *Multiciencias*, 9(3), 289-295 <https://www.redalyc.org/pdf/904/90412325008.pdf>
- Delgado, C. (1999). *Liderazgo Político Femenino en el Tercer Mundo: Una Batalla por la Transformación. "Luchas Feministas" año XLIII #84-85* [Female Political Leadership in the Third World: A Battle for Transformation. "Feminist Struggles" year XLIII #84-85]. Universidad de Costa Rica.
- Espina, G. (1994). Entre sacudones, golpes y amenazas: las venezolanas organizadas y las otras [Between shakes, blows and threats: the organized Venezuelans and the others]. en Magdalena León, comp., *Mujeres y participación política* [Women and political participation]. Tercer Mundo.
- Espina, G. y Rakowski, C. (2002). ¿Movimiento de mujeres o mujeres en movimiento? El caso Venezuela [Women's movement or women in movement? The Venezuela case]. *CDC*, 19 (49), 31-48 [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082002000100003](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082002000100003)
- Fernández, R. (2011). *Aproximación al partido socialista unido de Venezuela bajo un contexto revolucionario* [Approach to the united socialist party of Venezuela under a revolutionary context]. [Tesis de Grado para optar al título de Licenciada en Ciencias Políticas Sociales y Administrativas, Mención Ciencias Políticas] Universidad Rafael Urdaneta.
- Friedman, E. (1999). The Effects of Transnationalism Reversed in Venezuela: Assessing the Impact of UN Global Conferences on the Women's Movement. *International Feminist Journal of Politics*, 1 (3), 357-381. <https://doi.org/10.1080/146167499359790>
- Gabriel, Y. (2015). The caring leader—What followers expect of their leaders and why? *Leadership*, 11(3), 316-334.
- Genovese, M. A. y S. Thompson (1997): Las mujeres dirigentes de Ejecutivo. ¿Qué importancia tiene el género [Women executive leaders. How important is gender?]. en Genovese, M.A. (ed.), *Mujeres líderes en política? Modelos y perspectiva* [Women leaders in politics? Models and perspective]. Narcea Ediciones.
- Goleman, D. (2004). *What Makes a Leader: Why Emotional Intelligence Matters*. More Than Sound.

- González, M (2000). *Investigación Cualitativa en Psicología. Rumbos y desafíos* [Qualitative Research in Psychology. Directions and challenges].
- Hockin, T. A. (1977). *Apex of Power: the Prime Minister and Political Leadership in Canada*. Prentice-Hall of Canada.
- House, R. J. & Javidan, M. (2004). Overview of GLOBE, in House, R., J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W. & Gupta, V. (eds.), *Culture, Leadership and Organizations: the Globe Study of 62 Societies*. SAGE Publications.
- Jiménez, M. coord. (2001) *Mujeres protagonistas y el proceso constituyente en Venezuela* [Protagonist women and the constituent process in Venezuela]. PNUD, UNIFEM, Embajada Británica y Nueva Sociedad.
- Kegan, R. (1983). *The evolving self*. Cambridge. Harvard University Press.
- Lipovetsky, G. (1999). *La tercera mujer* [The third woman]. Anagrama.
- López, N. (2022). *Participación Política De La Mujer* [Political Participation of Women]. [Tesis de Grado para optar al título de Licenciada en Ciencias Políticas Sociales y Administrativas, Mención Ciencias Políticas] Universidad Rafael Urdaneta .
- Luhmann, N. (1995) Individuo, Individualidad, Individualismo [Individual, Individuality, Individualism]. *Revista zona abierta*, 53-157. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=44981>
- McDermott, R., Lopez, A. C., & Hatemi, P. K. (2016). An Evolutionary Approach to Political Leadership. *Security Studies*, 25 (4), 677-698. <https://doi.org/10.1080/09636412.2016.1220204>
- Montilva, M. (2001). *Reflexiones sobre el Positivismo y lo que hay de vivo en Marx. Trabajo Final de Beca Académica de Teoría Social* [Reflections on Positivism and what is alive in Marx. Final Project of Social Theory Academic Scholarship]. Escuela de Sociología, Universidad del Zulia.
- Morales O. (2003). *Fundamentos de la Investigación Documental y la Monografía. En Manual para la elaboración y presentación de la monografía* [Fundamentals of Documentary Research and Monograph. In Manual for the preparation and presentation of the monograph]. Editores Norekys Espinoza y Ángel Rincón. Grupo Multidisciplinario de Investigación en Odontología, Facultad de Odontología, Universidad de Los Andes. [http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/16490/fundamentos\\_investigacion.pdf?sessionId=CC3460A73C2CCF69DE5D0B8AF665A0F7?sequence=1](http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/16490/fundamentos_investigacion.pdf?sessionId=CC3460A73C2CCF69DE5D0B8AF665A0F7?sequence=1)
- Ojeda, N. (2019). *Liderazgo Político Femenino en Estados Unidos: De Hillary Clinton a Michelle Obama*, trabajo fin de grado [Female Political Leadership in the United States: From Hillary Clinton to Michelle Obama, final degree project]. Universidad Pontificia Comillas.
- Osborne, R. (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad [Inequality and Gender Relations in Organizations: Numerical Differences, Affirmative Action and «Paridad»]. *Política y Sociedad*, 42(2), 163-180. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0505230163A>
- Petzoldt, F. y Bevilacqua, J. (1979). Nosotras también nos jugamos la vida [We also risk our lives]. *Política y Sociedad*, 42(2), 163-180. <http://sibucv.ucv.ve/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=150298>
- Rakowski, C. (1998). *Unity in Diversity: Venezuelan Women's Struggle for Human Rights*. *Instraw News* (Naciones Unidas), (28), 26-3. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12157789/>
- Ríos, G. (2010). *Liderazgo como clave del éxito de la alta gerencia* [Leadership as a key to senior management success]. [Trabajo de grado especialización alta gerencia]. Universidad Militar Nueva Granada.
- Ríos, M. (2006). *Individualización y participación política femenina* [Individualization and female political participation]. [Tesis de Grado para optar al título de Licenciada en Ciencias Políticas Sociales y Administrativas, Mención Ciencias Políticas] Universidad Rafael Urdaneta.
- Román, P. & Ferrri, J. (2013). El Liderazgo Político Femenino: la Dificultad de una Explicación [Female Political Leadership: Explanatory Difficulties]. *Revista de Estudios de las Mujeres*, 1, 86-109. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6767059>
- Simmons, A. (2002). *The Story Factor: Inspiration, Influence and Persuasion Throughout the Art of Story*. Perseus Books.
- Solís, I. (2019). *Influencia de la motivación y el clima laboral en el liderazgo transformacional de un hospital castrense* [Influence of motivation and work environment on the transformational leadership of a military hospital]. [Tesis Doctoral] Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/399>
- Teles, F. (2015). The Distinctiveness of Democratic Political Leadership. *Political Studies Review*, 13(1), 22-36. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/1478-9302.12029?journalCode=pswa>



# Mujer migrante: asesoramiento psicosocial, orientación socio-laboral y derechos humanos

Migrant woman: psychosocial counseling, socio-labor orientation and human rights

---

**Jesús Alfredo Morales Carrero**

<https://orcid.org/0000-0002-8379-2482>

[lectoescrituraula@gmail.com](mailto:lectoescrituraula@gmail.com)

## Resumen

La movilidad humana como fenómeno global complejo, ha puesto a prueba la capacidad de respuesta de los Estados y Organismos Internacionales en torno a la satisfacción de los múltiples requerimientos de quienes deciden dejar voluntaria o forzosamente su lugar de origen, para aventurarse en la búsqueda de mayores y mejores oportunidades de vida tanto dignas como justas. Esta investigación como resultado de una revisión documental muestra en primer lugar, un análisis sobre los procesos psicológicos, sociales y emocionales por los que atraviesa la mujer que migra y, en segundo lugar, propone una serie de acciones para atender los requerimientos multidimensionales asociados con la inclusión efectiva de este sujeto de derecho; los cuales giran en torno al asesoramiento psicosocial, consistente en acercar mecanismos de ayuda relacionados con el manejo del duelo migratorio, el fortalecimiento de la autoestima y la valía personal, el proceder resiliente, la gestión emocional, socioemocional y afectiva, así como la adopción de la flexibilidad cognitiva para manejar los cambios emergentes con actitud proactiva. Con respecto a

>>

## Cómo citar

Morales Carrero, J. A. (2023). Mujer migrante: asesoramiento psicosocial, orientación socio-laboral y derechos humanos. En: Pacheco Luza, E., y Alfaro Aucua, C. (eds). *Mujer en las Américas. Brecha de Género en un mundo global*. Universidad Andina del Cusco / High Rate Consulting. <https://doi.org/10.36881/brechagenero5>

la orientación socio-laboral, se precisa el apoyo en materia de emprendimiento, iniciativas productivas y actividades que garanticen la independencia, la autonomía y el logro del posicionamiento social. También, se menciona los derechos humanos que asisten a la mujer migrante, a decir, el derecho a una vida digna, a la salud y los servicios asistenciales, a la educación y actualización permanente, así como a la formación en ciudadanía global y en valores universales que garanticen su adaptación a las demandas de la cultura de destino; apuntando de este modo su desempeño coherente y equilibrado de las dimensiones que conforman su supra-complejidad.

**Palabras clave:** procesos psicosociales, disposición adaptativa derechos humanos, desarrollo integral, calidad de vida y bienestar integral, mujer migrante.

#### **ABSTRACT**

Human mobility as a complex global phenomenon has tested the response capacity of States and International Organizations to satisfy the multiple requirements of those who decide to leave their place of origin voluntarily or forcibly, to venture in search of greater and better life opportunities, both dignified and fair. This research shows, because of a documentary review, firstly, an analysis of the psychological, social, and emotional pro-

cesses that women who migrate go through and, secondly, proposes a series of actions to address the multidimensional requirements associated with migration. This subject law effective inclusion that revolves around psychosocial counseling. That consists of providing help mechanisms related to managing of migratory grief, strengthening self-esteem and personal worth, resilient behavior, emotional, socio-emotional, and affective management, as well as adopting of the cognitive flexibility to manage emerging changes with a proactive attitude. Concerning socio-labor orientation, support is required in terms of entrepreneurship, productive initiatives and activities that guarantee independence, autonomy, and the achievement of social positioning. Also, the human rights that assist migrant women are mentioned, namely, the right to a dignified life, health and assistance services, education and permanent updating, as well as training in global citizenship and values. Universals that guarantee their adaptation to destination culture demands, thus underpinning its coherent and balanced performance of the dimensions that make up its supra-complexity.

**Keywords:** psychosocial processes, adaptive disposition human rights, integral development, quality of life and integral well-being, migrant woman.

## INTRODUCCIÓN

Atender la supra-complejidad de los requerimientos y procesos psico-socioemocionales, laborales y socioeconómicos por los que atraviesa la mujer migrante, supone comprender las circunstancias de origen y en función de ello, diseñar acciones que promuevan “actitudes constructivas que posibiliten y potencien el crecimiento personal, la necesaria conjugación de adaptación y flexibilidad ante los cambios, así como las referencias y apoyos que lo facilitan, con una insistencia específica en la responsabilidad humana y profesional” (Melero, 2010, p. 31).

Este compromiso con el acompañamiento a la mujer migrante, refiere también a la ampliación de los mecanismos de afrontamiento positivo que le ayuden a lidiar con el estrés, la ansiedad, la depresión y los duelos, reforzando de esta manera la regulación emocional y su capacidad resiliente para superar las crisis generadas por el desarraigo forzoso que permea a quien decide moverse de su lugar de pertenencia en la búsqueda de oportunidades dignas. De allí, el énfasis de los programas de orientación psicosocial en generar procesos paliativos, de reinterpretación, de negociación y racionalización (Barra, 2003) que posibiliten la precisión de objetivos personales, el manejo de los factores externos y la superación de las tensiones.

Estos cometidos como elementos tangenciales de las convenciones internacionales en materia de derechos humanos, aunado a procurar el resguardo no solo a los más vulnerables, también pretende edificar los cimientos de una sociedad más justa, equitativa y paritaria en la que se garantice la superación de las discriminaciones y las desigualdades, para darle paso a un estado de convivencia solidaria capaz de entretejer los lazos de unión y el trato digno que sumado al bien común, ayuden a posicionar en la mujer como sujeto de derecho,

sus virtudes y cualidades independientemente de su pertenencia (Ferrajoli, 2016; García y Restrepo, 2020). Esta búsqueda de reivindicaciones globales para la mujer migrante, supone la consolidación de su libertad de agencia tanto para actuar como para decidir, emprender y asumir su crecimiento personal como una dimensión sobre la cual deberá trabajar enfáticamente (Sen, 2000).

Para Lafarga (2016), asesorar a la mujer que migra en el manejo de las diversas situaciones atravesadas en su lugar de origen, las ocasionadas en su transitar y las que le corresponde vivenciar en el contexto de destino, sugiere el reforzamiento de los intereses de vida, la precisión de su proyecto personal y la definición de cursos de acción que le ayuden no solo a consolidar su inserción efectiva dentro de la actividad social del país que la acoge, sino además, lograr el desenvolvimiento auténtico de sus preferencias tanto profesionales como ocupacionales, permitiendo de este modo la adhesión responsable con su crecimiento multidimensional.

Si bien es cierto, lo planteado representa la posibilidad de involucrar a la mujer migrante dentro de la vida activa del país receptor, también lo es la necesidad de conducirla a la recuperación de su dignidad como el eje sobre el cual gira el reconocimiento propio de su valía personal y del potencial que se desprende de la interiorización auténtica de libertad de agencia para operar dentro de un mundo con desafíos complejos y demandantes, a los cuales enfrentar desde el despliegue de su eficacia personal, de su convicción moral y del reconocimiento de su competitividad y autonomía para construir e impulsar su propio proyecto de vida (Branden, 2011).

En otras palabras, atender los requerimientos de la mujer migrante sugiere esfuerzos en torno a la recuperación del aprecio, la confianza y la acepta-

ción como sujeto de derecho, en quien recae la responsabilidad de operativizar sus potencialidades y capacidades propias, a las cuales se les adjudica la posibilidad de impulsar disciplinados esfuerzos para insertarse funcionalmente en la realidad social y ocupacional con actitud proactiva, creativa y comprometida con su crecimiento personal (Morales, 2023; Rogers, 2015).

Esta investigación como resultado de una revisión documental, además de integrar los referentes teóricos de varias disciplinas, también deja por sentada la necesidad de generar mecanismos de acompañamiento psicosocial, orientación socio-laboral y atención en derechos humanos, como dimensiones de las que depende que la mujer logre superar la crisis derivada del estrés post-traumático, insertarse laboral y socialmente, así como consolidar su libertad de agencia en el lugar de destino. Para ello, se consultaron fuentes primarias en materia de: psicología de la salud, desarrollo humano, civismo y ciudadanía, así como en materia de derechos humanos; del mismo modo se precisaron fuentes directamente vinculadas con los procesos psicosociales implicados en la migración de la mujer. Los materiales consultados permitieron organizar, por un lado un análisis teórico sobre los efectos multidimensionales de la migración en la mujer y, por el otro, sugerir algunas acciones que deben integrarse en los procesos de inclusión, atención y acompañamiento a este sujeto de derecho.

### **Dimensiones a considerar para atender los requerimientos de la mujer migrante**

En este apartado se desarrollan las dimensiones en las que los Estados y Organismos Internacionales deben trabajar, desplegar esfuerzos sinérgicos y unificar criterios que le permitan atender los requerimientos de la mujer que migra, a quien se le deben aportar las condiciones necesarias para superar los conflictos de origen, los derivados de su travesía y aquellos con los que se encuentra en el lugar de destino. De allí, que precisen como dimensiones estratégicas y tangenciales las siguientes: asesoramiento psicosocial, orientación socio-laboral y lo referente a los derechos que le asusten como sujeto de derecho.

### **Asesoramiento psicosocial de la mujer migrante**

Acompañar psicosocialmente a quienes migran por diversos motivos tanto forzosa o voluntariamente, demanda la actuación sinérgica de las instituciones tanto supranacionales como las del lugar de destino, en torno al asesoramiento en áreas específicas de las que depende la adaptación del sujeto-migrante a las nuevas condiciones de vida, a decir: resolución de necesidades básicas, desarrollo de habilidades y competencias para enfrentar las exigencias propias de las oportunidades reales, asumir responsable y disciplinadamente el manejo de recursos, así como disponer su capacidad racional para tomar decisiones que redunden en la maximización de su bienestar integral (Sayed-Ahmad, 2013).

Para Melero (2010), atender los requerimientos sociales y psicológicos de la mujer que migra, involucra el fortalecimiento del proyecto de vida personal a través del cual empoderarla para luchar por la consolidación de metas a corto, mediano y largo plazo; esto refiere entre otros aspectos, a la concreción de propósitos personales que, además conducirla al descubrimiento de sus capacidades individuales, también se ocupe de precisar cómo ubicarse con efectividad dentro de las oportunidades que el contexto de origen le ofrece. De allí que la autora enfatice en la vinculación indefectible entre el asesoramiento psicosocial y el desarrollo humano, como objetivo universal que exige “ampliar las capacidades personales y las oportunidades sociales que permitan elegir la vida que uno considere deseable” (p. 22).

Esto insta al individuo que migra a la recuperación de la confianza en las instancias de atención inmediata del lugar de destino, con la finalidad de estrechas lazos que ayuden a mejorar el funcionamiento psíquico, es decir, a lograr el equilibrio funcional derivado del afrontamiento positivo frente a los eventos estresantes por los que, en este caso la mujer que migra atraviesa; esto implica empoderarla, afirmar su valía y revitalizar los mecanismos socioemocionales y afectivos que le permitan manejar las crisis multifactoriales y, posteriormente redireccionar sus energías hacia la reafirmación de propósitos sobre los cuales anclar su recuperación.

De allí que la atención a la mujer que migra deba involucrar el acogimiento institucional como un reforzador de la sensación de seguridad, de la confianza y la solidaridad, valores que le instan a la superación progresiva de la crisis, dando de este modo lugar al desarrollo de la independencia, la autonomía y la libertad para crear posibles escenarios en función de los cuales impulsar su desarrollo como sujeto funcional (Martínez y Martínez, 2018). Según Morales (2022), se considera imprescindible atender prioritariamente las siguientes dimensiones en la mujer que migra, a decir:

1. Dimensión personal. Se procura la profundización en la historia de vida, en sus experiencias y vivencias, en la precisión de patrones destructivos y prácticas continuadas sistemáticamente que pudieran sumirla en la revictimización; del mismo modo, se intenta superar los desequilibrios funcionales derivados de la indefensión condicionada o aprendida, de la violencia o maltratos en sus diversas manifestaciones, pero también el manejo de los factores estresantes que por sus implicaciones sociales, psicológicas y emocionales pudieran reducir el desempeño correcto de la mujer en el lugar de destino.
2. Dimensión jurídica. El acompañamiento a la mujer en materia de asistencia legal le ofrece la posibilidad alcanzar la denominada sensación de seguridad, de cobijo, de resguardo, que la ubica en un estatus de reconocimiento como sujeto de derecho, sobre quien reposa en primera instancia el derecho a la vida, a la protección de su integridad humana y moral, pero también psicológica y social.
3. Dimensión contextual. Revisar las situaciones de origen, las condiciones del lugar de procedencia y las pertenencias, debe asumirse como un modo de comprender la precariedad, el caos social, económico e institucional que conduce a la mujer a dejar su país de origen. A partir de la precisión de estos datos, es posible construir líneas estratégicas de actuación psico-socioemocio-

nal que ayuden a mejorar las posibilidades de vida tanto calidad como de estabilidad.

Lo planteado constituye un modo estratégico, holístico e integral de atender los requerimientos tangenciales de la mujer que migra, focalizando esfuerzos en torno a aristas comunes que comparten quienes dejan su lugar de origen, a decir: garantizar su seguridad e integridad personal, superar las implicaciones multifactoriales de la disfuncionalidad familiar y la desintegración social, tomar distancia de los efectos psicológicos y morales de la persecución política (Red Acoge, 2018).

Por ende, fomentar el afrontamiento activo y positivo se entiende como el determinante de la superación exitosa de la adversidad, los obstáculos y las crisis; esto como parte del asesoramiento psicosocial de la mujer migrante, implica asumir cada situación cruenta como una posibilidad para aprender, para crecer y ampliar los beneficios asociados con el aprender a vivir bien independientemente de los cambios drásticos, frente a los cuales no se debe perder de vista los propósitos asociados con el proyecto de vida personal. Según Torralba (2013), algunas estrategias de afrontamiento activo que se deben facilitar a la mujer migrante para el manejo del duelo, las tensiones y el estrés son: el uso del análisis situacional personal y del contexto, con la finalidad de precisar oportunidades, definir cursos de acción sencillos, reales y significativos, y finalmente la adopción de la asertividad, como la actitud diligente y frontal que demanda el despliegue de los recursos personales para gestionar las situaciones problemáticas.

Lo anterior como resultado de la atención psico-emocional de las mujeres migrantes, implica entre otros aspectos, lograr que la sociedad de acogida cree las condiciones tanto de sensibilidad como de aceptación, que conduzcan a la maximización de los procesos adaptativos en el lugar de origen, a asumir y gestionar los cambios tanto drásticos como traumáticos, a superar la crisis por ansiedad, depresión, frustración, a reducir a través de la inteligencia emocional los efectos del estrés post-traumático y demás trastornos que vulneren el bienestar psicosocial (Organización Internacional para las Migraciones, 2018).

Para la Red Acoge (2018), las áreas prioritarias en las que se debe atender a la mujer migrante son; el área de ansiedad, el manejo de las preocupaciones excesivas, los pensamientos recurrentes, la tensión y la irritabilidad; el área de las somatizaciones, a decir: malestar físico, dolores. El área confusional, es decir la ubicación espacio-temporal; el área de los factores estresores, la disponibilidad económica, la incertidumbre, la pérdida de reconocimiento social y de estatus, los desafíos derivados de las barreras comunicativas, del idioma y la interacción tanto efectiva como funcional.

Por su parte, González (2008) propone como aspecto asociado con la estabilidad psicosocial, el desarrollo de la motivación como el modo de fijar la atención en el alcance de logros personales, en el despliegue del potencial personal para fines asociados con el proyecto de vida; esto implica dirigir los esfuerzos cognitivos, psicológicos y emocionales hacia el alcance de la autonomía, pero también hacia el desenvolvimiento de mecanismos adaptativos que fundamenten acciones asertivas cuya intencionalidad conduzca al desarrollo integrativo de la personalidad.

### **Relaciones interpersonales.**

El fortalecimiento de los vínculos humanos depende significativamente de la disposición para manejar habilidades sociales enfocadas en lograr la aceptación y, seguidamente el acogimiento de quien migra. De allí, la necesidad de promover competencias comunicativas, de interacción y relacionamiento que optimicen el afrontamiento efectivo. Esto implica construir redes de apoyo, de solidaridad y cobijo, como recursos a través de los cuales maximizar las posibilidades adaptativas que, por un lado, coadyuven con el manejo de las crisis personales y, por el otro, faciliten las condiciones para entretejer nexos de apoyo que conduzcan al alcance de la cohesión social inclusiva.

Para Barra (2003), las relaciones interpersonales como recursos psicosociales al servicio de la superación de las crisis por migración, tiene como función potenciar vínculos sinérgicos de apoyo desde la denominada reciprocidad, como el valor universal que procura concatenar lazos de apoyo

social bidireccional en torno a la gestión de demandas propias del contexto, en las que el esfuerzo de todos se entiende como un modo de amortiguar de la ansiedad, la soledad y el estrés. A estos vínculos de apoyo recíproco la autora le adjudica el compromiso por consolidar el bienestar del otro, por precisar necesidades comunes a partir de las cuales motivar el operar conjunto que consolide la empatía y el beneficio mutuo.

### **Resiliencia.**

Según Forés y Grané (2012), fortalecer la personalidad resiliente de la mujer migrante no procura en modo distanciarla de lo vivido, sino más bien, ayudarle a racionalizar los eventos complejos y las adversidades, entendiéndolas como procesos a partir de cambiar el curso de acción de un cambio de percepción que supone desentrañar significados que redunden en el crecimiento personal.

Para Lafarga (2016), la superación de las crisis motivadas por eventos traumáticos depende significativamente de la actitud resiliente, a la que se entiende como la reformulación positiva de las situaciones complejas, difíciles y de amplio impacto emocional y psicológico, con la intencionalidad de estimar en la mujer, según sea el caso, posibilidades para impulsar nuevas oportunidades de crecimiento y desarrollo personal. Este operar resiliente de la mujer que migra le permite lidiar con los embates socioemocionales y afectivos, conduciéndola a asumirlos desde el reaprendizaje de la esperanza, que supone adoptar la autodeterminación de ir más allá re-significando lo trascendental, lo que redundará en el fortalecimiento de su ser (Cyrułnik y Anaut, 2014).

Torralla (2013) indica que motivar el desarrollo de la resiliencia constituye un recurso útil para superar los problemas, las crisis y los desafíos personales, pero además, refiere a la ruptura de la dependencia y, por consiguiente el alcance de la autonomía para gestionar la adversidad con éxito. De allí que fortalecer la personalidad resiliente se entienda como un modo de reforzar el afrontamiento activo y la disposición para sobrellevar situaciones cotidianas con efectividad; en tal sentido, se considera imprescindible promover en la mujer migran-

te este proceso psicológico positivo, con la finalidad de maximizar la posibilidad para insertarse en redes de apoyo que le permitan crear, estimar las adversidades desde otros ángulos y sobreponerse al dolor con prontitud.

### **Manejo del duelo.**

El manejo del arraigo y la superación de los eventos traumáticos por los que atraviesa la mujer migrante, constituyen procesos complejos de superar con prontitud. Por lo general, quienes migran experimentan abusos, la sensación de pérdida, cuadros psicológicos traumáticos y una profunda sensación de incertidumbre que agudiza el duelo (González, 2005). Frente a estos factores de riesgo, el accionar institucional debe girar en función de ayudar a gestionar, superar y redireccionar los procesos psicosociales hacia la resolución de los efectos del desarraigo forzoso, como factor responsable de cronificar el estrés emocional intenso.

Para Bowlby (2014), la superación del duelo constituye un proceso psicosocial del que depende el avance hacia un estado de equilibrio funcional, el cual por dar paso a la adaptación, permite también ampliar a la capacidad para racionalizar eventos traumáticos extrayendo de estos otras habilidades importantes para la supervivencia, a decir: la disposición para construir nuevas relaciones sociales, la fortaleza interior para responder a las demandas tanto del presente como del futuro, el balance de las necesidades determinando sus prioridades y jerarquizando requerimientos de los que depende la consolidación de su bienestar.

Desde las teorías del apego un modo de superar la crisis derivadas de la migración, exige de quien las experimenta la apertura y aceptación de refuerzos positivos, la construcción de vínculos de apoyo mutuo resultado de la interacción tanto con otros sujetos en la misma condición como con profesionales que le acompañen en la tarea de gestionar el dolor, la incertidumbre y la inseguridad; hasta alcanzar la redefinición de los patrones de apego que modifiquen a su vez su percepción de las experiencias desagradables y de los motivos que le condujeron a migrar. Es preciso indicar que algunas acciones de atención a la mujer migrante en lo que

respecta a la gestión del duelo son: el manejo de la ansiedad por desarraigo forzoso, la racionalización del dolor y el luto; el incremento de la sociabilidad como proceso vinculado con el mejoramiento significativo del estado anímico, emocional, psicológico y afectivo.

### **Procesos adaptativos.**

Lograr que el involucramiento efectivo de la mujer a la vida social del país de destino, requiere la promoción de estrategias enfocadas en procesar las particularidades culturales, sociales, laborales, ocupacionales y productivas, incorporándolas a su propia cosmovisión y a la coexistencia; estas estrategias se relacionan con: la aceptación de la dinámica social, de sus transformaciones y modos de relacionamiento entre nacionales; precisar aspectos afines en función de los cuales construir oportunidades y posibilidades para entretejer el crecimiento integral de su ser; definir objetivos susceptibles de cambio en razón de la nueva realidad en la que la mujer procura integrarse; disponer su capacidad crítico-analítica para trabajar en soluciones/alternativas que no solo deriven en mayores beneficios sino que respondan al criterio de trascendencia, de desarrollo integral y del alcance de la estabilidad psicosocial (Sayed-Ahmad, 2013).

### **Manejo de la autoestima y autoconcepto.**

Fortalecer el sentimiento de valía y el reconocimiento personal, se entienden como requerimientos a partir de los cuales lograr en la mujer que migra la superación de los desajustes vejatorios vivenciados en su lugar de pertenencia y, por consiguiente, desarrollar la madurez psicológica para enfrentar con seguridad los factores externos que pudieran vulnerar su integridad psicosocial y emocional. De allí, la importancia de potenciar la confianza en sí misma y la actitud positiva que haga posible el reconocimiento de su dignidad, así como la adopción del compromiso individual para aceptarse y amarse, dejando a un lado la autocrítica, la culpa y la sensación de indefensión condicionada o aprendida que pudiera conducirla a un estado de vulnerabilidad destructivo.

Algunas acciones de acompañamiento que

favorecen la superación de los derivados de una autoestima negativa parten de la promoción del autoconocimiento, proceso que sugiere conducir a la mujer migrante a explorarse, a realizar ejercicios permanentes de introspección y revisión de los estilos de vida, de las situaciones vivenciadas a lo largo de su existencia, pero también de los tratos traumáticos recibidos en su travesía al lugar de destino, en un intento por precisar posibles implicaciones nocivas en la autopercepción propia; seguidamente, se considera importante trabajar sobre la aceptación personal, instando al descubrimiento de sus particularidades, de sus potencialidades, capacidades y competencias, así como de los aspectos que requieren especial atención para mejorar su desempeño individual (Melero, 2010).

