



**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
POSGRADO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES.**

**IDÓNEA COMUNICACIÓN DE RESULTADOS (ICR)
PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA**

**Alcances y limitaciones de la participación de la mujer en la Cámara de
Diputados en la LXIII Legislatura a través del reconocimiento de las prácticas
organizacionales.**

PRESENTA:

ANA PATRICIA RANGEL MARTÍNEZ

DIRECTOR DE TESIS:

DR. ROBERTO JAVIER GUTIÉRREZ LÓPEZ

CIUDAD DE MÉXICO, FEBRERO 2018.

AGRADECIMIENTOS

Deseo integrar un amplio agradecimiento al Posgrado en Estudios Organizacionales, a sus miembros docentes y personal administrativo que dentro del transcurso de la maestría me permitieron afianzar lazos de amistad y la confianza en torno a la investigación realizada.

Al CONACyT, por otorgarme la beca y los apoyos necesarios para la culminación del grado.

A mi director, el Dr. Roberto Javier Gutiérrez López, por su apoyo incondicional y gran tolerancia en la construcción y enfoque del trabajo. ¡Muchas Gracias!

A los diputados y diputadas, asesores y asesoras de la Cámara de Diputados, quienes me abrieron un espacio para llevar a cabo el proceso de trabajo de campo, por su cordialidad y enseñanza, gracias.

A la Dra. Magdalena Fresán Orozco, quien ha sido un gran ejemplo de valor y fortaleza que ha marcado mi vida con su sabiduría, apoyo y comprensión en mi desarrollo profesional.

A mis amigos y compañeros que dotan de sabiduría y guía mi formación, les agradezco comentarios y el apoyo que me brindaron para orientar mi trabajo.

A mi familia por su apoyo invaluable dentro de mi formación académica, ellos son el pilar fundamental de mi estructura profesional.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
Justificación	9
Alcances	11
Objetivo general de la investigación	12
Objetivos específicos	14
MARCO TEÓRICO- CONCEPTUAL	15
Aproximación a la organización	17
Efecto o impacto contextual	23
Enfoques teóricos pertinentes TC y EOP.	27
Interconexión teórica- práctica	34
Enfoque hacia la Participación Política de la mujer	38
Referentes asociados al análisis de género	43
Alineación de conceptos	54
Apartado metodológico: Modelos constructivos	55
Metodología utilizada	63
ESTUDIO DE CASO EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS	67
Antecedentes de la organización legislativa	67
Estructura normativa y funcional general de la organización	68
Identificación de la estructura del Pleno y de las Comisiones (estadística)	77
Comisión de Igualdad de Género	81
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECABADA	89
REFLEXIONES FINALES	116
REFERENCIAS	126

INTRODUCCIÓN

Actualmente la integración de un cuerpo homogéneo enfocado al análisis de las organizaciones es de suma importancia para atender las demandas emergentes en los contextos globalizantes caracterizados por el cambio y diversidad a partir de la influencia institucional en los marcos normativos, que va desde el plano económico, político, social y cultural. La relevancia del análisis reside en la injerencia y direccionalidad que las organizaciones otorgan a las demandas actuales, pues el enfoque organizacional permite vincular de forma integral estas demandas y realizar un bosquejo más profundo, a través de metodologías propias del fenómeno que permitan atender las demandas institucionales que se generan fuera de las organizaciones, ejemplo de ello es la exigencia de la democracia participativa, atención de la salud, integración de la igualdad de género, inmersión en el campo de la sustentabilidad, entre otras demandas actuales.

El presente trabajo integra un esfuerzo de comprensión sobre la organización legislativa con el fin de identificar las prácticas organizacionales que permiten o limitan la participación de la mujer; se analiza el fenómeno que produce la desigualdad de género dentro de la organización, a través del reconocimiento del problema empírico fortalecido y contrastado a partir del cuerpo teórico de la presente Idónea Comunicación de Resultados (ICR).

De ello, emana la inmersión a la temática que aborda la inclusión de la mujer en el plano organizacional de la legislación, en ello se encuentra un avance significativo, pues tuvo un avance destacable en proposición de leyes alternas a las políticamente correctas dentro de los esquemas de presupuestos y generación

de metodologías para sostener los avances que se fueron encauzando en el trabajo de la organización legislativa. El referente 'mujer' ha integrado cierta especulación en torno a su ingreso en el congreso, pues desde la cimentación de la paridad, el complejo organizacional ha podido dilucidar que su participación se hizo visible a través de instauración de reformas que permitían un enfoque propicio de desarrollo dentro de los comicios dando un referente prospero para que las éstas desencadenaran una ola más activa de participación dentro de la política mexicana.

Los avances se ven reflejados desde la intervención de la cuarta conferencia en Beijing en 1995 con la adopción de acuerdos enfocados a la instauración de una lógica transversal en relación con la Institucionalización de la Perspectiva de Género (IPG) dentro de los temas a tratar dentro de la organización. Lo anterior, propicio un impacto de reestructuración en la organización y abrió un panorama más certero de participación a la mujer, a través de la integración de un grupo de trabajo en materia de género. Es con esto que se ve integrada una comisión de trabajo de carácter especial en materia de género que da pauta para su instauración permanente en 1997, dentro de las comisiones de carácter ordinario por la relevancia del tema.

El proceso que se ha logrado consolidar en las diferentes legislaciones donde se ha visualizado la participación de la comisión responde a metodologías de trabajo, propuestas innovadoras, excelentes avances dentro del carácter discursivo que detona en torno a la materia de igualdad sustantiva de la mujer,

logrando entrelazar lazos de confianza y afianzar propuestas que permiten visualizar un proceso de consolidación de propuestas de una Legislatura a otra.

Aunque, la participación de la mujer se ha encontrado en algunos casos limitada, por cierta persistencia sistemática, observada en comportamientos adoptados por los integrantes de la organización, en torno a la adopción de medidas restrictivas que van desde la escasez de los recursos económicos y del apoyo de la bancada.

Es rescatable mencionar que éstas contrarrestan dichas medidas logrando consensos y apoyos de otras mujeres, olvidando en ocasiones la presión sistémica ejercida en torno a los colores pertenecientes de las banderas partidistas en las cuales pertenecen. La participación en tanto se ha impulsado dentro del recinto dentro de la lógica de la cuota logrando instaurar una lógica posterior, guiada hacia la paridad política; dichos mecanismos, se han visto limitados hasta cierto punto desde las prácticas que se observan en la limitación del acceso a los escaños, como ello, un ejemplo claro es el de las “juanitas” que consistía primordialmente en la nominación de una mujer dentro de las elecciones y una vez que se conseguía el escaño parlamentario se le concedía al suplente (hombre).

En la actualidad se han tomado medidas correspondientes a este hecho, pero esto perfila una de varias resistencias adoptadas por estructuras patriarcales que incurren recurrentemente en estrategias para limitar la actuación de la mujer dentro de la política y fomentar las prácticas que incurren en desigualdad de

género, donde se ve reflejado el discurso de la formación política limitada y escasa de las mujeres en los espacios. Entonces, ¿si nunca han estado, no deben estar? O sí se tiene que contrarrestar, será limitándolas más. Lo más adecuado, sería decir, que empoderar a las mujeres en estos espacios, es más fructífero, pues suelen dilucidar espectros más amplios de demandas sociales en torno a la ciudadanía, por haber sido en su momento un grupo excluido y relegado por bastante tiempo.

Denotar la desigualdad de género dentro de las prácticas organizacionales, pretende destacar la relevancia teórica del género, como categoría analítica e incluirla a la mesa de discusión formal en este campo de conocimiento llevado a cabo en México. Pues actualmente, el género como categoría de análisis, ha cobrado gran relevancia, demarcada en la instauración de una línea analítica, como lo es “la Institucionalización de la Perspectiva de Género(IPG)”, la cual se integra como un eje transversal en las reformas del estado, dando apertura de conocimientos con relevancia teórica dentro del campo político y, por ende, en el campo organizacional.

Dentro del cuerpo del trabajo se realiza un desglose importante en torno a la estructura organizacional de acuerdo a los postulados de Mintzberg (1999) para la caracterización de los procesos de la organización en los cuales, se logró visualizar y vincular la finalidad propia de la investigación percibiendo el impacto de las demandas sociales (desigualdad de género) dentro de los principales temas a tratar dentro de la agenda del estado, repercutiendo en el ajuste estructural,

señalando a su vez, las oportunidades que ha tenido y las restricciones que ha emanado tanto a nivel externo como interno sobre la participación de la mujer.

En el apartado del marco teórico-conceptual se identifica significativamente la importancia de la organización como objeto de estudio su relevancia, así mismo, contiene un entrecruce de ideas en torno los factores de incidencia de la participación política de la mujer (internos y externos) enfocados desde el reajuste de la estructura de la organización.

Se utilizó el referente conceptual de la Estructura de Oportunidad Política (EOP) y su enlace con la escuela contingente, logrando contrastar dos líneas de investigación dentro de los Estudios Críticos y la Ciencia Política, aproximando una explicación integral, enfocando teorizaciones sobre la demanda social dentro de la esfera política del Estado.

Se bosqueja el enfoque retomado de la participación política de la mujer y el enfoque de género al denotar su importancia actual dentro de los estudios de la organización, puntualizando lo que se entiende como práctica organizacional y su incidencia dentro de la búsqueda de desigualdades.

En el apartado metodológico, se vincula el constructivismo como base primordial y se hace alusión a la importancia retomada sobre la perspectiva histórica, ejemplificando con modelos constructivos emanados por los trabajos de estudiosos de la organización en base al diseño que nos ayudan a identificar la estructura y, con ello, se establece el interés hacia el individuo participe dentro de la organización.

En tanto, en el apartado del estudio de caso, se identifica el referente organizacional visualizando su estructura, los procesos y las prácticas que se reflejan en un primer momento de manera general y, posteriormente, de manera particular en una subunidad de trabajo de la organización.

Justificación

En la actualidad, es reconocido que el referente *género* ha integrado una extensa literatura que profundiza sobre su importancia en el campo organizacional, en todo caso, se incorpora como uno de los ejes significativos de este trabajo debido a la instauración de una lógica de actuación, en torno a la perspectiva de género, como un eje transversal en el trabajo legislativo e implementado dentro de un espectro amplio de la emanación de leyes, dando la apertura a grupos vulnerables, para exigir resultados propios .

En torno al trabajo se retoma a la complejidad como una base primordial dentro del sustento del trabajo, ya que como lo considera Etkin (2009:28) es “un enfoque que considera a la organización como un espacio donde coexisten orden y desorden, razón y sin razón, armonías y disonancias. Existen fuerzas que operan de modo complementario, pero también divergente y diferente.”

El enfoque antes mencionado, toma viabilidad para un análisis de la organización hacia las estructuras y procesos organizacionales, pues la participación como el accionar de la mujer en un campo divergente dentro de una estructura multicausal interfiere de manera significativa en el actuar organizacional y, por otra parte, donde se atiende la interferencia cultural como una línea

paradigmática constitutiva del individuo que permea la lógica de su accionar en el campo grupal y organizacional.

La instauración de una lógica discursiva como lo es la Institucionalización de la Perspectiva de Género (IPG) da pertinencia al campo organizacional para estudiar los cambios estructurales en su diseño base, pero el observar si este cambio logra cambios profundos y no solo discursivos permite develar la problemática que asocia la desigualdad en un campo tan complejo y paradigmático como lo es la arena política. De ello, se genera un referente asociado a la escuela contingente para permitir el análisis del impacto significativo que tuvo este referente dentro de la organización y complementado con el estudio de la Estructura de Oportunidad Política (EOP) que da el puntapié de la temática de género y refiere significativamente a la demanda causal y tendencial dentro de la organización.

La organización legislativa estudiada dentro de un enfoque organizacional entra en un estudio multicausal en concordancia con los procesos llevados a cabo y generados en torno a género, entreviendo la participación de la mujer disminuida o aumentada a partir del impacto en la estructura. Explicar dicho proceso es primordial para analizar los resultados del impacto de la integración de una línea de análisis que somete diversos temas que giran sobre el poder y la cultura, como las fuentes de explicación más aproximadas para integrar al género dentro de las temáticas.

Por lo tanto, la pertinencia de este trabajo dotará de una mayor capacidad para analizar los procesos históricos, el impacto estructural y observando la realidad histórica situada, considerando el carácter volátil y diverso, que generan canales de explicación referentes a la práctica organizacional, enfocados a la participación de la mujer como el primer referente, aportando ideas y expresando inquietudes que dotan de claridad a los fenómenos que ocurren hoy en día en las organizaciones que figuran como ejes guía en la instauración de lógicas actuales de pensamiento en atención a demandas contextuales. La desigualdad de género referente a la participación de la mujer puntualiza la atención en base a la corriente del *gender mainstreaming* e impactando con la adopción de medidas en torno a la transversalidad de la perspectiva de género en su marco normativo y regulatorio del estado.

Alcances

Cabe mencionar que esta aportación integra diversos focos de análisis y su entrecruce es significativo para explicar el fenómeno organizacional que vincula disonancias encontradas a partir del análisis histórico de la inclusión de la Perspectiva de Género (PG) y su carácter discursivo emanando la instauración de una Comisión encargada de la promoción y emanación de leyes en relación a la temática de Género e impulsando la participación y empoderamiento de las mujeres dentro del campo político.

Esta organización es entendida como un espacio de actuación que refleja ajustes significativos a partir de la alineación de lógicas propias y externas que permiten avances sobre ciertas materias de carácter muy general, pero a su vez

no trastocan los cimientos base del reconocimiento del Género como una temática actual.

Así mismo, cabe señalar que la postura de análisis es adoptada desde un cierto punto de vista focal por parte del investigador que puede ser nutrido y debatido para futuros análisis en torno a este fenómeno organizacional.

Objetivo general de la investigación

Realizar la reconstrucción histórica de un proceso de la desigualdad de género, ubicada en las practicas organizacionales¹, a partir de la identificación de la participación política de la mujer con la finalidad de conocer las oportunidades y limitaciones que tienen los actores (hombre/mujer) para tener participación 'activa' dentro del trabajo legislativo en la Cámara en General y, particularmente en la Comisión de Igualdad de Género.

Bajo un enfoque constructivista, se privilegia la perspectiva histórica referente incluso de la integración de la mujera través de la identificación de factores internos /externos y reconstruyendo un proceso de desigualdad.

Lo anterior conduce primordialmente a un evento que modifica la estructura organizacional, implantando una subunidad de trabajo atendiendo las desigualdades, siendo una unidad de atención a demandas externas y, por ende, siendo un parteaguas para focalizar y hacer más evidentes las prácticas

¹Se entiende como *práctica organizacional* al conjunto de procesos o rasgos organizacionales que nos permiten visualizar y explicar los comportamientos internos y externos en la organización, en este caso, asociados a el género.

organizacionales entorno a la participación de la mujer, debido a que es un campo prácticamente exclusivo en relación con el género.

En concordancia, a través del referente contingente se integra el análisis del impacto estructural de la organización a través del ambiente o contexto enlazando un concepto muy utilizado por la Ciencia Política, llamado la Estructura de Oportunidad Política (EOP), para poder enfatizar en el bosquejo histórico y la repercusión de dichos factores dentro de la Cámara de Diputados.

En este contexto, al situar a la organización se detallan los factores internos que dan pauta a la participación de la mujer y, con ello, se identificó si ha sido limitada o se ha visto restringida, puntualizando el accionar de los integrantes de la Comisión de Igualdad de Género dentro de la Cámara de Diputados permitiendo identificar problemas culturales y asociados al poder, presentando los rasgos del porqué de una conducción y participación somera de una comisión con un enfoque que podría ser muy enriquecedor para la resolución de bastantes problemas sociales actuales.

Pregunta central de la investigación:

¿Cuáles son las prácticas organizacionales que develan las oportunidades y limitaciones de la participación política de la mujer en la Cámara de Diputados?

El objetivo planteado se considera a partir de un marco de análisis con objetivos específicos que se denotan a continuación.

Objetivos específicos

Identificación de las coyunturas y medidas de actuación que favorezcan la participación de la mujer; así mismo, la identificación de los factores estructurales que permiten o limitan la participación política de la mujer. A continuación, se plantean algunas de las preguntas desarrollada a nivel externo e interno:

- a) Nivel Externo: ¿Cómo las coyunturas permiten la implicación de la mujer en el escenario legislativo?, ¿por qué se instauraron las cuotas?, ¿qué implicación tiene la paridad en la legislación?, ¿Cómo es el trabajo legislativo con perspectiva de género que se ha trabajado antes (trabajo de recolección documental) y, actualmente con el estudio de caso ¿Existen resistencias en cuanto a la implicación de la perspectiva de género?, de ser así, ¿de qué manera logran enfrentar las resistencias?
- b) Nivel Interno: ¿Qué barreras de participación tienen las mujeres dentro de la Cámara de Diputados? Y, ¿qué efectos tienen estas barreras en el trabajo encabezado por mujeres dentro de las comisiones?, ¿existen patrones culturales que limiten la participación de la mujer individual, grupal u organizacionalmente?

Las preguntas anteriores integran un espectro amplio de análisis, por lo cual se hizo una segmentación desde lo general hasta lo particular, para poder llevar a cabo la investigación y se identificó un grupo de preguntas que nos permitiera trazar una línea causal del trabajo.

MARCO TEÓRICO- CONCEPTUAL

El referente teórico en el presente escrito será la construcción sintética, elaborada y estructurada con la finalidad de caracterizar el fenómeno de estudio en este trabajo; por lo tanto, se hace alusión a percepciones sobre el contexto en tanto a su historicidad organizacional para integrar un panorama que nos ayude a entender el proceso de integración de una subunidad de trabajo que integra el Género, como temática especial en una de las comisiones dentro del campo legislativo. De esta manera, se sustenta con el referente constructivo, coadyuvando a la identificación de los alcances y limitaciones que tienen mujeres y los hombres en el campo de acción dentro de la legislación, particularmente en la materia de género.

Con la finalidad de realizar una aproximación sobre la complejidad del trabajo legislativo y sobre la actuación de los agentes organizacionales, principalmente el de la mujer, por ser el referente eje que encausa el análisis de las desigualdades de género reflejado en las prácticas organizacionales.

De esta manera se retomó el referente de la Escuela de la Contingencia, que integra la referencia a la complejidad, como eje de análisis del fenómeno de la organización para describir el contexto histórico con los acontecimientos que tuvieron repercusiones para la inclusión de nuevas demandas a la arena legislativa y que generaron una alineación de objetivos a través de la estructura organizacional.

En tanto, se refleja un entrecruce con la Ciencia Política al integrar el análisis de las Estructuras de Oportunidad Política (EOP) que, si bien, son manejadas en los casos del surgimiento de los movimientos sociales, en este caso, nos permite contrastar la historicidad y el entorno para coadyuvar con los referentes de la contingencia permitiendo el entrecruce teórico que da cuenta de la inclusión de una demanda activa pertinente que en los últimos años ha cobrado relevancia significativa, esta es la inclusión de la Perspectiva de Género (PG) por ser un referente de reivindicación de derechos enfocado a la búsqueda de la igualdad. En tanto, las posturas utilizadas se vinculan al enfoque del diseño como guía tomándolo como una base que permita delimitar el estudio hacia los referentes más importantes en cuestión de la legislación en materia de género.

El trabajo refleja la relevancia de la legislación en materia de género y algunos de los porqués de la direccionalidad de la legislación de hombres y mujeres. Con todo ello, se integra a la estructura con el referente de la contingencia para dotar al análisis de la organización de una secuencia lógica y perfectamente acoplada al campo político y, aunque este referente solo fue utilizado en el análisis de empresas privadas, si bien el entrecruce de la Escuela de la Contingencia y la EOP, genera un acorde perfecto para la explicación de los impactos estructurales que dan pauta y relevancia a la apertura de un nuevo grupo de agentes que se implican en la arena política como lo son las feministas de la época, encauzando un nuevo rumbo sobre la emanación de leyes, pero así mismo permitiendo identificar nuevas formas de entender a la organización legislativa.

Aproximación a la organización

Para internalizarnos sobre la investigación que compete a este texto, será de vital importancia señalar que la organización es nuestro objeto de estudio y, por lo tanto, definirla para tener una mayor comprensión sobre qué es y, posteriormente, señalar la importancia de estudiar a este objeto de estudio. Refiero a lo anterior, debido a que se podrían creer irrelevantes mencionar estas acepciones, pero quiero señalar que referirlas dará sentido a lo que se estudia en un primer momento.

Es indudable que la subjetividad propia del individuo incide en lo que escucha, lee o escribe, permitiendo el entendimiento de la realidad y de su propia percepción del mundo; entender lo anterior, genera una base primordial para nuestra investigación porque no todos vivimos la realidad de la misma manera. Por tal, puedo hacer alusión a que dichas subjetividades construyen y reconstruyen a una organización y, de ahí la importancia del agente organizacional como guía dentro de la organización e intereses. Es de esta manera no se puede hablar de organización sin hablar de individuos y viceversa, porque es un objeto de análisis abierto donde confluye en la integración de diversos elementos que, a partir de diversos postulados teóricos, nos podrán ayudar a analizar las diversas realidades de ésta y que todas ellas, a su vez, son una misma.

En tanto una organización puede ser definida como:

“Una colectividad con unos límites relativamente identificables, un orden normativo, rangos de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de pertenencia coordinados; esta colectividad existe de manera relativamente continua en un medio y se embarca en actividades que están relacionadas, por lo general, con un conjunto de objetivos.” (Hall, 1996:33)

Así mismo, Arellano y Cabrero (1992: 9), la identifican como:

“(…) un foro de luchas de poder entre individuos y grupos (…) lo natural en el ser humano es la búsqueda de objetivos personales y de grupo, y la conservación de espacios de poder; las funciones, las responsabilidades y las decisiones estarán irremediamente permeadas por esta racionalidad que se constituye en el motor de la acción en las organizaciones y en la esencia misma de la motivación.”

En todo caso, las organizaciones según las definiciones anteriores se pueden identificar con rasgos funcionales y políticos, lo cual nos ayuda a referir a las prácticas organizacionales que nos pueden llevar a estudios significativos de poder, cultura, entre otros temas relevantes sobre los Estudios Organizacionales (EO) y, a su vez, se denota algunas otras definiciones que tienen un carácter

integral² que nos permite visualizar un espectro más amplio de lo que es la organización.

Por lo tanto, al hablar de la organización se hace referencia al colectivo, a la interacción y los espacios socio-dinámicos que permiten la actuación tanto del individuo como del colectivo. Es de esta manera que el colectivo social, así como la interacción entre los individuos y grupos, nos permiten establecer los marcos de

² La organización definida por Pacheco (2014:9) “ente social (creatura y creador de relaciones sociales) complejo y contradictorio, en donde conviven dos mundos: el mundo compuesto por lo material y cuantitativo (el de las “cosas”) y el inframundo constituido por los significados y sentidos que los actores organizacionales le otorgan a “las cosas” (el de los “significados”), en donde tiene lugar un conjunto de procesos de transformación material de insumos (materias primas, energía e Información) en satisfactores sociales (bienes o servicios), y de sentidos, orientados ambos, al logro de los objetivos mediados por lo proyectos de vida de los actores organizacionales, todo ello como resultado de relaciones sociales de dos tipos: las palpables (normadas) y las profundas (subjetivadas), que tienen lugar entre los actores organizacionales (tanto internos: trabajadores, directivos, dueños, como externos: clientes-usuarios, proveedores, competidores, Gobierno, Sociedad), y soportados (procesos, objetivos y relaciones sociales) en el espacio y el tiempo en estructuras y culturas organizacionales específicas, cuya dinámica se encuentra determinada por el devenir en el tiempo de sus “usos y costumbres”, y por el ambiente socioeconómico y político en donde se mueve la organización (culturas locales, mercados, políticas públicas, etc.).”

relaciones sociales que dan sentido a los marcos normativos y subjetivos que permitirán, hasta cierto punto, la discrecionalidad de los actores o a su vez, la limitación de la acción de estos.

Es evidente que los procesos dinámicos que permiten la acción individual y grupal, inmiscuyen a la cultura como un referente transversal que rige los comportamientos, confluyendo en ello diversos intereses que asumirán sentido organizacional en el develar del desenvolvimiento de éstos para la coexistencia de los objetivos de la organización.

El análisis brinda una discusión en torno al individuo, al grupo y, por tal, a la organización dentro de un contexto globalizante, donde el dinamismo se sustenta como el eje rector de las necesidades a cumplirse dentro de la organización. Y, por tal, el papel institucional recobra un sentido tan amplio y emergente con vinculación bidireccional en atención a las demandas.

De tal forma, estudiar lo anterior denota gran importancia debido que la organización juega un eje fundamental en la vida en sociedad como se ha denotado por clásicos como Etzioni (1986:1)³, pues las organizaciones como objetos de estudio permiten entrelazar análisis importantes para el conocimiento

³Denota que el valor de la organización reside en que “nacemos dentro de organizaciones, somos educados por ellas y la mayor parte de nosotros consumimos buena parte de nuestra vida trabajando para organizaciones. Empleamos gran parte de nuestro tiempo libre gastando, jugando y rezando en organizaciones. La gran mayoría de nosotros morimos dentro de una organización, cuando llegue el día del entierro la organización más grande de todas –el Estado-deberá otorgar su permiso oficial”.

del funcionamiento del ciclo social. Por tanto, los estudios organizacionales, nos permiten observar un enfoque constructivista del objeto de estudio, permitiendo una serie de interpretaciones que darán sentido de lo que se realiza dentro de la organización a través de la relación interdisciplinaria.