Del mismo modo, fortalecer la valoración personal implica ser aceptado, tomado en cuenta e integrado plenamente a la vida social, colectiva y grupal sin etiquetas; esto sugiere el acompañamiento de la mujer migrante en el desafío de superar el sentimiento de inferioridad, reforzar el respeto por sí misma, potenciar el juicio positivo y la denominada autovalía, como aspectos que redundan en el incremento o recuperación de la confianza personal (Branden, 2011). En tal sentido, fortalecer la autoestima de la mujer migrante implica ayudarla a lograr el estado de plenitud psicológica para actuar socialmente, garantizando así que su capacidad para pensar, tomar decisiones y movilizar esfuerzos, le conduzcan progresivamente a la consolidación de su autonomía funcional.

### **Disposición al cambio.**

La apertura al cambio como una respuesta a la rigidez actitudinal, consiste en la ruptura con la visión estática de la vida y, por consiguiente, la adopción de ver en lo emergente una oportunidad para crecer y aprender. Esta disposición al cambio en su vinculación con el afrontamiento del estrés migratorio consiste en acompañar a la mujer en lo referente a la gestión de las tensiones, de la frustración y la ansiedad, lo cual demanda la adopción de modos de afrontamiento positivo, entre los que se mencionan "identificar información sobre los eventos estresores, como acción directa.

Para la psicología humanista, enfrentar cambios drásticos involucra la promoción de la flexibilidad para responder a las condiciones emergentes desde la actitud proactiva y analítica para sustituir estructuras de pensamiento férreas por la disposición para revalorizar, formulando alternativas que conduzcan al éxito auténtico (Lafarga, 2016), a deducir modos de vida favorables que aporten bienestar y, por consiguiente la satisfacción de las necesidades individuales.

Esta disposición al cambio, debe entenderse como la actitud de apertura a la transformación no solo de la dimensión cognitiva, sino además, de la disposición de la voluntad para hallarle sentido a las situaciones cotidianas, a los desafíos, a la demanda generalizada de reformular convicciones adoptando unos valores y prioridades por otros; esto refiere a la existencia consciente que involucra el descubrimiento de quién se es, de la necesidad de trascendencia y evolución permanente, como requerimientos para manejar con amplitud, competitividad y efectividad las situaciones drásticas que se presentan en la cotidianidad.

Al respecto Rogers (2015), propone que a través de la formación del ser es posible adecuarse a los cambios, pues orientar la personalidad a la adopción de ajustes adaptativos permanentes se asume como un modo de fortalecer la maleabilidad actitudinal y la apertura para sobrevivir a los embates emergentes. En tal sentido, guiar a la mujer migrante hacia la familiarización con los cambios recurrentes supone lograr la transición hacia nuevas experiencias que aunado a ampliar el repertorio psicosocial y emocional, le ayudan en la resolución de sus propios intereses, pues la puesta a prueba de su potencial humano le permitirá descubrir nuevas fortalezas y áreas no exploradas en las que pudiera ser exitosa.

Según Torralba (2013), el alcance de la flexibilidad como cualidad asociada con la disposición adaptativa de quien migra, se logra mediante el accionar proactivo en torno al crecimiento permanente, a la transformación y renovación del pensamiento, a la adopción del compromiso con el crecimiento a lo largo del ciclo vital; la flexibilidad como actitud frente a la vida, es también el resul-



tado de la interacción cotidiana con situaciones y experiencias enriquecedoras, a través de las cuales sustanciar la realización de ajustes permanentes frente a las circunstancias, pero también frente a los objetivos propuestos, estimando posibilidades de concreción igualmente factibles y viables.

### **Acceso a mecanismos asistenciales en materia de salud mental y física.**

Fortalecer el desarrollo de competencias emocionales en la mujer migrante, implica redimensionar el bienestar personal y la disposición para enfrentar las tensiones que se derivan de la movilidad a un lugar desconocido y en ocasiones incierto; esto supone, guiar a la mujer en el proceso de gestionar sus emociones, la tensión, los episodios de ansiedad, con la finalidad de optimizar su desempeño social, su capacidad de respuesta frente a los cambios y a las demandas propias del contexto de destino. Esto sugiere, además, promover el bienestar subjetivo, al que se le adjudica el establecimiento de vínculos saludables, que mediados por la inteligencia emocional posibilitan actuaciones coherentes, respuestas asertivas y apropiadas a los requerimientos de un contexto demandante.

La educación emocional de la mujer migrante, también involucra conducirla al descubrimiento de sus propias emociones y sentimientos, así como aprender a gestionarlos de manera inteligente, previniendo efectos nocivos y, en su lugar asumiendo la generación de emociones que aporten en dos direcciones importantes asociadas con su desempeño funcional: en primer lugar, aprender a fluir con las circunstancias, proceso que insta a adoptar una actitud positiva que estima en medio de la crisis posibilidades para crecer multidimensionalmente; y, en segundo lugar, asumir la automotivación para emprender desafíos nuevos, reformular metas con rapidez y redireccionar cursos de acción que maximicen los beneficios.

Para Bisquerra (2009), la educación emocional como aliada de la superación de la crisis por migración, debe involucrarse como parte de los procesos de intervención, con la finalidad de aportarle a la mujer acompañamiento en al menos las siguientes áreas: manejo de habilidades socio-emociona-

les para construir vínculos sociales en el lugar de destino, aportando de este modo a la construcción de un clima de convivencia satisfactorio; fortalecimiento de la motivación intrínseca, que conduzca al cumplimiento eficiente de actividades productivas que redunden en el alcance de la autonomía personal y el desempeño eficiente; autorregulación y conciencia emocional, como aspectos a partir de los cuales afrontar situaciones críticas, pero además, para superar los riesgos y tomar decisiones con asertividad.

Lo anterior refiere también, al manejo del afrontamiento positivo como el proceso que insta a quien migra a confrontar las situaciones desafiantes desde el equilibrio emocional que, aunado a posibilitar el despliegue de esfuerzos y el accionar directo sobre los obstáculos, involucra el autocontrol y la aceptación desde la responsabilidad personal con la superación de la crisis. Este afrontamiento positivo demanda de quien atraviesa los efectos del denominado síndrome de Ulises, la revaloración positiva de las circunstancias en un intento por precisar oportunidades de crecimiento que amplíen su repertorio psicosocial y socioemocional para gestionar nuevas situaciones (Barra, 2003).

Esto implica ofrecer en la mujer que migra los recursos de afrontamiento y las estrategias centradas en reconducir la energía, la voluntad y los esfuerzos en mantener su salud en un estado de equilibrio funcional que le permita sobreponerse ante los factores estresores, pero además, sustituir creencias, representaciones y pensamientos negativos que no solo reduzcan el riesgo de atravesar estrés crónico, sino insertarse proactivamente en oportunidades de crecimiento que le conduzcan a lograr la superación personal. Por consiguiente, la tarea de los programas de acompañamiento a la mujer que migra deben involucrar la promoción del sentido de apertura, de tal manera que mujer alcance identificar aspectos personales por fortalecer, la selección de posibles alternativas para crecer y asumir cursos de acción beneficiosos.

### **Desarrollo personal.**

Impulsar el crecimiento multidimensional de la mujer migrante requiere el trabajo en torno al auto-

conocimiento, al desarrollo del aprendizaje creativo y a la disposición plena para crecer continuamente y a lo largo de la vida. En tal sentido, atender estos requerimientos individuales se asocia con la adopción de la responsabilidad por trascender del estado actual hacia nuevas posiciones mediante el aprovechamiento de experiencias y vivencias que, al ser resignificadas modifican positivamente la percepción sobre el mundo, la realidad, los desafíos emergentes.

En consecuencia, ampliar las posibilidades de crecimiento personal en la mujer migrante, insta a ayudarla en la superación de las crisis particulares, en el manejo de los conflictos y en la gestión de lo verdaderamente trascendental, con la finalidad de potenciar que su interacción con el contexto de destino se convierta en un transitar mutuamente enriquecedor; esto significa garantizar que las decisiones individuales le conduzcan a cambios favorables, a nuevos desafíos complejos a impulsar nuevas acciones que armonicen su vida con las oportunidades de desarrollo que le ofrece al país de destino.

Desde esta perspectiva, el crecimiento personal de la mujer migrante como dimensión de asesoramiento permanente sugiere la activación de mecanismos de aprendizaje, la persistente proactividad para enfrentar la resistencia al cambio tanto consciente como inconsciente, y la interiorización del compromiso consigo misma en lo relacionado al desenvolvimiento de sus capacidades humanas. Para Lafarga (2016), el crecimiento personal debe fomentar en la mujer la operatividad de la conciencia reflexiva sobre el invaluable potencial, de su condición de persona única e irrepetible, de la autodeterminación necesaria para consolidar esfuerzos individuales, de la percepción positiva y comprometida con las metas fijadas; en otras palabras, se trata no solo de aportar mejoras personales sino además, generar cambios significativos, constructivos y trascendentales que le permitan a la mujer migrante mejorar su personalidad, sus interacciones interpersonales y grupales.

Este crecimiento personal como aliado de la potenciación de la vida digna, plantea la elevación de la confianza en sí misma, como requerimiento

del que depende la concreción del compromiso con el mejoramiento permanente; el cual debe girar en torno a “la elevación de la autoestima, el autoconocimiento, la asertividad, la comunicación interpersonal, la ética, la creatividad y la autonomía, entre otras dimensiones importantes del crecimiento personal” (Lafarga, 2016, p. 47). Para el autor, lo anterior refiere al redimensionamiento de la calidad humana, que implícitamente propone disponer los recursos afectivos, emocionales y socioemocionales en función de consolidar vínculos interpersonales tanto positivos como funcionales.

Orientación socio-laboral y ocupacional. Guiar en el proceso de insertar a la mujer en las actividades productivas de un país diferente al de origen, demanda acciones estratégicas vinculadas con el impulso de iniciativas productivas, oportunidades de emprendimiento e innovación. Esto implica potenciar actitudes asociadas con el aprender a aprender, es decir, a asumir los procesos formativos como punto de partida para mejorar las habilidades personales y desarrollar competencias nuevas que permitan enfrentar los desafíos emergentes desde la creatividad, la innovación y la inventiva, como respuestas que en la actualidad suponen la posibilidad para añadir valor a las actividades cotidianas de las que depende su desempeño funcional y operativo.

Para ello Rogers (2015), propone que el involucramiento de la mujer que migra en procesos de formación permanente, que le guíen en el desarrollo de actitudes críticas, reflexiva y analíticas que, a su vez le permitan resolver situaciones cotidianas y complejas disponiendo su pensamiento, su creatividad y la inventiva para actuar asertivamente. Para el autor, estos cometidos deben conducir a “liberar la curiosidad, permitir que las personas evolucionen según sus propios intereses, desatar el sentido de la indagación, abrir todo a la pregunta y la exploración, reconocer que todo está en proceso de cambio” (p. 6).

En otras palabras, se trata de acompañar a la mujer migrante en el proceso de acceder a nuevas oportunidades y posibilidades de autoformación, que le coadyuven en la apropiación significativa de información valiosa que favorezca la tarea de obte-

ner nuevos logros, ampliar los mecanismos de acceso a las nuevas tecnologías con la finalidad de insertarla en los avances científicos, en los hallazgos recientes tanto teóricos como prácticos, a partir de los cuales maximizar su competitividad dentro del campo laboral, ocupacional y social (Puleo, 2008).

Dentro de la orientación socio-laboral, también se considera imprescindible la formación en el manejo de mecanismos tecnológicos que permitan no solo ampliar el radio de acción en torno a precisar mayores y mejores oportunidades, sino además, fortalecer la convicción sobre el aprendizaje permanente, continuo y disciplinado, que ayude a la mujer a renovar los conocimientos, adquirir nuevos y lograr la transferencia de los saberes a acciones prácticas que aporten al mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar integral.

Para ello, se considera imprescindible guiar a este sujeto de derecho en el complejo proceso de insertarse dentro del campo laboral que corresponda con sus intereses, lo cual demanda conducirla al descubrimiento de sus habilidades personales, al aprendizaje de un oficio, al perfeccionamiento de sus competencias para enfrentar nuevas tareas dentro de las actividades productivas del país de destino. Esto refiere también a la promoción de actitudes asociadas con “el desenvolvimiento de potencialidades previas existentes, despliegue de ideas, energías y voluntades” (Sabino, 2004, p.).

En tal sentido, la orientación socio-laboral procura reducir el fracaso en el acceso a las oportunidades de empleo a través del asesoramiento que cualifique a la mujer migrante para trabajar bajo presión, manejar jornadas de trabajo, asumir responsabilidades en las que debe colocar a prueba sus habilidades para liderar, organizar y coordinar actividades asociadas con la maximización de la productividad (Parras, 2003).

Emprendimiento y desarrollo de iniciativas productiva. Lograr una vida digna sustentada en la libertad de agencia, demanda del Estado la adopción y creación de mecanismos que involucren a la mujer positivamente en las actividades productivas sobre las que se sustenta el país, otorgándole la posibilidad real de acceder a oportunidades económicas y de financiamiento que favorezcan el de-

nominado cultivo de iniciativas personales. Según Sen (2000), esta libertad de agencia involucra la actuación plena de la mujer en la construcción de su propio proyecto de vida, en la concreción de metas y en la definición de objetivos, que por estar involucrados con sus preferencias le ayuden a fortalecer su desarrollo humano.

En otras palabras, atender a la mujer migrante implica darle curso a oportunidades de vida que junto a elevar la calidad de vida, reafirme el goce de las libertades individuales, de sus derechos como ciudadana del mundo (Cortina, 2009), a quien le asiste el cumplimiento de una serie de garantías vinculadas con: el libre emprendimiento, el aprovechamiento de los recursos, habilidades y competencias, el respeto por las iniciativas que apuntalen el vivir bien, es decir, que redimensione la esperanza de vida y su longevidad en condiciones dignas.

Esto involucra además, el libre acceso a mecanismos de acompañamiento técnico y jurídico que acerquen a la mujer a la gestión oportuna de contribuciones financieras especiales y actuaciones formales que incrementen la celeridad en la concreción de esfuerzos, de intercambios económicos y productivos a través de los cuales participar competitivamente dentro del mercado laboral del país de destino.

Lo referido como un cometido vinculado con el desarrollo humano, reitera la importancia de fortalecer en la mujer que migra su libertad de agencia, a la que se debe entender desde la concatenación de varias libertades, a decir: políticas, que involucren la disposición institucional para integrar a la mujer en los asuntos de la vida pública; servicios económicos, integrados por aportes financieros, gestión de créditos y beneficios. El acceso a las oportunidades sociales que posicionen a la mujer como un sujeto activo, creativo e innovador mediante el involucramiento en programas educativos y de formación, requerimientos que deben redundar en el crecimiento propio y del contexto de vida y, finalmente, el goce de garantías de transparencia y seguridad protectora que aporten complementariedad tanto al bienestar integral como a la calidad de vida (Sen, 2000).

Lo dicho depende significativamente de la ac-

tuación institucional pertinente, como el proceso al que se le adjudica la operatividad del compromiso moral en torno a la repartición tanto justa como equitativa de los recursos económicos y materiales, que le garanticen a la mujer migrante el impulso de los propósitos inherentes a su proyecto de vida personal; esto refiere a la actuación proactiva de la mujer en lo relacionado al manejo de sus propias decisiones, a la construcción de planes y proyectos que aporten al alcance de la independencia plena (Hayek, 1960) que la conduzca a gestionar sus necesidades de la manera como considere oportuno y viable.

Para Lafarga (2016), la promoción de la libre iniciativa tiene como punto de partida sumarle a la mujer migrante las condiciones necesarias para llevar adelante actividades diversas en las que alcance a precisar aquellas que se ajustan a sus intereses personales, que además, dan lugar a nuevas formas creativas de emprender, frente a las cuales se requiere al menos la adopción del pensamiento positivo para precisar oportunidades en la adversidad, así como asumir el establecimiento de conexiones de apoyo social que mediante la unificación de esfuerzos potencien el logro de metas y la concreción de objetivos personales (Torralba, 2013).

Según Morales (2023), el desarrollo de la creatividad en la mujer refiere a un requerimientos asociado con el alcance de la independencia y la autonomía, pues supone la posibilidad de identificar soluciones diversas frente a situaciones imprevistas, emergentes y variantes, a las cuales abordar como una nueva oportunidad para reinventarse; este espíritu innovador es el resultado de la unión de la operativización del pensamiento para generar ideas, de la actitud resiliente y de la adopción del afrontamiento positivo, aspectos que dan como resultado la originalidad y la creatividad práctica ante situaciones precisas.

### **Derechos humanos, formación en ciudadanía global, en valores universales y educación intercultural de la mujer migrante.**

Este apartado involucra el desarrollo de aspectos directa e indirectamente vinculados los derechos fundamentales que asisten a la mujer. De

allí, que lograr el desempeño coherente, operativo y funcional de la mujer que migra, supone para el lugar de destino cumplir con la ampliación de las posibilidades inclusivas que junto a la expansión de las libertades individuales, revitalicen no solo el alcance equitativo y paritario de las oportunidades sino el ejercicio de los derechos fundamentales y la posibilidad de participar de la vida civil, política e institucional sin ninguna restricción.

Para Ferrajoli (2016), todo individuo debe gozar de las condiciones fundamentales que le garanticen el derecho a la vida digna, al cual se une la obligación institucional de acercar a todo sujeto de derecho la asistencia sanitaria, a gozar del acceso a atención en materia de salud física y mental, así como al resguardo de la integridad psicosocial y moral. En razón de cubrir los requerimientos de la mujer que migra, los Estados y organismos internacionales dentro del marco de los derechos humanos deberán asumir también, el acceso a oportunidades de bienestar integral y calidad de vida, entre las que se mencionan: el ingreso a programas de formación, capacitación y potenciación de habilidades personales, laborales y profesionales, gozar de seguridad social y asistencia sanitaria, así como a recibir el trato justo, que dignifique y aporte los bienes fundamentales para satisfacer requerimientos asociados con su desarrollo humano integral.

Para ello, se considera imprescindible apuntalar el reconocimiento de los derechos civiles, entre los que se precisa el operar pleno, en libertad y autonomía, como dimensiones que le aportan a la mujer migrante garantía de impulsar iniciativas económicas y productivas (Ferrajoli, 2016), que incrementen su patrimonio, su acceso a bienes y servicios dignos que, aunado a romper con la subordinación le permitan operar dentro de la vida pública sin ninguna limitación más allá de las normativamente establecidas.

Concretamente, las convenciones internacionales en materia de derechos humanos pautan que todo individuo independientemente de su procedencia debe ser protegido, con la finalidad de garantizarle el resguardo de su integridad personal, física y moral. Del mismo modo, se considera como derechos universalmente reconocidos la

atención tanto cálida como de calidad, así como el tratamiento respetuoso que evite el sometimiento a cualquier factor de riesgo que le vulnere directa e indirectamente.

Parte de los derechos que le asisten a la mujer migrante giran en torno a contar con el acceso a mecanismos informativos, de asesoramiento institucional y de acompañamiento que le permitan gestionar solicitudes oportunamente, cumplir con protocolos de prevención e intervención, así como dispositivos que garanticen la celeridad en la tramitación de documentos que le faciliten la regularización de sus estatus. Desde el enfoque de género, el asesoramiento a la mujer migrante procura reconocer el sentido paritario de su condición, es decir, se le asuma como un sujeto de derecho merecedora del trato justo y digno, como condiciones que demandan atender equitativamente sus requerimientos, prioridades y las necesidades inclusivas que le facultan para actuar socialmente.

Según Russo (2001), haciendo referencia al artículo 1° La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, comenta que este instrumento jurídico reconoce la condición paritaria de este actor social, quien deberá gozar y actuar en cualquier esfera (económica, política, cultural, social, civil) sin discriminación alguna; esto refiere implícitamente al trato digno que procura, entre otros aspectos, la eliminación de los efectos destructivos de los denominados patrones socio-culturales e históricos.

Derecho a gozar de servicios primarios relacionados con el acceso a refugios, residencia y viviendas, al disfrute de una alimentación que corresponda con los requerimientos nutricionales, es decir, que aporten al restablecimiento o superación de los efectos ocasionados por el tránsito hasta el lugar de destino. Esto sugiere acompañar a la mujer migrante en la definición de una dieta saludable sustentada en el consumo de alimentos adecuados que redunden en la maximización del bienestar integral y la calidad de vida.

Derecho a la educación. Formar a la mujer que migra entra como propósitos lograr su inserción laboral en trabajos dignos y remunerados adecuadamente; esto refiere implícitamente a la necesidad

de focalizar esfuerzos educativos que cualifiquen a la mujer para alcanzar no solo la acreditación de sus saberes sino la ampliación de habilidades, destrezas y competencias para acceder a oportunidades de empleo correspondiente con sus méritos intelectuales, académicos y profesionales (Morales, 2022). Para Russo (2001), el derecho a la educación le otorga a la mujer la posibilidad real de gozar de programas de estudio que reduzcan no solo la discriminación en lo referente a la aplicación empleos con alto nivel de especialización y formación académica, sino además, como un modo de garantizar el alcance del poder adquisitivo digno que le permita consolidar su proyecto de vida personal.

Derecho a la seguridad social, refiere a varios aspectos vinculados con el fortalecimiento de mecanismos de protección en lo referente al ejercicio pleno de la maternidad, el acceso a servicios sociales y a la participación en los asuntos públicos sin ninguna limitantes (Russo, 2001); es decir, a la toma de decisiones sobre los asuntos de la vida cotidiana, sobre la participación en la resolución de situaciones dentro del marco del bien común, cuyo objetivo es maximizar los beneficios para todos.

Derecho al trabajo. El acceso a una vida laboral en condiciones tanto dignas como paritarias, se entienden como requerimientos para participar en ocupaciones vinculadas con el crecimiento del lugar de destino. El acceso a condiciones laborales justas también implica el establecimiento de jornadas de trabajo, horarios y actividades que no sometan a explotación ni a posibles excesos que transgredan lo normativamente permitido; del mismo modo, gozar de una remuneración y un salario que permita acceder a la satisfacción de necesidades tanto individuales como colectivas. Otros aspectos de los que debe gozar la mujer migrante son: escoger el lugar de trabajo, seleccionar en condiciones de libertad su ocupación, a cambiar de empleo cuando lo considere oportuno (Fuster, 2007).

El derecho a la salud. Como parte de los derechos y garantías que pautan los instrumentos jurídicos en materia de migración, involucran el acceso a servicios de atención médica sin restricción alguna y en condiciones paritarias, justas y sin discriminación. De allí, el compromiso de los Estados que

suscriben los tratados en el área, de proveer los medios de asistencia sanitaria que aporten a la prevención e intervención, garantizando de este modo la protección de la vida como derecho fundamental (Fries, 2019). Del mismo modo y en su vinculación con el resguardo preventivo de la salud ocupacional, la mujer migrante deberá gozar de condiciones de seguridad laboral que no sometan a potenciales daños físicos o corporales, a incrementar posibles causales de incapacidad, la generación de quebrantos de salud o dolencias ocasionadas por el exceso de trabajo y por el ejercicio forzoso de actividades.

Formación en ciudadanía global. La formación en ciudadanía global plantea como desafío lograr el reconocimiento de condición humana independientemente del pluralismo, multiplicidad de pertenencias y la diversidad sociocultural, histórica y cultural que subyace en cada individuo (Ferrajoli, 2016). De allí, la necesidad de involucrar dentro de los programas de atención a la mujer migrante la promoción y adquisición de prácticas ciudadanas asociadas con la participación en los asuntos de todos, proceso que supone adherir a la mujer migrante a la corresponsabilidad de transformar sinérgicamente el contexto de convivencia común en espacio para el vivir bien (Olmedo, 2018).

Seguidamente Lafarga (2016), propone que educar en ciudadanía además de referir al diálogo que debe entretejer los vínculos entre naciones y sus habitantes, también debe conducir a una vida plena, en la que cada ciudadano asumiendo su corresponsabilidad con el otro, consiga edificar los cimientos de un mundo tolerante “más justo, en el que los seres humanos se adapten mejor a las necesidades de las diversas comunidades; este diálogo puede derrumbar fronteras, dismantelar prejuicios y crear los vínculos indispensables para el progreso de todos” (p. 77).

La educación en ciudadanía es también, adquirir comportamientos cívicos que sumen a la coexistencia sana y saludable para todos; lo cual demanda, la disposición de “enormes esfuerzos cada día de nuestras vidas, a superar los conflictos, armonizar voluntades, alcanzar acuerdos, hacer concesiones, sin supeditar la voluntad propia a la de otras personas, o imponerla sobre ellas” (Camps

y Giner, 2014).

Valores universales. Desde la perspectiva de Lafarga (2016), las condiciones generadas por la inminente movilidad social por la que atraviesa el mundo, invitan a la transformación de los estilos y prácticas de vida, a la adopción de una cultura amplia, abierta y flexible que permita el reconocimiento recíproco, ideal universalmente asumido como el punto de partida para alcanzar el funcionamiento social coherente, pacífico y solidario que demanda el mundo. De allí, la necesidad de sensibilizar al individuo en función de su compromiso como ciudadano del mundo (Cortina, 2009), en quien recae la responsabilidad de asumir el respeto a la diversidad, la vida fundada en la cooperación, en la praxis de la justicia, la equidad y el bien común, valores que junto a la libertad favorecen las condiciones de coexistencia.

Por ende Lafarga (2016), indica que el logro funcional de la convivencia sana depende de dos aspectos importantes para la humanidad; por un lado, la aceptación como la sensibilidad hacia el diferente y, por el otro, el desarrollo del sentido del aprecio por la valía que entraña la condición humana, aspecto al cual se le adjudica la edificación de lazos profundos, la actitud sensata y ecuánime de estimar a los demás por lo que son, sujetos de derechos e individuos con quienes compartimos lazos socio-históricos y culturales que nos acercan más que distanciarnos.

Para Sen (2000), la adopción de valores universales constituye un modo de redimensionar las oportunidades de diálogo y encuentro entre culturas, logrando de este formar establecer estilos de relacionamiento fundados en el respeto a la libertad de la que gozan los demás individuos y, que les hace acreedores del compromiso de practicar la solidaridad recíproca como principio de vida, de convivencia. Esto supone, para la mujer que migra una oportunidad para ser acogida sin discriminación y sí, por el contrario, de gozar del trato dignificante que le permita establecer nexos tanto sanos como provechosos con el nuevo contexto.

En estos términos, se trata de consolidar posibilidades de crecimiento mutuo, en las que la migrante logre reconducir sus competencias personales

hacia el bien común, con el propósito de fomentar que en lugar de destino alcance la adecuación necesaria que le ayude en el proceso de concretar metas propias, así como adherirse a iniciativas que en lugar de destino constituyen oportunidades para el crecimiento mutuo. Esto como parte de los retos de los programas que atienden las necesidades multidimensionales de la mujer que migra, insta a este actor social a asumir desde el compromiso y la corresponsabilidad la tarea de impulsar la reivindicación de su igualdad ante la sociedad, de su autonomía, del acceso a una vida buena fundamentada en el progreso moral (Puleo, 2008).

Desde esta perspectiva, se procura incrementar la disposición sensible hacia la mujer que migra, asumiéndola como un agente portador del potencial sociocultural para enriquecer y mejorar las condiciones de vida del lugar de destino, es decir, en cuyo haber se encuentran contenidos principios a partir de los cuales sumar al sentido de apertura, a la comprensión de otras prácticas y cosmovisiones que en modo alguno se deben estimar contrapuestas sino puestas en relación a través de la tolerancia, como el principio unificador.

Según Ferrajoli (2016), la promoción de valores universales debe integrarse como parte de los programas de formación integral con la intencionalidad de reforzar el establecimiento de límites de actuación que permitan la convivencia, la coexistencia digna y respetuosa y la aceptación a las pertenencias diversas. Operar en dirección al logro de estos cometidos implica recuperar la confianza tanto de quienes integran el lugar de destino como de quienes migran, con la intencionalidad de edificar lazos sociales que coadyuven a atenuar que mitiguen los efectos de la discriminación, pero además, el abordaje de la exclusión socio-histórica y cultural, a la que se le adjudica la responsabilidad de “erosionar los vínculos sociales, alimentar la tensión y las heridas, fomenta el fanatismo, xenofobias y secesiones” (p. 31).

En otras palabras, se trata de instar al individuo hacia el manejo del respeto recíproco, como valor universal que supone tratar al extranjero dentro del marco de la igualdad, de la justicia social y de la solidaridad activa que permita sustanciar una coexis-

tencia fundada en la inclusión efectiva. Esto supone, reducir las desigualdades, el trato discriminatorio y denigrante contra la mujer y, en su lugar, fortalecer la posición de este actor social, integrándola en condiciones paritarias a las posibilidades de crecimiento que le ayuden a potenciar su existencia.

Lo planteado implica privilegiar la praxis de la libertad positiva, de la cual depende la actuación autónoma de la mujer, es decir, el despliegue de la capacidad para decidir y querer (Camps, 1999), para actuar de conformidad con sus preferencias hasta lograr que su competitividad le permita el alcance de una vida funcional, positiva y digna. Esta libertad se asume además, como la fuerza impulsora del desarrollo humano, al permitirle al sujeto actuar en pro de su bienestar propio sin dejar a un lado el operar de la conciencia colectiva que le insta a proceder con apego a límites acordados mutuamente.

Educación intercultural. El diálogo intercultural como resultado del juicio crítico (Puleo, 2008), se entiende como una alternativa estratégica y además medular de los procesos de acompañamiento a la mujer que migra; pues esto supone el trato benévolo, edificante y respetuoso frente a quienes ostentan una cosmovisión diversa, una pertenencia diferente. Este encuentro entre culturas insta al reconocimiento del pluralismo social, cultural e ideológico, en el que halle cabida la multiplicidad de identidades, cosmovisiones y prácticas que conforman el planeta (Morín, 2015).

En tal sentido, lograr el acercamiento estrecho entre individuos con pertenencias diferentes, supone para quien migra un modo de resignificar su propia existencia, de comprender realidades culturales mediante el uso de la reflexividad y la racionalidad, a través de las cuales lograr el mutuo reconocimiento que derive en la construcción de los ideales de igualdad, justicia y coexistencia. Esto como parte del compromiso con la unidad en la diversidad, supone estrechar puentes de reconciliación entre individuos mediante la denominada re-conceptualización de lo humano, asumiendo el trato fraternal que conduzca a una vida entrelazada por lazos comunes.

Para Lafarga (2016), la vida social por el dinamismo que le permea la movilidad social requiere

del diálogo entre las culturas que la conforman, reiterando de este modo la necesidad de comprometer a sus actores independientemente de sus pertenencias con el cumplimiento de los siguientes aspectos: la interiorización y el desarrollo de un mínimo de apertura hacia nuevas cosmovisiones, la capacidad tanto cognitiva como espiritual para comprender el mundo del otro, los significados que lo permean y lo sentido que le atribuyen a sus prácticas de vida; disposición para escuchar, alcanzar tanto la interacción como el uso de la comunicación efectiva que eleve la motivación por acoger con interés genuino al otro.

### CONCLUSIONES

La dignificación de la vida de la mujer migrante como un desafío generalizado al que se enfrentan los países receptores, involucra el compromiso con el tratamiento de las múltiples exigencias que se derivan de los complejos procesos psicosociales que vivencian estos sujetos en tres momentos diferentes, a decir: la crisis multifactorial derivada de la ruptura forzosa con su lugar de origen, el sometimiento a situaciones degradantes y vejatorias dadas en la travesía y la adaptación a las particularidades sociales y culturales propias del país de destino. Esta realidad, en la que se ven inmersas obligatoria y traumáticamente las mujeres a nivel global, sugiere el acompañamiento profesional en al menos las siguientes áreas estratégicas: el manejo del duelo migratorio, la recuperación de la confianza en sí misma, el sentido de autovalía personal, el descubrimiento de su potencial, de sus habilidades, destrezas y méritos individuales, así como los derechos humanos que le asisten garantizando la consolidación de su capacidad de agencia.

Lo dicho implica acciones de atención específica vinculadas con la recuperación de la seguridad, de la confianza, para lo cual se considera imprescindible lograr que la mujer migrante se abra a la construcción de procesos de interacción social activa que le ayuden a fortalecer una visión más positiva, organizada y coherente frente a la realidad; esta sensación de cercanía, de cobijo y aceptación se entiende como factores de protección que redimensionan la valoración personal así como la auto-

confianza, aspectos estrechamente asociados con el bienestar y la salud mental.

Por ende, el asesoramiento psicosocial como eje transversal de los programas de atención integral a la mujer migrante, debe procurar no solo elevar la capacidad de agencia sino además, el fortalecimiento del estilo de vida tanto resiliente como activo que le conduzca a valorar adecuadamente su potencial personal para gestionar los desafíos así como aprovechar las oportunidades adoptando actitudes de apertura y flexibilidad para precisar beneficios. Esto sugiere conducir a la mujer migrante al alcance de la autonomía e independencia para actuar, tomar decisiones, identificar alternativas y emprender acciones que redunden en la maximización de su calidad de vida.

A esto se agrega el desarrollo de la flexibilidad para enfrentar los cambios desde una actitud proactiva, dinámica y abierta que le permita a la mujer migrante transferir su potencial personal a la consolidación de su proyecto de vida; lo cual refiere a su capacidad adaptativa para ajustar su repertorio psicosocial a los requerimientos y particularidades propias del contexto de destino, en el cual precisar oportunidades para alcanzar bienestar integral, proceso que demanda la disposición cognitiva para estimar todo lo que represente una posibilidad para redimensionar su funcionalidad, sus beneficios.

Esto implica el logro de la estabilidad tanto operativa como funcional en la mujer migrante, en quien se debe promover actitudes de afrontamiento postraumático que le permitan superar con éxito los embates psicológicos, emocionales y afectivos a los que haya sido sometida, ofreciéndole de este modo la resolución de la rigidez, de los efectos paralizantes del miedo, de la indefensión aprendida o condicionada y de los estresores que no solo limitan su desempeño coherente y productivo, sino que reducen la calidad de vida al impedirle la adaptación efectiva a la vida social y productiva.

En tal sentido, atender lo múltiples requerimientos asociados con la concreción de una vida plena para la mujer migrante demanda esfuerzos en torno a garantizar en primer lugar, el derecho a llevar una vida digna, a condiciones de empleabilidad que le ayuden a insertarse dentro de la



actividad productiva del lugar de destino; en segundo lugar, el acceso en condiciones oportunas a los bienes, recursos y servicios que reivindiquen su bienestar y calidad de vida, pero que además, le ayuden a impulsar su libertad de agencia, es decir, su capacidad real para emprender, resolver necesidades de superación y gestionar con autonomía e independencia iniciativas de emprendimiento con apoyo de financiamiento institucional y acompañamiento técnico.

En suma, los procesos psicosociales por los que atraviesa la mujer migrante en su recorrido hacia el lugar de radicación permanente o de paso constituyen factores que condicionan significativamente su desempeño, su actuación y capacidad de respuesta frente a los desafíos sociales, laborales, culturales, entre otros. De allí, la necesidad de acompañar a este sujeto de derecho en la tarea de aprender a gestionar los cambios y desafíos a los que se enfrenta, asumiendo para tal fin una actitud de apertura que no solo aporte a la superación efectiva

del duelo migratorio sino al manejo de la rigidez, como factores coyunturales de los que depende la ampliación de las posibilidades para reinventarse, crecer y alcanzar su desarrollo humano integral.

Con respecto a las limitaciones se precisaron: escasa información que vinculen las tres dimensiones (asesoramiento psicosocial, orientación socio-laboral y derechos humanos) como parte de los protocolos de migración, también la información existente se enfoca en atender la atención enfática en los derechos humanos de manera generalizada, condición común para la dimensión psicosocial. A partir de lo planteado en esta investigación, se abren diversas posibilidades vinculadas con el acompañamiento integral y holístico a la mujer migrante, con el propósito de satisfacer la supra-complejidad de requerimientos y necesidades, en función de las cuales dignificar su existencia, su desempeño funcional y el alcance del desarrollo humano.

## REFERENCIAS / REFERENCES

- Barra, E. (2003). *Psicología de la salud* [Health Psychology]. Editorial Mediterráneo.
- Bowlby, J. (2014). *Vínculos afectivos. Formación, desarrollo y práctica* [Emotional ties. Training, development and practice]. Tavistock Publications Ltd.
- Bisquerra, R. (2009). *Psicopedagogía de las emociones* [Psychopedagogy of emotions]. Editorial Síntesis.
- Branden, N. (2011). *El poder de la autoestima. Cómo potenciar este recurso psicológico* [The power of self-esteem. How to enhance this psychological resource]. Paidós.
- Camps, V. (1999). *Paradojas del individualismo* [Paradoxes of individualism]. Editorial Crítica
- Camps, V y Giner, S. (2014). *Manual de civismo* [Civics manual]. Editorial Planeta.
- Cortina, A. (2009). *Ciudadanos del mundo. Hacia una teoría de la ciudadanía* [Citizens of the world. Towards a theory of citizenship]. Alianza Editorial.
- Cyrulnik, B y Anaut, M. (2014). *¿Por qué la resiliencia? Lo que nos permite reanudar la vida* [Why resilience? What allows us to resume life]. Gedisa.
- Ferrajoli, L. (2016). *Los derechos y sus garantías* [Rights and their guarantees]. Editorial Trotta
- Forés, A y Grané, J. (2012). *La resiliencia en entornos socioeducativos* [Rights and their guarantees]. Editorial Narcea.
- Fries, L. (2019). *Las Mujeres migrantes en las legislaciones de América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe* [Migrant women in the legislation of Latin America. Economic Commission for Latin America and the Caribbean]. Serie Asuntos de Género N° 157. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/444655/1/S1900271\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/444655/1/S1900271_es.pdf)
- Fuster, J. (2007). *Derecho de fundamentales y deberes cívicos de las personas* [Fundamental law and civic duties of people]. Comisión de Derechos Civiles ELA de PR.
- García, M y Restrepo, F. (2020). Aproximación a la migración venezolana [Approach to Venezuelan migration]. *Hallazgos*, 16(32), 63-82. <https://doi.org/10.15332/2422409X.5000>
- González, V. (2005). El duelo migratorio [The migratory grief]. *Revista del Departamento de Trabajo Social*, (7), 77-97. <https://revis-tas.unal.edu.co/index.php/tsocial/article/view/8477/9121>
- González, D. (2008). *Psicología de la Motivación* [Psychology of Motivation]. Editorial Ciencias Médicas.
- Hayek, F. (1960). *Los fundamentos de la libertad* [The foundations of freedom]. Unión Editorial.
- Lafarga, J. (2016). *Desarrollo humano: desarrollo personal* [Human development: personal development]. Editorial Trillas.
- Martínez, F y Martínez, J. (2018). Procesos migratorios e intervención psicosocial [Migration processes and psychosocial intervention]. *Papeles del Psicólogo*, 39(2), 96-103. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2865>
- Melero, L. (2010). *La persona más allá de la inmigración. Manual de intervención psicosocial con personas migrantes* [The person beyond immigration. Psychosocial intervention manual with migrants]. Tirant Lo Blanch.

- Morales, J. (2022). Política pública en intervención preventiva a partir de la Ley orgánica venezolana sobre el derecho de la mujer a una vida libre de violencia [Public policy in preventive intervention from the Venezuelan Organic Law on the Right to Women to a Free of Violence Life]. *Mujer Andina*, 1(1), 83-93. <https://doi.org/10.36881/ma.v1i1.1.645>
- Morales, J. (2023). Sen Amartya. Ejes referenciales para una política pública potenciadora del desarrollo de la mujer [Transversal axes for the formulation of a public policy that enhances the human development of women based on the references of Sen Amartya]. *Mujer y Políticas Públicas*, 2(1), 61-80. <https://doi.org/10.31381/mpp.v2i.1.5855>
- Morín, E. (2015). *Enseñar a vivir. Manifiesto para cambiar la educación* [Teach to live. Manifesto to change education]. Nueva Visión.
- Olmedo, E. (2018). *Ética y formación ciudadana* [Ethics and citizen training]. USAC-Guatemala.
- Organización Internacional para las Migraciones. (2018). *Guía para la atención psicosocial a personas migrantes en Mesoamérica* [Guide for psychosocial care for migrants in Mesoamerica]. OIM.
- Parras, S. (2003). *Rompiendo el silencio. Manual de entrenamiento para activistas, consejeras y organizaciones latinas* [Breaking the silence. Training manual for Latino activists, counselors and organizations]. Fondo de Prevención de la Violencia Familiar.
- Puleo, A. (2008). Libertad, igualdad, sostenibilidad. Por un ecofeminismo ilustrado [Liberty, Equality, Sustainability. For an Enlightened Ecofeminism]. *Isegoría. Revista de Filosofía Moral y Política*, 38(1), 39-59. <https://doi.org/10.3989/isegoria.2008.i38.402>
- Red Acoge. (2018). *Mujeres migrantes o refugiadas: heroínas del siglo XXI. V Informe de Atención Psicosocial a Mujeres Migrantes de Red Acoge* [Migrant or refugee women: heroines of the 21st century. V Report on Psychosocial Care for Migrant Women of Red Acoge] [www.redacoge.org](http://www.redacoge.org)
- Rogers, C. (2015). *Libertad y creatividad en la educación* [Freedom and creativity in education]. Editorial Paidós.
- Sabino, C. (2004). *Desarrollo y calidad de vida* [Development and quality of life]. Unión Editorial.
- Sayed-Ahmad, N. (2013). El proceso migratorio, diversidad sociocultural e impacto sobre la salud mental [The migration process, sociocultural diversity and impact on mental health]. *Educación Social. Revista de Intervención Socioeducativa*, 54, 87-101. <https://doi.org/10.34810/EducacionSocialn54id267195>
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad* [Development and freedom]. Editorial Planeta.
- Russo, E. (2001). *Derechos humanos y garantías. El derecho al mañana* [Human rights and guarantees. The right to tomorrow]. Eudeba.
- Torraiba, L. (2013). *La personalidad resiliente* [The resilient personality]. Editorial Síntesis.

# Las feministas argentinas en la oposición sindical al neoliberalismo

Argentine feminists in the trade union opposition to neoliberalism

**Paula Andrea Lenguita**

<https://orcid.org/0000-0002-6665-0554>

[paulaandrealenguita@gmail.com](mailto:paulaandrealenguita@gmail.com)

## Resumen

El artículo aborda la tradición feminista en el sindicalismo argentino, a partir de la orientación opositora que ella adopta frente al gobierno neoliberal de Mauricio Macri, entre 2015 y 2019. Para desarrollar el tema se estudia el caso de las Mujeres Sindicalistas, una organización intersindical de mujeres que surgió pocos días después del Paro Nacional de Mujeres el 19 de octubre de 2016. Tras la gravitación feminista que esa huelga gestó, la experiencia sindical asociada operó como la plataforma para la feminización sindical. Un proceso que se recorre en el presente escrito, partiendo de la emergencia de las Mujeres Sindicalistas, su protagonismo en el Paro Internacional de Mujeres, la abierta oposición contra la tentativa reformista del gobierno neoliberal y la concluyente unidad que estructura con el resto de las centrales sindicales. Cada momento será abordado a partir de las fuentes gremiales de la corriente sindical a la que pertenece, literatura propia, y manifiestos feministas de los que participa.

**Palabras clave:** feministas, sindicatos, huelga, Argentina, neoliberalismo

>>

## Cómo citar

Lenguita, P. A. (2023). Las feministas argentinas en la oposición sindical al neoliberalismo. In: Pacheco Luza, E., y Alfaro Aucca, C. (eds). *Mujer en las Américas. Brecha de Género en un mundo global*. Universidad Andina del Cusco / High Rate Consulting. <https://doi.org/10.36881/brechagenero6>

**ABSTRACT**

The article addresses the feminist tradition in Argentine trade unionism, from the opposition orientation that it adopts in the face of the neoliberal government of Mauricio Macri, between 2015 and 2019. To develop the theme, the case of the Mujeres Sindicalistas (Women Unionists) is studied, an inter-union women's organization that emerged a few days after the National Women's Strike on October 19, 2016. After the feminist gravitation that that strike gestated, the associated union experience operated as the platform for union feminization. A process that is traversed in the present writing,

starting from the emergence of the Women Trade Unionists, their protagonist in the International Women's Strike, the open opposition against the reformist attempt of the neoliberal government, and the conclusive unity that structures with the rest of the trade union centrals. Each moment will be approached from the union sources of the union tendency to which it belongs, its own literature, and feminist manifestos in which it participates.

**Keywords:** feminists, trade unions, strike, Argentina, neoliberalism

## INTRODUCCIÓN

La irrupción de la protesta, conducida por el colectivo Ni Una Menos, el 3 de junio de 2015, reconfiguró la gravitación feminista en la política argentina. La influencia que pasó a ejercer dicha expresión de la “rebelión de las pibas” (Lenguita, 2021), se convirtió en un clivaje social inimaginable hasta aquel momento. Porque dicho acontecimiento fue un hito en la historia del feminismo argentino, al conseguir entramar la política entre las mujeres como nunca antes. Al decir de las propias organizadoras de la protesta mencionada, “saltó el umbral de las convencidas”.

Sin embargo, el hecho que hizo de la tradición feminista un refugio para gran parte del activismo femenino fue un acontecimiento posterior. El Primer Paro Nacional de las Mujeres, realizado el 19 de octubre de 2016, quedará en los libros de historia argentina, como un hito en la articulación de intereses entre las feministas y las sindicalistas. Debido a que dicha articulación se proyectó como un eje transversal de la feminización sindical, ampliando el territorio de influencia del feminismo hacia las trabajadoras sindicalizadas, y entrelazando sus recorridos.

Por consiguiente, a diferencia de lo que se sostuvo en otro momento, tras el acrecentamiento de la protesta producto de la “revitalización de las bases” (Lenguita, 2011). En esta oportunidad, el mayor desenvolvimiento de la protesta sindical adquirió otra fisonomía. Un aspecto ligado a la feminización de sus estructuras y contenidos de las disputas. En los hechos, ese recorrido tomó la forma de mutua influencia entre el movimiento feminista y el movimiento sindical. Según la cual, mientras se amplió la gravitación femenina en la protesta gremial, se extendió la política feminista entre las trabajadoras

sindicalizadas. Un entramado que se reflejó en el caso de la experiencia de las Mujeres Sindicalistas, que surgieron como respuesta a la potencia del Paro Nacional de las argentinas, antes señalado.

El objetivo del estudio es recorrer ciertas protestas conducidas por las Mujeres Sindicalistas, en el camino hacia la feminización gremial contra el gobierno neoliberal de Mauricio Macri. Una travesía que comenzó con las Mujeres Sindicalistas, pasó por la articulación que ellas consiguieron con otras organizaciones feministas en el Paro Internacional de Mujeres, el impulso que ello brindó a la oposición al macrismo y la unidad entre las trabajadoras sindicalizadas que derivó de ello.

El recorrido propuesto será abordado a partir de cuatro grupos de publicaciones, diferenciadas por quienes la producen. En primer lugar, se consideran las publicaciones elaboradas por las Mujeres Sindicalistas, mayormente destinadas a convocar o difundir actividades propias. En segundo lugar, se toman en cuenta los cuadernillos de formación política que la organización elaboró conjuntamente con Atenea (el Centro de Estudios para el Desarrollo Nacional). En tercer lugar, se emplea la prensa gremial que las considera, proveniente de la Corriente Federal de la Confederación General del Trabajo a la que pertenecen. Finalmente, se toman como fuentes los documentos en los que participaron junto a otras organizaciones feministas, incluyendo el Proyecto de Ley de Equidad de Género, que elaboraron para confrontar con la reforma sindical impulsada por el gobierno de Mauricio Macri. Dicho conjunto de escritos hacen posible comprender el modo cómo cobra sentido cada trama de las protestas que la organización encabeza y sobre qué bases fueron adhiriendo a la tradición feminista las trabajadoras que representa.

### **El entramado de las feministas y las sindicalistas**

El Paro Nacional de las argentinas, desatado el 16 de octubre de 2016, es un parteaguas para el entrecruzamiento del activismo feminista y sindical en la Argentina (Lenguita, 2019, 2021, 2022) (Cambiasso, Yantorno, 2020) (Varela, 2020). Si bien no encuentra antecedentes en la historia del feminismo internacional, más allá de una huelga llevada adelante por las islandesas en 1975. La apuesta política que representa fue gestada en el debate y la reflexión dados en los más de treinta Encuentros Nacionales de Mujeres, llevados adelante en distintas provincias desde 1986 (Arriaga, Medina, 2020). Entramados que analicé en otra oportunidad, para establecer una mirada histórica de ese recorrido que los identifica como “ágoras feministas” (Lenguita, 2021).

En este caso, el 31 Encuentro Nacional de Mujeres, llevado adelante en la ciudad de Rosario en la Provincia de Santa Fe, entre el 8 y 10 de octubre de 2016, fue la punta de lanza de una reflexión colectiva que buscó, en esa salida huelguística, poner freno a la amenaza feminicida y a la política de devastación, impulsada por el neoliberalismo macrista. Es ese complejo mapa de reflexiones y apuestas políticas, que se cocinó en los encuentros federales donde las feministas se agrupan, se da aquello que explica la premura para llamar al paro. Cuando además no era una modalidad de protesta propia de la dinámica feminista, sino sindical. Fue considerada como tal a partir del eco que planteó para las mujeres trabajadoras. En alguna asamblea preparatoria, se mencionó que todas las mujeres trabajan, aún si no lo hacen de modo asalariado o en empleos formalizados. Todas tienen eso en común, que las vulnera frente a la embestida neoliberal. Por esa razón, era necesario construir una malla de contención común, en unidad, que las fortalezca (Lenguita, 2019). Allí se ubicó el Paro Nacional de Mujeres de

octubre de 2016. Con esa ruptura del trabajo femenino, se pone en evidencia su peso para el desarrollo productivo y reproductivo de la sociedad en su conjunto.

En ese marco, la expresión temprana de una oposición al neoliberalismo macrista es producto de un largo aliento en el entramado de las feministas y las trabajadoras. En los hechos, es consecuencia de la profundidad y el alcance que brinda cada encuentro federal, como el que sucedió en Rosario ese octubre de 2016. Porque dicha instancia de intercambio de las mujeres argentinas es un laboratorio político (Lenguita, 2021), con influencia pedagógica (Gago, 2019). Que supo parir experiencias disruptivas, como el Paro Nacional de las argentinas en 2016. Una movilización que se extendió como un río subterráneo por el hacer político nacional. Llegando incluso a ampliar esa influencia con el Paro Internacional de Mujeres el siguiente año. Por ende, la puesta en marcha de ese primer paro de las argentinas dejó el entramado entre feminismo y sindicalismo tan consolidado, que forzó la construcción de un frente intersindical para materializarlo<sup>1</sup>.

Las Mujeres Sindicalistas, agrupadas a partir del 12 de noviembre de 2016, es el tema de la investigación propuesta (Lenguita, 2019, 2020, 2022). Porque representa una expresión clara de esa trama feminista en el sindicalismo argentino. No sólo porque es consecuencia directa del impacto político que desató la experiencia de la huelga feminista. Sino porque además permite atender a la materialización de ese impacto, en tanto feminización del sindicalismo vernáculo. Por ende, se supone que la emergencia de las Mujeres Sindicalistas es producto de la contundencia y la profundidad que adquirió la protesta huelguística de las feministas. Frente a los sindicatos que se mostraron inicialmente impotentes para frenar la embestida neoliberal del macrismo. La pasividad sindical quedó al descubierto, por los cánticos

<sup>1</sup> En términos estrictamente sindicales, el frente femenino es consecuencia de la constitución de una Corriente Federal de Trabajadoras, que nació en agosto de 2016. Compuesto inicialmente por la Corriente Política Sindical Federal, un sector del Movimiento de Trabajadores Argentinos y la Asociación Bancaria. En su lanzamiento se presentó un programa de 26 puntos, que dan continuidad a programas antecedentes (La Falda en 1957, Huerta Grande en 1962, Programa Primer de Mayo de la CGT de los Argentinos en 1968 y los 26 puntos de Ubaldini en 1982). Cabe señalar que, la expresión femenina de dicho frente solicitó la incorporación de un punto n. 27, buscando considerar desde un sentido programático la perspectiva de género. Y así reclamar por la eliminación de todo tipo de violencia contra la mujer, y cualquier motivo que obstaculice o discrimine a la mujer en el ámbito social, económico, laboral, cultural, comunicación, sindical y/o político.

feministas el día del Paro nacional, al grito de “mientras los sindicalistas toman el té, nosotras tomamos las calles”. El frente de las sindicalistas vino a ocupar esa ausencia, con la impronta que le permitió la potencia feminista en aquellos años.

Nótese que se menciona la idea de democratización (Lenguita, 2022) y no, como lo hice en otra oportunidad, de “revitalización desde las bases” (Lenguita, 2011). A diferencia de lo que sostienen otras autoras (Goldman, 2018) (Natalucci, Ríos, Vaccari, 2020), no parece apropiado hablar en este momento de “revitalización”. Porque el entramado entre feminismo y sindicalismo está orientado a la democracia interna, y su posterior influencia en la política sindical. Y no a acrecentar el ritmo de la protesta sindical en sentido estricto. Por consiguiente, la noción de “feminización” hace posible comprender ese entramado de tradiciones feministas y sindicalistas que se ponen en juego en este momento en particular (Lenguita, 2022). Marcando una distinción con lo sucedido en el pasado, cuando gobernaron Néstor Kirchner y Cristina Fernández de Kirchner (Lenguita, 2011). El empleo de esa categoría permite considerar la mutación del tejido sociopolítico del gremialismo. Sin que ello remita, de manera mecánica, a una alteración del comportamiento general de los sindicatos.

En fin, según se supone, sin adherir a la caracterización de esa etapa como signada por la revitalización, la pregunta en este escrito es si la noción de “feminización sindical” es apropiada para comprender esa trama democratizadora de las feministas en el sindicalismo del gobierno macrista (Lenguita, 2022).

### **El Paro Nacional de Mujeres contra el neoliberalismo**

El Primer Paro Nacional de las argentinas inauguró la confrontación abierta contra las políticas neoliberales del gobierno macrista (Gago, 2019) (Lenguita, 2019). Al hacerlo, cuestionó además la pasividad sindical, ante una creciente degradación del trabajo impulsada por las políticas de ajuste económico. El movimiento de mujeres se puso al frente de esa resistencia, con un paro nacional que desafió directamente al sindicalismo. La audacia

de ese desafío no está en otros antecedentes feministas. Tan sólo existe una protesta huelguística en la manifestación que las islandesas hicieron el 24 de octubre de 1975. Cuando miles de mujeres consiguieron parar las actividades de ese país, en búsqueda de llamar la atención por las desigualdades laborales y los sexismos que padecían en sus lugares de trabajo. En línea con la interpretación de 1975, las argentinas consideraron que “si nosotras paramos se para el mundo”. La interpretación según la cual, si el trabajo de las mujeres no vale, que se produzca sin mujeres, fue fortaleciéndose al calor de los debates en los Encuentros Nacionales de Mujeres (Arriaga, Medina, 2020) y puesta en valor con ese Primer Paro de las argentinas (Cambiaso, Yantorno, 2020) (Varela, 2020). Porque todas, de uno y otro modo, son trabajadoras. Es lo que las acerca, las hermana, aquello que tienen en común, más allá de sus diferencias, como señalaron las activistas en la movilización de octubre de 2016 (Figura 1).

Esa conjunción entre el movimiento feminista y el movimiento sindical, que puso al descubierto la huelga femenina, es la expresión de un complejo entramado reflexivo y material. En el que las activistas de distintas organizaciones comprendieron aquello que tienen en común: su trabajo (remunerado o no). Justamente esa condición de trabajadoras les permite la apropiación de la huelga como herramienta de lucha. Más allá de los sindicatos, que históricamente le dieron la espalda a la desvalorización del trabajo femenino.

Al comprender el peso que ellas ejercen en el devenir social, ante la frase categórica: “si nosotras paramos, se para el mundo”. Las activistas, de uno y otro extremo de la vida social y política dieron un salto en la comprensión estratégica de cómo transformar la sociedad. Esa potencia colectiva las llevó a reivindicar su condición de trabajadoras, en la materialidad del Paro Nacional de Mujeres. De modo que, la herramienta huelguística se transformó en la manera reivindicativa de la lucha feminista, cada 8 de marzo a partir de ese momento en el mundo.

En este escrito, se ubica el modo cómo esa potencia feminista se abrió paso en la vida sindical, que la huelga directamente le permitió interpelar.

Más precisamente, la pregunta que surgió en las calles se actualiza aquí para comprender: en qué medida la trama feminista de octubre del 2016 se desplegó para democratizar al sindicalismo argentino. Más aún, es interesante observar cómo fue dándose esa experiencia a la luz de una negativa de las activistas sindicales, en plena organización del Paro de Mujeres en Argentina. En las asambleas preparatorias, se pudo ver cómo las activistas no querían hacer partícipes a las centrales sindicales. Porque vieron en esa invitación más un obstáculo para llevar adelante la protesta. Dicha posición dejó al descubierto las dificultades internas en el desarrollo de una política feminista en los gremios. Y el hecho que, a partir de esa huelga, se avanzó en desafiar el privilegio patriarcal de gran parte de la dirigencia política del sindicalismo, sobre la base de ese feminismo que tomó las calles.

La posición más abierta en los gremios se plasmó con la emergencia del frente intersindical denominado Mujeres Sindicalistas. Cuyo primer encuentro se realizó el 12 de noviembre de 2016. Cuando unas 400 activistas se encontraron en el predio del Sindicato Argentino de Televisión, Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales, Interactivos y Datos (SATSAD) en la localidad bonaerense de Moreno (Mujeres Sindicalistas, 2016). La iniciativa se centró en los interrogantes sobre los alcances políticos del feminismo en los sindicatos. Y los modos de ampliación de esa influencia entre las trabajadoras sindicalizadas, a partir de ampliar la democracia interna en dichas organizaciones (Lenguita, 2022).

Según lo expresa el documento inaugural (Mujeres Sindicalistas, 2016) dicha trama feminista hace posible un reconocimiento de la participación histórica de las mujeres en el sindicalismo argentino, a pesar de quedar oculta por la oficialidad de los gremios. Se apunta de tal manera a buscar en ese reconocimiento una mayor participación de las mujeres. Un recorrido que tienen en el Paro Na-



**Figura 1.**  
Primer paro de mujeres en Argentina, 19 de octubre de 2016

cional de Mujeres un hito fundamental. Un impulso que diagrama, a su vez, la confrontación abierta con el neoliberalismo en el poder. A su turno se señala cómo esta etapa está signada por el peso de la protesta en favor de la vida y el trabajo de las mujeres. En un movimiento que adquiere carácter nacional pero también regional.

En el documento inaugural (Mujeres Sindicalistas, 2016) se alude a que el neoliberalismo macrista es parte de un movimiento más general, mencionándose los casos de la ofensiva golpista contra Dilma Rousseff en 2016, y el movimiento de mujeres contra Donald Trump en Estados Unidos. Según su propia interpretación, las Mujeres Sindicalistas se consideran parte de una resistencia al neoliberalismo que tiene carácter regional. Abonando de tal manera a un frente anti patriarcal de carácter internacional, en búsqueda de erradicar la violencia misógina, en todas sus formas. Una posición que se apoya en un campo de actuación femenino, que alivie la carga de triple jornada laboral, cuando son militantes en los sindicatos.