Aunque es destacable que, no existe una conciliación de las definiciones, pero esto apunta a la significación propia del autor, al inmiscuir su propia racionalidad y subjetividad dentro del análisis organizacional. Con ello, Jo Hatch (1997), refiere un enfoque que atañe solamente a la Teoría de la Organización como explicación de su análisis, a partir de la perspectiva integral que incluye la visión clásica, moderna, simbólica-interpretativa, y posmoderna. Por otra parte, Ibarra (2006), hace mención a los EO “como campo de conocimiento dedicado al análisis de las formas de organización y a las acciones”. Aunado a lo anterior, se integra la definición de González (2014:49) afirmando que los estudios organizacionales:

“no son un cuerpo de conocimiento que busque una teoría universal que ilumine los procesos y las acciones de los actores, sino conocer y comprender las pluri-racionalidades que no sólo se encuentran en las empresas sino en toda organización. De ahí que sea conveniente llamarlos un campo de conocimiento más que una ciencia o disciplina coherentemente estructurada.”

Por lo tanto, los Estudios Organizacionales (EO), bajo el criterio del presente trabajo serán las construcciones entendidas en el marco histórico determinado de la organización con un enfoque que permita reflexionar sobre las realidades

imperantes y entenderlas a través de esta consecución de constructos teóricos. Es así que, al asumir a los EO, a partir de la reinterpretación de las definiciones antes señaladas, se entiende como:

“Una interconexión compleja de disciplinas, que permite el análisis de realidades volátiles dentro y fuera de las organizaciones, a partir del ejercicio de focalizar problemáticas que permitan entender cómo se desenvuelven dichas organizaciones dentro de las multidimensiones por las que puede ser entendida la organización.”

Acordé a lo anterior, el objetivo primordial de los EO será entender a las organizaciones, siempre y cuando se haga un respectivo uso de los aspectos teóricos que permitan el análisis del contexto histórico perteneciente a la época, puesto que es ahí donde se atañe al estudio organizacional.

Por lo tanto, los investigadores tendrán una tarea ardua para lograr avances significativos dentro del marco de estudio de las organizaciones, entre ellos se identifican Clegg y Hardy citado en De la Rosa (2002)⁴, segmentando

⁴ Las principales líneas de análisis de los EO “(...) han acogido una buena parte de los diversos nuevos enfoques bajo los cuales se estudian a las organizaciones, siendo Cultura en las Organizaciones, Análisis Transcultural, Ambigüedad Organizativa, Nuevo Institucionalismo, Poder en las Organizaciones, Ecología Organizacional, Aprendizaje Organizacional, Cambio Organizacional, Análisis Posmoderno de las Organizaciones y Organizaciones Postmodernas los más relevantes.”

propriadamente los campos de conocimiento que coadyuvan a los EO; Gerardhi (2002) y Marta Lamas (1986), integrando la dimensión del estudio de Género constatan que la dicha dimensión debe ser estudiado desde un enfoque de los EO para enriquecer y proponer avances promisorios en esa área de estudio, como lo puede ser el reconocimiento de las prácticas organizacionales que reconocen y esclarecen las desigualdades de género, permitiendo la identificación de las estructuras de género supuestamente dotadas de cierta neutralidad, pero que en su quehacer cotidiano se entienden como espacios de actuación donde sigue permeando una desigualdad a nivel práctico y trabajado a nivel discursivo.

Efecto o impacto contextual

La incidencia de la globalización resulta un eje preponderante y articulador para entender las dinámicas que se producen dentro de las organizaciones, a través del análisis del entorno donde éstas confluyen activamente generando y adoptando soluciones, acuerdos o resoluciones eficientes para mitigar las disonancias públicas. De hecho, Giménez (2000:27) hace hincapié a lo anterior al mencionar que “la implicación de Estados-Naciones en la conformación de movimientos que permitan la opinión pública (...) infieren en el curso de las acciones de los países que retoman las acciones en torno a ello.”

A partir de ello, el análisis del contexto, asociado a la globalización resulta relevante en el estudio de la organización legislativa por los acuerdos internacionales asumidos por México sobre la Institucionalización de la Perspectiva de Género con un impulso de las posturas feministas en aras de búsqueda de justicia y reivindicación social emanada desde 1970. De igual

manera, se participaba en un entorno incierto carente de legitimidad democrática, por lo tanto, en el país se integran ciertas demandas sobre noticias de tendencia actual que fortalezcan el discurso democrático.

Aunque cabe destacar que estas tendencias resaltan la falta de visión crítica sobre las repercusiones de éstas dentro de los entornos organizacionales y su impacto dentro de las mismas, por lo tanto, será primordial el análisis a partir de la práctica que implique cambios identificando sí el carácter globalizante-establecido en el discurso- fue asimilado por la organización y sí éste ha influido dentro de la organización en su estructura y en la conducción de sus acciones para poder entender el impacto verdadero de las tendencias dentro de un esquema controlado, generando modelos de impacto que nos permitan moldear prospectivamente los escenarios promisorios de dichos cambios tendenciales.

Es necesario, por lo tanto, enlazar una parte al bosquejo de un fenómeno discursivo, debido a que bastantes cambios, generalmente se abarcan con profundidad en el discurso y no en la práctica. Con ello, una de las principales metas de los análisis de esta índole, será la consolidación de sentimientos culturales que puedan generar un entrelazamiento de culturas en aras de la búsqueda de pertenencia connotando un sentimiento común. Y, como lo menciona Giddens en consonancia con Beck (1992) citado en Giménez (2000), “lo que nos une globalmente es un sentimiento común de riesgo”, pero dicha necesidad no constituye un referente significativo para formar cohesiones ideológicas de los estados donde se vea inmerso un proceso de institucionalización de cierta

temática. Así mismo, Tomlinson (1996:78-79) en Vargas, (2006:30-31), hace referencia a que:

“(...) el hecho de compartir un sentimiento (casi difuso) de ansiedad o de temor frente a riesgos (...) resulta insuficiente para generar la experiencia de un nosotros global (...) se requiere de una comunidad más fuerte y positiva, que sólo puede ser la que se define en términos simbólicos- culturales.”

No obstante, la inmersión de impacto del valor cultural desde lo global hacia lo institucional permeando a lo organizacional, grupal e individual, se logra identificar a través de la asimilación y apropiación de los mensajes impuestos e incursionados en los Estados-Nacionales a través de los *mass media* (medios de comunicación masivos), ya que dichos mensajes “(...) son efectivamente, globales, pero su apropiación adquiere siempre un sentido localmente contextualizado” como lo denota Vargas (2000:33).

Dicho de esta manera, la globalización de la cultura se entiende más por los fines económicos y conllevan cierto sentido de apropiación, pero tienen efectos significativos dentro de la subjetividad e interpretación local. Aunque bien, lo menciona Giménez (2000:35) “Los organismos internacionales toman en cuenta los intereses globales sólo en la medida en que no amenacen el *status quo* y las disimetrías de poder en el seno del sistema de Estados- nacionales”. Es por ello que, como lo menciona Martínez, 1999 en Vargas (2006:84);

“(...) el desafío de la globalización no es (...) encontrar las reglas y las instituciones de una governace mejor – local, regional, nacional y global- (...) es más bien, para promover los recursos comunitarios (...) para asegurar que la globalización trabaja para la gente (...).”

En tanto, la globalización -como proceso- de interconexión de intereses, es donde tienen lugar las instituciones, organizaciones monotemáticas y movimientos sociales, las cuales permean de ideologías significativas que permiten su implicación en los contextos nacionales y, como lo menciona Vargas (2006:84), “ha estimulado la movilización política de los grupos y comunidades oprimidas que han estado previamente subordinadas y marginadas.”

Actualmente, diversas cuestiones a tratar en torno al dinamismo del contexto, generan análisis e identificación de enfoques característicos provenientes de las nuevas ideologías en torno al mercado o a diversas cuestiones que resuenan en los horizontes de las elites, lo cual permite visualizar implicaciones subjetivas de acuerdo a sus intereses.

Por lo tanto, la propuesta entablada en este documento tiene lugar en la codificación de los discursos que si bien, no mencionan la palabra discurso, permite entrever el carácter discursivo en torno al bienestar a través de la instauración de nuevas lógicas y de su conducción en las organizaciones donde se implanta y, con ello, entender si en realidad se logra identificar algún impacto significativo dentro de la práctica local en contextos globales.

Enfoques teóricos pertinentes TC y EOP.

Para caracterizar a la organización en torno a la legislación de género, se debe entender la existencia de este como un fenómeno al acercarnos a nuestro objeto de estudio y con ello, se parte de un enfoque constructivista que permite ir entrelazando que el fenómeno organizacional no está ahí de la nada, sino que este es producido a partir de diversos efectos causales en la organización generados por el contexto.

Así mismo, se logra develar al sujeto activo en el proceso de construcción del fenómeno y el producto emanado, generando direccionalidades diversas en los cursos instauración de la legislación actual. En este sentido, el enfoque de estudio se sitúa en la legislación en materia de género para entender su construcción, a través de diversos canales participación de los actores (hombres y mujeres) inmersos en ésta para aproximarnos a percepciones sobre la dirección en torno a legislación y, en tanto, al sujeto participante como hombre o mujer que está sujeto a diversas interconexiones de índole (organizacional, grupal, subgrupal e individual).

Los acontecimientos situacionales- en cuanto al contexto- permiten integrar un acercamiento sobre la marcha de la legislación tanto a nivel de la subunidad de trabajo, como de manera individual -en el caso de la actuación de los hombres y mujeres- sobre las limitantes y oportunidades, así mismo como las estrategias que emana trabajar en legislación y, en particular, en materia de género.

Por lo tanto, es de suma relevancia, integrar la guía de las investigaciones actuales sobre la organización y su estructuración; así mismo de las diversas formas en las que interactúan o se vinculan a través de los años. Es por ello que, en el presente capítulo, es significativo hacer alusión a los referentes que dan luz a los estudios de la organización para visibilizar la participación de la ésta en los macro-sistemas institucionalizados- refiriendo al contexto- como objetos de estudios permisibles de análisis sobre sus estructuras funcionales, pero con el aliciente de la incursión del género en comparecencia de los estudios actuales de la organización.

En concordancia con lo anterior, se hace alusión a los referentes de Administración Científica que marca la línea de investigaciones en torno a la eficiencia de la organización en torno a la producción, para apuntalar y visibilizar la visión funcional de la organización en los marcos de referencia anteriores. A partir de ello, se incluye la Teoría de la Contingencia como punto de partida que permitió la sucesión de investigaciones sobre las formas organizacionales o estructuras que implican nuevos referentes para su análisis; y, por tanto, caracterizar la forma de incursión de la legislación a partir de retomar la categoría de género como referente de estudio para la investigación de los estudios organizacionales.

Lo anterior, implica el análisis de la organización a partir de marcos teóricos sobre la organización como objeto de estudio a partir de la integración y aceptación de la complejidad, ya no como un referente a reducirse, sino apuntala a la aceptación de ésta en los entornos diversos y cambiantes en los que se ve envuelta la organización.

Al investigar a la organización y sus procesos, se atañe al análisis de la conformación de estructuras de la organización en búsqueda de legitimidad de las acciones retomadas por éstas, a través de la situación o realidad histórica de la organización, la cual será guiada a través de diversos intereses para dar respuestas a las diferentes necesidades de la realidad organizacional.

Con ello, se integra como ejemplo, el modo de conceptualizar el trabajo y la transición a lo largo del tiempo como creadores de las realidades sociales. Pues, como lo refiere Prieto (2011:456- 465) “El trabajo es el vínculo social, la actividad que conecta unos individuos con otros y conectándolos crean la sociedad (...) la realidad social, produce nuevas teorizaciones sociales o modifica sustancialmente planteamientos anteriores.”

Por lo tanto, al referir a la transición situacional de la forma de investigar a la organización se sitúa como parteaguas a las investigaciones realizadas desde los postulados clásicos de Taylor y Ford; así como a los denotados en la teoría de la burocracia denotada por Weber. Los primeros estudios de la administración científica del trabajo denotan el carácter funcional al integrar la visión mecanicista del trabajo como guía de la organización en torno a la eficiencia, se encuentra la aportación de Raymond, Snow y Pfeffer (1974:245) al vincular a Taylor con su idea de racionalidad del trabajo en torno a la eficiencia y desempeño de la producción, con el establecimiento del principio del one best way; así mismo, al incluir a Weber en sus anotaciones, al indicar la identificación de las estructuras burocráticas y la consciencia de las disfunciones de éstas que impactan en sus procesos. Así mismo, alusión Marín y Cuartas (2014:156), identifica a la

Administración Científica del Trabajo como parteaguas de análisis de las estructuras organizacionales que identifica a Fayol como uno de los referentes primordiales ya que clarifica los elementos estructurales de integración de la producción; y a su vez, al referir a los postulados burocráticos de Weber (1947), con el establecimiento de la comprensión de las unidades organizacionales, estableciendo un modelo ideal para la eficiencia de las organizaciones.

En tanto, la intromisión de la Teoría de la Contingencia marca una pauta de análisis de estudios referentes a los factores contingentes que afectan a la estructura denotando a las estructuras de acuerdo a su forma mecánica y orgánica⁵ (Burns y Stalker, 1961 en Marín y Cuartas, 2014:156); el grado de diferenciación e integración acorde al ambiente (Lawrence y Lorsch, 1967 en Zapata, 2014:130) y, como lo mencionan Raymond, Snow y Pfeffer (1974:248) el argumento general infiere a que las estructuras burocráticas inhiben la capacidad de la organización para percibir y adaptarse a los rápidos cambios ambientales. También Marín y Cuartas (2014:165) señalaron las investigaciones del Grupo Aston, quienes caracterizaron diferentes variables de diseño de las organizaciones como la especialización, la diferenciación, la formalización y la centralización. Y a su vez, existe la intromisión de la tecnología postulada por Woodward como una variable importante de la organización que determinaba la estructuración; así mismo, el autor menciona que autores como Thompson (1967) y Perrow (1967), “(...) argumentaron que la tecnología se constituye en un imperativo del diseño organizacional.”

⁵Según Burns y Stalker (1961) La estructura de la organización se puede caracterizar por su forma mecánica que se caracteriza por alta estandarización, formalización, especialización y son centralizadas; y, por otra parte, su forma orgánica que indica que existe baja formalización y especialización, son descentralizadas

Por otra parte, Blau (1970), introduce la variable de “tamaño”, a partir de la forma estructural concluyendo que a medida del crecimiento de la organización habrá una mayor presión hacia la diferenciación.⁶ Y, a su vez, Chandler (1962) considerando que “la estructura sigue a la estrategia”, al analizar los impactos ambientales que pueden provocar un rediseño estructural.

Así, se desdeñan otras cuestiones abordadas por la teoría de la contingencia, fueron los postulados de Galbraith (1973, 1977), en cuanto a la organización como una red de procesamiento de información, a partir de la incertidumbre del entorno y las tareas, se plantea que se generarán una serie de estrategias para dicho procesamiento; y, Pfeffer y Salancik (1978) coadyuvan en relación a que el entorno tiene un impacto en la distribución del poder y el control.

En tanto, la escuela de la contingencia permite asimilar la forma por la cual los postulados que indican que la estructura de la organización es uno de los referentes primordiales de análisis porque a través del ajuste y las formas que toma de acuerdo a la organización se podrá inferir en referentes significativos de los estudios de la organización de la que se hable. Con ello, Zapata (2014:1), afirma que “(...) no existe una mejor forma de organización, sino que la más apropiada depende de la naturaleza de factores contextuales internos y externos, y de su ajuste con las variables de la organización”.

Así mismo (Donaldson, 2001 en Marín y Cuartas, 2014:154), hace mención a “no existe una única manera de configurar la estructura organizacional, pues su

⁶ Ibid, p. 158

diseño depende de la influencia de distintos factores contingentes como lo son el ambiente y la estrategia.”

Es así que aquí se denotaron las ideas centrales en torno a la estructura y ambiente para que se visualizará y analizará, cómo ante los factores contingentes las variables estructurales se acoplarán en búsqueda de la eficiencia organizacional, aunque cabe mencionar que como el trabajo dota de la capacidad de caracterizar a la organización y su funcionamiento se retoma este referente para integrar los ajustes respectivos emanados por el entorno que implican que la organización ante tales demandas genere nuevas subunidades de trabajo que guíen y permitan la integración de nuevas líneas de acción en búsqueda de legitimidad. Con ello, se parte desde la postura de que la estructura se alinea en co-relación al entorno y con ello, genera nuevas unidades de trabajo, pero solamente de forma funcional y, no de manera interna.

Para fines propios del trabajo se integra el concepto de Estructura de Oportunidad Política para indicar los factores que influyen como oportunidades o limitantes críticas dentro del entorno político a favor de la integración de las demandas sociales favoreciendo la consecución de objetivos clave para el desarrollo de líneas de acción en torno a la organización estudiada.

Es por ello que, esto se asume como influencia superficial en la adopción de medidas que son retomadas por la organización para cumplir con los objetivos o acuerdos. Al inicio del texto se indicará su entrecruce con la escuela de la contingencia ya que aporta el enfoque estructural aunado al estudio del diseño

que nos permite ahondar en aspectos clave donde se sitúan la normatividad y, a su vez, la práctica dentro de la estructura que da cuenta de las limitantes en el campo de acción y, de ello, emana su direccionalidad del enfoque del trabajo abordado dentro de la organización.

De acuerdo a Tarrow (1997) la EOP puede identificarse desde el plano estructural e influencia a partir de la inferencia de tendencias de apertura del sistema político, donde tiene lugar la institucionalización de la perspectiva de género y, en segundo lugar, la alineación de élites que defienden determinadas líneas políticas, con la demarcación de enclaves o mecanismos que influyen en las reglas, en ello atendiendo la búsqueda de la paridad política e interpelación de mecanismos para lograrla.

La adopción del plano estructural es el parteaguas para entender el desarrollo de la acción colectiva generada en aras de la igualdad que denote o demarque un factor clave con prevalencia, no solo discursivo, sino también en la acción. Aunque suena recurrente, la adopción de esta postura solamente es meramente descriptiva para integrar los referentes que favorecen el cambio dentro de la legislación en aras de motivación de otorgar a la mujer un papel activo y de la legislación en materia de género.

Aunque se denota de una vez, la preeminencia de la postura que como lo denota la EOP dentro de su significado, ya que las coyunturas críticas dentro del entorno político permiten o limitan de acuerdo al contexto donde se ven reflejadas. Pues si bien, es de reconocer que como la globalización lo denota, estas

estructuras de oportunidad dependerán íntegramente de las lógicas de acción a favor de materializar el hecho del cambio significativo que se denota dentro de los procesos de cambios estructurales y los productos emanados.

Interconexión teórica- práctica

Como ejes de la Estructura de Oportunidad Política (EOP), se entienden diversas coyunturas que dan paso al establecimiento de nuevas demandas en materia de igualdad que datan desde el proceso de transición democrática de 1988, que denota cambios significativos al romper con el establecimiento de la postura hegemónica de un partido, permitiendo a esta organización la integración de nuevos procesos de reformas y la conformación de grupos de trabajo (comisiones), así como la injerencia de nuevos grupos parlamentarios, para intervenir dentro de la organización.

Cabe rescatar la influencia en la variable organizacional de acuerdo a un enfoque sobre la movilización de recursos, la cual nos permite reconocer cuatro factores clave, éstos son:

“(…) miembros, ésta constituye una variable importante, pues reconoce el papel de los antecedentes individuales o variables psicológicas donde se integran y organizan personas de una comunidad minoritaria (...) la estructura de incentivos solidarios, es una variable primordial, pues consiste en un gran número de beneficios interpersonales que proveen la fuerza que motiva la participación en estos grupos, reconociendo que esta estructura sólida garantiza la organización (...) las redes de comunicación, la organización establecida de la población agraviada

también constituye una red de comunicación o infraestructura, que amplía, agiliza y extiende el movimiento, reconociendo la dinámica comunicativa que subyace en los procesos organizacionales y el papel tan importante que juegan en la movilización de la acción colectiva (...) líderes, son fundamentales en la integración al movimiento, pues “la estructura de oportunidades y el descontento extendido para transformarse en un movimiento social requieren dirección y coordinación” (McAdam, 1985: 47).

De esta manera, la EOP constituye un marco firme que nos permite contextualizar a grandes rasgos un enfoque situacional que permite entender cómo se detona la acción política del colectivo en relación a la referencia contingencial, entendiendo el efecto o impacto que se genera en la estructura de la organización, ajustando y rediseñando su trabajo, a través de la inmersión de nuevas unidades de trabajo que permitan la atención adecuada a las demandas de contextuales.

Por tal, el contexto, integra gran relevancia, al dar pauta a lo institucional para la inmersión de la organización en demandas asociadas a la temática de género, no sólo dentro de esta organización sino como un eje transversal dentro de las políticas públicas emanadas por el gobierno.

Es con ello que, se identifica la inclusión de la institucionalización de la perspectiva de género en México que refiere desde 1980 y, a nivel mundial, en 1995 con la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, realizada en Beijing, tuvo un efecto significativo dentro de la organización pues a solo dos años de esta

conferencia a nivel internacional, es cuando en la Cámara de Diputados, se instaura una Comisión Especial de Asuntos de la Equidad entre los Géneros en 1997. Y, posteriormente es regulada e integrada como una Comisión Ordinaria de “Equidad y Género” en 1999, que tenía como eje rector la colaboración y coordinación con otras comisiones para que el trabajo legislativo integrará políticas bajo la perspectiva de género.

Así mismo, el marco regulatorio que introduce un factor favorable para la incrustación de la mujer dentro del terreno legislativo se incursiona dentro del COFIPE, el cual incorpora un marco regulatorio en torno a la cuota paritaria, en relación al lado cuantitativo de la integración de la mujer a los escaños parlamentarios y, con ello, en el año de 1997 es cuando se establece dicho marco regulatorio pero que carecía de sustento jurídico para su aplicación. Es en tanto que, hasta el año 2002, se estableció por primera vez, un marco que si tenía sanciones jurídicas para los grupos parlamentarios que no integrarán al menos en una partida de tres al menos a una postulación del género diferente y, por tanto, se genera una mayor apertura para la participación de la mujer dentro de los espacios organizacionales.

El análisis de la estructura es significativo porque coadyuva en la identificación de puntos críticos y explicación de la existencia de ciertos enfoques o demandas hacia ciertas líneas o posturas. Al integrar dicho análisis y el enfoque característico de género, se resalta la importancia de develar los sesgos más importantes de la adopción del concepto de estructuras generalizadas como lo

denota Acker (1992). Logrando denotar la demarcación de los estudios de la Teoría de la organización con incidencia a un género neutro.

No es hasta la intromisión de la postura feminista dentro de los estudios de organizaciones que enfocaban a la participación activa de la mujer en la esfera del trabajo y donde se sitúa un espacio determinado y estructurado en torno a la generalización de género. Y, ¿qué es esto?, se identifican en las estructuras a partir de los procesos y generan repercusiones para cierto género. Ya que como lo señala Acker (1992:251) “(...) los procesos generalizados implican que las ventajas y desventajas, explotación y control, acción y emoción, significado e identidad cuentan con un patrón, definido en términos de la distinción entre femenino y masculino, feminidad y masculinidad”.

Por lo tanto, vincular a la estructura como uno de los referentes de análisis, nos podrá dotar de información para visualizar qué tanto se ha avanzado en torno a género, todo ello a través de sus singularidades en los procesos de construcción de unidades de trabajo, de asignación de puestos y de la direccionalidad de la ley en torno a género. Es en tanto, de suma relevancia señalar, que esta organización ha atendido a cambios contextuales que posiblemente han demarcado la atención a demandas de la sociedad en confluencia al cambio, pero que se ha visto como un avance promisorio y no regresivo, para la obtención de legitimidad en los nuevos contextos globalizantes que institucionalizan pautas de conducción a través de acuerdos y de la adopción de estos en la búsqueda de la subsistencia o eficiencia.

Enfoque hacia la Participación Política de la mujer

El presente texto evoca, al término participación política de la mujer en términos de igualdad sustantiva que se refleja en el hecho de una mayor participación de la mujer materializada en hechos y acciones afirmativas para la consecución de la representación efectiva de ésta dentro de los espacios estructurales.

Para ello, Lois y Diz (2006:38) señalan aspectos importantes en torno a la mujer y “la representación descriptiva vinculando la correspondencia entre representante y representado en cuanto al hecho comparado de ciertas características o cualidades. Se espera que (...) promueva la adecuada representación de los electores (...) con los intereses de las mujeres.”

Es un hecho que la participación de la mujer se ve truncada por diversas causas de índole tanto internas como externas, debidas a que las expectativas que se tienen en torno a la actuación de las mujeres en los escenarios. El deber ser de la representación tiene diversos factores explicativos que tienen incidencia en las desigualdades percibidas en el campo político por la ausencia de las mujeres en esta esfera, por ello las medidas retomadas para la reivindicación y justicia social destacadas en los aportes feministas.

Pero qué es esta participación, como lo denota Verba, Schlozman y Brady (1995) en Vidal (2014:91) es entendida como "una actividad que se realiza sin amenaza o coerción o promesa de compensación económica y que tiene el propósito o efecto de influenciar lo que los gobiernos hacen.”

La participación de la mujer dentro de los espacios políticos ha sido nublada por la destacada presencia de las estructuras patriarcales que imbricaban dentro de los ejes de inserción o exclusión de cierto género para el desarrollo de sus habilidades en ciertas áreas en base a los roles de género que la cultura perpetuaba dentro de los sistemas y, que si bien actualmente, han tenido una apertura al cambio, se puede identificar que no se han superado en su totalidad por la asignación de ciertas tareas a un género exclusivo sino también por la visibilización de las medidas que se han tenido que tomar en cuestión de reestructuración normativa para tratamiento contra las desigualdades estructurales que todavía están inmersas en los contextos políticos.