Llama la atención de cómo en esta presentación de la organización se refieren a “estilos diferentes” de mujeres en la dirección política de los sindicatos. Tal vez, para establecer un diferencial común al momento de tomar decisiones en esas estructuras gremiales. Para coronar esa presentación del frente femenino se recortan los dichos de



una destacada exdirigente del gremialismo aeronáutico, Alicia Castro, quien, con un talento retórico apoyado en la vida cotidiana de las sindicalistas, se

refirió a la disputa de poder interno en los gremios. Señalando lo siguiente:

*Queremos mujeres en cargos de decisión. Para eso ustedes primero tienen que estar convencidas. Tengo una teoría de la silla. A medida que ustedes van avanzando en sus posiciones sindicales, en algún momento tienen que ser capaces, y esto es duro, casi desagradable, decirle al compañero, esta silla es mía. Ese momento es inexorable. Llega siempre. Y ustedes tienen que estar preparadas para ese momento. ¿Cómo? Con prepotencia de laburo. Cuando ustedes estén convencidas de que son las que más saben, las mejor preparadas, las más dedicadas, las que más horas le dedican, van a moverle la silla al compañero (Martín, 2016).*

En ese I Encuentro de las Mujeres Sindicalistas no sólo se dejó en claro a qué conduce el sindicalismo cuando desvaloriza la participación femenina. Sino además, ese testimonio escenifica la disputa que conlleva ese reconocimiento. La extensiva materialización de una disputa de poder en los gremios. Con el fin de poner en lugares de toma de decisión a las dirigentes que se hagan eco de las trabajadoras. Porque, de continuar con una dirigencia patriarcal que desmotiva esa participación, la voz de las trabajadoras seguirá silenciada. Más aún, otra expositora, sobre el final del evento, mencionó que en los sindicatos hay “reglas sostenidas en la figura masculina tradicional” (Martín, 2016). Unas reglas que se ejercen desde privilegios patriarcales, en contra de aquellas mujeres que deberían representar. Ambas posiciones, una cultura patriarcal en la dirigencia sindical y las mujeres que se ven por ello excluidas de los gremios, son recordadas en el discurso inaugural de las Mujeres sindicalistas, según el documento del primer encuentro (Martín, 2016). Una iniciativa subterránea que a partir de aquí dejará de serlo.

### **Las sindicalistas en la Huelga Internacional de Mujeres**

En 2017, el frente intersindical de las Mujeres Sindicalistas tomó la decisión de enlazarse con el movimiento feminista nacional e internacional. Por esa razón participó activamente en la organización argentina del Primer Paro Internacional de Mujeres, que se llevó adelante el 8 de marzo de 2017. La organización local de International Women’s Strike,

como se la conoció en el mundo, se gestó desde la Argentina con la participación de esta colectiva de sindicalistas, tal como lo muestra la figura 2, en la Conferencia de Prensa brindada por las organizadoras para llamar al Paro Internacional de Mujeres. Además, en el país esa manifestación tuvo dos jornadas anteriores de multitudinarias movilizaciones. Porque los días 6 y 7 de marzo fueron jornadas de protesta para docentes y sindicalistas, respectivamente. Cabe mencionar que el ritmo de esas contiendas y la velocidad que adquirió la dinámica de estas mujeres, en los márgenes de la lucha feminista y sindical, dejó un complejo anecdotario. Testimonios referidos a que ciertos gremialistas veían una amenaza, por el hecho que las feministas emplearon la huelga como método de protesta. Y más aún cuando esa experiencia se generalizó y multiplicó en el 2017 con el carácter internacional de esa iniciativa feminista. En cualquier caso, ese conjunto de malestares del sindicalismo tradicional no alcanzó a boicotear la Huelga Internacional de Mujeres, el 8 de marzo de 2017, que fue contundente e histórica. Y, de algún modo, ese apoyo feminista les permitió a las activistas sindicales pararse más fortalecidas frente al boicot de la dirigencia. Un respaldo feminista que también se observa cuando las mujeres intentan disputar poder en sindicatos o cualquier otra estructura política. Para ilustrar tal respaldo, sigue la figura 2 de la Conferencia de Prensa llamando al Paro Internacional de Mujeres, donde están presentes las Mujeres Sindicalistas junto a otras organizaciones feministas.



**Figura 2.**  
 Conferencia de prensa por Paro Internacional de Mujeres, 2 de marzo de 2017

En esa oportunidad, la presentación de Claudia Ormachea del gremio bancario y Vanesa Siley del gremio judicial, como representantes de las Mujeres Sindicalistas, dejó sentadas algunas definiciones sobre ese vínculo en adelante. Ambas señalaron el

*En el caso de las mujeres trabajadoras tiene que terminar la discriminación, la falta de equidad, la falta de oportunidades. (...) Acá no basta un lugar, un sector; el 8 marchamos las mujeres, reivindicamos nuestros derechos. Somos las de menores salarios, somos las más despedidas, somos las más discriminadas, somos las que tenemos menos posibilidades de llegar a los cargos, queremos lugares de toma de decisión, en el medio sindical y en la política también. Eso es lo que vamos a buscar una vez más en la calle (Sindical Federal, 2017).*

Respecto al ruidazo, se alude a que las trabajadoras que no puedan acercarse a la marcha en la tarde, tendrán la oportunidad de agitar con un ruidazo al mediodía del paro. De tal forma, tendrán una alternativa para la participación en los lugares de trabajo, en sus casas o comunidades, más allá de la marcha en sí. Incluso esa oportunidad fue aprovechada para señalar la intimidación laboral y

hecho que el trabajo femenino no conoce límites entre la condición asalariada y no asalariada, producto de su participación en la realización de la reproducción social. Y cómo ese sexismo es invalidado por parte de las propias representaciones tradicionales en los sindicatos, que se desentendieron de la carga que ello significa para las mujeres. En sus palabras, Claudia Ormachea señala: "Vamos por el ruidazo, vamos por hacernos sentir, vamos por ser parte de este colectivo que nos une a todas

las mujeres, no solo en este país, sino que trasciende las fronteras" (Sindical Federal, 2017). Además, la dirigente enfatizó en su alocución sobre los aspectos gremiales y laborales de la discriminación sufrida por las mujeres.

sindical de la cual fueron objeto muchas trabajadoras, para impedirles participar de la huelga. Llegándose de tal suerte a elaborar una solicitud, directamente dirigida a las centrales sindicales argentinas, para que no convaliden esa intimidación y apoyen la participación de las huelguistas. El documento final de la Huelga Internacional, organizada en la Argentina, se expresó:

*Hoy somos millones las mujeres movilizadas en todo el mundo y salimos a la calle en defensa de nuestras vidas y nuestros derechos como mujeres y trabajadoras. (...) Paramos porque hemos visto, hacemos visible el mapa del trabajo en clave feminista. Paramos las ocupadas y desocupadas, las asalariadas y las que cobramos subsidios, las cuentapropistas y las que realizamos tareas domésticas. Paramos contra el ajuste que encarna el Gobierno de nuestro país. Por el cese de los despidos, la flexibilización laboral, la precarización de los empleos públicos en las provincias (...) Exigimos que el trabajo doméstico sea reconocido en su aporte como valor económico (8M, 2017).*

A partir de esa situación, es posible comprender cómo ese día fue un gran momento en la democratización feminista del gremialismo. No sólo porque las estructuras con esa orientación fueron parte de la enorme protesta internacional. Sino porque además lograron torcer el brazo de cierto sector del gremialismo que no las apoya. Un sector que ve en la modalidad de protesta y en esa articulación de las mujeres de distintos territorios políticos una amenaza para el poder sindical. Tal como está constituido con sus privilegios patriarcales y prácticas misóginas. Ese paso adelante quedó de manifiesto en la solicitada mencionada para las centrales obreras, en búsqueda de garantías para el derecho a huelga de las mujeres, lesbianas, transsexuales y travestis. Dejando por escrito cierta salvaguarda para el cumplimiento de esta medida de fuerza por parte de las centrales sindicales. Y como señaló una participante a la asamblea organizativa del primer paro de mujeres en el país, que las feministas no se vayan de esos espacios de articulación con las activistas de gremios o partidos hace posible que estas últimas sean escuchadas. Y logren mayor peso en sus propias estructuras de pertenencia militante.

En ese entretrejer de prácticas, narrativas y formas de mirar la política, van cambiando los lenguajes y las ópticas respecto a qué hacer conjuntamente entre las feministas y las sindicalistas. En ese tejido cada vez más denso de acciones combinadas, se construye un lenguaje y una manifestación que tiene algunos altibajos todavía. En este zigzaguo propio de una construcción política de largo aliento se van dando momentos de ratificación del rumbo. Y otros donde se consolida la situación de apertura, a través de la ampliación de la participación femenina. Así fue cómo se pensó el Segundo Encuentro Nacional de Mujeres Sindicalistas para el 2 de septiembre de 2017.

El Segundo Encuentro de las Mujeres Sindicalistas se realizó con la participación de 1000 asistentes de 100 sindicatos, según datos oficiales (Mujeres Sindicalistas, 2017). La locación elegida para realizar el evento fue el predio del sindicato SATSAID en Exaltación de la Cruz, en la Ruta Nacional n. 8 en el 76

km, en la localidad bonaerense de Moreno.

En esa oportunidad se avanzó en la exposición de objetivos propios de la organización, señalando cuáles son las características de una agenda propia en sintonía con el movimiento de mujeres más amplio. Un evento que mostró la ampliación de la convocatoria, a cada vez más activistas y trabajadoras. Dejando claro el interés que despierta la discusión sobre el sexismo laboral y sindical, la representación de mujeres en ámbitos de toma de decisión, el cumplimiento del cupo femenino y las licencias por violencia de género, tal como está estipulado.

El encuentro se dividió en 3 grandes comisiones de trabajo sobre la participación política de las mujeres en los espacios sindicales. El cupo y la paridad, las políticas de cuidado expresadas en reclamos por licencias parentales y guarderías, la violencia en los espacios de trabajo, que incluyó el debate sobre las políticas contra el acoso. El cierre contó con la participación de la expresidenta de la Nación Cristina Fernández de Kirchner (Mujeres Sindicalistas, 2017).

### **La oposición feminista contra la reforma neoliberal**

En este tramo de la organización del frente intersindical femenino, se avanzó notablemente en debates conceptuales que dieron fortaleza a los aportes concretos hacia el movimiento de mujeres en general. En tal sentido pueden retomarse algunas definiciones brindadas por el Primer Cuadernillo de Formación de las Mujeres Sindicalistas, que fue publicado a finales del 2017 (Atenea, 2017) y circuló ampliamente al año siguiente. Así como también los lineamientos y balances realizados para el Tercer Encuentro de las Mujeres Sindicalistas (Mujeres Sindicalistas, 2018).

En el primer cuadernillo se habla de “trabajo reproductivo”, cabe mencionarlo porque en general la literatura asociada a estos ámbitos de intervención política suele hablar de “tareas de cuidado”. Sin embargo, desde una posición materialista, dichas tareas están ligadas a la reproducción social en sentido amplio. De tal modo se introduce el tema:

*El trabajo reproductivo es el trabajo doméstico no remunerado que incluye tareas relacionadas al mantenimiento del hogar y de cuidado. El problema de estas tareas es que están asociadas con las mujeres y el rol materno, a las cuales las mujeres dedican el 75% de su tiempo y los hombres un 24% según el Indec (2013). Por ello, se le llama doble jornada laboral a la carga de trabajo que adquiere una persona cuando, además de contar con un empleo por el que obtiene paga, cubre labores domésticas o de cuidados materiales y emocionales no remunerada, en detrimento de su tiempo libre y ocio (Atenea, 2017).*

Más allá de las definiciones conceptuales, esa primera aproximación al tema reproductivo dice mucho sobre la apuesta feminista de este colectivo sindical. Porque no solamente da cuenta del campo problemático que introduce señalar el conjunto de tareas realizadas mayormente por mujeres, sin validación ni remuneración. Además indica que esa actividad reproductiva sostiene, de un modo oculto, la vida social del conjunto. Una discusión que aporta claridad sobre las dificultades de las mujeres para llevar adelante tareas militantes, al sentirse obligadas a realizar esa reproducción en el seno de sus familias. Por lo tanto, no sólo menciona las formas ocultas de la explotación hogareña, que padecen las mujeres en el capitalismo. Sino que lo hace atendiendo a cómo ello limita su participación en el trabajo y en la actividad sindical. Dos claves significativas de ese universo de problemas políticos, que las feministas vienen denunciando desde hace más de medio siglo. Pero que los sindicatos se dieron la tarea de ocultar, por la carga patriarcal que muestra parte de su dirigencia.

*Cuando analizamos la participación de la mujer en los sindicatos, vemos que este techo de cristal también se encuentra presente al interior de las estructuras gremiales. Tan solo el 18% de las secretarías, subsecretarías y prosecretarías sindicales son encabezadas por mujeres. Además de ese total el 74% abordan temáticas consideradas "propias de la mujer", tales como igualdad, género o servicios sociales. Esto quiere decir que las organizaciones sindicales poseen muy pocas mujeres en cargos de jerarquía y reproducen la desigualdad existente al interior del mundo del trabajo (Atenea, 2017: 13).*

Fue tal el alcance de este tipo de apuestas de la trama, feminista en la intersindical estudiada, que su circulación demandó distintas presentaciones públicas. Donde las mujeres fueron apropiándose de esas definiciones. Dándoles nuevos sentidos a sus padeceres y malestares, muchas veces vividos en soledad. Pero que tienen, en esas instancias de

En otro tramo de ese mismo cuadernillo se mencionan abiertamente las características que adopta el problema de la participación sesgada de las mujeres en los sindicatos (Atenea, 2017). A partir de una categoría propia de la literatura feminista: "techo de cristal", se da cuenta de cómo se limita la participación femenina en instancias de toma de decisiones. En cuya clave está la dificultad agravada por la ausencia de mujeres en instancias dirigenciales. Y así sucesivamente, sin dirigencia femenina, poco interés ocupan los temas feministas en la agenda gremial. Repitiendo el patrón de alejar a las mujeres de los sindicatos. Un recorrido que plantea el interrogante de cómo ese sexismo, que no sólo está en el trabajo sino también en el sindicato, tiene que ser abordado y combatido abiertamente. Sin ánimo de sentir que se afecta una disciplina política al interior de los sindicatos. Porque ella parece desatenderse de los problemas que aquejan a las trabajadoras.

conversación, la potencia de mostrar que son similares para las distintas mujeres.

Frente a esta ampliación de miras de la feminización sindical, la ofensiva macrista no se hizo esperar. Al día siguiente de la enorme movilización del Paro Internacional de Mujeres, el gobierno macrista provocó una tensión en esa articulación entre femi-



**Figura 3.**  
Presentación del Proyecto de Ley de las Mujeres Sindicalistas, junio 2018

nistas y sindicalistas. Instando a la sanción de una legislación aparentemente ligada al cupo femenino en los sindicatos. Pero orientada definitivamente a entrometerse en los gremios. Así fue cómo el 9 de marzo de ese año, el macrismo envió al Congreso Nacional un proyecto de ley de “Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo” (2018). Buscando así profundizar, con la máscara de la equidad de género, los desequilibrios que impondría una reforma laboral en un contexto de ajuste devaluatorio y recesión concomitante. Y más explícitamente facultando al ministerio de la cartera laboral a ejercer su poder de policía sobre el cumplimiento del cupo sindical femenino. Brindando una herramienta de intervención interna en los sindicatos que podían debilitar su accionar.

Ante semejante embestida, las Mujeres Sindicalistas se pusieron a tejer acuerdos con el arco feminista más amplio, para defenderse de lo que consideraron una utilización de las reformas, para atacar a los sindicatos. Con la manifestación de un cuestionamiento para que el gobierno no hable en nombre

de las trabajadoras, el colectivo cegetista impulsó una unidad entre distintas centrales sindicales y los colectivos feministas. Una articulación destinada a elaborar un proyecto alternativo (Proyecto de Ley de Equidad de Género, 2018).

Una articulación inédita que llegó incluso a presentarse como tal en varias instancias de debate de la Comisión Laboral de la Cámara de Diputados de la Nación. Como lo muestra la figura 3, en una de las audiencias parlamentarias para debatir el Proyecto de Ley de Género presentado por las Mujeres Sindicalistas, junto a un

arco amplio de organizaciones feministas y sindicales que lo respaldan.

En esa clave, el Tercer Encuentro de Mujeres Sindicalistas, al cerrar un año de mucha movilización y articulación entre los movimientos de mujeres, supo contener el proceso de democratización por la vía feminista que se desarrolló. Señalando incluso cómo esa travesía significó una fortaleza notable para hacer frente a la reforma gremial del gobierno macrista. Más concretamente, los logros alcanzados por la unidad de las trabajadoras, expresados en la articulación de los frentes femeninos de las centrales sindicales, hicieron posible la elaboración conjunta de una propuesta alternativa a esa reforma macrista. En ese sentido, el Tercer Encuentro de Mujeres Sindicalistas, que fue llevado adelante el 24 de noviembre de 2018, en el predio de Huerta Grande en la provincia de Córdoba, contuvo parte de esa conquista a través de su texto final, titulado: “La semilla que fue plantada y hoy florece” (Mujeres Sindicalistas, 2018).

*Nosotras venimos de defender como leonas a las organizaciones sindicales, pero también pretendemos hacerlas mejores, más democráticas, más fuertes. Entendiendo que cuanto más legítimo sea un sindicato, cuando más afiliados y mayores niveles de aceptación social posea, más eficaz será en su misión social, las mujeres sindicalistas comprendemos el rol estratégico que implementamos en el momento histórico. Sabemos que tenemos la capacidad para integrar*

*las estructuras base, pero también de conducción, por eso queremos Secretarías de Género, pero también Secretarías Generales. Porque cuando una mujer avanza, ningún hombre retrocede, sino que crece la organización (Mujeres Sindicalistas, 2018: 2).*

El año 2018 fue un año de enorme impulso para esa trama feminista en los sindicatos argentinos. Porque significó poner en juego aquellas articulaciones que vinieron dándose contra la ofensiva neoliberal. Concretamente, fueron los entramados conseguidos con las organizaciones feministas que ayudaron a construir una propuesta alternativa de Proyecto de Ley de Género (2018), y esa respuesta se dio sobre la base de una unidad de las sindicalistas de las centrales sindicales. Enseguida se verá cómo esa ampliación de la democracia interna por la vía del entramado feminista, que comienza a mostrarse más explícitamente en cada accionar sindical, puede abordarse a través de la noción de feminización sindical. Al interpretar ese doble movimiento: de democratización en y dentro de los sindicatos, y de mayor influencia feminista entre las trabajadoras como correlato.

### **La unidad de las trabajadoras para la feminización sindical**

En el 2019 fueron muchas las instancias que ayudaron a ampliar esa integración. Buscando fortalecer los puentes que la robustecieron y convalidaron. Y ese esfuerzo fue materializado al final del año, cuando la tarea de articulación de los frentes femeninos de las centrales sindicales se materializó en el 34 Encuentro Nacional de Mujeres, llevado adelante en la ciudad bonaerense de La Plata (Sindical Federal, 2019).

El plenario propio realizado en el Auditorio de la Universidad de Psicología de La Plata vibró con ese marco de Trabajadoras en Unidad. Donde dirigentes, delegadas y activistas de las centrales sindicales, incluyendo aquellas que agrupan a quienes trabajan en la economía popular, se dieron cita para compartir la experiencia de esos años de construcción. Como corolario de aquel suceso, las palabras de Rita Segato fueron esclarecedoras.



**Figura 4.** Marcha final del Encuentro Nacional en La Plata, 10 de octubre de 2019

*Hicieron la unión sindical antes que los hombres y es algo que me sirve a mi pensamiento porque algo que estoy intentando elaborar es en qué consiste una politicidad femenina (...) sin dejarse capturar por la lógica de la política tradicional liderada por los hombres. Tiene que haber una diferencia y eso es lo que tenemos que pensar (Sindical Federal, 2019).*



Fue clave esa apreciación de la pensadora feminista, porque puso en tensión aquello que entendemos por feminización de un mundo de fuerte cultura patriarcal como es el sindical. Donde las mujeres muestran el camino en unidad. Advirtiendo de esa realidad específica donde actúan las Mujeres Sindicalistas.

El último año de gobierno macrista, supo encontrar a esta feminización sindical, fortalecida y articulada. No sólo porque contó con una extensión cada vez más diversa de su orientación en todo el territorio nacional. Sino porque supo acometer distintas batallas internas, con el apoyo de las organizaciones feministas, contra las dirigencias sindicales -como aquellas ligadas a la participación en las huelgas feministas- y contra el gobierno macrista -cuando intentó una reforma para debilitar al sindicalismo-. En cada una de esas batallas se fue fortaleciendo una narrativa propia, que amplifica la mirada sobre esa trama feminista en los gremios. Todo ese aprendizaje compartido las llevó en el 2019 a fortalecer una unidad de las trabajadoras, que expresa esa feminización en las centrales sindicales. Que tomó cuerpo en la enorme movilización del Encuentro de Mujeres, en las calles platenses para mostrar con orgullo.

## CONCLUSIÓN

Los resultados parciales del estudio sobre la experiencia de feminización sindical en la oposición al neoliberalismo macrista, hace posible considerar el caso de las Mujeres Sindicalistas. Una expresión de la trama feminista en los sindicatos argentinos, cuyo recorrido fue abordado a partir de literatura feminista y sindical. Esta travesía democratizadora tiene sus manifestaciones en determinados encuentros y movilizaciones feministas: el paro internacional de marzo, la conmemoración del movimiento Ni una menos en junio y los Encuentros federales de Mujeres en octubre. Pero además en el recorrido se destaca la articulación de compromiso que supo establecer en sus propios encuentros federales de mujeres sindicalistas cada fin de

año, y la puesta en valor de ese entramado a partir de la presentación pública de un proyecto de ley alternativa a la ofensiva antisindical del macrismo. Según se analizó el frente de las Mujeres Sindicalistas recorrió un camino paralelo a las protestas feministas en oposición a las políticas neoliberales del macrismo. En ese sentido, el Paro Nacional de Mujeres en octubre de 2016 es el resultado de años de entramado sindical y feminista, que vio en ese contexto la posibilidad de salir a la superficie. Cristalizándose en la experiencia estudiada.

Como se mencionó en el presente escrito, el recorrido iniciado por la protesta huelguística interpeló la inacción sindical contra el macrismo, y, al hacerlo, puso en el centro del debate político a las trabajadoras. Quienes fueron ignoradas por la cultura patriarcal que todavía impera en los sindicatos, vieron en esa experiencia la posibilidad de revertir tanto tiempo de desvalorización en y desde los sindicatos. La democratización ensayada por la vía feminista amplía los horizontes de participación de las trabajadoras en los gremios, mientras articula un conjunto más amplio de iniciativas feministas basadas en el reconocimiento de la vida y el trabajo de las mujeres.

En el gobierno de Mauricio Macri, las sindicalistas feministas no dejaron de batallar contra ese neoliberalismo depredador, a la vez que se aferraron a las herramientas brindadas por la huelga internacional y al calor de los encuentros nacionales. Por consiguiente, más que de vínculo entre feminismo y sindicalismo, es preciso hablar de un entramado entre ambas tradiciones de las trabajadoras, que se retroalimentan. De tal manera, cada tramo de este recorrido fortalece el camino iniciado por la irrupción de la huelga. La comunidad de mujeres que surge en las calles y se consolida en los encuentros, es la amalgama donde se apoya esta experiencia de feminización sindical. Basada en una transformación de nuevos horizontes para interpretar el trabajo femenino y hacer frente a la violencia depredadora del neoliberalismo.

## REFERENCIAS / REFERENCES

- 8M (2017) *¿Por qué paramos?* [Why do we stop?] Página 12. <https://www.pagina12.com.ar/24628-por-que-paramos>
- Arriaga, E., Medina, L. (2020). Activismo de género en las organizaciones sindicales. Revitalización y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres [Gender activism in trade unions. Claim and emerging strategies in the National Women's Meeting]. *Trabajo y sociedad*, 21(13), 155-178. <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/34%20ARRIAGA%20ANA%20y%20MEDINA%20LETICIA%20Genero%20y%20sindicatos.pdf>
- Atenea (2017). *I Cuadernillo de Formación de Mujeres Sindicalistas Atenea* [I Atenea Women's Trade Union Training Booklet] <http://sindicalfederal.com.ar/pdf/FINAL-CuadernilloMS.pdf>
- Cambiasso, M., Yantorno, J. (2020). La militancia sindical de las mujeres trabajadoras en Argentina: abordajes teóricos y dimensiones analíticas desde un enfoque sociológico [Union militancy of working women in Argentina: theoretical approaches and analysis dimensions from a sociological approach]. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y La Izquierda*, 17, 123-142 <https://www.archivosrevista.com.ar/numeros/index.php/archivos/article/view/281/270>
- Gago, V. (2019). *La potencia feminista. O el deseo de cambiarlo todo* [The feminist power. Or the desire to change everything]. Traficantes de Sueños
- Goldman, T. (2018). *La marea sindical. Mujeres y gremios en la nueva era feminista* [The union tide. Women and unions in the new feminist era]. Octubre.
- Lenguita, P. A. (2011). Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino [Revitalization from the bases of Argentine unionism]. *Nueva Sociedad*, 232.
- Lenguita, P. A. (2019). *La trama feminista en los sindicatos argentinos* [The feminist plot in Argentine unions]. *Estudios do Trabalho*, Año IX, 23.
- Lenguita, P. A. (2021). Mujeres Sindicalistas. La trama feminista en los gremios argentinos. En *Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina* [Union Women. The feminist plot in Argentine unions. In Feminisms: union and labor experiences in Argentina], Clacso.
- Lenguita, P. A. (2022). *Las feministas en la democratización de la vida sindical argentina. Apuntes en tiempos de pandemia. Estado y gobernabilidad democrática. Aportes para la construcción del conocimiento estatal* [Feminists in the democratization of Argentine union life. Notes in times of pandemic. State and democratic governance. Contributions to the construction of state knowledge]. Universidad Pedagógica Nacional.
- Martín, L. (2016). Primer Encuentro de Mujeres Sindicalista. Un espacio necesario, esperado [First Meeting of Trade Union Women. A necessary, expected space]. <https://sindicalfederal.com.ar/2016/11/13/primer-encuentro-de-mujeres-sindicalistas-un-espacio-necesario-esperado/#:~:text=Fue%20un%20espacio%20abierto%2C%20donde,momento%20para%20escuchar%20otras%20experiencias>
- Mujeres Sindicalistas (2016). I Encuentro de Mujeres Sindicalistas [I Meeting of Trade Union Women]. <http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/doc-mujeres.pdf-1-1.pdf>
- Mujeres Sindicalistas (2017). II Encuentro de Mujeres Sindicalistas [II Meeting of Trade Union Women] <https://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/Segundo-Encuentro-de-Mujeres-Sindicalistas.pdf>
- Mujeres Sindicalistas (2018). III Encuentro Nacional de Mujeres Sindicalistas. Documento final [III National Meeting of Trade Union Women. Final document]. [http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/Documento\\_Encuentro\\_13-12-1.pdf](http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/Documento_Encuentro_13-12-1.pdf)
- Natalucci, A., Ríos, L., Vaccari, S. (2020). Revisitando las intersecciones entre feminismo y sindicalismo. El caso de Mujeres Sindicalistas (Argentina, 2016-2019) [Revisiting the intersections between feminism and unionism. The case of Mujeres Sindicalistas (Argentina, 2016-2019)]. *Revista Estudios Psicosociales Latinoamericanos*, 3(1), 9-28. <https://journalusco.edu.co/index.php/repl/article/view/2579>
- Proyecto de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (2018). Mujeres Sindicalistas [Union Women]. <http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/Proyecto-Equidad-de-Generos-compressed.pdf>
- Sindical Federal (2017). *Mujeres sindicalistas de la CFT junto al Colectivo Ni una menos* [Women unionists of the CFT together with the Ni una menos Collective]. <https://sindicalfederal.com.ar/2017/03/03/mujeres-sindicalistas-de-la-cft-junto-al-colectivo-ni-una-menos/>
- Sindical Federal. (2019). *Encuentro Nacional de Mujeres. Sindicalismo feminista, presente y futuro* [National Women's Meeting. Feminist unionism, present and future]. <https://sindicalfederal.com.ar/2019/10/14/encuentro-nacional-de-mujeres-plenario-en-unidad-hacia-un-sindicalismo-feminista/>
- Varela, P. (2020). Paro Internacional de Mujeres ¿Nueva tradición de lucha del movimiento feminista? [International Women's Strike: a new tradition of struggle for the feminist movement?] *Revista Conflicto Social*, 13(24): 132-161. <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/CS/article/view/6254/5272>



# Relación entre la violencia de género y la intención de rotación laboral de mujeres en entornos laborales de México

Relationship between gender violence and the intention of job rotation of women in work environments in Mexico

---

**Mónica Lorena Sánchez Limón**

<https://orcid.org/0000-0002-0671-0076>

[msanche1@docentes.uat.edu.mx](mailto:msanche1@docentes.uat.edu.mx)

## Resumen

La violencia en contra de las mujeres, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas es considerada como el acto de violencia de género, que tiene como resultado el daño físico, sexual o psicológico en la vida pública o en la privada. La violencia de género se ha convertido en un problema que afecta a millones de mujeres a nivel mundial y México no es la excepción. El objetivo de esta investigación es determinar los tipos de violencia de género que ejercen empleadores y compañeros en su entorno de trabajo y su efecto en los costos organizacionales relacionados con desempeño e intención de rotación en el trabajo, para ello y con base en la revisión de la literatura, enfoques teóricos y modelos que han evaluado la violencia y costos que se generan en un enfoque cuantitativo, lo que implica el manejo de información que es categorizada numéricamente y se analiza a través de un tratamiento estadístico, a través del Software SMART PLS, con una muestra de 120 mujeres en entornos laborales de municipios marginados, con puestos operativos. Según los hallazgos, los tres principales tipos de violencia que se destacan son

>>

## Cómo citar

Sánchez Limón, M. L. (2023). Relación entre la violencia de género y la intención de rotación laboral de mujeres en entornos laborales de México. In: Pacheco Luza, E., y Alfaro Auca, C. (eds). *Mujer en las Américas. Brecha de Género en un mundo global*. Universidad Andina del Cusco / High Rate Consulting. <https://doi.org/10.36881/brechagenero7>

la física, sexual y cibernética, encontrándose que tiene un impacto en los costos, en específico los que se derivan del desempeño de la trabajadora, así como en su insatisfacción que la lleva a pensar en abandonar su trabajo.

**Palabras clave:** género, violencia, empresa, desempeño, rotación laboral

**ABSTRACT**

Violence against women, according to the United Nations Organization, is considered as the act of gender violence, which results in physical, sexual or psychological harm in public or private life. Gender violence has become a problem that affects millions of women worldwide, and Mexico is no exception. The objective of this research is to determine the

types of gender violence exercised by drivers and co-workers in their workspace and their effect on the costs related to performance and intention to leave, for this based on the review of the literature, theoretical approaches and models that have evaluated the violence and costs that are generated in a quantitative approach, which implies the management of information that is categorized numerically and analyzed through of statistical treatment, through the SMART PLS Software. According to the findings, the three main types of violence that stand out are physical, sexual, and cyber, finding that it has an economic impact on costs, specifically in the worker's performance as well as in her dissatisfaction that leads her to think about leaving her job.

**Keywords:** gender, violence, company

## INTRODUCCIÓN

En el mundo la violencia cada vez toma mayor atención, distintas organizaciones a nivel global han considerado atender dicha problemática, en el plan 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, se estableció la atención prioritaria a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en específico el ODS número cinco, que refiere a la igualdad de género, habiéndose conseguido ciertos avances positivos, sin embargo, la pandemia por covid-19 puso de manifiesto que, aún y con las leyes y reglamentos vigentes, las prácticas discriminatorias siguen presentándose, y el aumento de la desigualdad social, económica y de salud acentúan más esta problemática.

Particularmente en México, se han creado leyes sobre la Violencia de Género, la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), Ley Olimpia y algunas más (Cazares Palacios et al., 2022), con el propósito de prevenir, identificar y actuar sobre este fenómeno de estudio, sin embargo, las desigualdades siguen persistiendo, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) del 2016, reflejó que, en Tamaulipas, 26.1 % de la población de mujeres de 15 o más ha vivido situaciones de violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida. En los resultados más recientes de la misma encuesta (2021), se estima un porcentaje de 23.6%, reflejando apenas una disminución de 2.5 puntos porcentuales.

La violencia en el trabajo se asocia con múltiples efectos perjudiciales para la salud, no solo en su integridad física, sino que también afectan su salud mental, a tal grado que se ven afectaciones en su día a día, presentando un alto grado de can-

sancio y agotamiento. Según Velázquez Narváez y Díaz Cabrera (2020), la Violencia de Género en el ámbito laboral consiste en actos agresivos contra el personal, conductas de maltrato físico, psicológico, hostigamiento y/o acoso sexual; y a los actos de discriminación y desigualdad laboral, como la baja retribución económica, restricción en el acceso a los servicios de salud y programas de apoyo social.

Debido al aumento en los casos de violencia que se observan a lo largo del país ha crecido el interés en México en cuanto a este problema, es por ello por lo que la problemática que se plantea en el presente trabajo versa sobre la violencia de género que se vive en el entorno laboral y como se relaciona con los costos de la organización (desempeño e intención de rotar).

## Marco teórico

La violencia de género en el trabajo es reconocida como uno de los problemas sociales emergentes de mayor preocupación en el mundo por su incremento constante y consecuencias a nivel personal, organizacional y social (Chapelle y Di Martino, 2006). Sánchez Cañar et al., (2021) identifican discriminación laboral por parte de los empleadores, donde se resaltan aspectos culturales, sociales, económicos y de política, mientras que Duke (2023) asegura que casi el 50% de los niveles básicos de ingreso en los trabajos, son ocupados por las mujeres, ello hace notar que cada vez hay mayor presencia de las mujeres en los espacios laborales.

La violencia, actualmente, se ha instalado de forma constante en las relaciones y espacios laborales, afectando, en su mayoría, a las mujeres (Pérez del Río, 2009; Castellón, 2011). En la literatura no se identifica una clasificación homogénea de tipos de violencia, sin embargo distintos autores proponen dicha clasificación de acuerdo al tipo

de agresión (Alcántara-López, et al., 2013; Alkan, et al., 2022; Arenas-Tarazona, et al., 2019; Contreras, & Badillo, 2012; García, et al., 2016; López & Díaz-López, 2017), teniendo entre ellas a la agresión psicológica, física, verbal, sexual y cibernética.

La violencia de género se presenta cuando uno o varios individuos perciben, persistentemente en un periodo de tiempo, que reciben acciones negativas de una o varias personas, en una situación en donde la víctima de dichas acciones y actitudes tiene dificultades para defenderse debido a una diferencia en sus posiciones de poder o roles sociales (Einarsen et al., 1994; Hoel y Beale, 2006). Esta definición enfatiza la duración y la persistencia de la exposición, así como el desbalance de poder entre víctimas y victimarios, reflejando tanto las desigualdades derivadas de la estructura de poder en las organizaciones y empresas, como también en otras formas que involucren jerarquías de poder (Beale, 2011; Einarsen et al., 2020).

Es así que la violencia laboral afecta en mayor medida a los trabajadores con un bajo poder social, que quedan vulnerables a diversas formas de abuso y son quienes se encuentran en los niveles más bajos de las jerarquías organizacionales (Salin, 2003). Una fuente de poder social es el género, pues este enmarca a las relaciones entre las personas por una serie de normas sociales sobre el comportamiento esperado de los que pertenecen a un género u otro, imponiendo así valores culturales simbólicos, donde el patriarcado marginaliza a las mujeres, provocando la desigualdad en la distribución de poder y relaciones asimétricas, lo que se traduce en formas de agresión hacia la mujer (Velázquez Narváez y Díaz Cabrera, 2020).

Ahora bien, los efectos de la violencia de género o el acoso en un ambiente laboral pueden distinguirse en víctimas primarias, las que sufren directamente la violencia, y secundarias, los testigos de ésta (Einarsen et al., 2020). De acuerdo con diversos autores la exposición de la víctima al acoso o la violencia provoca una gran tensión (Arbonés, 2014; González Trijueque y Delgado Marina, 2008), y las consecuencias hacia su salud puede ser devastadoras, pudiendo sufrir ansiedad, fatiga, dificultades para concentrarse, irritabilidad, tensión muscular,

trastornos de sueño, depresión, sensación de impotencia, estrés o desmotivación laboral, y hasta otros tan drásticos como el suicidio del trabajador (Medina, 2009). Ante las conductas violentas del victimario, las únicas soluciones que encuentra la víctima es vivir con la marginación dentro de la organización, o abandonar voluntariamente la empresa (De Miguel Barrado y Prieto, 2016).

Dicho lo anterior, el acoso laboral no solo produce efecto en los empleados, sino que también afecta al funcionamiento de la organización, al impactar directamente en el clima laboral, perturbándolo la colaboración, la cooperación y la calidad de las relaciones interpersonales de los trabajadores, resultando en un menor rendimiento del trabajo, produciendo ausentismo, generando mayores costos a las empresas (Agencia Europea de Seguridad en el Trabajo, 2014).

Esto es debido a que, el último recurso para afrontar el acoso es escapar de él con la búsqueda de otro empleo, para no permanecer en un ambiente laboral hostil (Chullo Potocino y Taco Coaguila, 2016). Asimismo, el estudio sobre acoso laboral y abandono de Hershcovis y Barling (2010), concluye que los trabajadores afectados suelen tomar decisiones que dañan a la organización. Es así que se puede entender la existencia de una relación entre la violencia de género y el potencial impacto que tiene este fenómeno en los costos de la organización, entendidos como desempeño e intención de rotar por lo cual se propone la siguiente hipótesis:

H1: La violencia de género tiene un impacto significativo en los costos e intención de rotar de las trabajadoras.

### **Materiales y Método**

La metodología del presente estudio aborda un tipo de investigación de enfoque cuantitativo explicativo, no experimental de diseño transversal, con el propósito de alcanzar el objetivo planteado.

El procedimiento seguido consistió, primeramente, en llevar una revisión de la literatura especializada sobre el tema que permitiera fundamentar y argumentar la hipótesis planteada. Seguido del desarrollo del cuestionario para la recolección de la información necesaria para conllevar el estu-

dio, el cual fue validado mediante la participación de investigadores y expertos en el tema cuya re-orientación fue incorporada en el cuestionario final. Como resultado se obtuvo un cuestionario conformado por 7 preguntas generales y de 27 ítems en una escala tipo Likert de 5 puntos donde 1 corresponde a “totalmente en desacuerdo” y 5 a “totalmente de acuerdo”.

En cuanto al proceso de recolección de datos, este fue de manera no probabilística y a conveniencia durante el primer trimestre del 2022. Para el estudio se utilizó una muestra de 120 mujeres que laboran en diversos sectores productivos del estado de Tamaulipas, México, para seleccionar a las participantes se buscaron espacios laborales de municipios marginados y con puestos operativos. Por último, el análisis estadístico aplicado fue mediante el empleo del modelado de ecuaciones estructurales a través la técnica de mínimos cuadrados parciales (PLS, Partial Least Squares).

De acuerdo con la tabla de factores de Nitzl et al (2016), para ecuaciones estructurales con PLS se establece que, al tener un número de 4 predictores, un efecto de tamaño medio, correspondiente a 0.15, con potencia estadística de 0.80 y un 0.05 nivel de significancia, la muestra mínima corresponde a 114 registros, para el presente estudio fue de 120 mujeres trabajadoras.

La violencia física se midió a través de 6 ítems, la violencia sexual se midió a través de 10 ítems, en tanto que la violencia cibernética se midió por medio de 10 ítems. La variable violencia física obtuvo una desviación estándar de 0.156, la de violencia sexual fue de 0.159 y la violencia cibernética de 0.135. El constructo costos se midió a través de 39 ítems.

Posteriormente se procedió a obtener la confiabilidad de los constructos a través del alfa de Cronbach, para la violencia física fue de 0.936, violencia sexual 0.885, la violencia cibernética obtuvo 0.828 y para la variable costo fue de 0.904. Es importante destacar que el Alfa de Cronbach representa un índice de homogeneidad, el cual se considera como límite inferior de la fiabilidad de la consistencia interna, valores por debajo de 0.600 señalan falta de confiabilidad, entre 0.600 – 0.700

son aceptables y de 0.700 – 0.900 son de satisfactorios a buenos. Se destaca que valores superiores a 0.950 son considerados como problemáticos porque indicarían ítems redundantes (Hair et al, 2016), en este estudio los constructos están en el rango que marca el autor.

## Resultados

Para el análisis de inferencia, la técnica PLS indica que el proceso debe efectuarse en dos etapas: i) validación del modelo de medida y ii) validación del modelo estructural, pero primero es necesario evaluar el ajuste del modelo y con ello detectar discrepancias entre la información evaluada por el modelo y la pronosticada. Lo obtenido para esta evaluación se puede observar en la Tabla 1, lo cual está dentro del rango establecido por Hair et al. (2016), lo que permite continuar con el análisis de resultados.

**Tabla 1.**  
Resultado de los indicadores de ajuste

| Ajuste del modelo estimado |       |                         |       |
|----------------------------|-------|-------------------------|-------|
| Coeficiente                | Valor | Intervalos de confianza |       |
|                            |       | 95%                     | 99%   |
| SRMR                       | 0.081 | 0.093                   | 0.113 |
| d_ULLS                     | 0.684 | 0.926                   | 1.347 |
| d_G                        | 0.537 | 1.304                   | 1.532 |

Continuando con el proceso de evaluación del modelo, la primera etapa que comprende el análisis del modelo se realiza a través de la validación y evaluación de la fiabilidad interna de los indicadores y constructos utilizados.

Para ello, en primer lugar, se realizó la prueba de fiabilidad individual, la cual sirve para verificar que un indicador tenga un poder explicativo suficiente para formar parte de un constructo reflectivo, esto a través de su carga factorial ( $\lambda$ ), la cual debe ser superior a 0.707 (Hair et al., 2016). Considerando esto, se excluyeron los indicadores Vsexu1, Vsexu3, Vsexu4, Vsexu5, Vsexu6, Vcibe3, Vcibe4, Vcibe5,

**Tabla 2.**  
Fiabilidad individual

| Constructo | Ítem    | Descripción   | $\Lambda$ |
|------------|---------|---|-----------|
| Violencia  | Vfisc1  | En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: golpear, jalar el pelo o retorcer el brazo  | 0.901     |
|            | Vfisc2  | En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: ponerse violento  | 0.832     |
|            | Vfisc3  | En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: abofetear o causar agresión física  | 0.92      |
|            | Vfisc4  | En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: emplear objetos en su contra  | 0.902     |
|            | Vfisc5  | En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: pellizcar o golpear con objetos   | 0.904     |
|            | Vfisc6  | En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: empujar   | 0.866     |
|            | Vsex1   | En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: obligar a mantener relaciones sexuales  | 0.742     |
|            | Vsex7   | En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: hacer comentarios sobre evitar castigos a cambios de favores sexuales                       | 0.781     |
|            | Vsex8   | En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: hacer comentarios sobre no mencionar errores a cambio de contacto sexual                    | 0.796     |
|            | Vcibe1  | En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: usar equipo de cómputo para acceder a redes sociales sin permiso                            | 0.808     |
|            | Vcibe2  | En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: mandar mensajes constantes para monitorear el dónde y con quien estás                       | 0.826     |
|            | Vcibe5  | En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: enviar fotos de contenido sexual por redes sociales   | 0.723     |
|            | Vcibe6  | En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: enviar mensajes de texto para presionarte   | 0.68      |
|            | Vcibe7  | En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: seguir los perfiles en redes sociales para obtener información para usar a su favor         | 0.843     |
| Costo      | Cdese1  | A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: mi productividad se ha disminuido  | 0.813     |
|            | Cdese2  | A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: me aísló, no convivo con mis compañeros  | 0.748     |
|            | Cdese3  | A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: me sentido de pertinencia ha disminuido  | 0.756     |
|            | Cdese5  | A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: ante algunos hechos hice comentarios para "agrandarlos" y que se viesan como problemas más difíciles | 0.783     |
|            | Cdese6  | A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: me centro en los aspectos negativos del ambiente de trabajo  | 0.769     |
|            | Cdese7  | A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: busco continuamente nuevos desafíos en mi trabajo  | 0.722     |
|            | Cdese8  | A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: propongo soluciones o mejoras en las tareas  | 0.707     |
|            | Crotar1 | A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: a menudo pienso en renunciar este trabajo  | 0.763     |
|            | Crotar2 | A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: me pongo a buscar otro trabajo   | 0.81      |
|            | Crotar3 | A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: a menudo pienso en dedicarme a otra cosa   | 0.773     |
|            | Crotar4 | A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: tengo la intención de dejar este empleo  | 0.823     |
|            | Crotar5 | A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: durante los próximos días buscaré otro trabajo   | 0.852     |
|            | Crotar6 | A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: actualmente estoy buscando otro trabajo  | 0.82      |

Vcibe6, Vcibe7, CdeSe4 al no cumplir con el umbral indicado. En la Tabla 2 se pueden observar los ítems que se mantuvieron, los relacionados con el constructo Violencia (6 de Violencia física, 3 de sexual y 5 de cibernética) y los que tienen que ver con costos de la organización (7 de desempeño y 6 de intención de rotar).

Una vez verificada la validez del ítem, se procede a evaluar la de los constructos Violencia de género y los costos de la organización (desempeño e intención de rotar) mediante el análisis de tres medidas de consistencia interna: el Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), el rho\_A y la fiabilidad compuesta (fc). Para ambos se consultan las especificaciones de Hair et al. (2016), quienes indican que ambos deben ser mayores a 0.7. Ahora bien, también es necesario analizar la validez convergente, esto a través del coeficiente promedio de la varianza explicada (AVE, Average Variance Explained), el cual debe contar con un valor mínimo recomendado de 0.5 (Fornell y Larcker, 1981). En la Tabla 3 se muestra lo obtenido, y como se puede observar, los constructos utilizados alcanzan una consistencia interna adecuada.

Una vez comprobado que el modelo cumple

**Tabla 3.**  
Fiabilidad y validez del constructo

| Constructo                 | $\alpha$ | rho_A | Fc    | AVE   |
|----------------------------|----------|-------|-------|-------|
| Costo e Intención de Rotar | 0.933    | 0.935 | 0.942 | 0.576 |
| Violencia                  | 0.938    | 0.941 | 0.946 | 0.566 |

con los indicadores requeridos para el modelo de medida, se procede a analizarlo de manera estructural, para ello, se evalúa el poder predictivo (varianza explicada, R2) y la fuerza (coeficientes path estandarizados) de la hipótesis propuesta. Para evaluar la varianza explicada, se consulta la guía de Hair et al. (2016); para ello, los valores de R2 de 0.25, 0.50 y 0.75, para constructos dependientes, se consideran como débil, moderado y alto, respectivamente. A partir de este criterio, tal como se observa en la Tabla 4, se puede concluir que la va-

riable independiente explica un 0.272, es decir, en un rango débil.

Para el caso del análisis del modelo estructural,

**Tabla 4.**  
Resultados del modelo estructural

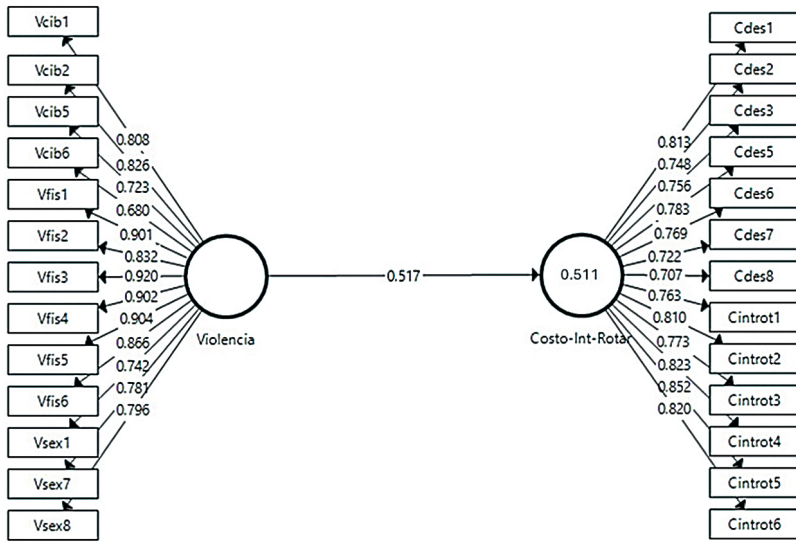
| Hipótesis  | $\beta$ | t Values | P Values | Comentario |
|--|---------|----------|----------|------------|
| H1. Violencia de género $\rightarrow$ Costo e Intención de rotar | 0.511   | 5.323    | 0.001    | Aceptada   |

se evalúan los valores obtenidos de los coeficientes path ( $\beta$ ) y con ello estimar que tanto el constructo independiente influye en la explicación del dependiente. Para esto se recurrió a la técnica Bootstrapping en donde se consideran los 120 casos recolectados más un conjunto de 5,000 submuestras. En la Figura 1 se presenta el modelo estructural que se ha estimado, con las respectivas cargas de los ítems, y el parámetro que permitió el contraste de la hipótesis.

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El objetivo general se estableció para determinar el efecto de la violencia de género de entorno de trabajo en los costos relacionados con desempeño e intención de rotación del trabajo. Gracias al análisis de los resultados, se conoce que el efecto de la violencia de género en los costos, tanto en el desempeño como en la intención de rotación es positivo y significativo, tal como se puede observar en la Tabla 4. Asimismo, se considera que el resultado obtenido es válido y confiable ya que se llevó a cabo de forma precisa y rigurosa y se utilizaron los métodos estadísticos apropiados. Es decir, los datos fueron recopilados objetiva y sistemáticamente.

Dichos resultados arrojaron evidencia para el caso estudiado, por lo que la hipótesis central de este estudio presenta resultados que permitieron determinarla como aceptada, es decir, la violencia de género afecta positiva y significativamente ( $\beta$  = en los costos derivados de la intención de rotar y el desempeño de las mujeres trabajadoras). Lo anterior se refiere a que las mujeres, que se encuentran en una disparidad de poder social o jerárquico en



**Figura 1.** Modelo Estructural que relaciona la Violencia de Género con los Costos e Intención de rotar

las organizaciones en las que laboran, que sufren violencia de género, llámese acoso físico, sexual o cibernético les provoca disminuir considerablemente su rendimiento laboral, e inclusive consideran un cambio u optan por abandonar su lugar de trabajo en busca de otra oportunidad más estable para su salud mental.

Estos hallazgos son coincidentes con diversos estudios, como el de Sacristán Rodríguez (2017), en el que se detecta una relación directa entre el acoso laboral y la intención de abandono y el rendimiento, concluyendo que las mujeres afectadas presentaban daños psicológicos a tal grado que preferían abandonar su lugar de trabajo, provocando incrementos en los costos asociados a la rotación del personal en los departamentos afectados, además estos resultados coinciden con los estudios realizados en Venezuela por Seijo Suárez, Arrieta Hernández, Figueroa Mendoza y Herazo Hoyos (2021) quienes encontraron que la violencia de género está directamente vinculada con la desigual distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre varones y mujeres en nuestra sociedad, que perpetúan la desvalorización de lo femenino y su subordi-

nación a lo masculino.

Coincidentes además con los estudios de Chappell y Di Martino (2006), que identificaron que la violencia en el trabajo tiene consecuencias directas en la organización, ya que generan la disminución o pérdida de la motivación laboral, deterioro del ambiente laboral, aumento de accidentes y el deseo de abandonarlo. Además, también concuerda con (Avila-Eyzaguirre, Guerra del Carpio y Mendoza-Castro, 2017), que encontraron que la violencia es uno de los factores que obstaculizan el desarrollo de la empresa, debido a que los “elementos fundamentales” en toda organización son los trabajadores. Los hallazgos de Maldonado et al (2018) también confirman coincidencias, la violencia de género afecta el desempeño en la organización, ocasiona ausentismo, disminuye el esfuerzo o escasez de participación en las tareas asignadas.

Los estudios realizados en Colombia como el de López Giraldo y Beltrán Ríos (2020) evidencian que en escenarios laborales se presentan diversos tipos de violencia asegurando que se podrían disminuir o controlar con políticas gubernamentales que efectivamente sancionen o generen compromisos serios y responsables de las organizacio-



nes, de no maltratar a los trabajadores y a su vez generen programas de prevención, promoción y desarrollo del autocuidado que propicien ambientes saludables de trabajo.

También, en lo referente a materia legal se confirmó que a pesar de los avances que se tienen en leyes y reglamentos que se establecieron en México para combatir la violencia de género, tal y como lo describen (Corsi, 2010 y Cazares Palacios et al., 2022), se siguen presentando marcadas desigualdades en el ámbito laboral.

Para concluir y respondiendo al objetivo propuesto en este estudio, que fue determinar el efecto de los tipos de violencia de género de su entorno de trabajo en los costos relacionados con desempeño e intención de rotación del trabajo, se puede concluir que, en los tipos de violencia de género que se ejercen, destacan la física, sexual y cibernética, encontrándose que se tiene un impacto en los costos, en específico en el desempeño de las trabajadoras, así como en su insatisfacción laboral que la lleva a pensar en abandonar su trabajo. Es por lo anterior, que el entorno laboral se sostiene en un desbalance de poder social entre trabajadores y trabajadoras.

El estudio evidencia la existencia de conductas reprobables en los entornos laborales de las mujeres; la ausencia de respuestas para afrontar este problema da lugar a un incremento constante hacia la violencia de género causadas por las condiciones de trabajo que las trabajadoras no pueden modificar por el bajo nivel de poder social y jerárquico que representan.

En este contexto, las mujeres se encuentran doblemente expuestas a la violencia laboral derivado de un bajo nivel formal en la estructura ocupacional, además de un bajo poder social que surge

de las diferencias de poder de género que las subordinan y discriminan. Esto se expresa en violencia laboral asociada a condiciones inestables de trabajo, como amenazas de despido si no acceden a las situaciones a las que son forzadas a interactuar, inclusive la propia denuncia de estas situaciones implica a menudo el despido de las trabajadoras, o detona otras situaciones como el cambio en sus condiciones de empleo para provocar su eminente renuncia y comprometer su estabilidad económica.

Como parte de las limitaciones de este estudio se encuentra que el estudio se enfoca en una sola entidad del país y que la encuesta fue aplicada a trabajadoras de distintos sectores que aunque se consideran trabajos relevantes para esta investigación, existen otros más que pueden ser abordados. Otra limitación es que las mujeres trabajadoras encuestadas no fácilmente están dispuestas a responder, ello ante el temor de que puedan tener como consecuencia algunas represalias.

En futuras líneas de investigación, se considera el análisis del fenómeno de acuerdo con los distintos tipos de violencia de género que se identificaron (violencia física, sexual y cibernética), en particular las consecuencias que dichas acciones pueden causar más allá de la afectación en el entorno laboral, que derivado de un análisis del fenómeno a mayor profundidad, se pueda proponer un modelo de acciones efectivas para la erradicación de la violencia de género.

Otra de las líneas futuras de investigación es un estudio del marco legal sobre la violencia de género, lo que pudiera abonar para asegurar leyes efectivas para la erradicación de la violencia de género en el entorno laboral.

## REFERENCIAS/ REFERENCES

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2014). Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes ESENER-2 Bilbao [Second European survey of companies on new and emerging risks ESENER-2 Bilbao]. <https://www.insst.es/documents/94886/710902/ESENER+%28Encuesta+europea+de+empresas+sobre+riesgos+nuevos+y+emergentes%29+2019.+Datos+de+España/0699090d-0ae1-405a-ac28-035f0a3d2bde>
- Alcántara-López, M., Soler, C., Sáez, M., & López-García, J. (2013). Alteraciones psicológicas en menores expuestos a violencia de género: Prevalencia y diferencias de género y edad [Psychological disorders in children exposed to intimate partner violence: prevalence and gender and age differences]. *Anales de Psicología*(3), 741-747. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.171481>
- Alkan, Ö., Serçemeli, C., & Özmen, K. (2022). Verbal and psychological violence against women in Turkey and its determinants.