Es con ello que, anteriormente, se indica el concepto de Estructura de Oportunidad Política para develar los factores a nivel sistemático (externo) que eventualmente tienen repercusiones en la implicación de la mujer en los escenarios de actuación legislativo. Estos reflejan los hechos materializados de las acciones que motivan una mayor participación de la mujer en la esfera pública. Pero al adentrarnos en materia de lo que se propone la investigación, será importante develar lo que para fines del presente texto se entiende como participación activa, para visualizar dentro de este las oportunidades y limitantes que tienen éstas en el campo de acción para tener una representación en los espacios de decisión.

Dentro de los factores internos que explican la participación política efectiva de la mujer será relevante diferenciar dos fundamentales, los cuales son los factores de oferta y demandade Norris (2007) dentro del marco del comportamiento en los

procesos de actuación en el trabajo político. Cabe destacar que estos los referencia a grandes rasgos para caracterizar el factor individual y de asociación como los más relevantes para explicar la participación en torno a la base primordial que siempre juega un papel transversal, el cual es la cultura.

Los factores de oferta integran aspectos que incluyen desde lo cultural, que se vincula primordialmente a las actitudes, valores y motivaciones reflejados en el interés por la política que pueden caracterizarse dentro de la militancia política o la identificación con ciertos motivadores como la confianza e impulsados por los recursos individuales dentro de los cuales se identifica el perfil socio-profesional del actor.

En tanto, los factores de demanda se vinculan al papel de agencia proporcionado por el grupo y lo informal que se destaca dentro de las redes (capital social); así como de las propias actividades de los actores que los vinculan con ciertas o determinadas organizaciones. Por ello es importante señalar a continuación a la cultura como eje guía o primordial debido a que ésta tiene un impacto significativo desde el nivel individual, grupal y organizacional para la implicación de la mujer dentro de ciertas estructuras.

Al analizar a la organización, refiriéndonos a las practicas organizacionales con relación a las desigualdades de género, se vincula primordialmente el análisis de la cultura pues la organización se podría entender como reproductora de ésta y se puede visualizar desde un enfoque social, político y económico desde fuera. Así mismo, se implicó el análisis de las relaciones sociales o prácticas cotidianas que

implican la sociabilidad y la manifestación de patrones reproductores de correlaciones de individuos, siendo hombres o mujeres, que avancen en la constitución de una construcción de un enfoque explicativo de la organización.

El análisis de la cultura permite visualizar a la organización como un ente social, donde se cohesionan los individuos, que es maleable y que puede ser modificada hacia las necesidades organizacionales. Para tal efecto se denota, que la cultura permite a los individuos interpretar los valores y significados que pueden comprenderse a través de los hábitos reproductivos de su posición dentro de la organización. Así mismo, en Radcliffe-Brown, (1974:13) se menciona que "... la transmisión de formas aprendidas de pensar, sentir y actuar constituye el proceso cultural que es un rasgo específico de la vida social humana".

Lo interesante de la inclusión del análisis cultural, es que este no se puede desprender del análisis de género y de la organización, ya que segmentaría el conocimiento que puede dar cuenta de que la cultura es el eje articulador de estructuras, así mismo la articuladora de relaciones entre hombres y mujeres, que por tanto dará permitirá un mayor análisis y, por tanto, un enfoque significativo de la organización en cuestión.

Pues si bien, el analizar a la cultura, permite visualizar dentro de la organización la reproducción de patrones instituidos o, en su caso, la construcción de nuevos patrones que permitan una mayor inclusión en las decisiones individuales y colectivas para el funcionamiento de la organización, permitiendo con ello, una mayor pertinencia al análisis de la organización.

Contemplar a la cultura dentro de la organización, tiene como referencia el espacio interviniente donde se sitúa ésta y, así mismo, como el creador de diversas dinámicas organizacionales que permitirán el desenvolvimiento de sus actores dentro de ésta. Por tanto, al hablar de espacios socioculturales, se refiere a un enfoque situado en el cual se entienden diversas acepciones que convergen en la reproducción de patrones o significantes propios de la organización que se institucionalizan dentro de estos espacios.

También, cabe mencionar, que introducir a la cultura es primordial para desencadenar el análisis de la organización, ya que el establecimiento como guía de los actores organizacionales permite visualizar la confluencia de la organización en el actuar de sus integrantes y viceversa.

Por lo tanto, la cultura dentro de la organización será un espacio en donde se entrecruzan diversas culturas pertenecientes a sus integrantes que permiten o influyen en la irrupción de las prácticas organizacionales o, así mismo, que la integración de la cultura guía de esta organización es un entronque en el cual se integran diversas cuestiones en torno al actuar de los individuos.

La importancia de recalcar que la cultura funciona como un eje rector para la organización deviene del pensamiento de confluencia de los individuos que la conforman y así mismo, de la construcción de ésta a través de diversas pautas o normativas que regirán y conducirán el actuar organizacional.

La cultura regirá un eje primordial dentro del estudio organizacional como una variable interna de análisis que no puede dejar de lado a su lado contrario como

variable externa por el impacto a nivel estructural funcional con relación contextual. Pues si bien se analiza la cultura tiene un eje de doble sentido y que puede constituir una problemática al momento de estudiarla, pero su estudio no se puede dejar de lado y, menos al analizar a la organización, ya que el conocimiento que se pudiera concebir de la organización sin tocar la temática de cultura queda totalmente a la intemperie y, a la consecución de sesgos y cruces emblemáticos de problemáticas asociadas al desentendimiento de esta.

Al hablar de espacio sociocultural, permite dar cauce a una serie de integraciones teóricas que permiten visualizar un bosquejo externo e interno de la organización, ya que interpela al hecho social, que permite la integración de agentes sociales diversos que implican un complejo de esquema relacional ante la diversidad de las culturas que cada uno ha vivido y forjado dentro de una de ellas. Pero con ello, quiero mencionar que el lado cultural, en cuanto a la estructura de este espacio, deviene de otras problemáticas más complejas visualizando así mismo, la creación de espacios excluyentes o incluyentes de algunos o algunas.

Referentes asociados al análisis de género

En la presente investigación se retoma la categoría de género como uno de los ejes primordiales de análisis para visualizar y comprender los contextos, realidades o experiencias propias de mujeres y hombres dentro de los espacios organizacionales, como pueden ser posiciones, jerarquías, condiciones o aspectos referentes a éstos para poder integrar un análisis más profundo y enriquecedor de la presente organización; pues si bien, enfocar o desarrollar una perspectiva asociada al “género”, pueden aportar cambios pertinentes en la generación de

proposiciones, iniciativas, dictámenes o llegar a puntos de acuerdo que permitan un enfoque más integro de evaluación hacia temáticas críticas dentro del campo de estudio del género dentro de la misma organización.

Con la finalidad de aportar lo más relevante a grandes rasgos sobre lo que se trabajará dentro del análisis posteriormente dentro de la organización, en el siguiente apartado se puede visualizar un marco referencial en torno a las conceptualizaciones referentes a la explicación del sistema sexo/género, que denotan posteriormente, el género como una categoría de análisis.

Dentro de los primeros planteamientos que se pueden denotar por orden de importancia teórica, se visualiza a Simone de Beauvoir a finales de los años cuarenta, en su obra *el segundo sexo*⁷, integralmente se hace referencia al determinismo biológico, integrando a la construcción cultural como un eje paradigmático en la vida del individuo, aludiendo a la conceptualización del ser mujer, encontrando con ello una de sus principales afirmaciones: “No se nace mujer, se llega a serlo” (Beauvoir, S. 1949). Lo anterior, implica un despunte de cuestiones más profundas en torno a la reconceptualización de la mujer dentro de los espacios sociales, indagando en primera instancia la distinción del sistema sexo/género; destacando que el ‘sexo’ refiere a las diferencias biológicas de los seres humanos, en tanto, el “género” incluye las categorías socialmente

⁷*Le Deuxième Sexe*, libro publicado en 1949, en él se lleva a cabo íntegramente se una reflexión del significado de ser mujer.

construidas culturalmente a lo largo de la vida en sociedad y, que varía dependiendo del contexto donde se desarrollen.⁸

Con ello, repensar la idea de feminidad asociada a la construcción cultural, dota de gran relevancia la implicación de nuevos acercamientos hacia el entendimiento de género y la relevancia implicada en el desarrollo de los postulados feministas.

Un aporte relevante que aporta la dimensión de género, refiere a que, no solo por nacer hombre o mujer debes asimilarte con la naturaleza predeterminada de cierto sexo, sino más bien se ve la repercusión inherente en cuanto al asumirse mujer dentro los diversos espacios sociales y, con ello, establecer que hay un surgimiento de corrientes críticas en torno a ello.

Es con ello que, Money (1955), desarrolla una perspectiva sobre las conductas - tanto masculinas como femeninas- que no se determinan por *el hecho biológico del sexo*, y por tal, su referente conceptualización al género (gender) sino más bien, hace referencia a la significación de lo asumido o asociado al sexo. En tanto, Stoller (1968) integra el género, ya como tal y de acuerdo a las interpretaciones al mencionar que se puede vincular a la feminidad y masculinidad que no tenga relación directa a la anatomía del ser humano; así mismo, hace hincapié en las experiencias vividas en sociedad, que implica el etiquetamiento

⁸ Referente a *Simone de Beauvoir*, se destaca el aporte sobre 'sexo' que, dependiendo del significante de la construcción cultural, daría cuenta a la interpretación y así mismo su asimilación.

como un proceso de vivir el ser dentro de un espacio social y, que son asimilados por la mujer o el hombre.

De esta manera, las corrientes feministas que surgen a partir de los años 70 dan cuenta de un complejo de interpretaciones de las conceptualizaciones de género, inclinándose primordialmente por los estudios de la mujer, que implicó diversos movimientos que denotaban el descontento social del entorno donde se desarrollaba un amplio espectro de desigualdad y que pretendían la reivindicación del papel de la mujer en la sociedad, recalcando principalmente, la exclusión de las mujeres a los escenarios políticos, económicos y sociales, que dieron cuenta de su figura asimilada por estructuras provenientes de modelos patriarcales o androcéntricos, que permitieran dar un punto de explicación de su poca presencia en los espacios sociales.

Aunque estas corrientes hacían alusión a diversas cuestiones de alteridad, oposiciones y visualización de los aspectos negativos en torno a la normativa masculina, que no permitían su reconocimiento. Pues si bien, también Simone de Beauvoir, al referir a la historicidad, integrando un acercamiento hacia la mujer en la posición como objeto y con ello, mantenida en la sociedad, obstaculizando su liberación en sí misma, partiendo sobre la base de la creación de la *mujer-objeto*.

Estos aportes, logran consolidar una nueva corriente en torno al género, dentro de los estudios de las ciencias sociales, identificando ya acepciones tales como asignación, identidad y el rol de los géneros atribuidos en el contexto social y cultural del cual son parte.

Los fundamentos teóricos de la categoría de género se basan en la teoría crítica, pues si bien su enfoque evoca primordialmente a las corrientes posmodernas de la democratización que se entienden en un marco histórico y cultural que ha recobrado interés por la crítica de la modernidad misma.

La integración del género como una categoría de análisis, cobra relevancia en la segunda ola del feminismo, donde varios autores se abrieron paso a analizar la complejidad enraizada a la temática que figura una nueva conceptualización retomado al género como "...una forma contemporánea de organizar las normas culturales pasadas y futuras, una forma de situarse en y a través de esas normas, un estilo activo de vivir el propio cuerpo en el mundo" Butler (2016:308).

En tanto, Butler genera interrogantes sostenidos sobre la conceptualización de sexo, refiriendo a que se debe implicar en primer lugar la "sexualidad", pues al igual que "género" estas denotan las construcciones socialmente normadas que permiten la performatividad de sí mismo en el mundo, es con ello que retoma al Género como una dimensión analítica, integrando su base teórica en torno a la desconstrucción de pensamiento, posicionando un bosquejo de institucionalizaciones o normativas propiamente instauradas por la sociedad que permitan la asignación, pero no la asimilación de estos tipos identitarios propios del ser.

En tanto, se identifican diversas discusiones que refieren a diversas autoras que abren paso a una discusión sobre estas pautas culturales instituidas o formadas; entre las primeras que abren el debate se pone en la mesa a Marta Lamas que

plantea una exhaustiva investigación sobre género integrado a la complejidad con las interconexiones de lo cultural y de las diferencias sexuales que posicionan la categorización del género en torno a un orden sociocultural, construido a partir de la sexualidad, que podría implicarse a la asimilación histórica de lo instituido que, por ende, devela la importancia del análisis del género como dimensión de análisis.

Así mismo, Stolcke (2004), en su obra “La mujer es puro cuento: la cultura del género”, hace referencia a una recapitulación que demuestra los primeros estudios de las feministas que atañen a la investigación de comprender el porqué de las mujeres, asociado a la comprensión de la desigualdad de poder en relación a las mujeres y hombres.

Así mismo, Stolcke (2004:101) integra que “(...) nuestras interrogantes y aportaciones teóricas acerca de la construcción socio-cultural del sexo, de los cuerpos sexuados y de la sexualidad deberían ser imprescindibles para cualquiera que pretenda estudiar la dinámica de una sociedad en particular o que se interese de manera más fundamental por las maneras cómo es percibida la relación de la naturaleza con la cultura en la experiencia humana y por nuestras posibilidades de crear un mundo más justo y libre”.

Con relación a lo anterior, se identifica una distinción plena de la importancia de los estudios de género que permitan coadyuvar a las nuevas sociedades a la reivindicación de la igualdad entre géneros que permita contrarrestar las desigualdades sociales que son, aún, un tema de debate muy interesante para implicar la búsqueda de vías de reconocimiento de la existencia de la mujer y, que

no se recaiga, con lo que denotaba Beauvoir, en la lógica de la mujer como objeto, tomado de referencia al pensamiento de Sartre.

Así mismo, Stolcke (2004), permite visualizar diversas dificultades epistemológicas sobre “género” como categoría y, que podrían asumirse, a partir de la costumbre prevaleciente de asociar “género” con diferencias sexuales; así como la dicotomía entre naturaleza y cultura prevaleciente dentro de las controversias sobre sexo y género, y de igual manera, las nuevas aportaciones de la división binaria del sexo y género como universales.

A sí mismo, Butler (1996), traza una línea transitoria entre dos vertientes, desde la concepción corpórea, la realidad material que ha sido localizada y definida dentro de un contacto social; en segundo lugar, como nexos elección-cultura, es decir como una forma personal de asumir o reinterpretar las normas de género recibidas. Así mismo Scott, J. (1986:76) señala que “...la categoría de género, como opción que subraya las connotaciones culturales y no las físicas del sexo, es incorporada a la academia, la cual ha evolucionado desde el feminismo a los estudios de las mujeres y luego, al género”.

Por lo tanto, es importante referenciar a las dos autoras anteriores que, junto con Lamas, han generado una recopilación importante sobre la categoría de género como una dimensión de análisis para abordarlo desde un enfoque feminista como un fundamento de explicación sobre la figura de la mujer en los espacios sociales, culturales y políticos, permitiendo la integración de investigaciones más profundas sobre los contextos actuales que permitan analizar

esas formas enraizadas sobre las que se entiende la categoría de “género” como un ente complejo y diverso.

Así mismo, Callas y Smircich (2009), al integrar que la visión de dominación hegemónica masculina empezó a desvirtuarse al integrarse en los años noventa la categoría de género, viendo una serie de eventos que apuntalaban a la *perspectiva de género*⁹ como un eje paradigmático de implicaciones sociales, al visualizar la futura integración de esta perspectiva en escalas sociales, políticas o económicas. Estas visiones se comparten con Cerva (2006), cuando denota el carácter de la implicación del proceso de institucionalización de la perspectiva de género en las entidades públicas mexicanas.

Aunque, cabe recalcar que apenas hace algunos años la conceptualización de género dentro de las organizaciones ha causado inquietudes, pero el análisis por lo general no ha sido profundo, sino que se caracteriza por su superficialidad. Pues en los años 80 Clegg y Durkerley, ya visualizaban la consideración de las mujeres en los espacios organizacionales, pero es hasta los años 90 que autoras prestigiosas como Lamas, Stolcke, Butler, Calas y Smircich hacen una

⁹ La Perspectiva de Género (PG), es una categoría analítica que no permite visualizar las contribuciones políticas y culturales en torno a la comprensión de las características sobre las expectativas y oportunidades de hombres y mujeres; así como identificar e impulsar acciones sustantivas para abatir las desigualdades identificadas socialmente.

consideración más integral sobre la conceptualización de 'género'¹⁰, buscando justicia a través de la reivindicación de las mujeres en espacios sociales.

Es con ello, que el género, permite dilucidar una visión del mundo, de la sociedad y de cada individuo, de acuerdo a la composición histórica y social en la que se desarrollan dichos individuos a través de prejuicios, valores y normas establecidas socialmente. Por tanto, es importante denotar que, la implicación de género, es asimilada por cada individuo dependiendo de su conformación de pensamientos enfocado en su desarrollo en sociedades diversas y en su asimilación misma con el entorno que lo conforma.

Es así, que se puede identificar que la participación del individuo en sociedad, se puede identificar en la participación de éstos dentro de las organizaciones que por lo regular denotan un patrón particular, que son dirigidas, en su mayoría por los hombres y, acompañados por mujeres¹¹.

De esta manera, se refleja una pauta al análisis de la subordinación de la mujer, que en primera instancia no es fácil, debido a que dentro del patrón particular

¹⁰Cabe señalar, que en el presente trabajo me refiero al género mujer para el análisis, no buscando la estigmatización de asociatividad por el solo hecho de ser mujer, ya que cabe recordar que al hablar de género podemos integrar diferentes categorías y no solo la de mujer.

¹¹ Al hacer alusión al ser acompañados por mujeres, refiere al carácter secundario o de subordinación que refiere a la escala jerárquica ocupada dentro de la organización.

antes denotado, sobre la designación de puestos altos en la escala jerárquica del trabajo a los hombres, por diferentes preconcepciones apuntalando primordialmente a la cultura¹² que predomina en las organizaciones y que, por lo regular, es producida y reproducida constantemente como un círculo vicioso de comportamiento, demarcado en la desigualdad.

Por tanto, en los estudios de la organización que se pueden asociar a la categoría de 'género', se podría vincular primordialmente el entrecruce de posturas analíticas como lo es sobre la estructura formal, reglas, poder, dominación, relaciones intra e interorganizacionales.

Por tanto, analizar a la organización a partir de género, nos permitirá aproximarnos a entender cómo las prácticas organizacionales, desde la asignación de puestos hasta la remuneración de estos, la toma de decisiones, entre otras, permiten la segregación, desigualdad o la exclusión de las mujeres dentro de los espacios organizacionales.

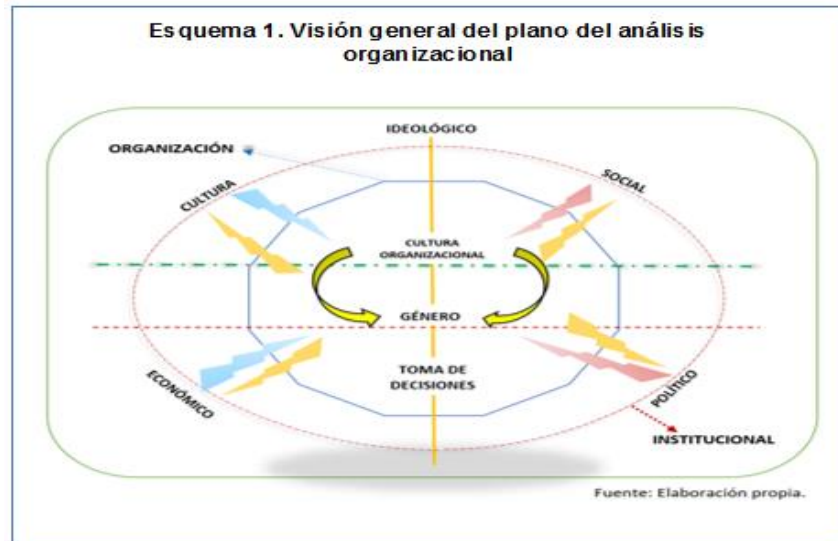
Pues si bien, se han reflejado los grandes avances desde la Conferencia en Beijing en 1995, con la integración de la perspectiva de género en la esfera

¹² Al referirme a preconcepciones, integró la asimilación de género a través de estereotipos establecidos en relación al sexo, ejemplo de ello, es estigmatizar que la mujer por su carácter biológico reproductivo y, a su vez, por el rol social establecido a lo privado, que refiere a lo domestico, genera una estigmatización de que la mujer cuesta dinero asociado al embarazo y cuidado de la casa, y que, por ello, no dispone de tiempo 'absoluto' para el trabajo.

pública u otros acontecimientos que surgieron a partir de este, que denotan la relevancia que implica el Estado para visualizar al género en los espacios organizacionales.

Aunque con lo anterior, la inclusión ha sido paulatina, el análisis de género en la organización es imprescindible ya que puede dar cuenta de las pautas culturales de reproducción, o a su vez, puede visualizar aspectos fortuitos en la reconstrucción del género como producto organizacional que permita a las nuevas generaciones acercarse un poco más a la reivindicación de la mujer en los espacios organizacionales, sino también, permitir una construcción más íntegra de las organizaciones en legislar en materia de género, partimos del hecho de querer conocer la conducción del trabajo emanado por la organización, ya que éste puede referenciar los factores de la participación de la mujer dentro de la organización.

El esquema 1, permite visualizar la forma en la que éste trabajo retoma a la organización desde un plano general y la implicación de las variables contextuales con implicación bidireccional dentro del espacio organizacional donde se genera el estudio.



Alineación de conceptos

El género, por tanto, en el análisis de la organización implica un esfuerzo por encauzar y encarar un proceso donde se visibilizarían las desigualdades, ya que éste refiere en primera instancia a la construcción social¹³, a su carácter relacional¹⁴, cambiante¹⁵ permeado por los estereotipos que se reflejan en las jerarquías establecidas.

¹³ En tanto, a la socialización del individuo y las características de los hombres y mujeres determinantes dentro de un espacio particular que han sido asignadas y se naturalizan.

¹⁴ Se entablan a partir de la interacción social en función a las establecidas dentro de los grupos socialmente establecidos.

¹⁵ Pues referente al contexto, por tanto, la historicidad impacta primordial y situacionalmente de acuerdo al lugar geográfico, permeado por el dinamismo del entorno.

Por tanto, lo anterior desprende un análisis de los enfoques teóricos referenciados a continuación:

a) Perspectiva de género como corriente analítica.

- Igualdad de género, como un supuesto objetivo y los mecanismos de inclusión utilizados para lograrlo.
- Equidad, Igualdad o Igualdad sustantiva.

b) Brechas y discriminación (desigualdad).

Apartado metodológico: Modelos constructivos

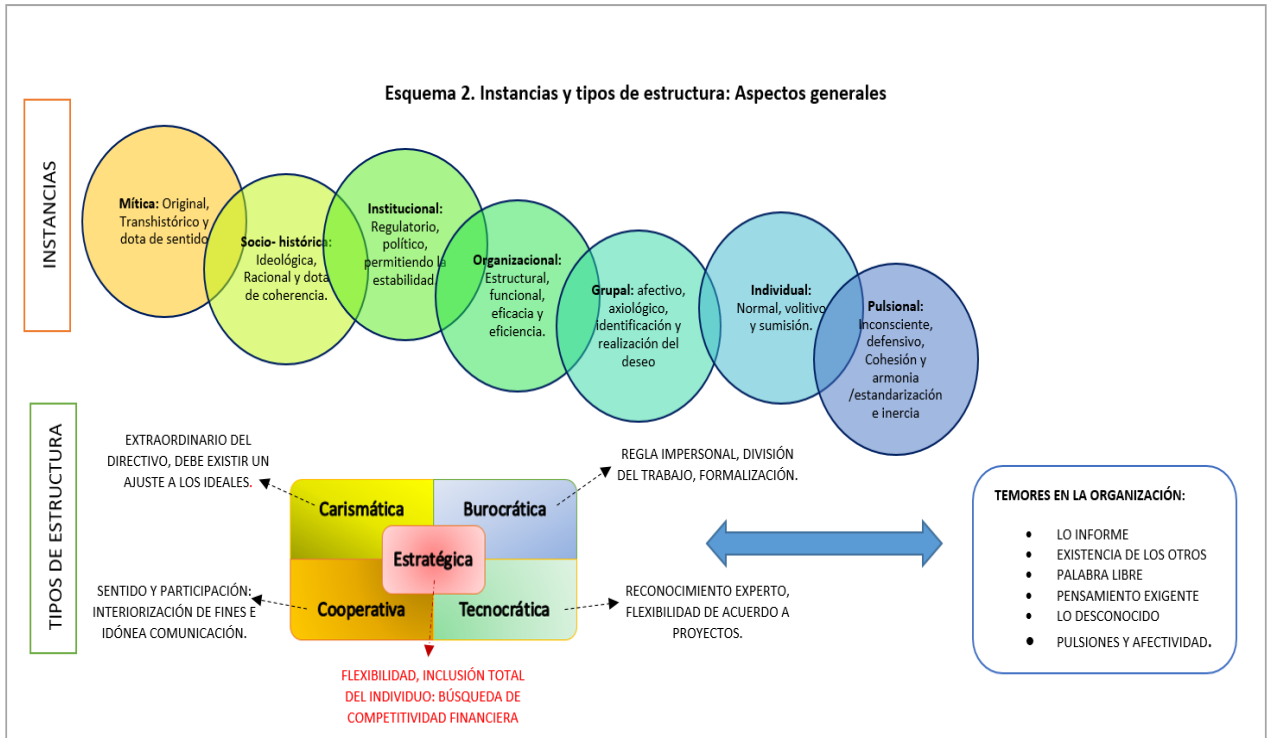
Si bien dentro de la estructura del trabajo se ha configurado una línea que implica el análisis de diversas variantes, dentro de este apartado metodológico, es pertinente hacer referencia a los modelos que convergen dentro de la configuración del estudio, ya que no se adoptó a cabalidad uno de ellos, más bien, en base a los estudios del diseño se estableció una línea secuencial del análisis de la dinámica organizacional con base a la particularidad de los modelos que posteriormente permiten interrelacionarnos con los principales objetivos de nuestra metodología que va desde lo cualitativo, hacía el análisis constructivista. Cabe destacar que para fines propios de esta investigación no se descarta el factor de la investigación cuantitativa, debido a que se retoma de manera somera la identificación estadística a modo referencial que nos permitirá aportar un estudio más profundo y crítico sobre la situación.