- PLoS one, 17(10), e0275950. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0275950>
- Arenas-Tarazona, D. Y., Pérez-Rey, E. J., Forgiony-Santos, J., Rivera-Porras, D., & Carrillo-Sierra, S. M. (2019). Validación escala breve de creencia sobre violencia de género (CVG-DEJDS) [Validation of brief scale of belief about gender violence (CVG-DEJDS)]. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(5), 583-595. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55962867012>
- Arbonés, H.I. (2014). *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*. Bomarzo.
- Avila-Eyzaguirre, S. L., Guerra del Carpio, R. F. y Mendoza-Castro, K. R. (2017). *La rotación laboral no deseada: causas y consecuencias en organizaciones empresariales. Análisis de una empresa peruana de consumo masivo* [Unwanted labor rotation: causes and consequences in business organizations. Analysis of a Peruvian mass consumption company]. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica de Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9625>
- Beale, D. (2011). *An industrial relations perspective of workplace bullying. Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research, and practice*, 2nd ed. CRS Press. <https://doi.org/10.1201/EBK1439804896>
- Cazares Palacios, I. M., Tovar Hernández, D. M. y Herrera Mijangos, (2022). Violencia de género en una universidad de Coahuila, México [Gender violence at a university of Coahuila, Mexico]. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, (58), e1405. [https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2022\)0058-010](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2022)0058-010)
- Castellón, A. M. D. (2011). Violencia laboral en enfermeras: explicaciones y estrategias de afrontamiento [Occupational violence in nursing: explanations and coping strategies]. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 19, 156-163. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281421953021>
- Chapell, D. & Di Martino, V. (2006). *Violence at work*. International Labour Office.
- Chullo Potocino, A. C., & Taco Coaguila, E. P. (2016). *Clima laboral y acoso laboral en los trabajadores de una cadena de pizzerías-Arequipa 2016*. [Work environment and workplace harassment in workers of a pizza chain-Arequipa 2016] <https://11-librariy.co/document/qmj89o8q-clima-laboral-acoso-laboral-trabajadores-cadena-pizzerias-arequipa.html>
- Contreras, M., & Badillo, M. (2012). La violencia sexual contra las mujeres. Un enfoque desde la criminología, la victimología y el derecho [Sexual violence against women. An approach from criminology, victimology and law]. *Reflexión política*, 14(27), 122-133. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11023066009>
- Corsi, J. (2010). *La violencia hacia las mujeres como problema social. Análisis de las consecuencias y de los factores de riesgo* [Violence against women as a social problem. Analysis of consequences and risk factors]. Fundación Mujeres.
- De Miguel Barrado, V., & Prieto, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español [The workplace harassment as determining factor in business productivity: the Spanish case]. *Revista perspectivas*, (38), 25-44. [http://www.scielo.org/bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332016000200003&lng=es&tng=es](http://www.scielo.org/bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332016000200003&lng=es&tng=es)
- Duke, S. (junio de 2023). *Las crisis económicas están frenando los avances en igualdad de género: Informe Global sobre la Brecha de Género 2023* [Economic crises are slowing progress in gender equality: Global Gender Gap Report 2023]. Artículos de la Agenda, SDG 05: Igualdad de género. <https://es.weforum.org/agenda/2023/06/las-crisis-economicas-estan-frenando-los-avances-en-igualdad-de-genero-informe-global-sobre-la-brecha-de-genero-2023/>
- Einarsen, S., Raknes, B. R. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European journal of work and organizational psychology*, 4(4), 381-401. <http://dx.doi.org/10.1080/13594329408410497>
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). *The concept of bullying and harassment at work: The European tradition*. In *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 3-53). CRC press.
- Fornell, C., y Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, (18), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- García, Y., Morales, R., Aguirre, J., Sastoque, J., & Argente, A. (2016). Violencia de género: escenarios sociojurídicos del conflicto en Guatemala y Colombia [Gender violence: sociological scenarios of the conflicts in Guatemala and Colombia]. *Revista Lasallista de investigación*, 13(2), 35-45. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69549127005>
- González Trijueque, D., & Delgado Marina, S. (2008). Informe pericial: un caso de acoso laboral [Forensic report: a case of mobbing]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 113-124. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622008000100006&lng=es&tng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000100006&lng=es&tng=es)
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., y Sarstedt, M. (2016). *A Primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hershcovis, M. S., & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 24-44. <https://doi.org/10.1002/job.621>
- Hoel, H., & Beale, D. (2006). Workplace bullying, psychological perspectives and industrial relations: Towards a contextualized and interdisciplinary approach. *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), 239-262. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2006.00496.x>
- López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Montes-Piñeiro, C. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral [Bullying at work: Psychological antecedents and consequences on job satisfaction]. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(2), 215-224. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-05342010000200005&lng=en&tng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342010000200005&lng=en&tng=es)
- López Giraldo, J. A., y Beltrán Ríos, J. A. (2020). *Incidencia del estilo de liderazgo en la violencia laboral en pymes de la Comuna Once de Medellín, Colombia* [Incidence of leadership style on workplace violence in SMEs in the Once Commune of Medellín, Colombia]. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(91), 1205-1220. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33202>

- Torres López, N. del M., & Díaz-López, M. P. (2017). Género en el discurso: discriminación. Maltrato a la mujer [Gender in discourse: discrimination. Abuse of women]. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 267-276. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v4.1056>
- Maldonado, J., Monteza, H. y Rosales, D. (2018). *El Engagement y la intención de rotar de los trabajadores en las notarías de Lima* [Engagement and the intention to rotate workers in the notaries of Lima]. [Trabajo de investigación para grado de Magister, Universidad del Pacífico] <http://hdl.handle.net/11354/2178>
- Marquez, N., Lara, F., Quintero, J. y Aguirre, T., (2022). Factores determinantes de la intención de rotación laboral en México: evidencia empírica mediante modelo logit [Determinants of job rotation intention in Mexico: empirical evidence using logit model]. *Revista CIMEXUS* (17)2, 137-151. <https://doi.org/10.33110/cimexus170211>
- Medina A., P. (2009). La batalla contra el estrés en el trabajador español: implicaciones para el empleado y la organización [The fight against stress in the Spanish worker: implications for the employee and the organization]. *Gerencia y Políticas de Salud*, 8(17), 30-42. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-70272009000200003&lng=en&tling=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272009000200003&lng=en&tling=es)
- Nitzl, C., Roldan, J. L., & Cepeda, G. (2016). Mediation analysis in partial least squares path modeling: Helping researchers discuss more sophisticated models. *Industrial management & data systems*, 116(9), 1849-1864.
- Pérez del Río, T. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y acoso sexista [Gender violence at work: sexual harassment and sexist harassment]. *Observatorio mujer, trabajo y sociedad*, 1, 49-60.
- Sacristán Rodríguez, J. M. (2017), *Variables Psicosociales del Acoso Laboral en Dirección de Centros Residenciales* [Psychosocial Variables of Workplace Harassment in Management of Residential Centers] [Tesis Doctoral] Facultad de Psicología Departamento de Psicología Social, Universidad de Salamanca.
- Salin, D. (2003). Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. *Human Relations*, 56, 1213-1232. <https://doi.org/10.1177/00187267035610003>
- Sánchez Cañar, P.; Uriguen Aguirre; Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador [Discrimination and wage inequality. Exploration of gender gaps in Ecuador]. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8 (1), 48-55. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Seijo Suárez, C. A., Arrieta Hernández, N. S., Figueroa Mendoza, N. A., & Herazo Hoyos, C. A. (2021). Violencia de género fundamentado en el derecho procesal venezolano [Gender violence based on venezuelan procedural law] *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(6), 106-123. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.7>
- Velázquez Narváez, Y. y Díaz Cabrera, Ma. D. (2020) Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género [Violence and labor inequality in Mexico: theoretical review from a gender perspective]. *Andamios*, 17(42), 423-440. <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>



# Liderazgo en la agroindustria cacaotera de la Provincia de El Oro: Enfoque según género

Leadership in the cocoa agroindustry of the Province of El Oro: Approach according to gender

**Mónica del Carmen Vargas Jiménez**

<https://orcid.org/0000-0001-8333-7271>

[movajj@hotmail.com](mailto:movajj@hotmail.com)

**María Elena Bonomie Sánchez**

[mabonomie@gmail.com](mailto:mabonomie@gmail.com)

## Resumen

El estilo de liderar una empresa influye en el alcance de resultados. La dinámica de los contextos requiere de cambios sobre la marcha sin importar la actividad económica, tamaño o estructura organizacional. Abordar el liderazgo en la agroindustria cacaotera, direcciona la mirada al rol significativo de la mujer en el sistema socioeconómico local. El tipo de investigación es descriptiva-transversal, se utilizó la entrevista estructurada sobre direccionamiento estratégico, aplicada a las administradoras de las agroindustriales de cacao en la Provincia de El Oro. Para la recolección de datos se diseñó un instrumento tipo escala de Likert. Los resultados demuestran que la mujer ha logrado implementar en su direccionamiento estratégico de las agroindustriales un estilo de liderazgo transformacional y que le ha permitido mantenerse en su trabajo productivo, a más de los roles que ha demandado su rol reproductivo.

**Palabras clave:** liderazgo, mujer, género, agroindustria cacaotera

>>

## Cómo citar

Vargas Jiménez, M., Bonomie Sánchez, M. (2023). Liderazgo en la agroindustria cacaotera de la Provincia de El Oro: Enfoque según género. En: Pacheco Luza, E., y Alfaro Aucca, C. (eds). *Mujer en las Américas. Brecha de Género en un mundo global*. Universidad Andina del Cusco / High Rate Consulting. <https://doi.org/10.36881/brechagenero8>

**ABSTRACT**

The style of leading a company influences the achievement of results. The dynamics of contexts require changes on the fly regardless of economic activity, size, or organizational structure. Addressing leadership in the cocoa agroindustry focuses on the significant role of women in the local socioeconomic system. The type of research is descriptive-transversal; the structured interview on strategic direction was used, an applied to the administrators of the cocoa agroindustrial companies in the

Province of El Oro. For data collection, a Likert scale-type instrument was designed. The results show that women have managed to implement a transformational leadership style in their strategic direction of agroindustrial companies, and that has allowed them to maintain their productive work, in addition to the roles that their reproductive function has demanded.

**Keywords:** leadership, women, gender, cocoa agroindustry

## INTRODUCCIÓN

En siglo XXI hablar del rol de la mujer en los diferentes espacios de la sociedad significa una lucha hacia la disminución de la brecha de desigualdad social, que relaciona un concepto tradicional de mujer “tareas domésticas y de cuidados de su familia” a una mirada moderna de responsabilidad en la integración socioeconómica. La mujer ha buscado sobresalir ante limitaciones normalizadas, que por años están arraizadas en la sociedad y que a figura de estereotipos de género no le han permitido tener una alta participación como fuerza laboral (Bidgain et al. 2023) en zonas vulnerables de un país, como es la rural.

El liderazgo de las mujeres reviste especial importancia en las zonas rurales de los países en desarrollo donde suele pasarse por alto la voz de millones de mujeres y niñas que viven en ellas (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), 2021)<sup>1</sup>. A veces, no se trata de títulos, edad, estado civil o condición económica, sino de la base de discriminación y desigualdad que la propia sociedad ha sembrado, dando poder en la toma de decisión a los hombres; esto les ha facilitado la inclusión económica, financieras, para el acceso a los recursos de producción como tierra, financiamiento, capital fijo y otros.

Al relacionar el liderazgo y género, parte de la complejidad de comprender la corresponsabilidad social y estatal, porque la dinámica de la globalización y a medida que la sociedad crece, el liderazgo sea conceptualizado como aquel proceso que consiste en proporcionar la orientación adecuada a los subordinados para alcanzar los objetivos individuales y organizativos (Mirzani, 2013). Pero, el escenario para la mujer en el sistema agrícola-rural no está en la labor realizada, sino en lo que conlleva el tratar de generar liderazgo con repercusiones so-

ciales económicas generadas por factores internos (resistencia hacer direccionados por una mujer) y externos, como el vivido durante la pandemia COVID 19, donde se perdieron medios de vida y disminuyeron los ingresos personales.

Cabe señalar que la concepción del desarrollo rural no está exenta de la participación de la mujer y el liderazgo femenino en las organizaciones sociales, interpretado por Casanova y Ferriol (2018) quienes sostienen que “el contexto rural demanda la incorporación gradual de la mujer en las actividades agropecuarias y los cargos de dirección en las organizaciones de agricultores y productores rurales” (p.98). Esto implicaría, cambios estructurales a cuerpo normativos por elementos como la tenencia de tierra, acceso al agua, financiamiento, y sobre todo el acceso a un trabajo digno.

A lo expuesto, es necesario agregar que el liderazgo generado tenga un impacto adecuado en las personas a quienes dirige, es decir disminuye la productividad y el desempeño (Gonzales et al., 2018; García, 2015), claro está que los líderes son los encargados de destruir los obstáculos organizativos y antropológicos que frenan la innovación (Sánchez-Taberner y Artero, 2011), es decir, su estilo de liderar determinan el funcionamiento eficaz de cualquier organización, su compartimiento laboral innovador que conduce al éxito (Jauregui, 2023; Gameda y Lee, 2020). Existen modelos de caracterización de los estilos de liderazgo plasmados por Bass y Avolio donde consolida lo transformacional, transaccional y el pasivo (Pedraja-Rejas et al., 2020; Jauregui, 2023) que identifica en los líderes agroindustriales características similares; y el liderazgo transformacional sobresale entre los otros estilos de liderazgo donde su atributo, conducta y estímulo intelectual son factores de determinación (Challapa et al., 2019).

<sup>1</sup> Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)

La desigualdad de género involucra la pérdida de oportunidades de empleo o de negocio y que el fortalecimiento de las capacidades en las mujeres constituye parte de la integralidad para lograr cambios en los niveles de escalamiento (Bidegain et al., 2023). En este sentido, el sector de la agroindustria demanda de una cultura organizacional holística que permita la participación de la mujer en todos los eslabones de la cadena de suministros, es decir, que ejerza su participación con igual y equidad. Muestra de aquello, son las participantes de la entrevista, cuyos cargos son de liderar agroindustriales cacaoteras y cumplir roles como mujer. Para Newman (1995) mencionado por Contreras et al. (2012) señala que “una cultura transformacional podrá brindar mayores posibilidades de desarrollo y ascenso para las mujeres en cuanto el liderazgo desde que esta perspectiva esté centrada en las personas” (p. 190).

A lo expuesto, se crea la necesidad del presente manuscrito, como contribución a estudios de liderazgo de la mujer en el sector agrícola, aquí se describe los aspectos sobre el liderazgo de la mujer en la agroindustria cacaotera considerando que la mayoría están vinculadas en asociaciones dedicadas a la producción de cacao y transformación de derivados, a más de comprender la perspectiva de las decisiones para sobrellevar la dinámica del sector. El abordaje constituyó referente con enfoque de género, que buscó comprender el rol de la mujer como líder en el tejido agroindustrial cacaotero.

### **Concepciones de liderazgo**

Para hablar de liderazgo se debe comprender lo importante de administrar los recursos internos de una organización, su interrelación y el desarrollo de capacidades diferenciadoras para lograr la sostenibilidad de una organización sin importar su tamaño, en ese sentido para Nahavandi y Ali (1993) una de las principales funciones de los líderes es la creación y el desarrollo de una cultura de transferencia de conocimiento y un clima que promueva en el equipo humano la alineación de las necesidades y deseos con los institucionales, de esto parte el liderar con un pensamiento estratégico.

Para Vargas y González (2018) la generación de condiciones ambientales parte de alentar a los

empleados a realizar un esfuerzo adicional pro alcanzar un comportamiento creativo de quienes conforman la empresa (Gemedá y Lee, 2020; Barney, 1986), a esto significa a reconocer la necesidad de interrelacionar los elementos de entrada y salida durante el direccionamiento estratégico.

La concepción de liderazgo trae a discusión alternativas de estudios para determinar estilos o circunstancias que se presentan para ejercer como líder. Desde el marco de motivación y metas compartidas, Vargas y González (2018) sostienen que el liderazgo representa la influencia que ejerce el líder en los individuos y un grupo de personas de una organización, mediante un estilo de comunicación y orientación hacia prácticas que conducen al establecimiento y cumplimiento de objetivos. Es claro, que no se trata de caracterizar estilos como parte de componente único, sino más bien de analizar la capacidad de relacionarse con los actores de su contexto, y como incentiva al crecimiento personal, profesional de quienes lidera.

Aun cuando existen múltiples conceptos de liderazgo en la mayoría de ellos se han identificados ciertas perspectivas de análisis, ejemplo para Koontz & O'Donnell (1980) el liderazgo está formado por tres componentes fundamentales, a) el poder, b) la comprensión fundamental de las personas, y c) capacidad de inspirar a los seguidores para que apliquen todas las habilidades; sin embargo, la responsabilidad es compartida al momento de liderar, para ello los “seguidores” (Jacobson et al., 2011 citado por Challapa et al., 2019) deben demostrar el compromiso de actuar en conjunto con el valor, la inteligencia, la responsabilidad y la autosuficiencia para lograr el propósito y los objetivos de la organización. En este sentido todas las personas que conforman una empresa con importantes para el avance organizacional y la interdependencia entre la organización y los individuos.

Para Gutiérrez, Montañez & Haro (2022) el comportamiento de los líderes moviliza a otros para la solución de problemas, facilitando su progreso para afrontar y adaptarse a las transformaciones de las organizaciones. Para ello, los líderes, sobre todo los fundadores, dejan una huella casi indeleble en los supuestos que se transmiten de



una generación a otra. De hecho, las organizaciones suelen reflejar la personalidad de sus fundadores, y con ello una diferenciación entre los estilos de quienes lideran; así por ejemplo para Cuadrado y Morales (2008) mencionado por Scholtus & Domato (2015), argumentan que “los hombres son más autocráticos para dirigir y no difieren de los estilos tareas y relaciones en la organización, atribuyendo a que las mujeres son más democráticas” (p.27).

### **Estilos de liderazgo**

Como se logró abordar el concepto de liderazgo desde la funcionalidad en una organización, lo que para Casanova y Ferriol (2018) esta concepción del liderazgo se ha venido transformando hacia un estilo de liderazgo centrado en los valores y la moral. En ese sentido, Nahavandi, (2015) sostiene que el papel de los líderes está cambiando con nuestras expectativas y las presiones globales y organizativas, es decir que los líderes se encuentran con un enfoque más en visión y dirección, de la mano centrándose en los resultados más que en el mando y el control de quienes conforman la empresa.

Los autores Martínez et al. (2016) señalan que diversos estudios realizados han demostrado que el estilo de liderazgo constituye un factor clave en el proceso de trabajo grupal, en el clima laboral y social y en los resultados obtenidos por las empresas. De forma específica, el estilo de liderazgo afecta al clima laboral, a la creatividad y la productividad individual y global en las organizaciones.

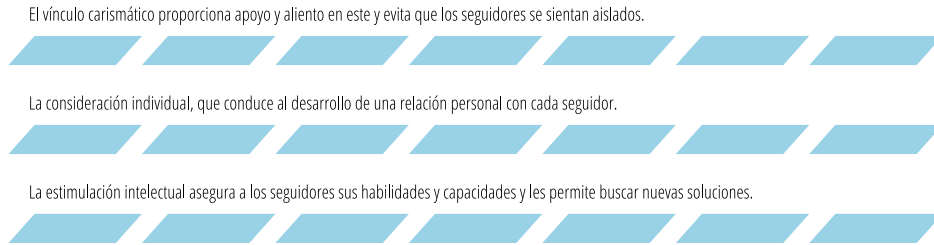
En la actualidad, hay una clasificación muy amplia de tipos de liderazgo en las organizaciones. Desde la teoría del liderazgo, Bass (1985) distinguió tres estilos de líderes que se identifican por su comportamiento: transformacional, transaccional y *laissez-faire* (Gameda y Lee, 2020). Los líderes que se identifican como transaccionales, son aquellos que avanzan y en paralelo motivan e impulsan a su equipo a alcanzar objetivos comunes y valores compartidos. En otro sentido, las personas líderes con un comportamiento transaccional, crean un ambiente de “dar y recibir”, donde el equipo cumple las metas, pero no se espera su motivación, ni compromiso; en el caso de *laissez-faire*, los líderes dan direccionamiento para muy pocas acciones, deja que su equi-

po tome las decisiones por sí solos, pone en riesgo el enfoque de la empresa a la cual representa (Bass y Avolio, 1994; Bass, 1985; Gameda y Lee, 2020).

Según Bass (1990) el liderazgo transformacional se fundamenta en el “comportamiento del líder” para lograr que sus seguidores direccionen sus valores positivos para alcanzar los objetivos institucionales, a esto refiere la imagen del “líder mentor”. El liderazgo transformacional se introdujo en el comportamiento organizativo para sugerir que algunos líderes, a través de sus rasgos personales y sus relaciones con los seguidores, van más allá de un simple intercambio de recursos y productividad. Para Vargas et al., (2018) si se requiere lograr un mayor desempeño organizacional, se debe asumir el reto de fortalecer la cultura vigente de ser necesario; se podría interpretar que en estructuras familiares o funcionales la mirada horizontal que tenga el líder motivará a que su equipo de trabajo priorice el alcance de los objetivos comunes, “más allá de los individuales”.

Como se puede observar en el siguiente gráfico, el liderazgo transformacional incluye tres factores el carisma y la inspiración, la estimulación intelectual y la consideración individual. Combinados, permiten a un líder lograr cambios organizacionales exigentes al contexto, en especial en empresas sin fines de lucro (Nahavandi, 2015) que predomina en muchos casos la voluntariedad y compromiso de quienes la conforman.

El liderazgo transaccional se basa en el concepto de intercambio entre líderes y seguidores, esto parte de una estructura con sistemas de organización de la información y mecanismos de control (Vargas, et al., 2018, p. 91), el líder proporciona a los seguidores recursos y recompensas a cambio de motivación, productividad y cumplimiento efectivo de las tareas (Bass, 1990; Bass y Avolio, 1994). Este intercambio y el concepto de proporcionar recompensas contingentes se encuentran en el centro de la teoría y la práctica de la motivación, el liderazgo y la gestión, y es un componente esencial del liderazgo eficaz, donde el factor “poder de negociación” no ejerce lo autocrático, sino, el líder demuestra su pensamiento estratégico para promover la visión compartida.



Nota: Figura elaborada a partir de los aportes de Nahavandi (2015).

**Figura 1.**  
Factores del liderazgo transformacional

Existen investigaciones que centran las diferencias entre estos dos estilos de liderazgo, que conforme a la necesidad de este artículo se revisan estudios de Kark et al. (2003) donde se asegura que el liderazgo transformacional crea empoderamiento que, a su vez, aumenta la eficacia del equipo. Esta perspectiva es ideal para poder definir que este estilo puede aumentar la proactividad de los empleados al potenciar su compromiso con la organización (Strauss y et al., 2009) sobre todo en las organizaciones más pequeñas (Ling et al., 2008; Nahavandi, 2015) que al tener una estructura organizacional tradicional requiere tener una relación efectiva entre quien lidera, clima organizativo y la innovación (Eisenbeiss et al., 2008);

También se da relevancia a este estilo en estudios específicos al sector rural que involucran al liderazgo de la mujer debido a que se requiere el desarrollo del empoderamiento integral de quienes conforma la organización (Casanova y Ferriol, 2018; Contreras, Pedraza & Mejía, 2012). Para esto Nahavandi (2015) sostiene que los líderes transaccionales no inspiran a los seguidores a lograr la excelencia, sino que se centran en los resultados inmediatos y a corto plazo. La inspiración a largo plazo requiere un liderazgo transformacional.

### Liderazgo y género

La relación entre liderazgo y género vincula la desigualdad social, ante la limitada oportunidad que la mujer pueda tener en espacios de la política, empresa, educación, comunitarios entre otros

(Cuadrado & Morales, 2008; Scholtus & Domato, 2015. Desde esta perspectiva, Casanova y Ferriol (2018) señalan que la emergencia de los estudios de liderazgo y género radica a que en las últimas décadas se han impulsado varias investigaciones sobre la diferenciación de estilos de liderazgo entre hombres y mujeres, ello subyace de la escasa presencia femenina en puestos de liderazgo.

El creciente número de mujeres en la población activa es otro factor que incide en el liderazgo. Sin embargo, a pesar de que las mujeres tienen una fuerte presencia en las organizaciones, incluso en puestos directivos, las visiones y estereotipos tradicionales de género siguen creando obstáculos a su éxito en las organizaciones (Nahavandi, 2015). En cuanto a las diferencias de estilo, Eagly et al., (2003) señala que las mujeres son más cooperativas y comunitarias (Licandro y Correa, 2022), así como también están más orientadas al trabajo en equipo y al cambio. Una cuestión aún más preocupante es que, incluso cuando las mujeres ocupan puestos directivos, tienen menos poder de decisión, menos autoridad y menos acceso a las tareas de mayor responsabilidad y desafío que los hombres.

El corpus identificado ofrece una perspectiva, que hace ver que las mujeres se enfrentan a retos como la persistencia de estereotipos y la consiguiente discriminación que les impiden desarrollar todo su potencial. Tanto hombres como mujeres siguen manteniendo estereotipos tradicionales sobre el papel que las mujeres deben y pueden desempeñar en las organizaciones. Sin embargo,

**Cuadro 1.**  
Revisión sobre liderazgo y género

| Autor                             | Tema  | Argumentación   |
|-----------------------------------|---|---|
| Gutiérrez, Montañez & Haro (2022) | El liderazgo y la cultura organizacional en las empresas familiares: desde la perspectiva de género               | El desafío para las empresas actuales, y específicamente para la mujer dentro de ellas, es reconocer e incrementar la diferencia como una fuente de riqueza. Los dirigentes son personas cuyas prácticas de liderazgo dependen de las particularidades individuales y el género es parte de esas particularidades.  |
| Tellaeché (2019)                  | Liderazgo femenino y su impacto en los resultados empresariales   | Las mujeres y su estilo de liderazgo, más enfocado a las personas, presentan una oportunidad para las empresas en la diversificación del talento.   |
| Casanova y Ferriol (2018).        | Liderazgo transformacional en mujeres productoras agropecuarias. Un estudio de caso en la provincia de Cienfuegos | La mujer líder ha trazado una serie de estrategias para la conciliación de la vida privada y familiar en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales en el ámbito laboral.  |
| Vargas y González (2018)          | Cultura organizacional y liderazgo en asociaciones productoras de cacao. Una perspectiva de género                | A pesar del gran avance de la participación de la mujer en el sector rural, existen limitaciones para el desarrollo de los atributos del estilo gerencial, que comprende aspectos gerenciales y de operación.   |
| Nahavandi (2015)                  | The Art and Science of Leadership   | En muchos entornos tradicionales, ser líder requiere comportamientos enérgicos que son más masculinos (por ejemplo, ser proactivo y decisivo) que femeninos (ser amable y no parecer demasiado competente). Aunque las mujeres desempeñan un papel activo en las organizaciones, es evidente que no tienen acceso al mismo poder y a las mismas funciones de liderazgo que los hombres.   |
| Contreras, Pedraza y Mejía (2012) | La mujer y el liderazgo empresarial   | El principal problema relacionado con la participación inequitativa en cargos de alta gerencia se debe principalmente a los estereotipos femeninos, los cuales suelen ser contrarios a los roles de liderazgo aceptados por la mayoría de las culturas.   |
| FAO & FIDA (2012)                 | El desarrollo de las cadenas de valor agrícola: ¿amenaza u oportunidad para el empleo femenino?                   | Se hace reflexiones sobre el rol de la mujer en la agroindustria en países en desarrollo. Se segrega a las mujeres trabajadoras a ciertos eslabones de la cadena (procesamiento y empaque) que requieren mano de obra relativamente poco calificada, lo que refleja los estereotipos culturales sobre los roles y las capacidades de cada sexo. Algunas mujeres tienen limitaciones culturales para prepararse fuera de sus comunidades (s/n).  |
| ONU (2008)                        | La mujer rural en un mundo cambiante:   | Las mujeres y los hombres desempeñan labores agrícolas diferentes. En muchos lugares las mujeres escardan, acarrean las cosechas y elaboran los alimentos, mientras que los hombres se ocupan de la mayor parte de las faenas de roturación. Las mujeres también contribuyen en el cuidado de los animales y obtienen recursos complementarios mediante actividades generadoras de ingresos. Muchas mujeres de zonas rurales que se han desplazado a las nuevas industrias tienen ingresos superiores, en comparación con los medios de subsistencia, a los de las pequeñas agricultoras o trabajadoras del sector informal. Sin embargo, también son muchas las mujeres que enfrentan situaciones de explotación, con largos horarios de trabajo, condiciones de trabajo inadmisibles, baja retribución, inseguridad de los contratos y peligro de maltrato o acoso. |

la mujer sigue teniendo obstáculos para escalar en sus puestos de trabajo, entre ellos la cultura organizacional y en sus deberes familiares (Pulido, 2014). Otro aspecto latente, es la “violencia horizontal mujer-mujer”, se da mucho en la actualidad por la falta de sororidad y olvido de las políticas de igualdad.

Vargas et al., (2018) sostienen que “a pesar del gran avance de la participación de la mujer en el sector rural, existen limitaciones para el desarrollo de los atributos del estilo gerencial, que comprende aspectos gerenciales y de operación” (p. 101). Estos aportes, permiten relacionar la información obtenida sobre el direccionamiento estratégico ejecutado como líderes de las agroindustriales cacaoteras en la provincia de la Provincia de El Oro.

**Metodología**

La presente investigación es de tipo descriptiva, se apoya de referencias teóricas con enfoque de género, sobre la mujer y los estilos de liderazgo. Se diseñó un guión de entrevista que fue aplicado empleando la técnica de la entrevista estructurada para recopilar datos. Las unidades de análisis fueron mujeres que ejercían el cargo de administradoras de las agroindustriales de cacao en la Provincia de El Oro. Los datos obtenidos procedentes de las entrevistas fueron analizados en el año 2022, en los meses de julio y diciembre, considerando las características del liderazgo femenino.

**Cuadro 2.**  
Agroindustriales cacaoteras de El Oro (género)

| Cantón donde se ubica | Género   |           | Total     |
|-----------------------|----------|-----------|-----------|
|                       | Femenino | Masculino |           |
| Machala               | 0        | 2         | 2         |
| Santa Rosa            | 2        | 2         | 4         |
| Pasaje                | 2        | 2         | 4         |
| Piñas                 | 2        | 0         | 2         |
| Arenillas             | 1        | 1         | 2         |
| Huaquillas            | 2        | 1         | 3         |
| <b>Total</b>          | <b>9</b> | <b>8</b>  | <b>17</b> |

Nota: el 52,94% de las personas que lideran las agroindustriales se identifican de género femenino.  
Fuente: base proporcionada por Intendencia de Economía Popular y Solidaria (2022)

Se hizo énfasis en los procesos estratégicos de las agroindustriales liderados por mujeres, con el fin de determinar y analizar, cómo estos procesos, se han proyectado desde la gestión realizada por mujeres emprendedoras. Es de resaltar que en estos espacios, se valora el conocimiento ancestral de la mujer que desde joven participa en estos cultivos, conoce y desde su trayectoria conduce de manera eficiente cada uno de estos espacios, más cuando se integra al agro la parte industrial que proyecta avances en el desarrollo de los países y sus economías.

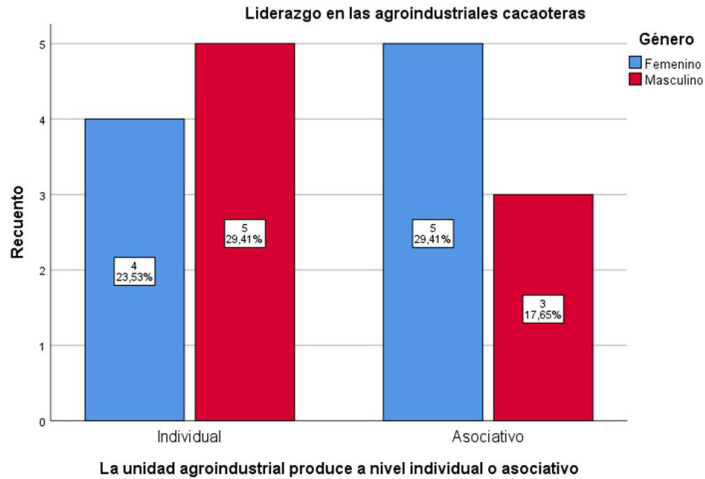
**Resultados**

La transversalidad en el desarrollo de la agroindustria, permite vincular factores relevantes como el género y su estilo de liderazgo, su mirada integra acciones y estrategias de supervivencia de quienes gerencian o dirigen una organización. La motivación de este artículo parte de los hallazgos que se fueron recabando en la investigación doctoral, el mirar el liderazgo de la mujer en la mayoría de las agroindustriales cacaoteras (sin importar su tipo organizacional) deja apertura a profundizar su rol en el núcleo familiar y sus aspiraciones como persona en la matriz productiva.