Es importante, como lo mencionamos anteriormente, rescatar el proceso de la globalización, pero enfocado a la dimensión institucional, pues si bien es cierto,

éste actúa como eje rector de las necesidades actuales en los contextos globales, pero incierto en los contextos locales. Para ello este apartado se enfoca en diversas propuestas que retoman estas dimensiones para sus estudios, aunque la identificación será de manera somera, se pretende desde estos puntos focales, la modelación de nuestro trabajo donde se recuperaron desde estos enfoques cierta estructura, por ello, se enuncian a grandes rasgos para visualizar cómo se integra la base de estructura del trabajo.

La propuesta de Eugène Enriquez, a través de la mirada de Montaña (2007), como bien lo señala en el subtítulo, “Un modelo para armar”, permite integrar al análisis organizacional siete instancias analíticas y cinco estructuras organizacionales. Dicho modelo permite visualizar que, según Montaña (2007:35), “Las instancias no determinan completamente a las otras; podríamos decir que las prefiguran, orienta o las contextualizan.”

Aunque debemos rescatar la instancia institucional, ya que ésta tendrá siempre efecto sobre la organización al prefigurar algunos aspectos centrales de su comportamiento. El modelo propuesto, indica la capacidad de rearmarlo y ajustarlo para afinar cuestiones propiamente de los objetivos que el investigador sugiera en su intervención y así mismo, permite instaurar una lógica más integral del análisis de la organización. A continuación, en el esquema 2, encontraremos aspectos generales de lo antes mencionado.



Por otra parte, cabe destacar que en las propuestas de Schvarstein (1988) y Burke (2014), se integran de una manera pertinente visiones de multienfoque que permiten entender cómo se diseñan o rediseñan las organizaciones, a partir de análisis de multivariables rescatables. Es importante integrar a Schvarstein (1988:63-64), al indicar que:

“Todo diseño persigue propósitos que (...) no siempre se pueden explicitar claramente (...) se modifican en el curso de los mismos (...) está sometido a una serie de tensiones necesarias a resolver (...) la resolución no depende solamente de los objetivos guía, sino también de variables contextuales.”

Esta propuesta es importante, al distinguir las diferencias entre el diseño de las organizaciones, a través de las estructuras, procesos, sistemas, normas o

políticas; y, lo que llamamos diseño en las organizaciones “al hacer explicita la relación de los aspectos sociodinámicos de la organización” (Schvarstein, 1988:65). A continuación, en la Tabla 1, veremos la metodología planteada por Schvarstein (1988), de forma general:

Tabla 1. Metodología para el Diseño de Organizaciones y en Organizaciones.16	
1.OBJETO DE DISEÑO	
2.IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES DE CONTEXTO	
* Respecto de la identidad:	*Respecto del dominio de las relaciones:
Identidad esquema: tipo de organización.	Poder
Relaciones dialógicas.	Características de los integrantes
Dimensiones relevantes de la identidad	Gestión de los recursos humanos
*Respecto del dominio de los propósitos:	Comunicaciones
Racionalidad dominante	Procesos de toma de decisiones
Alineamiento de los propósitos	Controles
Dinámica de los propósitos	Clima laboral
Grado de cumplimiento de los propósitos	Organización informal
*Respecto del dominio de las capacidades existentes:	Factores temporales
Cultura en la organización	Dinero
Estructura formal	*Situación
Tecnologías	*Determinantes del contexto externo
Recursos	
Factores espaciales	
3.FACTORES CRÍTICOS PARA EL ÉXITO DEL DISEÑO	
4.DELIMITACIÓN DEL CAMPO	
Representación del campo	Gobernabilidad. Variables controlables y no controlables
Nivel Focal y su relación con el nivel global	
5.PARAMETRIZACIÓN DEL CAMPO. IDENTIFICACIÓN Y CATEGORIZACIÓN DE PARÁMETROS	
Parámetros principales del diseño	Parámetros principales de la implementación
Parámetros secundarios del diseño	Parámetros secundarios de la implementación
Parámetros para la comunicación del diseño	Parámetros para la comunicación de la implementación
6.ESPECIFICACIÓN DE LAS TENSIONES POR RESOLVER DENTRO DE LOS PARÁMETROS IDENTIFICADOS.	
Especificación de las tensiones	Alineamiento de los polos
7.RESOLUCIÓN DE LAS TENSIONES (DESARROLLO, IMPLEMENTACIÓN Y COMUNICACIÓN)	
Resolución individual de las tensiones identificadas para cada uno de los parámetros	Consideración conjunta de las resoluciones individuales. Reglas emergentes para la sintaxis del diseño
Perfil ajustado del diseño	

Fuente: Elaboración propia a través de Schvarstein (1988, p.79-81)

¹⁶ Véase a profundidad en Schvarstein (1988, p.79-173)

Es importante destacar que, la metodología antes mencionada, tiene una secuencia de orden y no lineal, ya que se retroalimentan mutuamente acorde a su interacción en el marco del desarrollo del diseño. Así mismo, distinguir que la cultura juega un papel significativo, ya que se considera como variable transversal en el diseño, así mismo, la identidad- como el sentido de pertenencia o repertorio cultura- de actores individuales o colectivos.

De acuerdo a varias percepciones, que “la cultura” tiene un enfoque un tanto corporativista y organizacional denotado de acuerdo a las apreciaciones de los textos incluidos en el análisis. Por otra parte, los aspectos de los parámetros nos permitirán encontrar las causales principales del diseño; para posteriormente integrar las cuestiones en torno a las tensiones- individuales y colectivas- que incidan en patrones recurrentes a tratar.

Cabe mencionar que, no se debe retomar ninguno de los modelos a seguir en su totalidad, sino más bien como propuestas a retomar para generar indagaciones y rescatar lo pertinente para futuros trabajos de análisis organizacional, enfocados en diseños y posibles intervenciones. Y, en materia de cambio, hacemos referencia a Burke (2014), quien nos permite visualizar las vertientes de cambio en los diversos niveles de organización.

Para ello, indicaremos a través de los niveles de la organización que, va desde, el nivel sistema, grupal e individual, indicando los cambios ejercidos dentro de este esquema, que pueden ser de orden evolutivo o transaccional, que infiere a cambios de orden básico que no implican un cambio radical en ninguno de los niveles. Y, por otra parte, el cambio revolucionario o cambio transformacional que,

indica acciones propicias, para generar cambios a gran escala o mejor dicho que indicarían una nueva dirección de esfuerzos globales de la organización. Para dar un ejemplo de ello, integro el nivel sistema- organización, de acuerdo la Tabla 2 señalada, en Burke (2014:135), ya que nos permite ver de manera general el cambio a partir de lo antes mencionado.

Tabla 2. Ejemplo de Nivel de la organización			
Nivel de organización	Organización primaria Ejemplo de Cambio	El cambio evolutivo	El cambio Revolucionario
Organización	Órdenes de cambio	Primer orden	Segundo y tercer orden.
	Fases de cambio	Tres fases de Lewin.	
	Cambio de foco	Cuestiones tales como los sistemas de clima, unidad de trabajo, la motivación y la gestión del rendimiento.	Cuestiones profundas como propósito, misión, estrategia, la cultura y el liderazgo.
	Proceso de cambio	Los que promueven la resolución de problemas y la mejora continua.	Los que facilitan el cambio a gran escala, como las intervenciones de grupos grandes y retroalimentación de encuestas.
	Interorganizacional	Adquisiciones, consorcios alianza estratégica.	Fusiones, adquisiciones en gran escala, alianzas estratégicas, consorcios.

Fuente: Retomado de Burke, Warner (2014:135) (Traducción)

Y, de acuerdo a lo anterior, siguiendo la lógica de ejemplificar el nivel sistema- organización, se encuentran “las resistencias”, en cuanto a que lo revolucionario se convierte en evolución; el insuficiente sentido de urgencia; “esto pasará también”; las tácticas de distracción; y, la falta de Followership, en relación a la falta de liderazgo. Con lo anterior, veremos qué se puede hacer frente al cambio, a partir del liderazgo con un fuerte manejo de claridad en los argumentos y proporcionando seguridad o ayuda a sus colaboradores.

En tanto, siguiendo a Burke (2014) también distinguimos, ocho áreas en el Cambio organizacional como estrategia, al proceso y liderazgo organizacional, estructura organizacional, recompensas formales e informales, capacitación y desarrollo, equipos de trabajo y trabajo en equipo en las organizaciones, tamaño y desempeño de la organización. Así mismo, refiere la existencia de resistencias (ciega, ideológica y política) y, propone el referente de la confianza; éste último cabe destacarlo, porque es la base primordial para ejercer liderazgo. En tanto, veremos que la estructura como sistema flojamente acoplado de acuerdo a la naturaleza de la resistencia, el liderazgo, la agilidad de aprendizaje y la confianza, permitirán que el desarrollo organizacional sea provisto hacia el cambio.

Y, por último, rescatamos la propuesta de Vargas (2006), en cuanto a su directriz primordial del enfoque institucional con el establecimiento de las reglas del juego; donde enfoca su análisis a partir de diferentes niveles de diseño en los que se sitúa el plano organizacional, institucional, el del Estado y el intergubernamental; todo ello en consonancia de diferentes medios de cambio, los cuales son: los campos organizacionales, comunidades organizacionales, governance, accountability, redes, conocimiento experto, empoderamiento, arreglos institucionales y nuevas formas de organización.

Es importante denotar en el discurso entablado a través de este autor, una serie de contradicciones entre las bondades o perversiones, por así llamarlo, de estos arreglos institucionales que, no recaen solamente en el aspecto económico, ya que también resalta medidas pertinentes en cuanto a la relación de asociación entre los diversos diseños que, aunque puedan parecer discursivos, puede ser

que tengan una lógica más profunda que dicho interés sobre la propensión del poder. Por ello, para concluir me permito referir a la organización entendida por Burke (2014:99) como: “(...) una totalidad, en su conjunto, con las piezas o componentes que interactúan (...) cambiar una parte puede ser un cambio de la organización, pero esto no es un cambio organizacional o cambio del sistema.”

Es de esta manera que el trabajo cobra sentido al incluir a la organización como una totalidad, ya que si bien es cierto todas las partes que accionan sobre sus lógicas normativas prescriptivas, denotando su carácter estratégico sobre la planeación y reorganización de los diseños para adaptarse al cambio. Con ello, es fundamental que unas de sus líneas discursivas giren en torno a la cultura, el líder y la confianza como detentores del poder de guía de los fines organizacionales para la obtención de resultados eficaces.

Cabe destacar que, dichas propuestas, nos permiten visualizar el carácter promisorio por el cual las organizaciones se renuevan o reestructuran de cierta forma ante la dinámica constante del ambiente significativo de las instituciones en torno a los diseños organizacionales e institucionales que se ven fuertemente influenciados por el carácter globalizador.

Aunque cabe mencionar que, las lógicas discursivas de los textos revisados tienen un enfoque económico, no debemos sesgar la visión solamente a ello, sino más bien integrar reflexiones causales que den una guía promisorio para poder entender los espacios locales en los que actualmente se desempeñan los individuos en las organizaciones.

En tanto será de suma importancia partir de diversos niveles de interacción que destaquen partes significativas como lo es la comunicación y, por ende, la connotación hacia el líder como sujeto de acción, pero así mismo, las ideologías y diversas racionalidades interactuantes dentro de los espacios organizacionales que dotan de sentido local a las injerencias institucionales sobre los contextos nacionales.

Metodología utilizada

La metodología que se utilizó para en el presente estudio fue “cualitativa”, ya que nos ésta nos permitirá visualizar en su extensión que el observador analizará normas, valores, significantes, actuaciones o situaciones que permitan hacer un contraste más enriquecedor ya que se podría visualizar a partir de la totalidad articulada mencionada por Zemelman.

Este tipo de metodología, permite abstraer datos analíticos a partir de las descripciones de las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable (Quecedo y Castaño, 2003:7-28).

De igual forma se construyó un análisis, a partir de estas fuentes primarias, en este caso, los hombres y mujeres que integran esta organización; mediante la aplicación de entrevistas semi-estructuradas, cuestionarios, observación participante.

Todo lo anterior permitirá, a partir, de la reconstrucción de nuestra totalidad articulada, la abstracción y aprehensión de conocimientos integrales, que como lo

menciona Zemelman (2009), permitan la potenciación de lo posible, en tanto la potenciación alude a la práctica y lo posible a una captación de lo real.

Existen diversos enfoques pertenecientes a esta corriente, pero uno de los más apropiados para este trabajo, es el de Vigotsky, quien integra un análisis cognitivo en función del contexto histórico y sociocultural en el cual los individuos, grupos y organizaciones se desarrollan e interactúan y, por tanto, permite realizar un análisis desde el individuo, en los diversos núcleos familiares, tanto en educación de diversa índole, como en creencias y distintas formas de relacionarse.

Este referente, propone una visión multifacética en la diversidad de los estilos de relación con respecto a diferentes niveles de análisis, lo cual, dotará de un marco interpretativo propio al hacer alusión a la integración del desarrollo histórico de la organización, los grupos que la conforman y los individuos (hombres/mujeres) que dan cuenta a diversas formas de interacción, a partir de aspectos culturales, que construyen y constituyen diversas formas de organización.

Es así que, al denotar a este paradigma, se hace hincapié en la noción de Cubero (2005:16) para integrar al constructivismo ya que:

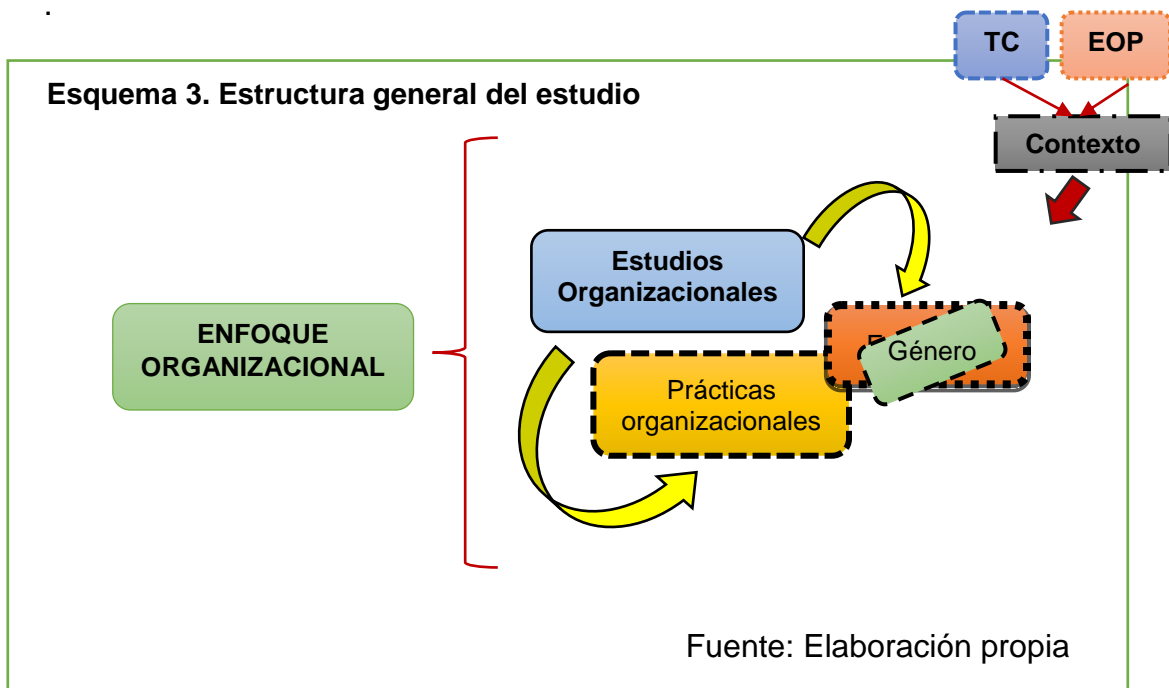
“(...) propone una alternativa al concepto mismo de conocimiento y de conocer, en la que el conocimiento no es un objeto o un objetivo finito (Bauersfeld, 1995), sino una acción o un proceso de construcción situada y social. El proceso de conocer, entonces, se concibe y se explica en función de su carácter funcional, distribuido, contextualizado e interactivo.”

Por tanto, al establecer el hecho social acorde a este paradigma, se identifican diversos enfoques propiamente cambiantes, que integran y reconstruyen los escenarios organizacionales, que implican nuevas formas de interacción, con un carácter de reacción contingente. A partir de ello, el proceso que se integra dentro de la investigación está inmerso en un contexto, donde “(...) la realidad está en movimiento, mutando y reconfigurándose cada vez, como totalización compleja de procesos y relaciones”. (Achilli, 2005 citado en Andrade y Bedacarratx, 2013:17)

De acuerdo a lo anterior, la creación del conocimiento tradicional que parte del establecimiento de la hipótesis y la verificación de éstas, no cabe dentro de nuestro enfoque de estudio, pues si bien, como lo denota Zemelman citado por Andrade y Bedacarratx (2013:12), será “un conjunto de exigencias diversas, que no desvalorizan el conocimiento tradicional si no que lo complementan a través de la construcción de conocimiento que parte de la Apertura- Problematización- Aprehensión, donde se permitirá la Reconstrucción articulada/ totalidad¹⁷ y dónde se suscitará el cierre-enunciación de campos problemáticos.”

Es por ello, que nos permitirá visualizar el nexo integral del individuo (hombre/mujer) y las prácticas sociales, políticas, económicas y culturales que permean a la presente organización. Y con ello, una visualización a grosso modo del bosquejo de integración del estudio organizacional se integra en el Esquema 3.

¹⁷La totalidad entendida para fines del presente trabajo como la visualización de la realidad de un entramado complejo dentro de todo estructurado que permita la interpretación de la realidad.



A continuación, en la Tabla 3, se podrá identificar los pasos a seguir de acuerdo a la metodología señalada:

Tabla 3. Análisis de Género (metodología)

Género en la Organización	Factor de análisis organizacional	Identificación: Herramientas para el análisis.	Lo qué se trabajará
Definición de objetivos	A partir del Marco Teórico-conceptual	La estructura organizacional y la identificación de los factores externos e internos que permiten o limitan la participación de la mujer dentro de la Organización legislativa.	Elaboración reflexiva de teorizar la práctica organizacional. Se realiza un bosquejo estructural de la organización.
Participación política (caracterización interna)	Escaños, presidencias o incidencia en la toma de decisiones.	Identificación de los factores de oferta y demanda.	Construcción de una matriz de análisis que los clarifique.
Historia de la organización	Iniciativas, leyes, dictámenes, reestructuración organizacional.	Participación de la mujer en la organización política.	Reconstrucción histórica emanada por la estructura de la organización.
Análisis del entorno	Factores externos que integran el referente de género dentro de la organización estudiada	Proceso de reconstrucción del entorno (institucional). Políticas relacionadas, organizaciones involucradas. Aspectos Culturales (sistema, organización, grupo e individuo)	

ESTUDIO DE CASO EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS

Particularmente se pretende situar el estudio de caso dentro de la Comisión de Igualdad de Género por la historicidad planteada, partiendo de la legislación enfocado a la participación política de la mujer y, en particular, la legislación de género. Por ello, el análisis se sitúa particularmente en la identificación del trabajo en materia de género en el cual puede ser propuesto cualquier diputado o diputada y, así mismo, dentro de su uso como proponente y posteriormente sería turnado para su evaluación a la comisión receptora, de ahí que para nuestros referentes no se retomen solamente a los actores que se sitúan solamente dentro de la Comisión, sino también a los que comparecen en la legislación en materia de género.

Antecedentes de la organización legislativa

Apenas hace algunos años por primera vez, se ha incrementado la participación de la mujer dentro de la Cámara de Diputados, pues como lo menciona Peniche (2015:2), “estamos a casi 62 años de la reforma del texto constitucional con la que se reconoció el derecho de las mujeres en México y la participación de éstas en la vida política ha presentado avances sustantivos los últimos años, los cuales se vieron reflejados en los comicios de 2012, en los que rebasaron las cifras en cuanto al acceso de las mujeres al Poder Legislativo Federal (33.59% en la Cámara Alta y 37.80% en la Cámara Baja)”.

De acuerdo a lo anterior, la búsqueda del cumplimiento de paridad política en la Legislatura LXIII se integró con un 60/40, visualizando una presencia importante de la mujer dentro de esta organización. Aunque se menciona, a manera de antecedente, la implicación de éste permite entrever una particularidad singular, en cuestión de la cuota paritaria, ya que se visualiza un entramado de resistencia al cumplimiento de esta medida.

Por ello, es interesante encontrar los cauces que el género puede denotar, ya que la implicación de la mujer dentro de la política, empieza a romper los esquemas de género que se asocian al trabajo asignado a la mujer y, el asignado al hombre, destacando con ello los roles de género que se han ido configurando a lo largo del tiempo

Estructura normativa y funcional general de la organización

Es indudable que en la actualidad nos hemos visto envueltos en un sinfín de cambios que infieren en las estructuras organizacionales significativamente, aunque debemos denotar que éstas están inmersas dentro de un orden prescriptivo y normativo de diseño que le permita accionar o reaccionar bajo estas tendencias de entornos cambiantes y diversos.

Por lo tanto- enfocarse en primera instancia- al reconocimiento de la problemática, será primordial para integrar una serie de implicaciones teóricas que coadyuven a la práctica organizacional dentro de la organización en cuestión. En el primer apartado encontraremos un breve análisis sobre las partes funcionales de la estructura partiendo del análisis organizacional para, posteriormente, indicar

las partes centrales de nuestra investigación en lo que llamaremos una subunidad organizacional que identificaremos de manera general.

Por lo tanto, el análisis se realizará de acuerdo a las partes funcionales en torno al análisis de Mintzberg (1999). Con ello, el presente trabajo tratará de bosquejar un análisis situacional de acuerdo al reconocimiento del diseño organizacional, para realizar un acercamiento promisorio para conocer a la organización y, por ende, encontraremos la confluencia de varios modelos que se consideran relevantes en el análisis de la institución, organización, grupo e individuos que, aunque no se consideran para la explicación de este análisis, marcan la lógica de estructuración del trabajo en torno a autores revisados con anterioridad, de los cuales figuran Schvarstein (1988) y Burke (2014).

Estructura orgánica(Normatividad)

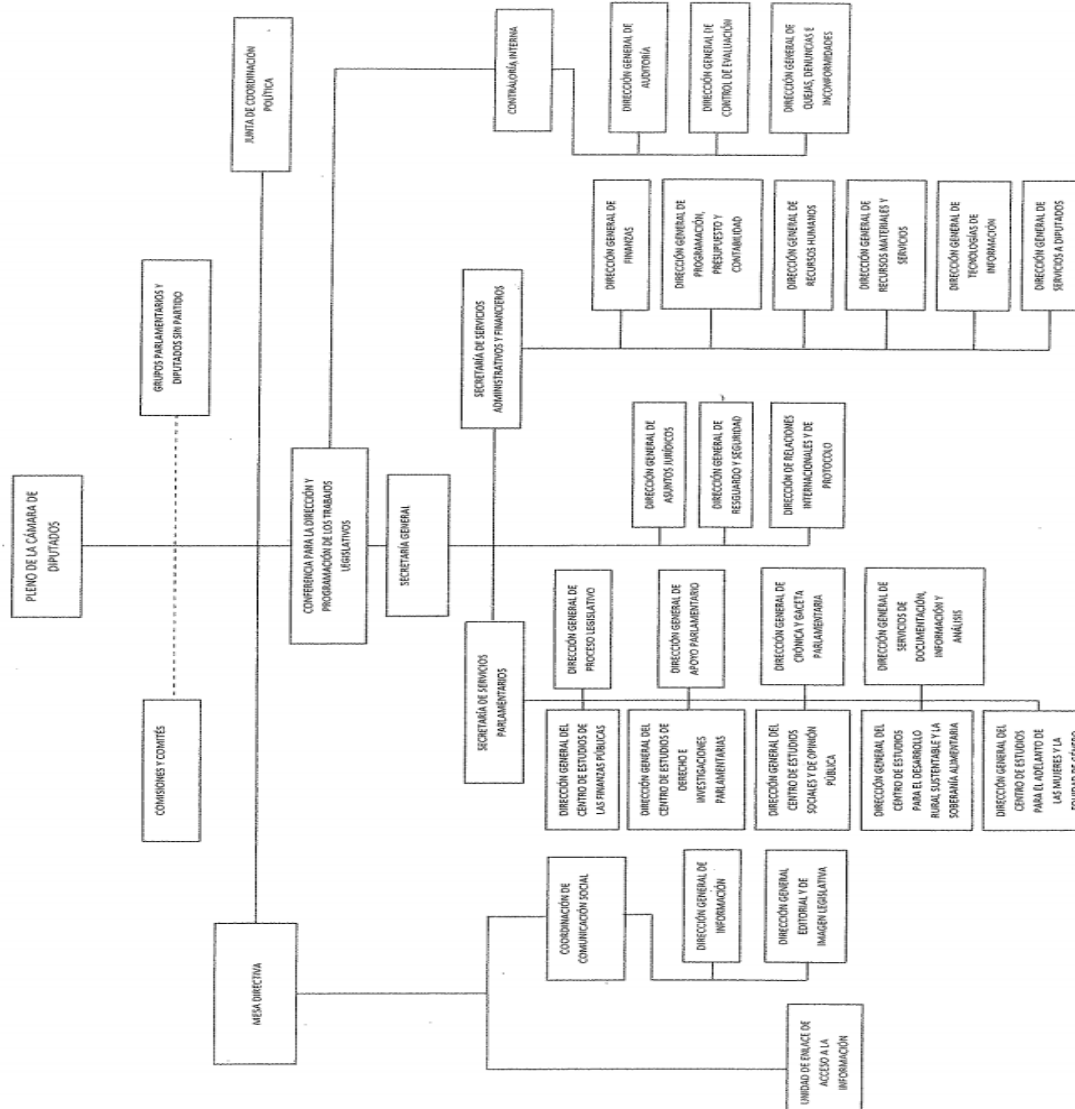
Al inmiscuirnos en el análisis de la organización, debemos referir primordialmente a la normatividad que rige y prescribe el funcionamiento de ésta. Por ello, al adentrarnos en el ordenamiento de la Cámara de Diputados integramos que éste se rige por órganos que actúan a partir de la confluencia de las atribuciones otorgadas o conferidas por la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos.

Por ello, para entender cómo se estructura la organización debemos entrar en materia de su funcionamiento- a través de las partes que componen la organización- las funciones que desempeñan y, así mismo, la manera en la que coordinan su trabajo. Pues si bien, toda organización plantea dos requisitos fundamentales y opuestos: la división del trabajo y la coordinación de este. En

este sentido la estructura de la organización se define “como el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas, consiguiendo luego la coordinación de las mismas.” (Mintzberg, 1979; 1999: 26).

Es con ello que distinguimos a los órganos legislativos y a los órganos técnicos legislativos y administrativos; éstos últimos se encargan construir consensos, soluciones pacíficas y equitativas que permitan el funcionamiento de la organización. Con referencia a lo antes señalado, será indispensable integrar la estructura que presenta la Cámara de Diputados en sus datos organizacionales, pues es importante para entender cómo la organización se visualiza de manera general de acuerdo a sus atribuciones, es a partir de ello, que en el Esquema 4 se podrá apreciar la estructura que muestra dentro de su página oficial.

Esquema 4. Estructura Orgánica de la Cámara de Diputados



En el anterior esquema, podemos observar de modo general la organización, pero para la presente investigación queda sesgado, ya que se logró identificar que la manera en la que la organización indica su forma de organización no es clara y consistente de acuerdo a ciertas perspectivas señaladas en documentos emanados por los centros de estudios, esquemas dentro de los cuales no se han podido homogenizar una perspectiva que permita entender claramente y señalar, tanto a nivel interno como externo, el funcionamiento de esta organización.

Descripción general de la estructura orgánica

En la *Mesa Directiva o Junta Directiva*; integrada por legisladores electos en periodos determinados por la Ley Orgánica del Congreso, podremos identificar como función principal, dirigir las actividades legislativas dentro de las sesiones de las cámaras, garantizar la libertad en los debates, vigilar que la organización y los trabajos legislativos estén apegados a la normatividad interna, velar por la seguridad del recinto parlamentario y cuidar que se respete la inmunidad parlamentaria de los legisladores el trabajo. De esta manera situamos a la Mesa Directiva en su totalidad dentro del ápice, ya que los miembros de ésta, configuran como apoyo para el presidente de la Cámara para guiar los trabajos de éste con relación a los acuerdos de la organización.

La Conferencia para la Dirección y Programación de los Trabajos Legislativos integrada por el presidente de la Cámara (el de la Mesa Directiva o Junta Directiva) y los miembros de junta de la coordinación política. Las atribuciones que se le confieren se develan en el Artículo 38, a manera de síntesis se identifica que éste formúla el programa legislativo, la calendarización de las sesiones, la integración del orden del día de las sesiones y los mecanismos de coordinación de los debates dentro del pleno; de igual forma, infiere en el trabajo en comisiones; así mismo, propone los estatutos que regirán a los órganos técnicos y administrativos.

La Junta de Coordinación Política, son los coordinadores de los grupos parlamentarios al cumplir las funciones de impulsar acuerdos, tratar desacuerdos y

generar vías de entendimiento para lograr vínculos entre los grupos parlamentarios, también se pueden ubicar dentro de esta parte.

Asamblea o Pleno de la Cámara de Diputados que se integra a partir de los y las diputadas electos de manera uninominal y plurinominal. Estos confluyen dentro del pleno mediante su participación dentro de los grupos parlamentarios para la discusión y aprobación de dictámenes elaborados por las comisiones.

El Pleno de la Cámara de Diputados está integrado por 500 diputados y diputadas de estos escaños, 300 son asignados a los electos de manera uninominal, es decir, por mayoría relativa; y, los 200 restantes se integran de manera plurinominal, por medio de la representación proporcional.

Así mismo, se debe tomar en cuenta que -para la integración de la Cámara- ningún partido político deberá contar con más de 300 diputados y diputadas electos como uninominales o plurinominales. La designación de los puestos de diputados electos de acuerdo a la elección uninominal, refiere a los diputados que fueron votados y elegidos por la ciudadanía para la representación de los intereses de cada entidad federativa. Para que estos puedan tener el carácter de diputado requieren ser ciudadanos mexicanos por nacimiento, tener veintiún años cumplidos al día de la elección, ser originario de la entidad federativa de la elección, no estar en servicio activo del Ejército Federal, no ser titular de organismos con autonomía ni se Ministro de la Suprema Corte de Justicia.

Referente al ordenamiento del trabajo del pleno, se identifican la conformación de comisiones de trabajo, que permitirán la asignación de tareas exclusivas a

diputados y diputadas; y su estructuración se rige mediante la proporcionalidad inferida dentro del pleno, estas pueden ser de carácter ordinario, especial o bicamaral.

Podemos distinguir tres tipos de Comisiones: a) ordinarias, se identificarán como subunidades de trabajo permanentes que tienen como función legislar de acuerdo a la materia de su denominación, analizando y dictaminando leyes que le competen; así mismo, llevan a cabo tareas de información, control y evaluación; b) especiales, son grupos de trabajo coordinado para la investigación de algún asunto específico, no pueden emitir dictámenes y dan a conocer al Pleno la evaluación o resoluciones de acuerdo al tema para el cual fueron creadas y se extinguen después de cumplir con sus objetivos; y, las c) bicamarales, que son grupos de trabajo creados bajo la participación de las dos cámaras del Congreso de la Unión y confluye en la atención de asuntos de interés común. Así mismo, se identifican la conformación de comités; que son constituidos por el Pleno para auxiliar el trabajo legislativo en tareas diferentes de las comisiones

Por otra parte, los *órganos técnicos legislativos y administrativos*; éstos son regulados a partir del Título Segundo, Capítulo Séptimo de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, en el Estatuto de la Organización Técnica y Administrativa y del Servicio de Carrera de la Cámara de Diputados.

La Secretaría General, actúa como órgano coordinador y superior entre las secretarías de orden técnico y administrativo y, así mismo, es el órgano técnico de la Mesa Directiva, de la Conferencia para la Dirección y Programación de los

Trabajos Legislativos y de la Junta de Coordinación Política; el secretario general se nombra a partir de la votación en el pleno y es propuesto a partir de la Conferencia, sirviendo de igual manera en la actualización y especialización de los candidatos a ingresar y de los funcionarios de carrera.

La Secretaria de Servicios Parlamentarios, que tiene a su cargo la compilación y registro de acuerdos, precedentes y prácticas parlamentarias, así como de estudios sobre la organización, el funcionamiento y los procedimientos de la Cámara y promover investigaciones de derecho parlamentario comparado. Así mismo, se integra por funcionarios de carrera que coadyuvan a los servicios de asistencia técnica de la presidencia de la Mesa directiva, de la sesión, de las comisiones, del diario de los debates, de archivos y bibliotecas, de igual forma, se encuentran adscritos a esta secretaria los Centros de estudios que se encargan de investigaciones sobre ciertas temáticas de su competencia.

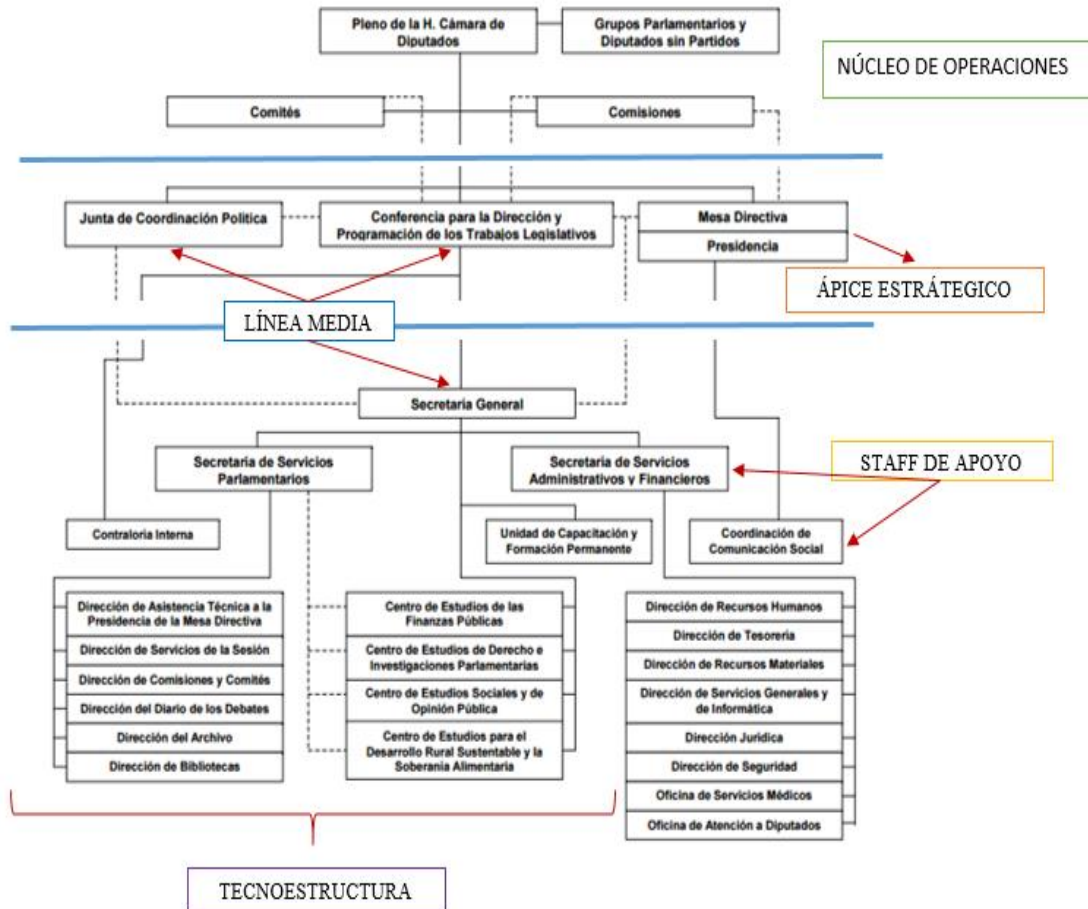
La Secretaria de Servicios Administrativos y Financieros, ya que le corresponde el carácter administrativo como su nombre lo indica y tiene a su cargo la investigación de los procedimientos de acuerdo a lo administrativo y financiero, de igual forma, se integra por funcionarios de carrera y confluye en los servicios de recursos humanos, tesorería, recursos materiales, jurídicos, seguridad y médicos. Por otra parte, se identifica a la *Contraloría interna*, se encarga de las quejas, investigaciones, auditorías, procedimientos y sanciones en coordinación a las responsabilidades administrativas de los servidores públicos. Y, la coordinación de Comunicación Social, referente al enlace de medios de comunicación y es responsable del programa de publicaciones.

A partir de lo anterior, podremos hacer de forma general una visualización acuerdo a Mintzberg del desempeño organizacional, configurando las cinco partes fundamentales de la organización que son: El ápice estratégico, que refiere primordialmente a los directivos de estratos superiores; Línea media, indica a los que se sitúan por debajo de los directivos permitiendo la vinculación con el núcleo de operaciones (parte operativa de la organización); la tecnoestructura, donde se sitúan los analistas encargados de control que diseñan, planifican e investigan la estabilización la normalización, éstos solamente coadyuvan en el trabajo operativo y del ápice; el staff de apoyo, este refiere a las unidades especializadas fuera del flujo de operaciones, con relación a los niveles intermedios e inferiores.

Los esquemas mencionados, refieren al modo de organización estructural que identifica las funciones dentro de la estructura normativa¹⁸ en la Cámara de Diputados, permitiéndonos adentrarnos a la identificación de los partes fundamentales de esta organización.

¹⁸ Para profundizar sobre la estructura orgánica normativa, consultar González (2005) (coord..) en "Estructura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión." Consultado en el Servicio de Investigación y Análisis. Disponible en:<http://www.diputados.gob.mx/sia/coord/pdf/coord-iss-08-05.pdf>

Esquema 5. Estructura Orgánica de la Cámara de Diputados (correlaciones)

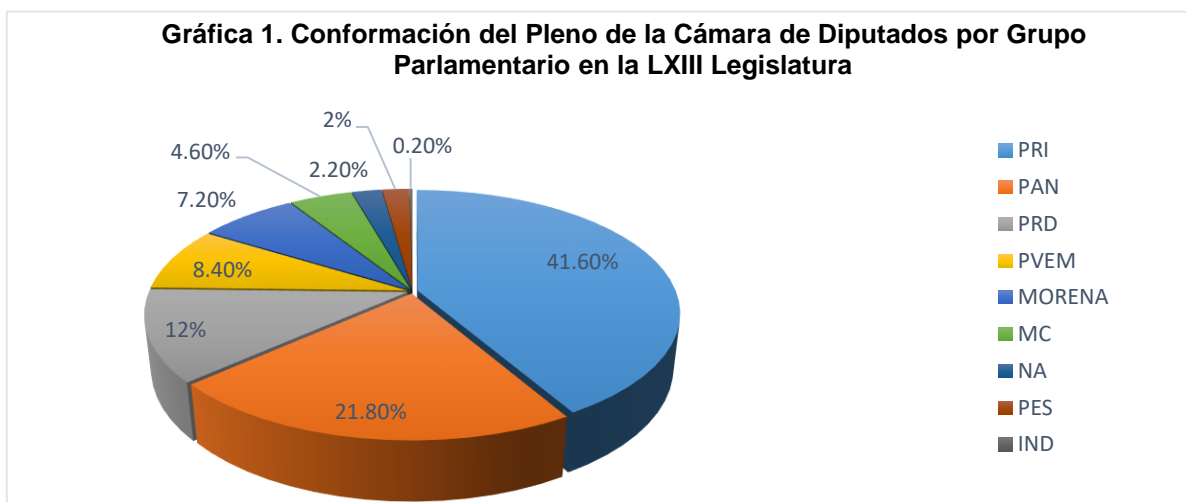


Fuente: Elaboración propia a partir de González (2005)

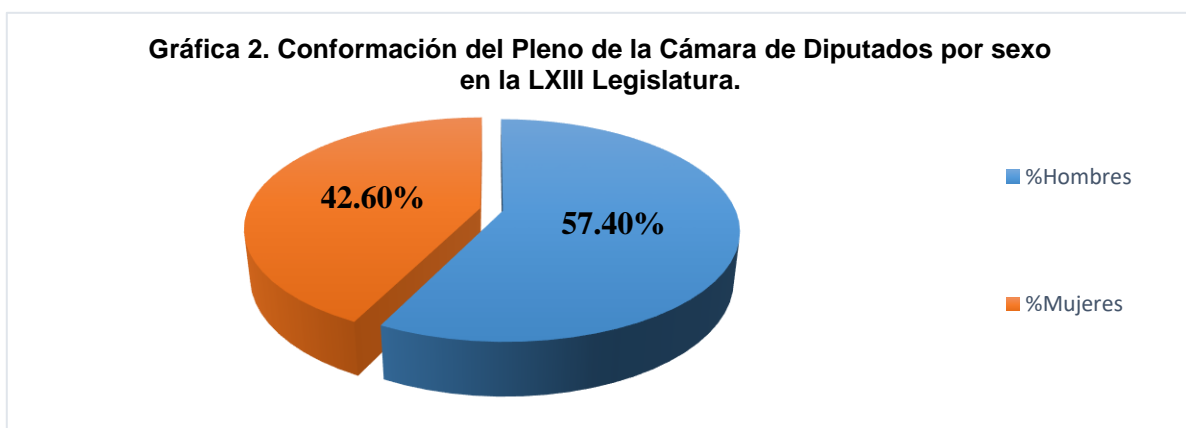
Identificación de la estructura del Pleno y de las Comisiones (estadística)

En este apartado, podremos identificar la situación actual de la organización dentro del marco de producción y actuación de los integrantes del núcleo de operaciones, es por ello que como primera aproximación se utiliza un análisis cuantitativo para identificar la constitución del Pleno y de la asignación de comisiones en cuanto a su sexo.

En México en la LXIII Legislatura, los Grupos Parlamentarios que integran el Pleno son: el Partido Revolucionario Institucional (PRI), el Partido Acción Nacional (PAN), el Partido de la Revolución Democrática (PRD), el Partido Verde Ecologista de México (PVEM), grupo Movimiento Regeneración Nacional (MORENA), el grupo Movimiento Ciudadano (MC), el grupo Nueva Alianza (NA), el grupo Encuentro Social PES y Candidatura Independiente. La conformación del pleno de la Cámara de Diputados se distribuye de acuerdo a los grupos parlamentarios antes mencionados, de acuerdo a la Gráfica 1,2 y 3a continuación:

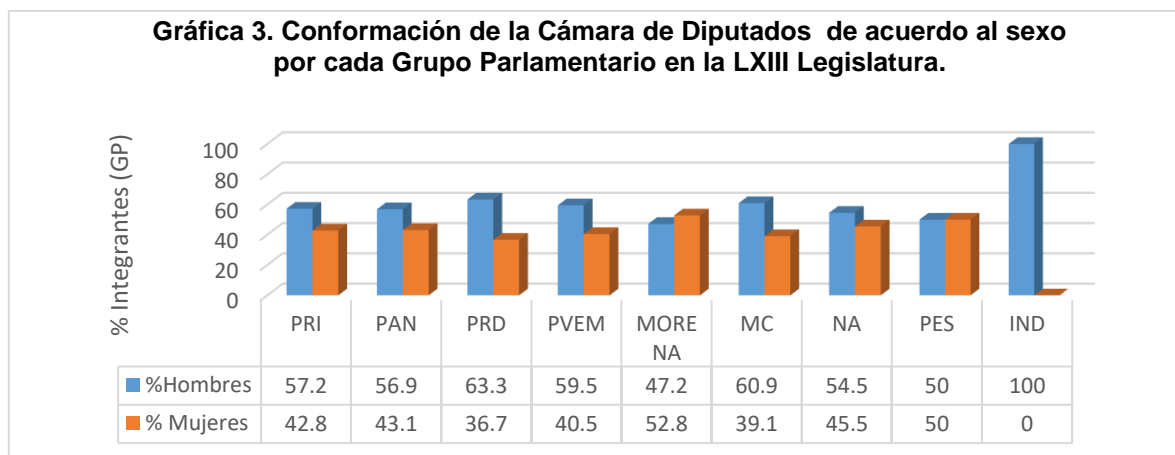


Fuente: Elaboración propia, a partir de Integración por género y Grupo Parlamentario.



Fuente: Elaboración propia, a partir de Integración por género y Grupo Parlamentario.

Las dos gráficas anteriores, indican el porcentaje de los integrantes por la cual se constituye el Pleno de la Cámara de Diputados; estas referencias se integran de manera referencial o como indicativo de los agentes partícipes dentro de la organización; la cual, en la Gráfica 3 podemos observar igualmente de manera porcentual la constitución de una organización detallada del género¹⁹.



Fuente: Elaboración propia a partir de Integración por género y Grupo Parlamentario

El rubro de sexo, el porcentaje de diputados o diputadas que integran la Cámara de Diputados en la Legislatura LXIII, es importante indicarlo, ya que como se ha visualizado en años anteriores el porcentaje de mujeres que ingresaban a esta organización era menor al que ya se había indicado desde años anteriores por el COFIPE, por ello, está legislatura de acuerdo a los avances alcanzados se le denomina “la legislatura de la paridad” de acuerdo a los archivos de la comisión de igualdad de género, pues se logró visualizar la inclusión de la mujer hasta un

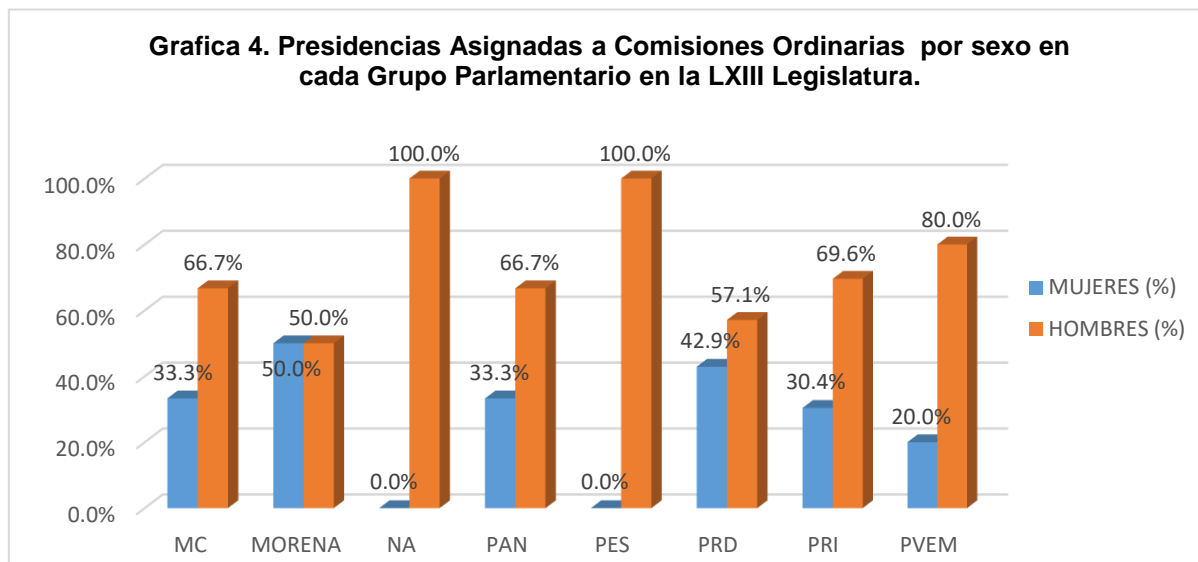
¹⁹ Es importante denotar que, al hacer referencia en esta parte al género, se contemplan las cifras en relación a hombres y mujeres indicadas en la página de la Cámara de Diputados y la forma en la que ellos integran sus estadísticas.

42.6% y la del hombre en un 57.4%, lo cual, permite indicar un avance en el cumplimiento de la paridad 60/40. La pertinencia de integrar dichos datos estadísticos se denota al indicar el análisis de la Comisión de Igualdad de Género, ya que se indica que la inclusión de la mujer no solamente debe ser dentro de la conformación total de la Cámara de Diputados, sino así mismo en la conformación o designación de las presidencias de las Comisiones Ordinarias.

Lo anterior, puede verse reflejado en el trabajo que realizan dentro de las comisiones de trabajo que, como anteriormente se señaló, refieren a 3 tipos; por ende, para fines propios de la investigación, nos situamos en las comisiones ordinarias, ya que las atribuciones que se le confieren a éstas son de emisión, elaboración de dictámenes pertinentes en su materia y, por ende, nos permiten visualizar un panorama sobre lo que se realiza dentro de dicha organización.

Es por ello que, siguiendo la lógica del presente estudio, indicamos que de 56 Comisiones Ordinarias que figuran dentro de la Legislatura LXIII en México, solamente el 32.1% fueron asignadas a mujeres y el 67.9% le fueron asignadas a hombres. Es de acuerdo a lo anterior que, incorporamos el número total de las Comisiones asignadas a los grupos parlamentarios y el porcentaje que refleja a partir de la designación de estas presidencias entre hombres y mujeres. A continuación, en la Gráfica 4, encontraremos la distribución de presidencias de

acuerdo a los partidos y las designaciones realizadas de acuerdo a su sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir del Álbum de Comisiones.

Comisión de Igualdad de Género

Se identifica a la Comisión de Igualdad de Género como el referente para enfocar el estudio debido a que de acuerdo a la identificación de los factores contextuales nos percatamos que es dentro de ésta que se gesta el seno de la incrustación de la perspectiva de género que, dentro de sus atribuciones se busca la regulación en materia de igualdad sustantiva. Es importante situarnos dentro de esta comisión ya que, al visualizar la temática de género, es la que permite dar cuenta de los avances y logros emanados por esta a través del tiempo. Y, por tanto, la línea de análisis es encontrar cabalmente una descripción general de la presente organización.

Antecedentes organizacionales de la Comisión de Igualdad de Género.