En lo siguiente tabla se puede apreciar la presencia de género femenino en el liderazgo de las agroindustriales:

Se puede visualizar que el 52,94% de las 17 personas que dirigen las agroindustriales vienen siendo lideradas por mujeres, además este liderazgo

hace presencia en unidades asociativas que tienen más de 3 años en el mercado.



Nota: se detalla el liderazgo de género en los entes agroindustriales cacaoteras. 8 de 17 unidades de producción son a nivel asociativo, y 4 mujeres han decidido emprender de manera independiente.

**Figura 2.**  
Liderazgo en la agroindustria cacaotera

Desde la revisión teórica de documentos que permitieron analizar las características del estilo de liderazgo que practica las mujeres desde una estructura social cacaotera.

- Desafiar los procesos. La persona líder analiza las respuestas obtenidas ante los posibles cambios o ajustes y asume riesgo.
- Inspirar una visión compartida. El líder debe orientar y motivar a sus seguidores o equipo para que se involucre en la visión de la organización.
- Libertad de decisión. La persona líder analiza el contexto y la situación presentada, toma decisiones de, manera individual o colectiva.
- Transparencia en la toma de decisiones. El líder actúa al margen de los valores organizacionales y trasmite al equipo integrarse a este proceso
- Dar aliento al corazón. El líder retroalimenta las evaluaciones externas, internas, así

como las conclusiones y recomendaciones, con la finalidad de identificar las brechas y aprendizaje.

El esquema de integración horizontal demostrado por las mujeres, al tomar las decisiones, es respaldado por su estilo de gobernanza (Agriprofocus (2014), siendo una ventaja en el ejercicio de sus responsabilidades. En los datos recopilados se puede apreciar que 9 personas de género femenino aseveran que la misión de la empresa es conocida por todos sus miembros, así también, en indican que la visión defina por las agroindustriales que lideran tienen perspectiva a largo plazo.

Otro aspecto importante para el estilo de liderazgo femenino es la transparencia para la toma de decisiones que permitan mejorar la eficiencia en los procesos desarrollados por los miembros del equipo, podemos observar que siete respuestas afirman que los objetivos organizaciones dan respuesta a estrategias de funcionalidad de los procesos, así por ejemplo vincularse a actividades

gubernamentales, y comunitarias.

A continuación, se presenta, las respuestas obtenidas del proceso de entrevista realizadas a quienes lideran las agroindustrias cacaoteras de la provincia de El Oro. En el cuadro se detallan las opciones de respuesta que fueron percibidas por cada participante.

La percepción de liderazgo arrojó resultados que demuestran que la mujer ha logrado implementar en su direccionamiento estratégico un estilo de liderazgo transformacional y que le ha permitido mantenerse en su trabajo productivo y en más de los roles que ha demandado su rol reproductivo.

**Cuadro 3.**  
Escala de medición

| Opción de respuesta | Puntaje |
|---------------------|---------|
| Complemente cierto  | 5       |
| Cierto              | 4       |
| Indiferente         | 3       |
| Falso               | 2       |
| Completamente falso | 1       |

**Cuadro 4.**

Percepción de respuesta sobre el estilo de direccionar las agroindustrias cacaoteras

| Preguntas  | Opciones de respuesta | Femenino | Masculino |
|--|-----------------------|----------|-----------|
| La misión de la empresa es conocida por todos sus miembros                                 | Completamente falso   | 0        | 0         |
|  | Falso                 | 0        | 0         |
|  | Indiferente           | 0        | 0         |
|  | Completamente cierto  | 0        | 0         |
|  | Cierto                | 9        | 8         |
| La misión de la organización identifica el tipo de cliente al cual va dirigido el servicio | Completamente falso   | 0        | 0         |
|  | Indiferente           | 0        | 0         |
|  | Completamente cierto  | 0        | 0         |
|  | Cierto                | 6        | 2         |
|  | Falso                 | 3        | 6         |
| La misión de la organización identifica los productos y servicios ofrecidos                | Completamente falso   | 0        | 0         |
|  | Completamente cierto  | 0        | 0         |
|  | Falso                 | 1        | 2         |
|  | Indiferente           | 1        | 2         |
|  | Cierto                | 7        | 4         |
| La empresa tiene definida una visión con propósitos en el largo plazo                      | Completamente falso   | 0        | 0         |
|  | Completamente cierto  | 0        | 0         |
|  | Falso                 | 1        | 2         |
|  | Indiferente           | 2        | 4         |
|  | Cierto                | 6        | 2         |

| <i>Continuación</i>  |                              |                 |                  |
|--|------------------------------|-----------------|------------------|
| <b>Preguntas</b>   | <b>Opciones de respuesta</b> | <b>Femenino</b> | <b>Masculino</b> |
| La visión de la organización es coherente con el objetivo general establecido  | Completamente falso          | 0               | 0                |
|  | Completamente cierto         | 0               | 0                |
|  | Falso                        | 0               | 2                |
|  | Indiferente                  | 4               | 1                |
|  | Cierto                       | 5               | 5                |
| Los objetivos establecidos orientan desempeños en función de la eficiencia en los procesos que desarrolla            | Completamente falso          | 0               | 0                |
|  | Indiferente                  | 0               | 0                |
|  | Completamente cierto         | 0               | 0                |
|  | Falso                        | 2               | 2                |
|  | Cierto                       | 7               | 6                |
| Se definen estrategias para mantener la operatividad de los procesos   | Completamente falso          | 0               | 0                |
|  | Falso                        | 0               | 0                |
|  | Completamente cierto         | 0               | 0                |
|  | Indiferente                  | 4               | 3                |
|  | Cierto                       | 5               | 5                |
| Las estrategias están orientadas a alcanzar la satisfacción de los clientes con los productos ofrecidos              | Completamente falso          | 0               | 0                |
|  | Completamente cierto         | 0               | 0                |
|  | Falso                        | 1               | 1                |
|  | Indiferente                  | 3               | 1                |
|  | Cierto                       | 5               | 6                |
| La organización establece mecanismos para comunicar las políticas definidas a los miembros de la organización        | Completamente falso          | 0               | 0                |
|  | Completamente cierto         | 0               | 0                |
|  | Falso                        | 3               | 2                |
|  | Cierto                       | 4               | 1                |
|  | Indiferente                  | 2               | 5                |
| La dirección de la empresa establece políticas de asociación con redes empresariales o centros de acopio             | Completamente falso          | 0               | 0                |
|  | Completamente cierto         | 0               | 0                |
|  | Falso                        | 2               | 2                |
|  | Indiferente                  | 3               | 1                |
|  | Cierto                       | 4               | 5                |
| La dirección de la empresa diseña manuales que describan las funciones y atribuciones del personal a nivel directivo | Completamente falso          | 0               | 0                |
|  | Falso                        | 1               | 0                |
|  | Indiferente                  | 0               | 1                |
|  | Completamente cierto         | 1               | 0                |
|  | Cierto                       | 7               | 7                |

| <i>Continuación</i>   |                       |          |           |
|---|-----------------------|----------|-----------|
| Preguntas   | Opciones de respuesta | Femenino | Masculino |
| La dirección de la empresa diseña manuales que describan las funciones y atribuciones del personal a nivel operativo                          | Completamente cierto  | 0        | 0         |
|   | Completamente falso   | 1        | 1         |
|   | Indiferente           | 2        | 0         |
|   | Cierto                | 2        | 1         |
|   | Falso                 | 4        | 6         |
| El plan estratégico de la empresa es un insumo para la planificación de actividades de la empresa con un enfoque al cliente interno y externo | Indiferente           | 0        | 0         |
|   | Completamente falso   | 2        | 0         |
|   | Falso                 | 1        | 2         |
|   | Cierto                | 5        | 4         |
|   | Completamente cierto  | 1        | 2         |

Es importante señalar que el avance a la participación de la mujer en espacios organizaciones es significativo, sin embargo, siguen existiendo limitantes en la utilización de insumos institucionales indispensables como el plan estratégico, como mujeres directivas en comparación a los hombres. Se puede visualizar en el Cuadro 4, 6 de 8 participantes, afirman que la agroindustrial tiene definida una visión con propósitos a en el largo plazo. Se puede pensar que la estructura familiar tradicional con se manejan estás agroindustriales es un factor estructural que nos da una cultura de direccionamiento estratégico competente a un entorno exigente, donde la mujer ha demostrado resiliencia (Laidoja et al., 2022)

Otro factor importante identificado en el direccionamiento estratégico de las agroindustriales cacaoteras, así 5 de las 9 mujeres entrevistadas han logrado liderar mediante el establecimiento de mecanismos para comunicar a el resto de miembros sobre las políticas definidas, de esta manera este estilo permite el empoderamiento para cumplir los objetivos (Gemedá y Lee, 2020) en un marco de motivación y metas compartidas.

Esta perspectiva es ideal para poder definir que este estilo puede aumentar la proactividad de los empleados al potenciar su compromiso con la organización (Strauss y et al., 2009) sobre todo en las organizaciones más pequeñas (Ling et al., 2008; Nahavandi, 2015) que al tener una estructura organizacional tradicional requiere tener una relación efectiva entre quien lidera, clima organizativo y la

innovación; lo que para Zanabaza et al., (2023) una buena relación mutua entre la lealtad y el compromiso de los empleados y a esto de la capacidad de la persona líder al direccionar estratégicamente a su equipo y Thanh et al., (2022), de aquí 6 de las 9 entrevistas afirman que el planificar estratégicamente les ha permitido obtener insumos para el desarrollo de las actividades con enfoque hacia el cliente interno (empleados, socios) y externo (consumidor, proveedores, entre otros).

## CONCLUSIONES

Las percepciones expuestas por las personas líderes de las agroindustriales enfatizan la importancia del estilo de liderazgo transformacional para fomentar la lealtad y el compromiso, no solo de los empleados, sino de quienes son socios, así aumentar las probabilidades de compromiso en las actividades de la organización. Se identificó que el estilo de liderazgo transformacional tiene influencia en la permanencia de la mujer en cargos administrativos, pues el perfil de las entrevistadas tiene más de tres años liderando. también tuvo un efecto positivo, aunque más débil.

El carisma, la estimulación intelectual y la consideración individual le han permitido a la mujer asumir retos durante la marcha organizacional. Como se logró ilustrar sobre la pertinencia al influir en el direccionamiento estratégico o el ser parte del diseño de insumos que permitan la supervivencia organizacional, estas unidades tienen más de tres



años en el mercado direccionados por este género. A nivel estratégico existen brechas inherentes a este tipo de estructuras, sin embargo, la mujer con su rol ha dado un gran paso a la independencia en la toma de decisiones, lo que ha conllevado a liderar de manera planificada, capacidad muy necesaria en el sector de la economía rural donde el clima organizativo requiere de mayor motivación y visión

compartida, así como de voluntariedad y compromiso de quienes conforman la agroindustria.

La limitación de este estudio surge de la necesidad de profundizar variables como cultura, nivel de lealtad de los socios y empleados, brechas del sector rural para la toma de decisiones de las mujeres, respuestas que no se pueden obtener sólo con un instrumento de percepción.

## REFERENCIAS / REFERENCES

- AGRIPROFOCUS (2014). Género en cadenas de valor [Gender in value chains] <http://agriprofocustoolkits-panish1426607706.pdf>
- Barney, J. (1986). Organizational culture can be a source of sustained competitive advantage. *Academy of Management Review*, 11(3), 656-665.
- Bass, B. (1985). Leadership: Good, better, best. *Organizational Dynamics*, 13(3), 26-40. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(85\)90028-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(85)90028-2)
- Bass, B. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(4), 19-31 [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-5](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-5)
- Bass, B.M., & Avolio, B.J., (1994). *Improving Organizational Effectiveness: through Transformational Leadership*. Sage Publications Inc, Thousand Oaks.
- Bidegain, N.; Fernández-Stark, K. Mulder, N., Weck, W. (2023). *Brechas de género en las cadenas globales de valor en América Latina y el Caribe: nuevos y viejos retos en un escenario de incertidumbre* [Gender gaps in global value chains in Latin America and the Caribbean: new and old challenges in a scenario of uncertainty]. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Casanova R., C. L., & Ferriol M. (2018). Liderazgo transformacional en mujeres productoras agropecuarias. Un estudio de caso en la provincia de Cienfuegos [Leadership transformational in women case study in the county of Cienfuegos]. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 96-104. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/805>
- Challapa G., P., Zamudio S., V., Martínez Q., A., y Rodríguez A., H. (2019). Estudio para determinar el estilo de liderazgo en una empresa agroindustrial hortofrutícola, Trujillo-Perú [Study to determine the leadership style in a fruit and vegetable agroindustrial company, Trujillo-Peru]. *Revista Perspectiva* (3), 269-288. [https://www.researchgate.net/publication/337756996\\_Estudio\\_para\\_determinar\\_el\\_estilo\\_de\\_liderazgo\\_en\\_una\\_empresa\\_agroindustrial\\_hortofruticola\\_Trujillo\\_Peru](https://www.researchgate.net/publication/337756996_Estudio_para_determinar_el_estilo_de_liderazgo_en_una_empresa_agroindustrial_hortofruticola_Trujillo_Peru)
- Cuadrado, I., & Morales, J. (2008). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones [Some clues about glass ceiling in organizations]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 183-202. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317597002.pdf>
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C. y van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569-591. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.129.4.569>
- Eisenbeiss, S.A.; van K.D & Boerner, S. (2008). Transformational leadership and team innovation: integrating team climate principles. *J Appl Psychol*, 93(6):1438-46. <https://psycnet.apa.org/doi/landing?doi=10.1037%2Fa0012716>
- FAO & FIDA. (2012). *El desarrollo de las cadenas de valor agrícola: ¿amenaza u oportunidad para el empleo femenino?* [The development of agricultural value chains: threat or opportunity for female employment?] [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_176253.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_176253.pdf)
- García, M. (2015). Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional [Role of the followers in the development of theories of organizational leadership]. *Apuntes del CENES*, 34(59), 155-184. <https://doi.org/10.19053/22565779.3542>
- García, T. (2019). *Liderazgo femenino y su impacto en los resultados empresariales*. [Female leadership and its impact on business results]. [Trabajo Fin de Grado, Grado en Administración y Dirección de Empresas y Grado en Relaciones Internacionales]. Universidad Pontificia de Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/27321>
- Gemeda, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6(4), e03699. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- Gonzales R., J.V.; Paredes N., M.A; Núñez L. R. Paredes N. V.; Paredes N., I. I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas [The influence of leadership in the organizational climate of Companies]. *Revista de Investigación*, 42(95), 241-249. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>
- Gutiérrez O., S., Montañez M., G. S., & Haro, Á. M. R. (2022). El liderazgo y la cultura organizacional en las empresas familiares: desde la perspectiva de género [Leadership and organizational culture in family businesses: from a gender perspective]. In: Mora Cantellano, Ma. del Pilar Alejandra; Serrano Oswald, Serena Eréndira y Mota Flores, V. Enrique [Coords.] (2022). *Reconfigurando territorios a partir de la cultura, el empoderamiento de las mujeres y nuevos turismo* [Reconfiguring territories

- based on culture, the empowerment of women and new tourism]. UNAM-AMECIDER. <http://ru.iiec.unam.mx/5896/>
- Intendencia de Economía Popular y Solidaria (2022). Productores cacaoeros se acreditan como organización de segundo grado [Cocoa producers are accredited as a second-grade organization]. <https://www.agricultura.gob.ec/productores-cacaeros-se-acreditan-como-organizacion-de-segundo-grado/>
- Jáuregui A., R. R. (2023). Estilos de liderazgo en las pequeñas empresas textiles en el Perú [Leadership styles in small textile companies in Peru]. *Económicas CUC*, 44(1), 137-152. <https://doi.org/10.17981/econconc.44.1.2023.Org.2>
- Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: empowerment and dependency. *The Journal of applied psychology*, 88(2), 246-255. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.246>
- Koontz, H. & O' Donnell, C.O. (1980). *Management, Principles and Methods of Administration*. McGraw-Hill
- Laidoja, L., Li, X., Liu, W., & Ren, T. (2022). Female Corporate Leadership and Firm Growth Strategy: A Global Perspective. *Sustainability*, 14(9), 5578. <https://doi.org/10.3390/su14095578>
- Licandro, O. D., & Correa, P. (2022). Relación entre el género del director ejecutivo y la aplicación de la responsabilidad social empresarial [Relationship between CEO gender and the application of corporate social responsibility]. *Estudios Gerenciales*, 38(164), 264-278. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.164.4996>
- Ling, Y., Z. Simsek, M. H. Lubatkin, J. F. Veiga. (2008). The impact of transformational CEOs on the performance of small-to-medium sized firms: Does organization context matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(4): 923-934. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.923>
- Martínez, I., Olmedo, I., & García, L. (2016). Diferencias de género en el estilo de liderazgo en las cooperativas de enseñanza [Gender differences in leadership style in teaching cooperatives]. Universidad Politécnica de Cartagena. <https://ciriec.es/wp-content/uploads/2016/10/COMUN-172-T11-MARTINEZ-OLMEDO-GARCIA-ok.pdf>
- Mirzani, Y. (2013). A study on leadership styles and its impact on organizational success. *EPRA Revista Internacional de Estudios de Economía, Empresa y Gestión (EBMS)*, (10), 1-19. <https://doi.org/10.36713/epra12138>
- Nahavandi, A. & Ali, M. (1993). Leader style in strategy and organizational performance: An integrative framework. *Journal of Management Studies*, 30(3), 405-425. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1993.tb00311.x>
- Nahavandi, A. (2015). *The art and science of leadership* (7th edition). Prentice Hall-Pearson.
- ONU (2008). *La mujer rural en un mundo cambiante. Retos y oportunidades* [The rural woman in a changing world. Challenges and opportunities]. [https://www.un.org/womenwatch/daw/public/w2000/Rural%20Women%20\(Spanish\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/public/w2000/Rural%20Women%20(Spanish).pdf)
- ONU (2022). *Tres desafíos para las mujeres rurales en medio de la crisis por el costo de vida* [Three challenges for rural women amid the cost of living crisis]. <https://www.unwomen.org/es/noticias/reportaje/2022/10/tres-desafios-para-las-mujeres-rurales-en-medio-de-la-crisis-por-el-costo-de-vida>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) (2021). *FAO: Empoderamiento femenino es esencial para garantizar seguridad alimentaria sostenible post Covid-19* [Female empowerment is essential to guarantee sustainable food security post Covid-19]. <https://www.portalfruticola.com/noticias/2021/03/08/fao-empoderamiento-femenino-es-esencial-para-garantizar-seguridad-alimentaria-sostenible-post-covid-19/>
- Pedraja-Rejas, L., Marchioni-Choque, Í., Espinoza-Marchant, C. y Muñoz-Fritis, C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual [Leadership and organizational culture as influencing factors in the quality of higher education: conceptual analysis]. *Formación Universitaria*, 13(5), 3-14. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062020000500003>
- Pulido, S. (2014). Liderazgo y mujer [Leadership and women]. *Revista de educación y humanidades*, (22), 273-283 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4734038>
- Sánchez-Taberner, A, y Artero, J. (2011). *Economía y empresa de comunicación* [Economy and communication company]. En Cantavella, J. y Serrano, J.F (Eds.). *Enciclopedia de la comunicación* [Encyclopedia of communication]. CEU Editores. <http://ow.ly/wsPp30jSz4i>
- Scholtus, S. C., & Domato, O. (2015). El rol protagónico de la mujer en el desarrollo sustentable de la comunidad [The leading role of women in sustainable community development]. *Revista de Investigación*, V(1), 9-34. <https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646130001.pdf>
- Strauss, K., M. A. Griffin, and A. E. Rafferty. (2009). Proactivity directed toward the team and organization: The role of the leadership, commitment and role-breadth self-efficacy. *British Journal of Management*, 20(3): 279-290. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00590.x>
- Tellaache, S. B. (2019). *Liderazgo femenino y su impacto en los resultados empresariales* [Female leadership and its impact on business results]. [Tesis de grado] Comillas, universidad pontificia. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/27321/tellaache%20garcia%20silvia%20belen.pdf?sequence=1>
- Thanh, N. H., Van Quang, N., & Anh, N. N. (2022). The relationship between leadership style and staff work engagement: An empirical analysis of the public sector in Vietnam. *Humanities & Social Sciences Communications*, 9(1), 1-12. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01354-7>
- Vargas J., M., & González I., M. (2018). Cultura organizacional y liderazgo en asociaciones productoras de cacao. Una perspectiva de género [Organizational culture and leadership in cocoa producing associations. A gender perspective]. En González, M., Flores, M., García, M. *Dinámica de la producción y comercialización del cacao ecuatoriano. Un enfoque en la provincia de El Oro* [Dynamics of the production and marketing of Ecuadorian cocoa. A focus on the province of El Oro]. Universidad Técnica de Machala. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7641192>

# Regaining the Global North? A foreign Latina facing and challenging social structures while working for (re)gaining a diverse world<sup>1</sup>

¿Reconquistar el Norte Global? Una latina extranjera que enfrenta y desafía las estructuras sociales mientras trabaja por (re)ganar un mundo diverso

---

**Fabiana Cristina Turelli**

<https://orcid.org/0000-0003-3202-3007>

[fabiana.turelli@umanitoba.ca](mailto:fabiana.turelli@umanitoba.ca)

## Abstract

Small wins may be an option to be pursued when revolutions present themselves as too far away. People facing overlapping oppressions are often traumatized and can face difficulties in dealing with the processes of healing from suffering. Thus, even though social justice must be achieved, there may be room for steps that respect personal rhythms without losing the ability to respond to contemporary social issues from critical approaches and positionalities. In this chapter, I address some intersectional social issues lived in a singular manner by myself and reflected through a critical lens. I intend to corroborate that small wins obtained by people used to overlapping oppressions contribute to keeping going and fighting for social transformation, but they are far from being enough and are filled with discomforts and (disguised lived attempts of) domination. For doing so, I report intersectional social issues that, to some extent, were faced in my journey both in the Global North and South, briefly wonder about restrictive “definitions” for or specifics about people such as the concept of a Latina,

>>

## Cómo citar

Turelli, F. C. (2023). Regaining the Global North? A foreign Latina facing and challenging social structures while working for (re)gaining a diverse world. In: Pacheco Luza, E., y Alfaro Aucca, C. (eds). *Mujer en las Américas. Brecha de Género en un mundo global*. Universidad Andina del Cusco / High Rate Consulting. <https://doi.org/10.36881/brechagenero9>

<sup>1</sup> I thank my scholar colleague and friend, Dr. Heidi Jancer Ferreira, for her reading and comments on this chapter, contributing to its development and my own confidence in delivering the material. Heidi is part of the community for empowerment that I mention on this chapter.

bring a short piece on experiencing queer feelings in academia, draw on suffering and a healing process, and conclude with general thoughts on the regaining of concrete or symbolic places lost due to oppressions, but in a different manner that opposes justice to domination.

**Keywords:** latina, challenging structures, global north, diverse world, gender.

### **RESUMEN**

Las pequeñas victorias pueden ser una opción a seguir cuando las revoluciones se presentan demasiado lejanas. Las personas que enfrentan opresiones superpuestas a menudo quedan traumatizadas y pueden enfrentar dificultades para afrontar los procesos de curación del sufrimiento. Así, si bien se debe lograr la justicia social, puede haber espacio para pasos que respeten los ritmos personales sin perder la capacidad de responder a las problemáticas sociales contemporáneas desde enfoques y posicionalidades críticas. En este capítulo, abordo algunas cuestiones sociales interseccio-

nales vividas de manera singular por mí mismo y reflejadas a través de un lente crítico. Pretendo corroborar que los pequeños triunfos obtenidos por personas acostumbradas a superponer opresiones contribuyen a seguir adelante y luchar por la transformación social, pero están lejos de ser suficientes y están llenos de malestares e intentos (disfrazados de) dominación vividos. Para hacerlo, informo sobre los problemas sociales interseccionales que, hasta cierto punto, enfrenté en mi viaje tanto en el Norte como en el Sur Global, me pregunto brevemente sobre "definiciones" restrictivas o detalles específicos sobre personas como el concepto de latina, traigo un breve artículo sobre la experiencia de sentimientos queer en el mundo académico, se basa en el sufrimiento y un proceso de curación, y concluye con reflexiones generales sobre la recuperación de lugares concretos o simbólicos perdidos debido a la opresión, pero de una manera diferente que opone la justicia a la dominación.

**Palabras clave:** latina, estructuras desafiantes, norte global, mundo diverso, género.

## INTRODUCTION

Times have changed. Things are no longer as known in the past, and some certainties have lost their established places (Kirk, 2020), making people often uncomfortable as they do not know how to behave properly due to the disruption of normative standards. On the one hand, we have conservative people, those who used to be well served by patriarchy, capitalism, and several other intersectional structures appealing to tradition, that may be concerned by the change of times accompanied by the questioning of their social stability. On the other hand, we have those people who historically have not been served by the traditional structures, facing, instead, overlapping oppressions (Crenshaw, 1989), being led, then, to fight social injustice to start or advance change. They keep facing increasing unfairness, with change not satisfactorily achieved, which, in a realistic view, is never going to be fully reached. The changes of times, then, seem uncomfortable for all. But despite the, to some extent, hopeless tone of the beginning of this introduction, there is hope and a perpetual renovation of motivation to keep fighting. The path is indeed extremely tough, but having uncomfortable positions experienced everywhere is at least fairer than having them only lived by those historically oppressed (Freire, 2005). Perhaps society is seeing, while so-called minority groups are acting for, a movement of disruption of traditional norms that privilege a small group of the population. This group, in turn, does not want to lose its privileges (MacDonald, 2014), sustaining power oppression dynamics against social justice.

There can be found small wins (Kirk, 2020), although successful revolutions became quite unachievable. Power and domination socially exerted keep going on (Bourdieu, 2012), being re-elaborated, disguised through improved discourses

(Foucault, 2016), and neoliberal approaches making people believe that they are just free to take their (wrong) choices and responsible (and guilty) of their constant failures (McRobbie, 2015). Thus, the change of times does not mean a change of positions for oppressed and oppressors. Perhaps the fight has been reframed, with the disruption of structures targeting consolidated areas never thought of before, such as gender binary. However, the struggle is far from an end. The feelings of discomfort (Ahmed, 2004) and tiredness may be overwhelming at times for those engaged in the fight. Some days, they can feel that they are done, but they are reborn in the next to keep fighting because it is still worth it and extremely necessary to avoid even worse oppressions. There is progress reached through continuous and strenuous effort, though, and yet, as noted, there is not enough progress. This chapter addresses some intersectional social issues lived in a singular manner by myself and reflected through a critical lens. This is done in order to corroborate what has been argued in this introduction. It means there are small wins obtained by people adapted to overlapping oppressions, but they are far from being enough and are filled with discomforts and (disguised lived attempts of) domination.

Having these general points being made, I assume the narrative of the chapter, considering that it relates to some of my lived experiences as a daughter of the conflict (see Diversi & Moreira, 2018). They are relevant to be reported as evidence of the gender gap, the general theme for this book, still faced by women in different positions around the world. In the Global South, conservatism and inequalities may be lauder. Notwithstanding, they are not exclusive to this Global area, imposing difficulties for women in the Global North too, as I have been investigating in previous studies (Turel-

li, 2022; Turelli, Kirk & Vaz, in press). I have carried out an ethnographical study with European *karate-ka*<sup>2</sup> women<sup>3</sup>, to which I added auto-ethnographical notes, hence the validation of personal experiences being reported here. Even though their situation is often more comfortable than that of, for example, racialized women from the Global South or Muslim women, they still face challenges in performing their sport due to their gender (see Turelli et al., 2022). It may be said that there are layers of oppression, and the more they overlap, the greater the suffering. My personal experiences as a daughter of the conflict, a complex concept that will be unpacked later, were lived both in the Global South and Global North. Some of them were quite hard experiences, and although it is not possible neither it is my desire to compare and prove who may have struggled the most, it is undeniable that the place where someone was born may be often pejoratively taken into account, even in the occasion of small wins being achieved.

Considering this, in the next pages, I report intersectional social issues that I faced in my journey both in the Global North for the last six years and, before that, in the Global South, where I was born, grew up, and lived the most of my life. Such challenges are certainly shared by other people and are exposed here as a claim for more of them to raise their voices to join forces and make unfair inequalities visible (Dubet, 2020). After that, I wonder briefly about restrictive “definitions” for people, classifying and labelling them as, in sum, others –but I also ponder about specifics taken into account towards equity. Next, I bring a short piece on how it feels to experience queer feelings as a newcomer scholar. Then, I draw on a topic about suffering and a desirable, though hard to achieve, healing process. Finally, I conclude with general thoughts on regaining places of power and normative structures enabling domination, arguing that this is not the path I necessarily advocate for.

### INTERSECTIONAL SOCIAL ISSUES

Intersectionality is an approach that may encompass intersectional thinking, practice, methodologies, and positionalities. As a theory, it emerged

from the Black feminist activist movement (Crenshaw, 1989) to fight overlapping systems of oppression (Kriger et al., 2022) in the direction of anti-racism, anti-sexism, anti-classism, and other socially unjust specifics. I am using an intersectional lens in this chapter to critically reflect and report personal experiences to attest to how social barriers make life a challenge. I do not address my positionality in a single statement here because I have chosen to allow it to come up along the chapter, unpacking the concept of a daughter of the conflict. I acknowledge, though, my privileges straight forward, as a cis-gender woman, able-bodied, visibly White, despite the features of my mixed ethnicity as a Latina. I am aware that if I had to face the same social issues I went through with, for example, another color of skin, my path would have been much harder, with considerably fewer small wins being achieved. Even though they overlap, perhaps I may say that the strongest oppression I have been facing is regarding gender. Then, implications of living in a society of classes are added, mixed with discrimination due to ethnicity and its various related matters. There are still other social situations that oppress people, but I concentrate on the issues in these three broad categories here in order to organize and summarize my argument. I describe them next, in a general sense and not in the first person, because it makes the matter less heavy in the sense of avoiding a revival of the experiences.