Actualmente nuestro análisis se centrará dentro de la Comisión Igualdad de Género iniciando por los antecedentes de ésta, ya que estos empezarán a dar una línea de cauce y de análisis de la organización para visualizar el Género primordialmente como una categoría y, como un proceso que visibiliza las cuestiones de participación política de la mujer dentro de la misma organización.

Esta comisión ha coadyuvado en materia legislativa a la atención específica de las mexicanas, atendiendo beneficios para campesinas, niñas, jóvenes mujeres, de la tercera edad y trabajadoras en general. De igual forma se visualiza un impulso sobre reformas en cuestiones referentes a la salud, la participación política, la violencia entre otras.

La creación de la Comisión de Equidad y Género refiere al 30 de septiembre de 1997, aprobándose como la Comisión Especial de Asuntos de la Equidad entre los Géneros, instalándose de manera formal el 7 de octubre de 1997, siendo presidida por la diputada Alma Vucovich del PRD. Una de las limitantes desde su creación fue el carácter especial, pues debido a ese carácter normativo establecido en la Ley Orgánica del Congreso vigente en ese momento y, por ello, no pudo dictaminar iniciativas dentro de los tres años de la LVII Legislatura. Con ello, se integra la revalorización de la importancia de la Comisión presentada por la diputada Sara Esthela Velásquez, del Partido Revolucionario Institucional (PRI), al presentar una iniciativa el 12 de diciembre de 1998, con la finalidad de cambiar su denominación por Comisión Ordinaria. Es a partir del 3 de septiembre de 1999, cuando queda aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación, la comisión de Equidad y Género con un nuevo orden normativo de carácter

ordinario y presidida por la Diputada Concepción González Molina del Grupo Parlamentario PRI.

Así mismo, es relevante integrar que la Comisión de Equidad y Género, cambio a esta denominación desde la LXIII Legislatura, ya que debido a la necesidad jurídica debía encaminarse a la adopción de la denominación de Comisión de Igualdad de Género. En esta Comisión se identifican dos ejes principales por los que se configura el trabajo, estos son: (1) la transversalización de la perspectiva de género en todo el marco normativo para garantizar el pleno acceso de las mujeres al ejercicio de sus derechos humanos en todas las etapas de su ciclo de su vida; y, (2) incidir en el desarrollo de acciones públicas y acciones afirmativas para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

- Garantizar el pleno acceso al ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.
- Fortalecer y aumentar la actividad legislativa con perspectiva de género.
- Coadyuvar al Acceso de las mujeres a la Procuración de Justicia.

En tanto la transversalidad de la Perspectiva de Género constituye un referente de suma importancia que dentro del trabajo se integrará como un proceso que constituirá un eje rector para el análisis de la organización y, con ello, el esquema 6, podrá denotar cómo se entiende a manera de proceso.

Esquema 6. Perspectiva de género como proceso



Fuente: Elaboración propia.

Describiendo el esquema antes presentado se visualiza que, dentro de las estructuras organizacionales, entenderemos que se pone en evidencia con perspectiva de género, las desigualdades que infieren directamente a la participación escasa de la mujer dentro de los escaños parlamentarios; en tanto, la medida de ajuste fue institucionalizar dicha perspectiva en la normatividad de la regulación del estado a través de la Cámara de Diputados, de ahí la creación de la Comisión de Equidad y Género, ahora de Igualdad de Género. Y en tanto, el estudio generado permite incursionar que límites tiene la organización en la acción de legislar en materia de género, por ello abordamos el estudio de caso en relación a la experiencia que nos permita visualizar si particularmente la legislación actual y poder aportar un enfoque significativo en materia de género.

Marco normativo de trabajo de la Comisión.

Actualmente, el trabajo emanado por esta Comisión se sujeta al Programa de Trabajo que se genera anualmente, a partir de los ejes rectores que se enunciaron anteriormente. Esto nos permite visualizar que de acuerdo a que esta subunidad de trabajo se encuentra vinculada al estado mexicano, estará sujeta a los compromisos políticos y jurídicos en materia de género. Con lo anterior, se

identifica que el trabajo legislativo de la presente comisión se encuentra dentro de marcos normativos tanto internacionales como nacionales.

Es por ello que, a continuación, se integran de manera general a modo resumido:

Tabla 4. Marco Normativo del trabajo legislativo de la Comisión de Igualdad de Género de la legislatura LXIII en México.	
Internacionales	
1. Instrumentos del Sistema Universal	Informes de Relatorías Especiales del Sistema Universal.
	Recomendaciones y Observaciones Generales de los Comités del Sistema Universal.
2. Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos	Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.
	Casos ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Observaciones Generales adoptadas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
Nacionales	
1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	
2. Leyes	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
	Ley del Instituto Nacional de las Mujeres

Fuente: Elaboración propia a partir del Plan Anual de Trabajo de la Comisión de Igualdad de Género.

Cabe destacar que el trabajo de esta Comisión refiere primordialmente a la Cuarta conferencia de la mujer en 1995, de la cual se depende la Declaración y

Plataforma de Acción de Beijing (1995), por otra parte, se identifica a la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Belém Do Pará.

Estructura actual de la Comisión de Igualdad de Género

La Comisión se integra actualmente por una presidenta, doce secretarías y catorce integrantes. Así mismo, a esta Comisión se le asigna una Secretaria Técnica. A continuación, en la Tabla 5 se muestra la distribución por grupo parlamentario y el puesto.

Tabla 5. Estructuración de la Comisión de Igualdad de Género.		
PUESTO	NOMBRE	GP
PRESIDENCIA	Laura Nereida Plascencia Pacheco	PRI
SECRETARÍA	Sofía Del Sagrario De León Maza	PRI
	Delia Guerrero Coronado	PRI
	Carolina Monroy Del Mazo	PRI
	Erika Araceli Rodríguez Hernández	PRI
	Carmen Salinas Lozano	PRI
	Guadalupe González Suástegui	PAN
	Janette Ovando Reazola	PAN
	Karina Padilla Avila	PAN
	Karen Orney Ramírez Peralta	PRD
	Dora Luz Sasil De León Villard	PVEM
	María Candelaria Ochoa Avalos	MC
	Angélica Reyes Ávila	NA
INTEGRANTES	Lucely Del Perpetuo Socorro Alpizar Carrillo	PRI
	Hortensia Aragón Castillo	PRD
	Erika Lorena Arroyo Bello	PRI
	Ana María Boone Godoy	PRI
	Gretel Culin Jaime	PAN
	David Gerson García Calderón	PRD
	Patricia García García	PAN
	Jorgina Gaxiola Lezama	PVEM
	Genoveva Huerta Villegas	PAN
	Irma Rebeca López López	MORENA
	María Verónica Muñoz Parra	PRI

	Flor Estela Rentería Medina	PRI
	María Soledad Sandoval Martínez	PRI
	Concepción Villa González	MORENA
Secretaría Técnica	Lic. Karla Tavera Velázquez	-

Fuente: Elaboración propia, a partir de la página oficial de la cámara de diputados.

Es importante señalar que, la organización de trabajo de la Comisión está sujeta a las líneas de trabajo que están indicadas en el Programa Anual de Trabajo, éstas son: el trabajo legislativo; los presupuestos públicos para mujeres y la igualdad de género; el seguimiento al cumplimiento de las sentencias de la CoIDH y a las recomendaciones internacionales dictadas al Estado mexicano; el seguimiento de la política pública en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las niñas y las mujeres; la vinculación con la Conferencia Bicameral, la Comisión de Igualdad de Género del Senado, los Congresos de las entidades federativas, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, el Instituto Nacional de las Mujeres y las instancias para el adelanto de las mujeres en las entidades federativas y el Distrito Federal; la campaña nacional por el respeto, protección y garantía de los derechos humanos de las mujeres; y, la vinculación con organismos e instancias internacionales.

Instauración de las comisiones

Es importante señalar que las comisiones se instauran a partir de tres principios, éstos son: los de proporcionalidad de acuerdo a la fracción parlamentaria, el de pluralidad y el de oportunidad política. Así “los grupos parlamentarios, en función de su representación en la Asamblea, influyen en la integración de las comisiones, en ocasiones se prioriza la participación de sus

colegas en determinadas comisiones, en relación a su objetivo como partido político.” (Pedroza 1997, citado en SEDIA 2000:4)

De acuerdo a lo anterior, podría ser aplicable que la organización de la Comisión pueda vincularse a los objetivos propios del partido, pero partiendo de la lógica de igualdad, encontraríamos pertinente la línea de acción antes mencionada.

Es por ello que se señala que el trabajo legislativo se realiza a través de la generación de iniciativas presentadas por las y los diputados; las proposiciones con punto de acuerdo; los dictámenes y las votaciones emergentes al trabajo tanto en el pleno como en las comisiones; así mismo, se generan convocatorias, actas, informes y planes de trabajo de las Comisiones.

En tanto, la confluencia de las diputadas y diputados dentro de esta Comisión encuentra cabida dentro de las reuniones ordinarias, mesas interinstitucionales, foros o eventos que permitan el desarrollo legislativo que emana de ésta. Y, la comunicación se rige primordialmente mediante un proceso estandarizado de envío de comunicados, minutas y temas a discutir, se envían las temáticas cinco días antes de las reuniones ordinarias. Todo lo anterior, para la elaboración de opiniones sobre los temas a tratar, las cuales deben hacerse llegar a la Secretaría Técnica para la elaboración de las relatorías de las sesiones.

Así mismo, existe un flujo de trabajo participativo debido a que la integración de los intereses de las diputadas y de sus colaboradores se han reflejado dentro de las líneas de violencia de género con la vinculación de mesas interinstitucionales,

ejemplo de ello, es la estrategia para la instauración de los centros de Justicia para la Mujer con la CONAVIM, uno de los logros más significativos de la legislatura LXII y proseguida por esta legislatura.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECABADA

El presente análisis conforma la primera inclusión del apartado de entrevistas realizadas a los integrantes de la Comisión de Igualdad de Género actualmente, pero a su vez, señalamos que dichas entrevistas se enriquecen al realizarse con actores internos que han vivido el proceso de reformas en torno a género. Los cuales podría decirse que son partícipes y agentes vivenciales de la caracterización de los procesos de desigualdad. Así mismo a continuación, se desglosa de manera funcional de los procesos de direccionalidad de la comisión.

Antecedentes

La desigualdad de género se demarca desde distintos enfoques, tanto a partir de la experiencia personal e individual en el caso de las mujeres dentro del campo político, ejemplo de ello son las recomendaciones que se le han realizado a los partidos políticos para la incorporación de candidaturas a las listas nominales, pues como se denota a continuación el panorama de las mujeres se torna complejo al entrar a la arena política.

“(…) ahora, primero era, se recomienda a los partidos políticos- así estaba en la ley- para que incorporen a mujeres, la cuota del 30 %, y, entonces, pues no la cumplían (...) Y, entonces, hablamos de que debe ser sustantivo y, entonces la obligatoriedad de candidatas sus suplentes tienen que ser del mismo género si son mujeres- mujeres, si son hombres- hombres, si son

cuotas de jóvenes varones tienen que ser varones, si es de cuota de mujer de joven tiene que ser su suplente mujer. Y, entonces, se planteó que, si no se cumplían las cuotas, o sea con todas estas cosas, sino se cumplían las cuotas iban haber sanciones y multas económicas a los partidos. Los partidos preferían pagar las multas económicas y, entonces tuvimos que pasar al castigo de que, si no se cumplen las cuotas, no se registrarán sus listas y allí si pues brincaron (...)" (Entrevistada 3:12-13)

"(...) Sí, así es, si te toca cubrir género y joven, te dicen bueno busca una chava de tu equipo y lo que muchas veces redundaba es que son los familiares los que llegan, que eso debemos buscar cómo lo resolvemos, pero al final del día llegamos a una posición que en la sesenta legislatura hace diez años, nosotros pugnamos por la paridad y no lo logramos que quedamos con un 60/40, cosa que nos complicó muchísimo porque no se avanzaba gran cosa, nos complicó muchísimo la fórmula y pugnamos mucho por la paridad y pues no fue hasta que Peña Nieto presentó la iniciativa como propia, desconociendo todo el trabajo de nuestras ancestras y de las mujeres en la actualidad que hemos peleado por la paridad. Y, entonces, yo sí creo que, si son necesarias para que las mujeres estemos, pero también creo necesario que los partidos políticos deben aplicar un porcentaje para la formación y la capacitación de sus mujeres líderes." (Entrevistada 3:12)

A partir de lo anterior, se denota una de las principales cuestiones referentes a los mecanismos utilizados para abatir la desigualdad que, si bien, han implicado que la mujer tenga una mayor integración dentro de los escaños parlamentarios, a su vez, se visualizan prácticas dentro de los espacios de la organización para limitar la participación política dentro de la misma. Por lo tanto, la incorporación de cuotas

a denotado distintos escenarios que permiten visualizar las practicas que han retomado algunos partidos dentro de la organización para limitar la participación activa de la mujer.

“(...) tienen que cumplir la cuota de género porque si no habrá sanciones y, entonces, pues si, ya están las mujeres y todas son suplentes. A pues si vamos a cumplir con la cuota de género, pero tenemos tantas candidatas, pero los señores son suplentes y a los tres meses renuncian (...)”
(Entrevistado 3, p. 12)

“(...) es más en el caso de las Juanitas (...) hasta ese caso que sucedió hace más de 6 años, tampoco hablabas de violencia política, porque la participación de las mujeres empezaba ser muy insipiente y empezaba a gestarse todas estas cosas de reformas que se venían dando y la presencia de mujeres en los cargos de elección popular o las tomas de decisiones se venían visibilizando, entonces yo digo que sí hemos avanzado porque ha permitido mayor visibilización o participación de las mujeres, pero eso también ha permitido que se vaya recrudeciendo el tema de la violencia y entonces tú piensa si ha sido positivo o negativo. (Entrevistado 2:9-10)

Ahora bien, actualmente, se denota de manera más clara estos mecanismos, pues se ha manejado la inclusión de la cuota y, ahora en atención al cumplimiento de paridad el que la mujer se le designe solo por ser mujer, más que por contar por las herramientas políticas que ayuden su participación, como lo sería la presencia social, sin embargo, se visualiza que actualmente, los avances han sido promisorios. Es en tanto que, al inmiscuir a la asignación del cargo con relación a los hombres se hace la siguiente referencia:

“(...) son muchos hombres los que tienen liderazgos y que quieren ocupar los puestos de diputados, y dicen, bueno pues si te toca un puesto de diputado, te toca la posición y te dicen, pero te “toca pagar género” pues sí, y ven entre sus dirigentes quien lo puede cubrir.” (Entrevistada 3:12)

Avances en términos de Igualdad

El enfoque primordial es enfocado a la direccionalidad o estatuto enmarcado en un régimen patriarcal que se denota si bien desde el derecho a votar, hasta el derecho a ser votada o electa candidata donde se identifican escenarios discriminatorios, pero tratando de compensarlo a través de medidas.

“(...) estamos bien atrasados y no viene a suceder el reconocimiento del derecho de las mujeres a votar hasta 40 años después, entonces si partimos de esa visión, en donde el derecho se piensa en masculino, en donde la política se piensa en masculino, evidentemente tenemos una cultura institucional y social, sobre todo, donde hay mucha discriminación, y donde son necesarios estos mecanismos para poder ir compensando las desigualdades, qué se trata de compensar, no es decir “toma tu regalo o tu toma de resignación para que no estés molestando” (Entrevistado 2:5-6)

“(...) fíjate que a mí me toco justamente la reforma que te comentaba del 60/40, cuando llegamos a la legislatura estaba el esquema del 70/30, y entonces esta la mentada reforma electoral y, bueno ya sabes que las reformas electorales nunca contemplan la visión de género, y en ese entonces las diputadas estaban impulsando el tema de la paridad el 50/50, no se llegó al 50/50, se llegó como tú sabes al 60/40 y, algo muy importante que casi no se toca, fue el 2% del presupuesto público de los partidos políticos para el

financiamiento de políticas de empoderamiento y liderazgo político de las mujeres, fueron de las dos grandes reformas que se consiguieron, hoy en día el 2% sigue todavía vigente, intacto, y ahí se quedó el 2% como obligación de los partidos políticos para destinar a este fin electoral de empoderamiento de las mujeres. Entonces ese fue un avance muy importante, porque empezaste a visibilizar y decir, a ver lo que yo te comentaba, no es que la cuota sea para la mujer. ¿Por qué pensar que el porcentaje menor sea para la mujer? Que tenemos que avanzar en un esquema de paridad bajo un principio de igualdad, el avance en su momento fue por el tema de las negociaciones, es decir, no llegamos al 50/50 pero llegamos al 60/40, por lo que te decía, es hacerlo de poquito en poquito y en cambio, la negociación fue que se diera el 2% del financiamiento para los partidos políticos, que fue un gran avance en términos de plasmar la legislación, y después ya con la reforma constitucional que se plasmó el principio de paridad, pero más allá de los avances legislativos, es cómo has visto la participación política de las mujeres, como va en crecimiento (...)" (Entrevistado 2:8)

Los mecanismos más evidentes donde se demarca la desigualdad, es la implantación de cuotas o en el ejercicio de la paridad política. Si bien dentro de la legislatura actual, se visualiza que los cumplimientos de estos mecanismos han tenido un avance significativo en la búsqueda de igualdad, ya que como lo menciona el entrevistado 2, el tema de las cuotas empezó:

"(...) en sus momentos para poder justamente ir reconociendo los derechos de las mujeres en este esquema, hay un concepto que me gusta manejar, por ejemplo, los derechos se conceptualizan como mandatos de optimización.

¿Qué es un mandato de optimización? Que se mandan a realizar en la menor medida de lo posible.” (p.5)

“Estos esquemas, desde mi punto de vista no estaría a favor si estuviéramos en una sociedad equilibrada, pero son necesarios, muy necesarios, para poder eliminar esta visión cultural que tenemos.” (Entrevistado 2: 6-7)

“(…) Si. Yo estoy a favor de las cuotas porque es lo que nos permite poder estar, las luchas encarnizadas que nosotras damos y de las que somos sujetas de esta violencia política porque en nuestros partidos nos ponían reglas distintas y, entonces, si nosotros no hubiéramos avanzado en eso, seguiríamos como en 1954 que había solo una diputada y, entonces puedes ver los números.” (Entrevistada 3:12)

Pero como se menciona a lo largo de la investigación, el tema de cuotas tiene un trasfondo diferente, debido a que en la realidad demarca que su adopción ha sido paulatina y forzada, más que consensuada y racionalizada:

“(…) la realidad es muy diferente encontramos una base cultural, una base institucional, donde hay un fuerte esquema de discriminación, en donde tenemos una tradición evidentemente machista, misógina, en donde hay una dominación de carácter masculino, ‘una supuesta dominación de carácter masculino’, y que se entiende, o se hacen las políticas, o todo el marco jurídico se piensa en masculino, si tú te das cuenta” (Entrevistado 2:4-5)

Pues si bien, se reconoce que no se está a favor del mecanismo de cuotas, los entrevistados lo visualizan como un mecanismo necesario para la lucha de la

desigualdad y, a su vez, para la implicación de la justicia social que demarque un cambio para tener una sociedad más justa y equilibrada.

“Yo estoy en contra del esquema que tenemos, “es que es una discriminación positiva”, no, no es una discriminación positiva, simple y sencillamente, sólo son mecanismo que te garantiza el ejercicio de un derecho o de un principio que, en este caso es el tema de la igualdad, entonces todavía no estamos en condiciones de hacerlo. Quién va a decir, por ejemplo, a lo mejor en unos 20 años ya no va a existir este esquema de cuotas de género, si tú te das cuenta como han venido cambiando de obligaciones, a los partidos políticos, ahora es un principio de paridad en función del tema de igualdad, ya no es una obligación, ahora lo elevas a un esquema de un principio.” (Entrevistado 2:7)

✓ **Cuotas y sus implicaciones con mujeres**

El ejemplo claro de la interferencia de la participación política de la mujer es con el acompañamiento y recursos de los que esta pudiera disponer dentro de su postulación hasta su participación activa dentro del congreso, reflejada en solo un aparente discurso sin aplicabilidad.

“(…) te asignan distritos que no son competitivos, te dan recursos, ese es el esquema, creo que lo que tú me preguntabas es, ¿cuál es el problema? Pues ese, el discurso hacia la realidad y sobre todo, porque estamos, recuerda lo que nos dice el libro de la sociedad líquida “estamos en una cuestión solamente de ilusiones”, estamos hablando de discursos ahora, por ejemplo, todo se configura bajo el discurso de los derechos humanos, lo que yo te decía, vamos a meter la consideración de la sociedad de ver si aprueban el matrimonio entre personas del mismo sexo porque también los otros tienen

derecho a disentir y tienen que opinar, entonces legítimas una acción que afecta la igualdad sustantiva, y vas a un tema que si hablas en términos académicos o teóricos por tu tesis, hablas de una sociedad posmoderna que viene a cumplir o acabar lo que no hizo la modernidad, éramos modernos prometiendo igualdad para mujeres y hombres con las cuotas, como la modernidad no nos cumplió ahora hablamos de una posmodernidad pero no vamos a hablar del principio de igualdad, vamos a hablar del respeto de los derechos humanos, y bajo ese esquema empieza otra vez todo el sistema, está en esa posmodernidad, en ese discurso, tienes a tu cultura política midiendo, midiendo, si le entro o no le entro, o hasta dónde me meto. Imagínate tú, podríamos pensar de manera loca, ya tenemos el 50/50 está bien pero ahora vamos a establecer otro sistema de cuotas, pero inversa, otra vez tenemos un 60/40 pero el 60 para las mujeres y el 40 para los hombres, por qué va a haber más participación de mujeres.” (Entrevistado 2:27)

✓ **Avances de acuerdo a los mecanismos de cuotas**

La consolidación de resultados dentro del esquema de cuotas, se torna complejo debido a la confrontación de posturas ideológicas muy diversas donde el hecho de ser mujer no sugiere una ventaja, sino más bien un esquema crítico donde el avance u obtención de resultados que se pretendía con anterioridad alcanzar con la inclusión de éstas a la Cámara, ha permitido ver una división y posible entorpecimiento de la búsqueda iniciada y seguida por mujeres feministas para la consolidación de avances significativos en materia de Género.

“(…) sí, por supuesto que hemos avanzado, pero recuerda que también los avances se miden en función de los resultados. Y ahora, por ejemplo, tú dices

está muy bien que tengamos el 42% de diputadas en el Congreso Federal y entonces sería muy interesante hacer un balance de lo que se hizo antes, de tanta participación de las mujeres, y lo que se está haciendo ahorita en el Congreso Federal (...) hace 15 días no se logra aprobar un dictamen (...)¿qué sucede? no se logra subir a ese dictamen, no se logra aprobar porque justamente venía la referencia hacia la norma 046 (...) no se logra aprobar el dictamen con 212 diputadas que integran la Cámara de Diputados, hace 10 años se logran aprobar dos leyes fundamentales en términos de igualdad que es la Ley federal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y la Ley general de igualdad entre mujeres y hombres, sin 212 diputadas, se logra aprobar con 104 diputadas, si no mal recuerdo, hace 10 años se logra incorporar en el presupuesto de egresos de la federación todo el esquema de presupuesto con perspectiva de género que tú conoces y en 10 años estás peleándote para que ese presupuestos de egresos de la federación no retroceda, no hay un retroceso en su asignación, entonces esa es una cuestión donde hay que ir valorando los resultados que se van dando, no digo que no ha habido avances pero ahora hay que ver si realmente es, lo que yo te decía, consolidas avances e institucionalizas procesos y en qué manera lo estás haciendo.” (Entrevistado 2:11-12)

En el trabajo se puede visualizar un ambiente complejo dentro de la organización, pues si bien, el trabajo consensuado es la opción viable para el desarrollo óptimo, ya que en escenarios complejos como lo fue el año de 2006, se demarca como una salida evidente para trabajar dentro de la comisión.

“ (...) fue muy difícil, demasiado complicado porque llegábamos en un escenario que era 2006, veníamos de una elección presidencial enteramente

cuestionada, donde se asume la presidencia de Felipe Calderón, donde se le da el mote de presidente espurio, donde no hay un reconocimiento de un grupo parlamentario, del PRD en específico, de reconocimiento hacia él, entonces el clima político era totalmente adverso, donde cualquier situación que se pensaba que era una cuestión ideológica, donde era o derrocar al presidente o poner al otro presidente. Entonces fue muy complejo y lo que se optó en su momento era trabajar con base en los consensos a los puntos de acuerdo, pero fue muy difícil, muy complicado” (Entrevistado 2:3)

Integración de la Comisión

Con ello, al identificar la integración de la Cámara visualizamos que la mayoría son requerimientos establecidos dentro del manual de Cámara, dentro de la negociación de estas, se visualizan acuerdos políticos entre los partidos que conforman las fracciones parlamentarias para la asignación tanto de Comisiones, como de cargos dentro de éstas.

“(…) los procesos legislativos para integrar comisiones son muy complicados porque se dividen en función del porcentaje que cada partido tiene y entonces, lograr la Comisión de Igualdad es un proceso que tiene varias vías porque no debes concursar para ninguna posición de la fracción parlamentaria, ni ninguna posición del partido porque si la tienes en la mesa directiva ya no puedes hacerlo.” (Entrevistada 3:12)

✓ Funciones e ingreso

Las funciones se definen primordialmente en el manual de ingreso de la Cámara, pero éstas varían de acuerdo a la adscripción correspondiente y

corresponsabilidad individual que se vincule a un proceso de aprendizaje continuo si se quiere tener una participación activa dentro de las acciones para configurar de manera diferente la participación dentro de los asuntos políticos.

En tanto, un *Secretario o Secretaria Técnica* como lo señala el entrevistado 2, tiene la función de:

“coordinar todos los trabajos de las comisiones y articular el trabajo que se realiza para poder o sacar los productos legislativos que se realizan; esto en términos reales es prácticamente armar desde la orden del día en las comisiones, coordinar la elaboración de los proyectos de opinión, los proyectos de dictamen, todos los asuntos que se turnan a la comisión y en general, despachar todos los asuntos que lleguen a la propia comisión, en ese caso, de equidad y género” (p.1)

El ingreso depende formalmente de las presidencias de la Comisión, para ello, se integra el valor de los vínculos laborales anteriores al cargo. Pues como lo denota el Secretario Técnico de la Comisión de Equidad y Género en 2006 y, ahora secretario particular, de la diputada Maricela Contreras “(...) al final del día, los secretarios técnicos, es una facultad de las presidencias el nombramiento, por el trabajo que ya venía realizando con la diputada, bueno se da la propuesta para que yo ocupe la secretaría técnica (...)” (p.2)

Por otra parte, se identifican a los *asesores*, estos tienen tres vías de ingreso, la primera se denota a partir de la adscripción a la comisión correspondiente, en este caso la de igualdad de género; la segunda, hace referencia a la asignada por el grupo parlamentario; y, la tercera es directa, haciendo hincapié al trabajo antes manejado con él o la diputada.

✓ Trabajo legislativo en la comisión

Es importante señalar, que los procesos legislativos se realizan de la siguiente manera:

“(...) lo primero que se hace en el proceso legislativo es presentar una iniciativa, entonces tu presentas una iniciativa y se manda a comisiones y una vez que se manda a comisiones y que se estudia se preparan los dictámenes. Y entonces los dictámenes los vas aprobando y depende mucho de la dinámica individual que cada diputada o diputado pueda imprimirle a su comisión. Así que puedes tener la comisión más espectacular, pero si no la trabajas y no aprovechas y no la explotas y entonces quiere decir que en el período de la comisión en la que yo estuve, primero me gané en lo individual para el colectivo de la comisión, un respeto por parte de las instancias de la Cámara de Diputados que eso es súper difícil, porque tienes que lograr acuerdos porque tienes cosas de debate que te echan abajo los proyectos y siempre tienes que pensar que tienes que sacarle provecho.” (Entrevistado 3:7)

Dentro de esta comisión se visualiza que la llegada de la nueva legislación, por lo regular, retoma la agenda pendiente de la comisión de la anterior legislatura, para consolidar los avances que son promisorios dentro de la comisión.

“(...) una vez que se tiene la comisión, la comisión anterior te deja una lista de pendientes, no es que todo se haga en una legislatura y luego en otras porque al final son periodos sucesivos y tienes que continuar, por ejemplo la legislatura anterior a la mía aprobó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia y en mi periodo me tocó pelear para que se

publicará porque aunque tu apruebas y el gobierno no publica no están vigentes y entonces a nosotras en la legislatura nos toca pelear para que la Ley sea publicada y entre en vigencia, y se empiecen a hacer los reglamentos y los manuales de funcionamiento y todas esas cosas.” (Entrevistada 3:6)

✓ **Avances de la comisión**

Actualmente, las integrantes de la comisión señalan que, el estar dentro de la Comisión proporciona aprendizaje pero que es a partir de la parte individual que se logra encabezar una presidencia y avanzar dentro de la agenda personal.

“(…) en verdad si es una pena, aunque están haciendo cosas está subutilizada la comisión, pues se mide por la cantidad de cosas y la influencia que puedas tener para lograr cosas y yo hice uso del poder” (Entrevistada 3:15-16)

El recurso del *poder*, es un factor clave de logro e incidencia dentro de las decisiones y depende de los recursos con los que cuentas, desde el partido al que estas adscrito, hasta la incidencia individual de uso de redes de política que te permita la consolidación de propuestas coherentes y significativas para el avance de los objetivos de la comisión que se alinean con los propios de la agenda, pues como lo señala a continuación.

“Mira pues la verdad a mí me ha tocado estar en partido de la oposición, no hemos sido partido de mayoría aquí en la Cámara de Diputados y eso te da mucha libertad y, la verdad yo soy muy desobediente y la verdad yo tengo mi agenda y yo hago mis cosas y no me paro, por ejemplo, yo necesitaba instalar la comisión y necesito que funciones (…)” (Entrevistada 3:15)

Es sumamente relevante mencionar que las disonancias organizacionales en torno a la comisión y los temas tratados se manejan de la mejor manera a través del consenso ya que, de otra manera, la implicación del trabajo legislativo se torna compleja, pues dentro del marco organizacional, como lo denotan los entrevistados, es una comisión donde:

“(...) tienes que compaginar varias posturas ideológicas y tienes dos opciones, o trabajar en base en los consensos o bien, eliminar los disensos que es la parte más difícil, entonces son visiones de carácter político donde la ideología pues siempre va a estar confrontada.” (Entrevistado 2:3)

✓ **Líneas eje del trabajo en la Comisión**

En tanto, dentro de la comisión se retoman los temas de materia de género de acuerdo a un seguimiento promisorio de una legislatura a otra que tiene que ver con la institucionalización y la consolidación.

“(...) en temas de género es algo muy específico porque en términos reales siempre hay una agenda a desarrollar, entonces en términos, tu no empiezas de cero, no llegas y dices a ver que se me ocurre o a ver qué voy a hacer para justificar el trabajo; sino que en términos de género siempre hay una agenda que se tiene que seguir, algo que han manejado mucho, las diputadas en su momento, es como es el tema o el cambio de estafeta, es decir como dejan los pendientes, por ejemplo la legislatura pasada, como lo retomas y como los impulsas (...)” (Entrevistado 2:1-2)

Los dos criterios para el seguimiento del trabajo legislativo en torno al género, se denotan a continuación:

“(…) *al institucionalizar procesos*, es cuando todas estas demandas que se traen, en el tema de género en el movimiento feminista, es como lo llevas primero a ley o como lo llevas a un diseño y aplicación en política pública, como no pasa solo de ser una demanda de queremos el derecho a votar y ahora como ese derecho a votar como lo plasmas, ya sea en una política pública o en una reforma legislativa (…) y, *la consolidación de los avances* que, si bien es cierto que, si llegas a esa institucionalización de los procesos, pero llega un momento en que esos procesos ahí se quedan nada más, se quedan en ley o como política pública, pero no aterrizan, no bajan a la realidad no se ven materializados en acciones de carácter concreto, por eso la importancia de decir ya tenemos esto ahora como lo echamos a andar, como lo consolidamos.” (Entrevistado 2:4)

Cabe destacar que una de las principales características para el logro y la consolidación de los avances, versa sobre el liderazgo de la presidencia, ya que se debe lograr la articulación de intereses, mas no de sólo discursos, que son los que principalmente se ven plasmados en agentes políticos:

“(…) Bueno si, yo puedo tener muy buen discurso, pero sino logro articular las voluntades se rompe, no avanza y además hay que ser flexible, pero yo sabía que en ese ideal no iba avanzar, pero entonces tienes que avanzar y buscar un punto medio donde no se desvirtué lo que queremos pero que no sea tan extremo que no tenga el apoyo de las demás y, además trabajar rápido porque la legislatura se va volando, son tres años.” (Entrevistada 3:16-17).

✓ Retos afrontados y estrategias adoptadas

Una de las principales estrategias es el aprendizaje continuo para la formación de herramientas metodológicas que permitan la consolidación de los avances, pues como lo señala a continuación un referente significativo, tiene repercusiones no afianzar y consolidar esfuerzos de manera colectiva:

“(…) por ejemplo a mí me quitaron, a nosotros nos quitaron ese año, no se aprobó el proyecto para el presupuesto de Género y nos quedamos en 200 millones de pesos que fue o era un bajón con respecto a los 800 millones de pesos que había conseguido la anterior legislatura y entonces para mí lo importante fue decir que queremos para adelante, entonces fue un descalabro tremendo, yo me subo a la tribuna y digo que votaremos en contra del presupuesto, que es inadmisibile que no se nos haya considerado y se levantaron las diputadas, y yo dije, con este respaldo yo debo hacer algo y, entonces, también dije no podemos seguir siendo un anexo. Yo en la asamblea legislativa había elaborado y habíamos diseñado, junto con la FLACSO y unas lanas que conseguimos en la asamblea y agencias internacionales el primer diplomado de Género para presupuestos para la igualdad. Y entonces cuando yo llegué y nos pasó eso, entonces dije tenemos que hacer una metodología que nos permita afianzar esto y que no tengamos cada año viendo y luchando para ver si lo conseguimos y nos lo quitan o no nos lo quitan y entonces hicimos una metodología muy simple y alianzas para meter en el decreto del presupuesto un artículo del presupuesto para la igualdad que está hasta ahora que eso es la contribución más importante porque dejamos de ser un transitorio. Y entonces, hoy tenemos nuestro artículo, nuestro anexo y diseñamos una metodología del seguimiento del

presupuesto, las alianzas fueron con Hacienda, con el Instituto de las Mujeres, con el CONEVAL y aquí en el interno de la Cámara de Diputados con otras Comisiones y mucha persistencia, entonces dijimos hay que hacer cosas que trasciendan, cosas que ya no tengan reversa independientemente de que si estás o no estás. Los logros para mi deben tener ese sentido de trascendencia y de avance porque una cosa es que queden plasmados en el papel, pero otra es operar que ese es el reto.” (Entrevistada 3:17)

✓ **Perspectiva de Género**

Este enfoque ha permitido un avance promisorio en la aplicabilidad dentro de la Cámara, pues, aunque refiere primordialmente a formulaciones teóricas, se integran dentro de los ejes primordiales de la institucionalización en el marco del estado para abatir las desigualdades, generando propuestas en torno a la igualdad y vías para llevarlas a cabo.

“(…) más allá de los alcances teóricos, académicos o conceptuales que pudieras ver, simple y sencillamente es incorporar el enfoque de derechos al trabajo que tú realizas, sin perder en cuenta que hay necesidades diferenciadas que tenemos mujeres y hombres. Así de sencillo, tienes que diferenciar siempre que hay necesidades diferentes entre mujeres y hombres, y que no tienes que dar un trato igual, la igualdad no es tratar igual a los iguales, justamente la igualdad es dar un trato igual a los desiguales y en esa desigualdad ven incluidas las diferencias que tenemos (…)” (Entrevistado 2:20)

Algunos de los avances que podemos visualizar en torno a la implicación de la perspectiva de género en el trabajo legislativo, se visualiza a continuación:

“(…) La verdad es que México tiene muy buenas leyes, hemos tomado resoluciones importantes en algunos aspectos, por ejemplo, te puedo hablar en el tema de procuración de justicia, allí hemos logrado meter cosas de perspectiva de género, leyes contra la violencia que castigan a los maltratadores, acciones para la promoción y para la prevención de la violencia hacia las mujeres, hemos establecido protocolos para el tema de feminicidios y de violencia sexual.” (Entrevistada 3:10)

“(…) yo digo que tenemos un avance en materia legislativa, pero tenemos un estancamiento en la aplicación.” (Entrevistada 3:11)

✓ **Valores ejes de la comisión**

Dentro del trabajo legislativo en torno, a Género, los valores que demarcan la guía de la Comisión se entrelazan a partir del principio de igualdad sustantiva, como lo demarcan los distintos comentarios de los entrevistados

“ Trabajas en función de dos valores, bueno en términos de un principio que es el de igualdad, entendiendo la igualdad, no solo como decía es dar a cada quien lo que se merece, sino trabajas en una igualdad que reconoce las diferencias, la igualdad que no es ajena o que no es indiferente a las diferencias que existen entre las personas y una igualdad, no estrictamente de carácter jurídico, sino una igualdad, como se maneja el término, “una igualdad de carácter sustancial”, que se ve reflejado en condiciones sociales, económicas, culturales, materiales, físicas (esa es una cuestión), la igualdad física reconoce diferencias, no es como una igualdad jurídica en donde hay una homogenización, prácticamente de todas esas, tú eres igual ante la ley y ya, se olvida que somos diferentes. Yo creo que principalmente ese es el valor

o el principio, en términos reales que se trabaja propiamente en la comisión y de ahí puede surgir un sinfín de cuestiones, den pronto se habla sobre el derecho a la vida libre de violencia, sobre el derecho de decidir sobre tu cuerpo, el tema de la igualdad salarial, el tema del trato digno, en fin, pero el principal por el cual se rige la comisión es; el principio de igualdad.”
(Entrevistado 2:4)

✓ **Cultura política e ideología**

Entendiendo como cultura política al aparato que controla la ideología de orden hegemónico; denotándose en acciones y disposición mantenida dentro del rompimiento paradigmático en torno al género.

“(…) es exactamente la misma historia, es de los que las tesis de Francis Fukuyama te dicen, “el fin de la historia es que la visión que está impone su ideología, es una victoria, pero no es una sustitución, no es una pulverización y es parte de esta *cultura política*. Ahora tenemos mucho de moda el tema del discurso de la paridad, pero en la realidad, ¿cómo se ve? (…)” (Entrevistado 2:26)

“(…) incluso dentro del PRD te puedes encontrar gente que está en contra del matrimonio entre personas del mismo sexo, bueno aun así dentro del polo de izquierda en México, sin hablar y particularizar, de manera cizañosa ve al propio Andrés Manuel López Obrador, él todavía dice que el tema de interrupción legal del embarazo y el tema del matrimonio entre personas del mismo sexo, se va a someter a una consulta entre la población, esa cultura política, tú puedes decir es un partido de izquierda que puede compartir, o comparte, o debería compartir más bien estas visiones, pero esta cultura

política, que nos dice, a ver tengo que priorizar y entonces si alguien no los quiere no importa meto la consulta, entonces imagínate, un derecho como tala decidir sobre tu cuerpo, a decidir quién va a ser tu compañero o compañera de vida, se dice es un 'derecho', pero hay un principio importante que es la democracia y en la democracia es lo que piden las mayorías, y como yo soy bien democrático, y como estoy a favor de los derechos entonces no los pongo a pelear, lo que decidan las mayorías, esa es la cultura política, entonces nos compramos ese discurso de decir, 'este si nos toma en cuenta a todos, porque nos va a consultar', grave, ¿no? Y es cultura política al final del día, ¿cuál es esa cuestión? ¿Qué te afecta? Por ejemplo, te doy un tip, Giovanni Tarello es un filósofo italiano y te dice todos esos elementos que te compone la cultura política y la cultura jurídica, que tienen que ver con leyes, costumbres, manifestaciones políticas, ideas, todo, absolutamente todo (...)" (Entrevistado 2:25)

✓ **Direccionalidad de las iniciativas**

Pues si bien es cierto que se conjugan dos vertientes importantes que evocan a la pertenencia al partido y a su misma ideología; y, por otro lado, los criterios individuales que permiten o limitan el avance, pero lo que permea dentro de este espacio es una cultura política hegemónica. Cabe destacar que la represión es general y vinculante, porque implica una serie de mecanismos o esfuerzo encauzados al logro o establecimiento de formas de limitar el avance dentro de temas específico o que repercuten dentro de la misma ideología conservadora.

" (...) Mucho, demasiado, (...) por el ejemplo que te ponía, el dictamen 046, jurídicamente es norma y es obligatorio para todo el personal de salud, este o

no este en la ley es obligatoria, pero hablas de interrupción legal del embarazo y qué te dice el Partido Acción Nacional, cultura política, no pasa, no voy a aprobar o no voy a apoyar algo que esté en contra de la vida, oigan diputadas y diputados, pero ya es una norma oficial, no me importa yo no lo voy a apoyar, ¿si captas ese punto?, entonces eso, es cultura política y además miedo a los votos.” (Entrevistado 2:24)

✓ **Sensibilización o educación**

Uno de los enfoques en términos de igualdad, generalmente hace referencia a la sensibilización, este enfoque trata sobre la forma de entender el Género y sus implicaciones como una nueva guía del trabajo y en la legislación. Aunque, cabe destacar la señalización de uno de los entrevistados hombres, señala que la sensibilización no es más que educación.

“ (...) yo te voy a decir qué nos tienes que sensibilizar ustedes o la sociedad qué tiene que sensibilizar a la sociedad cuando lo que nos tienen que hacer es educar, porque tenemos que hacer un cambio de carácter cultural, no tienen que cambiar nuestros sentimientos, tienen que cambiar nuestra manera de pensar y de mirar el mundo, tiene que cambiar nuestra cultura, ese es un tema muy, muy complicado entonces cuando yo te digo, vamos a sensibilizarnos en materia de género, no, hay que educarnos en materia de género, hay que cambiar esta mentalidad de la cultura, esta sociedad donde los mismos le dicen clasista a la plaqueta, por decirle guapo a un taxista, ese no es el tema, ese es un tema de educación, un tema de cultura, entonces por eso no me

gusta utilizar sensibilización, me gusta más bien, hay que educarnos.”

(Entrevistado 2:22)

✓ **Identificación de la realidad**

Es cierto, que la realidad de este escenario se refleja dentro de los avances y retrocesos en torno a la participación política de la mujer, pero se detiene primordialmente en el enfoque y caracterización a la que ya puede señalársele.

“(…) claro, velo ahorita, no es porque estemos ahí, pero a raíz de que se instala empiezan a visibilizarse más los temas, empiezas a mirar más como está el escenario y, es lo que yo te decía, en ese tema no hay tanta participación política en cuanto a la violencia política, ahorita que ya la hay la empiezas a mirar más, es lo mismo de la violencia de género. Por ejemplo, tú estigmatizabas o te fijabas en Ciudad Juárez por los temas de feminicidios, luego brincas a Estado de México, pero, después se da un contexto a nivel nacional de inseguridad y de violencia, y entonces suceden casos como el de la mujer que fue asesinada o bueno que murió quemada, porque el esposo la quemó hace dos meses y murió en terapia intensiva, pero hace un mes y medio nadie sabía que esa mujer había sido quemada por su esposo, hasta a penas que murió. Pero entonces ya empiezas a ver un esquema generalizado y empiezan, a lo que tú decías, visibilizar todas esas problemáticas que ahí están.” (Entrevistado 2:28)

✓ **Confrontación: fijación de estereotipos en torno a la Comisión.**

La Comisión de Igualdad de Género se conforma cabalmente, en su mayoría mujeres, logra poner un matiz en torno al esquema de estigmatización de pertenencia a un género, debido a que en la integración de sus congéneres

hombres se logra visualizar que todo gira en torno a la agenda de mujeres, manejada por mujeres e impulsada por las mismas, donde se desvirtúa hasta cierto punto la presencia de la figura masculina en dichos trabajos.

“ tú piensas en términos de cuotas que son para las mujeres, piensas en comisión de igualdad y piensas que son para las mujeres, piensas en Instituto de la Mujer y piensas que van a trabajar sólo mujeres, porque no hay una conciencia, no es un tema donde nos involucremos los hombres de muto propio para ese tema, aunque fijate que aquí, desde mi punto de vista y mi participación en todo ese tipo de procesos tiene que ver con algo fundamental (...) Esa es la sociedad en donde se nos ha mentalizado decir, ‘vamos a la marcha de las mujeres y solamente las mujeres pueden participar’, estereotipos o asignaciones, que tienen que ver con la cuestión de ideologías, con muchas ideologías, dentro del propio movimiento feminista.” (Entrevistado 2:17)

“Sí y que de pronto el propio movimiento feminista también está dentro de esa cuestión de estereotipos. Te voy a contar una experiencia personal, cuando se da la titularidad de la secretaría técnica, dicen esos espacios son para mujeres, ¿cómo se lo van a dar a un hombre? Y es que las mujeres no van a poder participar, y ya sabes, pero dices, oye espérate también puedo aportar. Y si bien es cierto que se puede fomentar la participación de las mujeres, pero yo también tengo que aportar, desde la visión que tengo de derechos, de mi preparación, aunque sea hombre.”(Entrevistado 2:18)

“(…) Tienen sentido porque, como te decía, tenemos una sociedad muy discriminatoria y con mucha misoginia, entonces de pronto te inyectas como

una manera de prevención y de pronto quedamos en algunos esquemas en donde sentimos que se invaden ese tipo de espacios, y yo creo que esa es una parte de las críticas que tendríamos que hacer, decir de pronto hay mucha gente de partidos políticos dice, tú ni perredista eres o tú no eres priista, y dices espérame, no lo puedo ser pero puedo aportar igual que tú y no necesito un objetivo como tal, que es importante trabajar en razón de las coincidencias y trabajar en función de los objetivos comunes, entonces yo creo que esa cuestión de que no participen mucho los hombres en ese tipo de situaciones se debe a estigmas culturales que no lo logramos quitar, esa cuestión de decir, si es una sociedad masculina pero también dentro del tema masculino hay cuestiones que se comparten y que se pueden aportar. Te voy a decir una cuestión, una postura es esta parte del género, si tú trabajas en un ambiente femenino también se te queda mirando feo porque eres como el negrito en el arroz, no es que está mal, sino es una cuestión de estigmas dicen, por ejemplo, “tú que vas a entender si tú no menstruas”, es en realidad que se llega a ese tipo de extremos entonces yo sí creo que debemos de equilibrar y trabajar, si aportas sobre una visión de enfoque de derechos para mujeres y para hombres, que sí necesitamos trabajar más sobre el de mujeres, por supuesto, pero no olvidemos que somos todos, absolutamente todos. Y sobre eso, si necesitamos empujar más aquí porque hay desigualdades hay que hacerlo, pero parte de esta visión general. Y te digo, yo antepongo el enfoque de derechos a un enfoque de derechos de las mujeres porque si no estaríamos sectorizando de nueva cuenta, estaríamos aislando de nueva cuenta este tipo de esferas, a mí que en lo particular no me gusta, parte del trabajo que yo puedo aportar es eso, la ves desde aquí y lo agarras de acá (...)” (Entrevistado 2:19-20)

“(...) Candelaria, la Diputada Hortensia Aragón y yo somos feministas, nos declaramos feministas, no nos da miedo decir que somos feministas y ahora, hay una estigmatización desde el poder de la palabra feminista ¡Hay vienen las feminazis!, o sea, hay una cultura de la supremacía de los señores en todos los ámbitos, entonces romper eso es muy complicado, es muy difícil, incluso trabajándolo, a veces, una misma y luego trabajándolo te atorras, yo reconozco que yo a veces me atoro con eso, ¿cómo lo concientizas y cómo avanzas? Es todo un proceso. Yo digo que son esas cosas, si hay que trabajar el tema de la ideología porque hay discursos que se prestan para el encubrimiento de la derecha, por ejemplo, el tema de los derechos humanos, el tema de la democracia y el tema de género, se prestan mucho a un discurso hueco, encubridor en situaciones difíciles, de pronto ya todo mundo se dice feminista, por eso yo digo que hay que hablar de feminismos (...)”
(Entrevistada 3:18)

✓ **Obstáculos de la participación masculina dentro de la comisión**

Estos no son más que las barreras que la misma organización confiere por la asimilación de estereotipos en torno a una Comisión donde juega un papel preponderante la participación de hombres dentro de este esquema enfocado a mujeres.

“(...) como te decía del adelanto, de la equidad y de la igualdad, pero yo creo que el mayor obstáculo tiene que ver justamente con esos estigmas que nos damos mutuamente, tanto en tu entorno de trabajo como fuera, de decir, porque es hombre aporta esto porque vas a estar hablando de esto o, por ejemplo, te toca hablar o hacer tus documentos en femenino pero lo haces desde aquí, si es una nota va a decir “nosotras las mujeres...” y tú vas a decir, yo no soy mujer, por qué pongo “nosotras las mujeres...”, entonces como vas

a entender esto si tú eres mujer, y dices lo entiendo perfectamente porque tengo un bagaje, vienes de una cuestión en donde te capacitas, estudias para esos temas vas, no sensibilizándote, vas comprendiendo una realidad en la que dices, sí hay una diferenciación donde las mujeres salen perdiendo por una sociedad, evidentemente, masculina que necesitas, si ya tengo un compromiso para poder avanzar en ciertos rubros, pues a ese compromiso le doy el enfoque de la perspectiva de género que identifica una necesidad diferenciada y entonces, no puedo dar un trato igual a un hombre y a una mujer, entonces hay un trato desigual por ello incorporo todos estos elementos a todo mi actuar como tal, pero el principal reto que he tenido es el tema del estigma sobre todo.”(Entrevistado 2:21)

✓ **Obstáculos ideológicos dentro de la comisión**

La generación de consensos que no repercutan o impacten dentro de la ideología, tanto de partido como del actor individual, hacen referencia a dichas interpretaciones que dentro de la organización impacta gradual y sistemáticamente.