### Gender

In my understanding, gender issues are in place due to patriarchy and its interest in dominating and making the other weaker and taken as, in fact, other. Gender binary with the traditional view of men's superiority over women is spread Globally in Western and Eastern societies. In addition to patriarchal religious myths, renowned Western philosophers helped consolidate the inferior place for women (see Gonçalves, 2014), putting them, children, and animals all together (see, e.g., Aristotle, 1996). Once this gear is meticulously well articulated and set in motion, it absorbs its own victims as people who pass on and reproduce its dynamics. It means women themselves are led to believe that they are

<sup>2</sup> Karate practitioners or environment.

<sup>3</sup> I am referring to cis-gender women and in the mentioned previous research I worked with gender binary categorization. I highlight that this was due to the features of the karateka environment, which is supported by traditionalism, (hetero)normativity, and gender binary.

inferior, often embodying (Merleau-Ponty, 2005) systemic oppression. Women tend to believe they are weak and require protection, becoming quite dependent on men (Roth & Basow, 2004). Different waves of feminism have been working to dismantle such beliefs, notwithstanding, they remain largely in place. Yet, women have been trained to be constantly self-conscious of the male gaze (Foucault, 2009), pleasing others and worrying about their bodies' appearance, safety, and modesty (Mason, 2018; McRobbie, 2015; Young, 1980).

In the gender issues category are located problems related to sexism. It is linked to the gender binary, with women and girls, ultimately females, being addressed in strict gender roles and facing stereotypes (Lynch, Walton-Fisette & Luguetti, 2022). Among stereotypes, sensualisation of women's bodies, and accusations of masculinization if they fail to please expectations, are often experienced (see Turelli, Vaz & Kirk, 2023). The disruption of socially given gender roles with women's choices for sexuality poses challenges for them and may increase the masculinization stereotype. The acronym LGBTQIA+ brings together gender and sexuality, even though they are not the same (Turelli, 2022). However, Lynch, Walton-Fisette, and Luguetti (2022) argue that it is important to work them together to understand people's identities better (or subjectivities). Considering this, there is also room for a critique of heteronormativity, where people who do not follow the norm are just classified as abnormal.

### **Society of classes**

Capitalism works in a way that just a few are allowed to not complain about the increasing precarity. People are led to engage in the harmful logic of the gig economy to survive (Almeida & Eusse, 2023), following the neoliberal model that blames them for all sorts of misfortunes. This is added to a picture where various uncertainties in life around work and living conditions increase health issues and general well-being or, according to Kirk (2020), mental health conditions, and may still lead to obesity due to poor nutrition, falling into another social issue, that of fatism (Lynch, Walton-Fisette &

Luguetti, 2022). It is in place a generalized increase in poverty that arose much earlier than the advent of the COVID-19 pandemic. People living in unstable financial situations and unsafe environments, adapted to the margins of society and the lack of fair opportunities, may stand to this.

They lack economic, social, and cultural capital (Bourdieu, 1984; 1986) and are denied access to such forms of privileges due to a hierarchy of birth. It means that since they were born in a given social class, they must, in a sort of condemnation, last in that hierarchical unequal and subaltern class forever, with the mobility among classes becoming more and more difficult. Here is room for a critique of the meritocracy because people are often accused of being effortless when traumas can be in place to the extent that they make learning, for example, more demanding. So, on the one hand, neoliberal discourses may advocate for class-blindness as if it would be inclusive, but it just ignores unfair social conditions that need to be equitably taken into account. On the other hand, discrimination due to class and country of origin may also be used to deny access arguing that a poor person has too many lacks, not being capable of performing some tasks, especially intellectual tasks.

### **Ethnicity**

Colonialism, with the excuse of offering civilization for people who did not share the way of living of colonizers, in a quite uncivilized manner, imposed norms widely. Such norms were and remain White since colonizers linked Whiteness and general whitening processes to religion, positioning all sorts of White vocabulary close to God, colonizing language in a gear-way that served them and keeps the reproduction of domination unconsciously spread (see Butler, 1990). Racialized people or ethnic groups are often discriminated against and considered others as if the color of their skin makes them less human. They may also embody such beliefs, losing self-confidence (Freire, 2005), and taking a while to realize that they were just told an unfair story. Until such realization, they can find it difficult to stand for their own thoughts, pose their voice, and claim for change (Lenette, 2022). Many

of them are the outcome of colonization, carrying within themselves the conflict between colonizers and colonized people, needing to deal with messed subjectivities.

Associated with the hate that racism portrays are exclusionary practices against migrants and foreign people, with Eurocentric nationalism often disguising xenophobia. When trying to make a life in other countries, migrants yet may face challenges to communication (see Spaaij et al., 2020). At times, it may be difficult to communicate in their mother tongue due to the difficulty of finding their voices; thus, it can get worse in a foreign language. Culturally and Linguistically Diverse (CALD) populations face discrimination for several factors, having dialects and accents in non-standardized use of English as another stigmatization (Lynch, Walton-Fisette & Luguetti, 2022). Considering the points of this first session, I move to the next, approaching restrictive “definitions” that are often set for people, classifying and labeling them. Specifically, I address the idea of a Latina, a concept that supposedly defines myself.

### WHAT IS A LATINA?

What, not who. Since it is a definition of categorizing people, I am classified as a Latina, but I was not aware of this “identity” of mine until a few months ago. Do I feel like a Latina? Well, I may understand that it helps in organizing populations and society, for example, but, on the one hand, it is a labeling action that values and distributes people in classes and branches (Ferreira, 2014). It caught my attention when, this year, I visited the Museum of Immigration in Madrid, Spain. Some Spaniards and some Latin American people (Latinxs) feel respectively proud and grateful for the colonization process (see Gullo, 2022; 2023), extending these feelings to what is shown in the Museum that, according to them, has more pieces than Latin America itself. Such affirmation may be disturbing. It can reflect the appropriation process carried out, in addition to highlighting how history is reported through the selection of parts of the tradition (Williams, 1977) to keep a hegemony (Gramsci, 1992) or

even through the invention of traditions suitable for the present (Hobsbawm, 1983), creating room for neo-colonialism. Latin America has much more culture and art richness than a museum may be able to exemplify.

Nevertheless, it is relevant to comment regarding the Museum in Madrid that there was a presentation of every outcome from the reproduction of people. They exhibit paintings of, for example, a Spaniard and a native Indigenous person, resulting in a determined new ethnicity; then, this new ethnicity again with a Spaniard, and so on. There are several specific classifications, many more than I learned as a child in Brazil. My first reaction to this is that it makes people see differences as categorization for othering practices (Luguetti et al., 2022). On the other hand, if there was an interest in celebrating differences, as proposed by equity, it gains a positive use. Thus, it depends on the use (Ahmed, 2019) given to such specifics. Knowing people's backgrounds helps to identify the overlapping oppressions they have been facing in life and would be useful in addressing social injustice.

I am a Latina because I was born in Brazil. There is a mix of European colonizers in the region in South Brazil where my family lives, relatively near the area of Spanish colonization of other countries, especially Argentina. Our mother tongue is Portuguese, but the main colonizers were Italians, who mixed with natives Indigenous of the area. Therefore, it is difficult to fit in a singular definition. People in this region are often ashamed of miscegenation, preferring to be linked to Europeans than to First Nations as if it would be more glamorous –even though the Italians who migrated to my region were the *polenteros*, it means the poorest. From my side, I feel as a daughter of the conflict, to a large extent, carrying the conflict within myself. This conflict makes me wonder about classifications and feel confused because they try to fit people in systems when systems should be built to serve people. As I said, specified features of people help in looking at them equitably. Therefore, specifics are desirable<sup>4</sup>, but the conflict... it messes everything. I grew up as

<sup>4</sup> Specifics are desirable considering approaches of EDI as Equity, Diversity, and Inclusion, and not as Erasure, Denial, and Ignorance (Joseph, 2021). I am pointing out two possible interpretative paths for difference here, one that excludes, and another that respects and may have the ability to respond to. Notwithstanding, for the second, it is necessary to be aware that there are fractures and fissures in how EDI has been addressed and that to be social and just, as to achieve social justice, is not always a task fully embraced by institutions and governing bodies. (I thank Dr. Dillon Landi for his inspiration in playing with words and concepts.)



a timid and quiet person, lacking social, economic, and cultural capital, with difficulties expressing myself, ashamed of my yokel Portuguese accent, and struggling to find my voice. Due to overlapping oppressions caused by social class, precarity, and the sexism naturalized in my family, I just got to learn English at the age of 35, and that was a very difficult late start. It feels like the embodied conflict affects one in the sense of feeling constantly disengaged, non-fitting, and weird, deeply experiencing queer feelings (Ahmed, 2004).

So, am I a Latina? Yes, and this word encompasses a lot of struggles behind it, undeniably recalling intersectionality. Latinxs seem to be known for their joy and parties; at the end of the day, they supposedly did not experience as much of wars as, for example, European countries. Notwithstanding, colonization was actually war, with European men being invited to explore lands in Latin America and turn it White. So Latinxs know suffering from close, being possibly conceived through the rape of First Nations females. They keep finding and fighting the outcomes of that as suffering currently. To make it softer, the struggle regarding CALD issues, for example, is continuous. I personally am quite open to learning about new cultures and languages; however, feeling discrimination due to my own diversity as a foreign person in Spain, United Kingdom, Italy, Australia, countries where I have lived, and Canada, the country where I am currently living in; as a Brazilian, with an Italian background and Indigenous miscegenation, is... unpleasant. Performing as a Latina woman, as noted, adds to the stigmatization, being seen in various places as passible of objectification, and yet commercialization, as if women from the Global South would always be searching for ways to escalate social strata classes. In sum, systemic unfair inequalities required and require strength to raise my voice. There are small wins for sure, but the struggle keeps always going on. In this sense, the next session is a short piece that reports recently experienced feelings of unsuitability.

### QUEER FEELINGS IN ACADEMIA

I recently attended international conferences in the Global North. One of them, in Europe, both im-

proved my network and recalled the impostor syndrome (Breeze, 2017) that I can identify with. I met kind people there. At times, though, they become perhaps too theoretical. Some of them may, with the best of intentions, speak from places too far from poverty, violence, and fear. They master theories amazingly, but it sometimes sounds like the supposedly superior colonizer saying what inferior people should do; it still sounds like a way of civilizing others. I would say that they do not necessarily have this intention, but then, they may lack proposals to make it a reality where it is needed the most, which means, places where living conditions are highly precarious (see Almeida & Eusse, 2023). I did not meet many people from the Global South, and I keep wondering how many people from the Global North usually attend conferences in the Global South<sup>5</sup>. Nevertheless, it caught my attention that I am able to write about this, but I was unable to say this to people.

Contradictorily, I hold lived experiences to attest to this, but perhaps these experiences became too embodied, blocking me and making me lack confidence, as Freire (2005) argued. I know I should not, so at the end of the day, I achieved a small win; I was at the conference with all those who master theories amazingly, delivering a presentation of my work as much as them, and representing a Canadian University to which I work for, another small win. However, it is about the social construction I went through and the overlapping oppressions that seem to have framed some of my behaviors and beliefs. I know I should instead feel empowered by my own journey, but I still feel other; I felt that I was out of place in the conference despite my will to be there (see Landi, 2018; Iisahunter, 2017). Queer feelings, as Ahmed (2004, p.155) defines it, “embrace a sense of discomfort, a lack of ease with the available scripts for living and loving, along with an excitement in the face of the uncertainty of where the discomfort may take us.” Thus, I ask how the land where one is born can be so powerful as to empower them with a supposed heritage of winners or disempower them to the point of feeling their culture unsuitable and themselves always as yokel colonos? It goes far beyond the land itself,

<sup>5</sup> I acknowledge here that recently a well-known international conference in the area of physical education took place in Chile. It is fair to highlight the efforts of Dr. Carla Luguetti to make it possible.

with impactful consequences for all. In the next session, I share some reflections on dealing with embodied conflict resulting in suffering, and a required strength to keep fighting.

### **MANAGING SUFFERING WITH MOVEMENT AND COMMUNITY**

Due to my background, I do not easily take an optimistic stance for the future; my position is critical, though, pursuing alternatives that may enable social change, perhaps through small wins as I have been arguing, in the form of active hope (Freire, 1992). As it has been seen in this chapter, each point made seems to have at least one counterside. In this topic, there is the situation of people struggling and facing suffering, in some cases ending up traumatized, and, on the other hand, it is true that they also become stronger. Is this a sort of justification and authorization for suffering? Definitely, it is not. I believe there are other ways to find strength in life than through facing suffering and painful experiences. However, when they are unavoidable, a good attitude is to learn from the resilience they teach, which may lead to their own overcoming, never giving up. This idea of never giving up may be connected to keeping in movement and keep moving, impacting epigenetics (Bedregal et al., 2010). To move oneself seems to be an action capable of disrupting persistent thoughts that degrade holistic well-being (see Gibson, 2021). Somehow it may work as an agent for change in a given condition, shaking structures, purifying feelings, and helping in a healing process that aims to “clean” suffering. It is not about stopping suffering in a denial position but allowing it to fade out.

I am sure this is not an easy path. The project for reconciliation between non-Indigenous and First Nations and Indigenous Peoples adopted in Canada, for example, has shown to be highly complex (see Henhawk, 2009)<sup>6</sup>. With so much suffering involved, it is complex to achieve reconciliation when even moving forward becomes difficult. Thus, a healing process is a requirement to allow collaboration between people, and it takes time. Suffering as an outcome of facing intersectional oppressions may both contribute to and be increased

by isolation in loneliness times. I argue that forms of movement may help engage in community relations, allowing bonds to be built in an ethics of care approach (Clement, 2018). To move, in the sense of being physically active, may ask for some level of awareness of the moment being carried out, as much as sharing conversations tends to bring people together in the present. Such temporal oblivion of the pain can be helpful because it allows a different time and space to be experienced. It is not about erasing experiences, which is impossible, but simply allowing time and (safe) space to deal with them, without judgment or pressure, but with love.

Recalling my lived experiences, I personally found some relief in both moving myself and having support from kind people in hard moments. Embodied practices, such as training in karate for me or just running, represented an important release valve for distress and moments of deep suffering mixed with some rage, bitterness, and sadness. Bonds of friendship and feelings allowed to be shared with a trustful and empowering community help in moving forward in the healing process and in achieving small wins. This is small but still so relevant that it generates the will of sharing, despite the uncomfortable self-exposure, and giving back to others in similar situations the kindness experienced, in addition to the invitation to more people raising their voices to turn unfair situations visible. This is in accordance with approaches adopted to work with and in vulnerable environments and in challenging and loneliness times, using critical pedagogies of affect, as may be seen in Ferreira, Luguetti, and Kirk (2023) and in Turelli and Kirk (2021).

Freire (2005) proposes radical love (see Gandolfi, 2023) to educate people, especially marginalized young people. What these people lack the most are feelings for their flourishing. When that is lacking, love may be hard to be experienced, both in offering it since people do not know how it feels and receiving it once they are not adapted to it. A healing process requires radical love for oneself, prioritizing good relations with empowering communities, and making commitments to oneself, for example, in maintaining action or movement for well-being and the consequence of engagement in a fight for

change. For the minimum that the impact may appear, it exists. In addition, a healing process asks for the mentioned moments of forgetfulness. For those who suffer, according to Nietzsche (2005), it is a moment of joy to be able to deviate the look from suffering and forget oneself for a while. However, such an ability to forget demands effort. Forgetting has etymological proximity to forgiving, allowing one to move forward through the liberation from things that happened in the past and are heavy to carry. Forgiving, then, is liberating not of others, but of those who forgive from others, the past, some feelings, and so on.

Notwithstanding, to apply it does not fluently read as in paper and in theory. In the own flesh, it feels quite harder and can yet be taken by the relevant perspective of avoiding repeating mistakes from the past generations claiming responsibility and conscientiousness as proposed by Adorno (1995), in *Education after Auschwitz*. Also, different painful experiences may develop empathy in people, creating motivation to recover, empower, and fight together toward change. Evidently, there is no recipe. Trauma, as a “shot- or long-term emotional response to a stressful or disturbing occurrence” (Lynch, Walton-Fisette & Luguetti, 2022, p.60) may take years to be dealt with depending on the sensitivity of each person. Nevertheless, I would advocate for a sort of moral of victory, where victory is not exactly how we are adapted to it. Sometimes, as the supposed biggest loser, one can find peace in having nothing to lose. Perhaps, by working hard to become friends with suffering and loneliness, one may no longer feel alone. Hard work, hard road. Hopefully, this will lead to serenity and fight for a change of unjust conditions, and not necessarily revenge, considering that inflicting pain on others does not heal one’s suffering.

### **CONCLUDING THOUGHTS**

With the title of this chapter, I proposed a play of words. Even though history is manipulated by being told in the present through selected parts of tradition that keep hegemonies (Williams, 1977), or even through invented traditions (Hobsbawm, 1983), we learn it in school. We learn stories (Collins, 2011).

One of them was about settlers “discovering” America, populating it, despite the peoples that were already there, and thus civilizing such tribal people (read animalized gentiles). Time passed, and times changed. At some point, after experiencing injustice for so long, people get tired of being quiet, timid, and oppressed, which is part of the awareness of the oppression process. So, they may end up trying to find themselves, rescue their roots, and discover that they are as capable as their settlers of claiming the right to conquer things and, ultimately, power. The Global South is said to have been conquered; people from there, in my play with words in the title, I emphasize it, would reclaim their right to regain other global areas to equalize and then neutralize oppressions. However, the supposed regain of the Global North is not given in the same currency as the “conquer” obtained by colonizers. Colonization was a way far from civilization; it was an unrestricted and perverse display of power, exerting domination and oppression over unprepared peoples.

Regaining here is, therefore, a play with the word because it is never going to be in the same proportion. Undeniably, social justice must be achieved. So, it is about regaining, or building, a diverse world. It for sure requires commitments to policies being created and becoming practices, be it through affirmative action or other ways (Moraga-Contreras, 2020; Oswick & Noon, 2014), and work towards people’s critical consciousness (Freire, 2005) deconstructing and transforming education “against sociocultural homogenization and oppression” (Gandolfi, 2023, p.166). This may be a path that allows the regain of oneself, not of the other, recalling the healing process. It seems unfair and, indeed, is not enough to solve domination issues. But a personal advancement in healing oneself is a small win, a step that gives strength to work in the name of social transformation and justice, which cannot be a synonym for revenge. It is about education, as already advocated by Freire. An education that does not take the power and change it of hands, but an education that is empowering. Empowerment can take place both individually and collectively, making people more independent to act in the world to the point of emancipation

(Luguetti, 2014). Other features might be greater awareness of freedom, challenge of gender and other stereotypes, self-esteem, self-determination, acquisition and mastery of skills, and social benefits (Liechty, Willifong & Sveinson, 2016).

Freire warned about the oppressed becoming oppressors if they just achieve power, which means a loss of humanity. They need to keep fighting, growing awareness, and somehow show to oppressors the madness in the domination logic. Their path is tough because then, in Freire's (2005) proposal, they will need to work together with oppressors to achieve liberation and freedom (Giroux, 2010). I find such a union too hard, this is why I speak

more about small wins than revolutions since deep healing is demanding. And, at the end of the day, small wins counting together go in a revolutionary direction. Yet, there are also parallel proposals, with dialogue, solidarity (Freire et al., 2014), and hope (Freire, 1992) playing fundamental roles and representing ways to keep going and keep fighting until the day that radical love can become praxis. Thus, for now, perhaps the strongest challenge of social structures is presented when one just resists and does not become equal, reproducing the unfair logic perpetrated by social structures globally found, regaining oneself and regaining a diverse world.

## REFERENCES

- Adorno, T. W. (1995). Educação após Auschwitz. [Education after Auschwitz] In: Adorno, T. W. Educação e emancipação. *Paz e Terra*, 119-138.
- Ahmed, S. (2004). *Queer Feelings*. In: *The Cultural Politics of Emotion*. Edinburgh University Press.
- Ahmed, S. (2019). *What's the use? On the Uses of Use*. Duke University Press.
- Almeida, F. Q., & Eusse, K. (2023). Pedagogia crítica, saúde e precariedade: uma interpretação desde a Educação Física escolar brasileira. [Critical pedagogy, health and precarity: an interpretation from the Brazilian physical education perspective] *Motrivivência*, 35 (66).
- Aristóteles. (1996). Poética. [Poetic] In: *Os Pensadores*. Nova Cultural.
- Bedregal, P., Shand, B., Santos, M., & Ventura-Juncá, P. (2010). Aportes de la epigenética en la comprensión del desarrollo del ser humano. [Contributions from epigenetics in the comprehension of human being development] *Revista Médica de Chile*, 138, 366-372.
- Bourdieu, P. (2012). *A Dominação Masculina*. [Masculine domination] Bertrand Brasil.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (1986) The forms of capital. In: Richardson, J. *Handbook of theory and research for the sociology of education*. Greenwood.
- Breeze, M. (2017). *Importer syndrome as a public feeling*. Palgrave.
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. Routledge.
- Clement, G. (2018). *Care, Autonomy, and Justice: Feminism and the Ethic of Care*. Routledge.
- Collins, T. (2011). The Invention of Sporting Tradition: National Myths, Imperial Past and the Origins of Australian Rules Football. In: Wagg, S. *Myths and Milestones in the History of Sport*. Palgrave Macmillan. 8-31.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 140, 25-42. <https://doi.org/10.4324/9781315582924-10>
- Diversi, M., & Moreira, C. (2018). *Betweeneer Autoethnographies. A path towards social justice*. Routledge.
- Dubet, F. (2020). *The age of sad passions*. <https://www.infobae.com/cultura/2020/12/09/francois-dubet-el-metoo-es-un-movimiento-formidable-de-mujeres-ricas-que-denuncian-injusticias-pero-no-cuestiona-las-desigualdades/>, accessed on 13/06/2021.
- Ferreira, H. J., Luguetti, C. N., & Kirk, D. (2023). Precarity and the need for critical pedagogies of affect in Physical Education: lessons learned from two case studies in Brazil. *Motrivivência*. V. 35, N. 66. <https://doi.org/10.5007/2175-8042.2023.e95527>
- Ferreira, A. (2014). *A Look into the Latino Experience: The Process of Identity Formation for Latinos in the United States*. CMC Senior Theses. 886. [http://scholarship.claremont.edu/cmc\\_theses/886](http://scholarship.claremont.edu/cmc_theses/886)
- Foucault, M. (2009). *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. [Discipline and punish: the birth of prison] Vozes.
- Foucault, M. (2016). *Subjetividade e Verdade*. [Subjectivity and True] Curso no Collège de France. (1980-1981). Martins Fontes.
- Freire, P. (1992). *Pedagogia da esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido*. [Pedagogy of hope: a reunion with the pedagogy of the oppressed] Editora Paz e Terra.
- Freire, P. (2005). *Pedagogy of the oppressed*. Continuum.
- Freire, P., Freire, A. M. A., de Oliveira, W., & Giroux, H. (2014). *Pedagogy of Solidarity*. Routledge
- Gandolfi, H. (2023). Transnational conversations about science education: Paulo Freire, interculturality and socio-political transformation. In: Special issue "reflecting on Freire: a praxis of radical love and critical hope for science education"—theme:

- transnational collaborations and solidarities. *Cultural Studies of Science Education*, 18,159–173. <https://doi.org/10.1007/s11422-023-10163-6>
- Gibson, K. (2021). *What Young People Want from Mental Health Services. A Youth Informed Approach for the Digital Age*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429322457>
- Giroux, H. A. (2010). Rethinking education as the practice of freedom: Paulo Freire and the promise of critical pedagogy. *Policy Futures in Education*, 8(6), 715–721.
- Gonçalves, M. C. (2014). *Esporte e estética: Um estudo com jogadoras de rúgbi*. [Sport and aesthetics: a study with women rugby players] [Doctoral Thesis]. Florianópolis.
- Gramsci, A. (1992). *Prison notebooks*, Buttigieg, J. A. (ed.), Columbia University Press.
- Gullo, M. (2022). *Nada por lo que pedir perdón: La importancia del legado español frente a las atrocidades cometidas por los enemigos de España*. [Nothing to apologize for: The importance of Spanish legacy in the face of the atrocities committed by Spain's enemies] Editorial Espasa.
- Gullo, M. (2023). *Lo que América le debe a España: El legado español en el Nuevo Mundo*. [What America owes to Spain: the Spanish legacy in the New World] Editorial Espasa.
- Henhawk, D. (2009). *Aboriginal Participation in Sport: Critical Issues of Race, Culture and Power*. Masters Thesis. University of Waterloo.
- Hobsbawm, E. (1983). Introduction: Inventing Traditions. In: Hobsbawm, E., & Ranger, T. *The Invention of Tradition*. Cambridge University Press.
- Joseph, J. (2021) *Diasporas in Sport: Networks, Nostalgia and the Nuances of Dwelling*. In J. Maguire, K. Liston & M. Falcous (Eds). *Handbook of Globalisation and Sport*. Palgrave.
- Kirk, D. (2020). *Precarity, Critical Pedagogy and Physical Education*. Routledge.
- Kirk, D. (2023). *Pedagogical narratives of physical education in times of precarity*. Motrivivência, 2023.
- Kruger, D., Keyser-Verreault, A., Joseph, J. & Peers, D. (2022). The Operationalizing Intersectionality Framework. *Journal of Clinical Sport Psychology*, <https://doi.org/10.1123/jcsp.2021-0069>
- Landi, D. (2018). Toward a queer inclusive physical education, *Physical Education and Sport Pedagogy*, 23(1), 1-15, <https://doi.org/10.1080/17408989.2017.1341478>
- Lenette, C. (2022). *Participatory Action Research*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197512456.003.0001>
- Liechty, T., Willfong, F., & Sveinson, K. (2016). Embodied Experiences of Empowerment among Female Tackle Football Players, *Sociology of Sport Journal*, 33(4), 305-316. <http://dx.doi.org/10.1123/ssj.2015-0149>
- lisahunter. (2017). What a queer space is HPE, or is it yet? Queer theory, sexualities and pedagogy, *Sport, Education and Society*, <https://doi.org/10.1080/10.1080/13573322.2017.1302416>
- Luguetti, C. (2014). *Moving from what is to what might be: developing a prototype pedagogical model of sport addressed to boys from socially vulnerable backgrounds in Brazil*. [PhD Dissertation]. University of São Paulo.
- Luguetti, C., Gonçalves, L. L., Borges, C., & MacPhail, A. (2022). Solidarity In Action: A Co-Designed Special Issue With Brazilian And International Researchers. *Movimento*, 28, e28070. <https://doi.org/10.22456/1982-8918.127882>
- Lynch, S., Walton-Fisette, J. L., & Luguetti, C. (2022). *Pedagogies of Social Justice in Physical Education and Youth Sport*. Routledge Focus.
- Mason, K. (2018). "Gendered Embodiment." In *Handbook of the Sociology of Gender, Handbooks of Sociology and Social Research*, edited by B. J. Risman, 95–107. Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-76333-0\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-319-76333-0_7)
- McDonald, M. G. (2014). Mapping intersectionality and whiteness. Troubling gender and sexuality in sport studies. In: Hargreaves, J., & Anderson, E. (Eds.). *Routledge handbook of sport, gender and sexuality*. Routledge.
- McRobbie, A. (2015). Notes on the Perfect, Competitive femininity in neoliberal times. *Australian Feminist Studies*, 30(83), 3-20. <https://doi.org/10.1080/08164649.2015.1011485>
- Merleau-Ponty, M. (2005). The Spatiality of One's own Body and Motility. In: *Phenomenology of perception*. Routledge.
- Moraga-Contreras, C. (2020). *Incentivo a la participación política de las mujeres en Chile desde una perspectiva de género. De la ilusión a la decepción*. [Incentive for the political participation of women in Chile from a gender perspective. From excitement to disappointment] Incentivo a la participación política de las mujeres en Chile.
- Nietzsche, F. (2005). *Humano, demasiado humano*. [Human, too human] Companhia de Bolso.
- Oswick, C., & Noon, M. (2014). Discourses of diversity, equality and inclusion: Trenchant formulations or transient fashions? *British Journal of Management*, 25(1), 23-39.
- Roth, A., & Basow, S. A. (2004). Femininity, Sports, and Feminism: Developing a Theory of Physical Liberation. *Journal of Sport & Social Issues*, 28(3), 245-265, <https://doi.org/10.1177/0193723504266990>
- Spaaij, R., Knoppers, A., & Jeanes, R. (2020). 'We want more diversity but...': Resistance to diversity in recreational sports clubs. *Sport Management Review*, 23(3), 363-373.
- Turelli, F. C. (2022). *"Nothing Stops You, Nobody." Construction of Female Embodied Subjectivity in the Spanish Olympic Karate Team*. Ph.D. [Thesis]. Universidad Autónoma de Madrid.
- Turelli, F. C., & Kirk, D. (2021). Developing pedagogies of affect in physical education: a response to the coronavirus pandemic. *Giornale Italiano di Educazione alla Salute, Sport e Didattica Inclusiva / Italian Journal of Health Education, Sports and Inclusive Didactics*, 5 (1), 86-93. <https://doi.org/10.32043/gsd.v5i1.322>
- Turelli, F. C., Kirk, D., & Vaz, A. F. (in press). A paradox of power: violence, and karateka women conquering space and feeling unsafe. STAPS.

Turelli, F. C., Vaz, A. F., Tejero-González, C. M., & Kirk, D. (2022). 'Fighting like a girl': qualitative analysis of the gendered movement learning in the Spanish Olympic karate team, *Physical Education and Sport Pedagogy*, 18, 1740-8989. <https://doi.org/10.1080/17408989.2022.2125947>

Williams, R. (1977). *Marxism and Literature*. Oxford.

Young, I. M. (1980). Throwing Like a Girl: A Phenomenology of Feminine Body Comportment Motility and Spatiality. *Human Studies*, 3, 137-156.