“(…) la principal era la incompreensión del tema de la igualdad y de las acciones afirmativas necesarias y urgentes para que éstas se den, las dificultades porque los señores no quieren perder su posición ni sus privilegios, ni sus espacios y entonces la ignorancia de los temas, los tabúes, los estereotipos, el machismo, son uno de los principales obstáculos.”
(Entrevistada 3:8)

“(…) hay feminismos porque hay diferentes interpretaciones para un mismo tema de cómo resolver, incluso de las feministas nos hemos beneficiado las

feministas, las no feministas y hasta las que nos combaten porque están hoy aquí en el congreso. Las conservadoras aquí están por el esfuerzo nuestro (...)”(Entrevistada 3:9)

✓ **Estrategias para ejercer una participación efectiva en la Comisión**

Algunas de las estrategias visualizadas dentro del trabajo de la Comisión hacen referencia a la horizontalidad del trabajo, logro de consensos, responsabilidad y comprensión del enfoque del trabajo, a continuación, se señalan algunos comentarios que hacen referencia:

“(...)haciendo un trabajo horizontal con mis compañeras de comisión porque no somos sencillitas, somos muy complicadas las diputadas, pues defendemos nuestras posiciones políticas de nuestros partidos y personales, y entonces somos muy complicadas entonces tienes que hacer una gala de despliegue de habilidades donde reconozcas a todas tus compañeras y en hacer una agenda común, podemos tener muchas dificultades, pero si hacemos agenda común lo logramos.” (Entrevistada 3:8)

“(...)en el encargo que nos toca es cómo logras la sinergia para tener especificidad en los temas, o sea, tener que decir, aborto no, bueno tu instituto de las familias tampoco, pero preséntalo es tu derecho y yo presento mi iniciativa de interrupción del embarazo, ya sabemos que no van a transitar, pero son cuestiones de principios ideológicos de cada quien y entonces si haces una agenda común, ya sabes hacia dónde vas y en ese sentido trabajas.” (Entrevistada 3:9)

“(...)yo como la responsable de las dictaminaciones hago una propuesta de dictamen que tenga un punto medio, le das la razón de que se realicé esto y lo

otro y lo otro, no en el mismo sentido en el que lo plantea originalmente la proponente, no politizamos el tema porque además es un momento de proceso electoral, pero decimos sí, pero hay que revisar el tema de los feminicidios y como se están atendiendo en los diferentes ámbitos. Y entonces, yo allí atiendo de manera institucional desde mi posición (...) Entonces tienes que buscar una redacción que te permita resolver y que las diferentes fracciones parlamentarias de tu comisión avales lo que estás haciendo.” (Entrevistada 3:10)

REFLEXIONES FINALES

El presente trabajo integra reflexiones en torno a la situación actual de la Comisión de Igualdad de Género; que permiten plantear una línea particular de acción con referencia al trabajo legislativo en torno a la participación de la mujer dentro de esta organización.

- **Impacto contextual e importancia**

La implicación del género como categoría analítica permitirá abrir los esquemas de las líneas de trabajo actuales y futuras sobre la Comisión, dando cabida al pleno goce de los derechos de los géneros. Cabe señalar que el funcionamiento de esta Comisión, ha sido prominente en esta legislatura en torno a la mujer, ya que ha permitido la vinculación con otros organismos generando proyectos de decretos en disposiciones en materia de violencia contra la mujer. Esto puede asociarse, con la implicación coyuntural en la que el país se sitúa, ya que desde su creación se identifica que ésta es creada a partir de la asimilación de acuerdos

internacionales en materia de género de acuerdo a la Cuarta Conferencia de Beijing en 1995.

Es aquí donde desde un enfoque situacional- abocado al análisis de la organización acorde al enfoque institucional-, permitirá identificar la convergencia que, como lo señala Vargas (2006:84) “ha estimulado la movilización política de los grupos y comunidades oprimidas que han estado previamente subordinadas y marginadas.”

Actualmente, tenemos diversas cuestiones a tratar en torno al dinamismo del contexto, para analizar e identificar los enfoques característicos provenientes de las nuevas ideologías que permitirán visualizar las implicaciones subjetivas de acuerdo a los intereses propios de los grupos parlamentarios, pero así mismo permitirá la vinculación entre los grupos que dirigen acciones encaminadas hacia los marcos institucionales y permitir el pleno desarrollo de la elaboración de leyes que concilien el trabajo parlamentario dentro de los intereses de los ciudadanos y no solamente de algunos grupos.

Las implicaciones del entorno y los efectos en la estructura funcional de la organización, dirige hasta cierto punto, el trabajo realizado dentro de la Comisión, debido a los acuerdos propios de la agenda de trabajo que se generan por tendencias sociales aceptadas, esto en la Comisión de Igualdad de Género, se identifica que la asociatividad y el logro de consensos para generar una agenda activa e incluyente responde a los pendientes de las legislaturas y a la influencia que el entorno puede aplicar a ciertas temáticas. Las temáticas anteriores, son la

búsqueda de la igualación de salarios y, actualmente, la búsqueda de la eliminación de la violencia contra la mujer.

- **Contexto y estructura interna actual:**

Así, podemos visualizar dentro de esta Comisión en particular, uno de los referentes que destacan a plena vista; que siendo la Comisión de Igualdad de Género no está integrada igualitariamente por hombres y mujeres, pues en su integración hay una mayoría de mujeres y un solo hombre en la designación de diputados. Esto puede inferir, primordialmente a la asociación del estigma género que se genera, por lo regular sobre la asignación de tareas referentes a la mujer. Pero a su vez, por una participación más identitaria por tratarse de temáticas que les competen y, que por lo regular, tenían destinadas en su agenda personal antes de integrarse al Pleno de la Cámara.

Se identificó a su vez, que la Junta de Coordinación Política constituida en esta legislatura, solamente tiene una integrante mujer, ésta es la Coordinadora del Grupo Parlamentario de MORENA que, a su vez, en su conformación total como partido, consolida una inserción de la mujer mayor a los otros tanto en el pleno como en las presidencias de comisiones. Por lo tanto, el logro alcanzado por un grupo parlamentario en cuanto a niveles porcentuales permite visualizar que, el lograr la consolidación de un 50/50 sobre las candidaturas del pleno, podría permitirse también en los demás puestos de decisión.

Por ello faltaría la consideración del trabajo legislativo desde una perspectiva de género en términos más amplios como lo denota el PNUD (2011:22), al indicar

que consiste “(...) en una clave de realidad social que busca visualizar y desnaturalizar los condicionamientos socioculturales que establecen y mantienen desiguales de poder entre varones y mujeres, con el fin de promover sociedades más equitativas.”

Esta definición de perspectiva de género, implica cuestionamientos propios que pueden ayudar a las legisladoras a encauzar sus acciones afirmativas para la consecución de igualdades dentro de los preceptos de la ley y, por tanto, posibilitar que su trabajo no solamente se aboque a trabajos referentes a la mujer, ya que esto sesga su trabajo frente al entorno pues, si no se empieza a trabajar sobre ello, se seguirá consolidando los patrones o condicionamientos que configuran a los sexos a seguir una lógica de comportamiento dentro de la sociedad. Por lo tanto, esta Comisión debe atender ciertas cuestiones más a profundidad sobre: la especialización por parte de los diputados en materia de la Comisión, esto conlleva la realización de foros y seminarios que refieran al género como una categoría analítica. Y, aunque para ello, actualmente se cursa una maestría sobre género en la UNAM, por algunos de los integrantes de la comisión, pero queda a criterio del legislador o legisladora, asesor o asesora, cursar o no cursar la educación en materia de género. Por ende, sería de gran ayuda para los legisladores realizar una tarea ardua de difusión de la importancia sobre el género, ya que aún queda soslayada por el recelo imperante en cualquier temática asociada a ello.

Y en este caso, lo cierto es que el desconocimiento de la materia ha generado una barrera en la participación, porque hay aún muchas mujeres que no logran

brincar las barreras culturales que les permitan tener un mayor poder dentro de la toma de decisiones, por los temas de asociatividad y control del partido o de sus congéneres en relación al sesgo ideológico, primordialmente.

Con lo anterior, se puede vincular que la integración de esta Comisión, en particular, puede referir a actos referentes a estereotipos asignados al género, asociados principalmente a los trabajos de acuerdo al sexo. En ello, se encuentra un referente primordial, debido a que como lo denota una de las asesoras de la Comisión, el referente de la *voluntad* es un factor importante, pues si bien al asignarse los puestos de las comisiones, los que instauran las reglas del juego son los miembros de la cúpula del poder, como menciona una de las diputadas, también interviene el factor de la voluntad de las personas por integrarse a ciertos grupos de trabajo.

La situación actual integra a los estereotipos para el desarrollo de la temática debido a la implicación de la pertenencia a cierto género de acuerdo a lo propio de lo masculino o lo femenino, tal es el caso de la Comisión de Igualdad de Género, asociándose primordialmente a lo femenino y estigmatizando por ende su funcionalidad.

En la demarcación de la dinámica de asignación de los puestos en las comisiones se reflejan tres cuestiones primordiales en lo informal: el perfil del legislador, la disposición individual de integrarte a un grupo de trabajo y los acuerdos políticos detrás de esa decisión.

Las mujeres que participan en esta comisión, tienden a tener agendas demasiado atareadas, que por lo general no pueden abarcar por el problema de la individualidad. El trabajo que ellas realizan, generalmente se ve perdido al final del periodo debido a que no hubo una consolidación de acuerdos.

En legislaturas anteriores, se indica un reconocimiento de pares que permite el avance promisorio pero perdurable en materia de género, debido a que sus participantes lograron instaurar agendas comunes, permitiendo con ello, un alcance mayor sobre lo legislado y teniendo un impacto mayor.

Es con ello que, encontraremos líneas de acción en torno al lenguaje utilizado en el programa de trabajo, ya que no se puede excluir en él a los hombres, en cuanto a la transversalización de perspectiva de género. Hago referencia a este punto, ya que se ha manejado tanto dentro de la Comisión sobre la regulación de los documentos que reflejen la igualdad sustantiva como uno de los ejes rectores, debe mostrar con claridad e indicar que el trabajo no debe referir solamente a mujeres, pues se está tratando de lograr la igualdad, no se deben dar cabida a interpretaciones erróneas con el lenguaje utilizado.

Las mujeres que pudimos entrevistar en cargos de toma de decisiones, son primordialmente mujeres formadas en política, es decir, provenientes de familias interesadas en política, lo cual las dota de un plus, debido a que en la práctica éstas tienen un referente significativo de interacción política logrando identificar el manejo del poder como un recurso significativo dentro de la toma de decisiones y, de igual manera, en el posicionamiento dentro del partido, a través del reconocimiento.

Observaciones particulares:

Con ello, podríamos encontrar que en materia de género podrían adoptar las recomendaciones y Observaciones Generales de los Comités del Sistema Universal, de acuerdo a la Recomendación número 21, lo cual en particular refiere a los matrimonios igualitarios entre personas del mismo sexo, ya que este aunque no hay impedimentos para que estas parejas contraigan matrimonio, “según” lo legal, al momento de situarse dentro de ciertos estados, éstos no tienen cabida en las disposiciones para el goce de sus derechos. Con ello, enfrentan un reto que también la Comisión de Derechos Humanos debe tratar. -Trabajando en coordinación con instancias que ejecutan las leyes, lo cual le permitiría servir como enlace en las disposiciones y reformas de leyes que permitan a los otros géneros desarrollarse plenamente en el goce de sus derechos.

Recomendaciones

El trabajo organizacional confluye dentro del Pleno o Asamblea Legislativa y se desarrolla dentro de las comisiones a partir de la existencia de quórum y la votación de los participantes. Con ello, se identifica, a partir de la información cuantitativa recabada, la cuota paritaria, se alcanza por primera vez en esta legislatura ya que, a partir de los datos porcentuales, podemos visualizar que los partidos adoptaron las medidas correspondientes al COFIPE para cumplir la cuota; pero dentro del plano de designación de comisiones todavía se encuentra

disparidad en las presidencias y, al situarnos en la Comisión de Igualdad de Género se identifica que existe desigualdad en torno al sexo, siendo ésta última, la encargada de tratar las cuestiones de género. Aunque dentro de la legislación actual se logró identificar una de las propuestas como proyecto de decreto de reforma y adiciona disposiciones de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos entabladas para la regulación de la estructura orgánica del congreso que prefigura con el carácter de pendiente, esta propuesta está encabezada por la Diputada Hortensia Aragón Castillo del Partido de la Revolución Democrática (PRD). Aunque la propuesta es en atención al carácter de agregar solamente el referente de igualdad sustantiva, permite entrever el esfuerzo de la lógica que se ha instaurado por la Comisión, al integrar a las leyes normativas el agregado de hombre o mujer, debido a que de acuerdo al análisis de las minutas e iniciativas, así como de las reuniones ordinarias de la Comisión, se refleja la importancia del carácter de la formalidad establecida en documentos para, posteriormente, hacer o reflejar en los hechos materializados, entendidos como lo que refleja la guía de la igualdad sustantiva. Este asunto se turnó primordialmente a las comisiones de Régimen, Reglamentos y Prácticas Parlamentarias con Opinión de la Comisión de Igualdad de Género.

Una línea de acción referente a la participación política igualitaria dentro de las comisiones que refiere a las presidencias, a las secretarías y a los integrantes de la comisión; tendría que identificar en primer plano a los tomadores de decisión que designan los puestos de las comisiones; esto podría referir a la Junta de Coordinación Política. Pues si bien los puestos de decisión en la designación que

refieren a las presidencias de Comisión, como se visualizó dentro del marco del referente estadístico, marca que la presencia de las mujeres aún no es paritaria, destacando que los grupos parlamentarios aún no refieren a una línea de distinción en torno a la adopción de medidas para regular dichas inequidades. Esto podría ser un referente significativo dentro del marco de la integración de la mujer y, podría ser, a partir de la generación de una metodología clave, para no socavar los avances sino, más bien, impulsarlos en torno a la inclusión mayoritaria pero así mismo a una distribución equitativa.

Será de suma relevancia, repensar dentro de las disposiciones normativas en torno a los grupos parlamentarios para la designación los coordinadores. Estas pueden ir encaminadas al cumplimiento de designación de dos coordinadores que instauren una participación rotativa en el puesto de coordinador; como se implementó en su momento dentro de la Comisión de Equidad y Género.

Este trabajo podría nutrirse dentro de la aplicación de nuevos vínculos metodológicos de análisis que configuran en estrecha relación la implicación de lo institucional que se ve favorecido a partir de los alineamientos ideológicos, sociales, económicos, políticos y transversalmente los culturales. Ya que ello lograría un mayor acercamiento sobre las lógicas causales que siguen las comisiones en general y, en particular, permitiría desarrollar análisis encaminados a los logros que se quieren alcanzar dentro de la organización.

La equidad será por tal, una medida de adopción de valores prospectivos para encaminar hacia la asignación de presidencias a más representantes mujeres y no sólo por el hecho de cumplir la paridad sino con un enfoque al grupo parlamentario

en cuanto a la formación de lideresas, que en verdad puedan enfocar su trabajo cabalmente para la eficiencia y eficacia de la legislación y no solo en materia de género sino más bien en general.

REFERENCIAS

- Acker, Joan (1990) "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations" en *Gender and Society*, Vol. 4 (2) 139-148.
- Agamben, Giorgio; Badiou, Alain; Bensaid, Daniel; et al. (2010) *Democracia, ¿en qué Estado?* Buenos Aires: Proteo Libros.
- Antecedentes de la comisión de igualdad de género* (s.f.) Disponible en:
http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/008_comisioneslx/001_ordinarias/015_equidad_y_genero/002_antecedentes
- Arellano, David & Cabrero, Enrique (1992) "Modelos organizacionales autóctonos para América Latina. ¿Utopía o realidad?" en *Documento de trabajo de la División de Administración Pública*. [25 de marzo de 2016]. Recuperado de:
<http://www.aleph.org.mx/jspui/bitstream/56789/3601/1/DOCT2064485.PDF>
- Butler, Judith (1996) "Variaciones sobre sexo y género: Beauvoir, Witting y Foucault", en Lamas, Marta (compiladora) (1996) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México: Miguel Ángel Porrúa/ PUEG, UNAM.
- Cabral, Blanca & García, Carmen (s.f.) *El género. Una categoría de análisis crítico para repensar las relaciones entre los sexos.*
- Calás, Marta & Smircich, Linda (s.f.) *¿y después del posmodernismo? Reflexiones tentativas,* en *Traducción del posgrado.*

Clegg, Stewart & Hardy, Cynthia (1996) "Organizations, Organization and Organizing", en Clegg, Stewart; Hardy, Cynthia & Walter, Nord (1996), *Handbook of Organizations Studies*, Londres: Sage

Comisión de Igualdad de Género: Programa de Trabajo 2015-2016 (s.f.) [Fecha de consulta: 10 marzo de 2016]. Disponible en: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Comision-de-Igualdad-de-Genero/Programa-de-Trabajo>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en DOF 15-08-2016. [Fecha de consulta: 17 de abril de 2016]. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150816.pdf

Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (s.f.), [Fecha de consulta: 10 de abril de 2016]. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm>

De Barbieri, Teresita (1992) "Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica" en *FIN DE SIGLO Género y cambio civilizatorio*, Ediciones de las mujeres n° 17, Santiago de Chile: ISIS Internacional.

De la Rosa, Ayuzabet (2002) "Teoría de la organización y nuevo institucionalismo en el análisis organizacional." Recuperado de: http://www.izt.uam.mx/eorg/Profesores/files/7/4c78975e75bb1_TO.pdf

Dictamen (abril de 2016) de la Comisión de Igualdad de género, por el que se aprueban cuestiones referentes a la paridad en los estados (2016). [Fecha

de consulta: 15 junio de 2016]. Recuperado de:
<http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/63/2016/abr/20160429-VII-15.pdf>

Duverger, Maurice & Heller, Hermann (1977). La noción de política. Ciencia política (pp. 24-30). México: Ed. Hemisferio S.A.

Easton, David (1979) Esquema para el análisis político. Buenos Aires: Amorrortu

Etzioni, Amitai (1986) Organizaciones modernas. México: UTEHA

Focault, Michael (2014). El orden del discurso. México: Ed. Tusquets.

Garza, Talía (s/f) Apuntes sobre el proceso de Transición Democrática en México.

Giménez, Gilberto (2000), "Identidades en globalización", Espiral, Vol. VII, Núm. 19, pp. 27-48.

Glosario del Sistema de Información Legislativa (2016), [Fecha de consulta: 02 de febrero de 2017]. Disponible en:
<http://sil.gobernacion.gob.mx/Glosario/definicionpop.php?ID=173>

Gonzales, Diego (2014). "Los Estudios Organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones" en *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, Octubre-Diciembre, 43-58

González (2005) (coord.) "Órganos de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión" en *Servicio de Investigación y Análisis*, [Fecha de consulta: 15 marzo de 2016]. Recuperado de:
<http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/dir/COORD-ISS-01-05.pdf>

González (2005b) (coord.) "Órganos de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión" en *Servicio de Investigación y Análisis*, [Fecha de consulta: 17 de abril de 2016]. Recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/sia/coord/pdf/coord-iss-08-05.pdf>

Hall, S. (1996). Who Needs "Identity"? En S. Hall, & P. du Gay (Edits.), *Questions of Cultural identity*. London: Sage.

Ibarra, Eduardo (2006). ¿Estudios organizacionales en América Latina? Transitando del centro a las orillas. En E. De la Garza Toledo (Ed.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo. Nuevos Enfoques* (pp. 88-107). Ciudad de México, México: Anthropos, UAM-I.

Incorporación de la perspectiva de género. (s.f.). [Fecha de consulta: 08 de febrero de 2017]. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming#sthash.XWt66hHV.dpuf>

Integración por género y Grupo Parlamentario (s.f.). Disponible en: http://sitl.diputados.gob.mx/LXIII_leg/cuadro_genero.php

Jo Hatch, Mary (1997) "Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives." Reino Unido: Oxford University Press

La Unión Interparlamentaria (2013) "*Las mujeres en el Parlamento perspectiva anual*" en *IPU*, [10 de enero de 2017]. Recuperado de: <http://www.ipu.org/pdf/publications/WIP2012S.pdf>

Lamas, Marta (1986) “La antropología feminista y la categoría de género”, en Marta Lamas (compiladora) (1986) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México: Miguel Ángel Porrúa/ PUEG, UNAM

Lamas, Marta (2000) “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual” en *Cuicuilco*, Vol. 7. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35101807>

Lois, Marta & Diz, Isabel “¿Qué sabemos sobre la presencia política de las mujeres y la toma de decisiones? Claves para un marco de análisis” en *Política*, Volumen 46, pp 37-60. Recuperado de: <file:///C:/Users/anima/Downloads/17009-49622-1-PB.pdf>

Majone, Giorgio (2004) “Introducción: La Credibilidad de las políticas: Por qué es importante y cómo lograrla” en Pardo (compilador) (2004) *De La Administración Pública a la Gobernanza*, México: El Colegio de México.

Martínez, G. (1997), “Mujeres ejecutivas. En la búsqueda del equilibrio entre trabajo y familia”, en *Familias y Mujeres en México: del modelo a la diversidad*, González, Soledad & Tuñón, Julia (compiladoras), México: editorial Era, El Colegio de México, UNAM.

Miles, Raymond; Charles, Snow & Jeffrey Pfeffer (1974), “*Organization Environment: concepts and Issues*, *Industrial Relations*, Vol. 13, Núm. 3

Mintzberg, Henry (1999), “La esencia de la estructura, Cómo funciona la organización y los parámetros del diseño”, en *La estructuración de las organizaciones*, Barcelona: Editorial Ariel.

Pacheco, Arturo (agosto 2014) "La organización en búsqueda de sentido: producción material y producción simbólica en las organizaciones" en *III Congreso Internacional Red Pilares: La Administración y los Estudios Organizacionales en el Contexto Latinoamericano*. Congreso llevado a cabo en Porto Alegre y Sao Leopoldo, Brasil.

Pedroza, Thalía (1997) "El Congreso de la Unión. Integración y regulación". UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas" en *SEDIA (2000) Las comisiones legislativas en las cámaras de diputados*. [Fecha de consulta: 03 de febrero de 2017]. Recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/DPI-25-Nov-2000.pdf>

Peniche, Laura (2015) "El Reto de la paridad en 2015: Los partidos ante el reto de la paridad en 2015", en *REVISTA CÁMARA CEAMEG*, 5-12. [Fecha de consulta: 15 enero de 2016]. Recuperado de: <http://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/camara/2015/46/revista/>

Prieto, Carlos (2011) "Teoría social del trabajo", en Salvador Giner (Coord.), *Teoría Sociológica Moderna*, 2ª Edición, Barcelona: Colección Ciencias Sociales Ariel, 455 – 488.

Quecedo, Rosario & Castaño, Carlos; (2002). "Introducción a la metodología de investigación cualitativa", *Revista de Psicodidáctica*, 5-39. [Fecha de consulta: 29 de enero de 2016]. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>

Radcliffe-Brown, Alfred (1974) *Introducción, Estructura y Función en la sociedad primitiva*, Barcelona: Península.

Reta, Carlos (s/f), "La Cámara de Diputados: Estructura y Funcionamiento" [Fecha de consulta: 25 marzo de 2016]. Recuperado de: <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/92/pr/pr9.pdf>

Romero, Javier (1999) "Estudio Introdutorio" en Powell, Walter & DiMaggio, Paul (compiladores) (1999), *El Nuevo Institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 7-15) [Trad. Roberto Reyes]. México: Fondo de Cultura Económica.

Sartori, Giovanni (1994), *Ingeniería constitucional comparada. Una investigación de estructuras, incentivos y resultados*, México: Fondo de Cultura Económica.

Scott, Joan (1996) "El género: una categoría de análisis histórico", en Lamas, Marta (compiladora) (1996), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG/Porrúa

Stolke, Verena (2004), "La mujer es puro cuento: la cultura del género" en *Estudios Feministas*, Florianópolis, 12(2), 77-105. Recuperado de: http://portales.te.gob.mx/genero/sites/default/files/Verena%20stolcke%20la%20mujer%20es%20puro%20cuento_0.pdf

Tarrow, Sidnely (1997) *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*, Madrid: Alianza.

Vargas, José (2006) “Los desafíos del diseño organizacional e institucional en un medio ambiente globalizador” en *Cuadernos de Administración*, n° 35, pp. 81- 106.

Vidal, Fernanda (2014) “La participación política en México: entendiendo la desigualdad entre hombres y mujeres” en *Revista mexicana de ciencia política, soc vol, 60 no.223 [enero/abril 2015]* Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmcps/v60n223/v60n223a12.pdf>

Woldenberg, José (2002) “La construcción de la democracia, Plaza y Janés, México”, en Murayama C.(s/f) *Democracia y bienestar en México: las transiciones bifurcadas*. Economía-unam, 6(16), 1-5

Zabludovsky, Gina (2002) “Las políticas de diversidad y las mujeres en cargos de dirección de las grandes compañías privadas en México”, en *Mujeres en cargos de dirección en América Latina, Estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela*, Gina Zabludovsky (coordinadora), México: Editorial Miguel Ángel.

Zemelman, Hugo (2011) *Conocimiento y sujetos sociales. Contribución al estudio del presente*. La Paz-Bolivia: Vicepresidencia del Estado.



ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS EN LA LXIII LEGISLATURA A TRAVÉS DEL RECONOMIMIENTO DE LAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES.

En la Ciudad de México, se presentaron a las 12:30 horas del día 9 del mes de febrero del año 2018 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DR. ROBERTO JAVIER GUTIERREZ LOPEZ
DR. LUIS ENRIQUE MANZANO PEÑA
DR. OSCAR LOZANO CARRILLO



ANA PATRICIA RANGEL MARTINEZ
ALUMNA

Bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretario el último, se reunieron para proceder al Examen de Grado cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

MAESTRA EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

DE: ANA PATRICIA RANGEL MARTINEZ

y de acuerdo con el artículo 78 fracción III del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

Aprobar

REVISÓ

LIC. JULIO CESAR DE LARA SASSI
DIRECTOR DE SISTEMAS ESCOLARES

Acto continuo, el presidente del jurado comunicó a la interesada el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.

DIRECTORA DE LA DIVISION DE CSH

DRA. JUANA JUAREZ ROMERO

PRESIDENTE

DR. ROBERTO JAVIER GUTIERREZ LOPEZ

VOCAL

DR. LUIS ENRIQUE MANZANO PEÑA

SECRETARIO

DR. OSCAR LOZANO CARRILLO