



Número 32 - Suplemento Especial con los galardonados del
CONCURSO DE ENSAYO SOBRE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
"PEDRO G. ZORRILLA MARTÍNEZ"

Universidad Nacional Autónoma de México - Facultad de Ciencias Políticas y Sociales - Centro de Estudios en Administración Pública

La participación como agente de cambio en la consolidación de la mujer como actor social y político dentro de la Administración Pública Federal

Karen García Cruz *

Resumen

El presente trabajo se fundamenta en la inquietud de situar al modelo de participación como punto neurálgico, cuya finalidad sea trazar dos caminos a saber: la participación como herramienta para decodificar y transformar los preceptos socioculturales (condición de género) y a causa de lo anterior, la segunda vertiente, se sitúa en que la participación sea una vía de reconocimiento y visibilización de la mujer, esto es, como un actor social y político, mismo que la posiciona dentro de la estructura de poder negando la existencia de un sujeto universal, el hombre. Bajo la lógica de ser-en-el-mundo, para existir-en-el-mundo. (Lagarde, Marcela, 2012:28).

Palabras clave

Participación, actor social y político, prescripciones socioculturales, condición de género.

* Estudiante de sexto semestre de la Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública (opción Administración Pública) y ganadora del Segundo Lugar en el Décimo Concurso de Ensayo sobre Administración Pública "Pedro G. Zorrilla Martínez", que organiza el Centro de Estudios en Administración Pública de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, de la Universidad Nacional Autónoma de México.

1. Introducción

A efecto de observar el proceso de construcción y desarrollo de la sociedad es preciso reconocer el papel fundamental y protagónico que se viene desarrollando desde hace décadas por la figura masculina. Lo anterior, se sustenta en lo establecido por Bourdieu, quien señala que, el orden social masculino está tan profundamente arraigado que no requiere justificación, se impone así mismo como autoevidente y se considera “natural” gracias al acuerdo “casi perfecto e inmediato” que se obtiene de las estructuras sociales (Bourdieu, Pierre, 1996:11). Con base en ello, algunos pensadores como Aristóteles, identificaron y concibieron el concepto de ‘ciudadano’ tomando como referencia el tipo de gobierno (Monarquía, Oligarquía y Democracia) en función del sistema social jerárquico, cuya cima la ocupa el hombre.

En ese sentido, Aristóteles concebía a la mujer en función de la familia, es decir, como madre, esposa y hembra, reclutada al ámbito privado y no en función de ella misma, por lo que su labor fungía como aquel sujeto que debe asegurar la reproducción no sólo material, sino intelectual de varón. Así, la esencia de la mujer se estructura en ser un mero instrumento (objeto) *seres - para - otros* (Basaglia, Franca, 1983:40) para el crecimiento y desarrollo de quien es “superior” a ella, el hombre.

Desde esta perspectiva, la sociedad ateniense edificó estereotipos, roles y jerarquías sociales presentes en todas las relaciones sociales (Fernández, Anna, 1998:81) y en la gran mayoría de las sociedades, lo que denota una construcción que organiza el poder y establece clasificaciones sociales a través de los símbolos socioculturales (construcción de identidades subjetivas), misma que afianzo las condiciones de género logrando consolidar la sociedad masculina o mejor dicho el sistema patriarcal.

Este largo proceso de carácter histórico y cultural ha generado sin lugar a dudas cuestionamientos e interpretaciones en las que precisamente se respalda mi argumentación. El sustento yace en que, a partir de las percepciones socioculturales se marca una pauta muy significativa sobre la mujer, no sólo durante su incursión en la parte laboral, sino en cómo es reconocido socialmente el sexo femenino dentro de todo el andamiaje de la Administración Pública Federal. Esto, llama la atención en términos de que la mujer sigue ocupando puestos secundarios o su desempeño se concentra en sólo algunas ramas laborales de menor rango, aunado al poco valor que se le da a la mujer en la toma de decisiones, cuestión que limita su desarrollo personal, profesional y laboral.

Es por ello que como mujer mexicana y estudiante de la Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública, me es necesario cuestionar, deconstruir y reconstruir las modalidades,

los discursos, la práctica, el espacio, las condiciones, los métodos, los valores y las connotaciones socioculturales adscritas al poder hegemónico “naturalizado” e incrustadas como normales y hasta cierto punto “absolutas”.

Como parte de esto, el presente trabajo está motivado por la inquietud de situar al modelo de participación como punto neurálgico, cuya finalidad sea trazar dos caminos, a saber: la participación como herramienta para decodificar y transformar los preceptos socioculturales (condición de género) y a causa de lo anterior, la segunda vertiente, se sitúa en que la participación sea una vía de reconocimiento y visibilización de la mujer, esto es, como un actor social y político, mismo que la posiciona dentro de la estructura de poder negando la existencia de un sujeto universal, el hombre.

Este tipo de participación sitúa al sexo femenino en una posición de mando y liderazgo, que da cabida a decodificar las múltiples estructuras, modalidades, manifestaciones y prescripciones socioculturales que edifican un sistema de organización y jerarquización social dentro de todo el andamiaje de la Administración Pública Federal (instituciones, dependencias, entidades y organismos) ubicados en distintos órdenes de gobierno.

En suma, la propuesta es emprender nuevas y distintas vías de abordar a la participación, hurgar más allá de aquello que se ve explícitamente en ella estableciendo nuevos esquemas, donde la mujer consolide una nueva estructura sobre su condición de género que le va a permitir situarse como un sujeto social y político, destacando sus cualidades, habilidades, competencias e intelecto en ámbitos económicos, políticos, sociales, administrativos y jurídicos. Dicha característica la convierte en ser defensora de sí misma, de su espacio, su tiempo, sus ideas y aspiraciones.

Por lo antes descrito y atendiendo las consideraciones mencionadas, la investigación se estructura en los siguientes apartados: 1) Estructura burocrática de la Administración Pública, en el que se explica a modo de referencia el sistema de organización y jerarquización social, de ahí los roles y espacio de acción de la mujer y del hombre; 2) La mujer dentro de la Administración Pública, pretende mostrar datos que visualicen de qué manera están distribuidos los mandos medios y superiores en la Administración Pública Federal (APF), buscando poner de relieve el carácter jerárquico y desigual de la participación de las mujeres y hombres; 3) La participación como un elemento fundamental, que de manera incluyente, consensuada y reconociendo otredades consolide un nuevo sendero, una nueva estructura sobre la condición de género (cúspide masculina), con base en la cual es una vía de reconocimiento para reconocerse a sí misma, lo que le rodea y quienes la rodean, y 4) La importancia de visibilizar a la mujer como actor social y político en aras de construir socialmente a las mujeres, promoviendo

sus capacidades, habilidades, competencias, talento e intelecto, lo que confluye a situarla dentro de la estructura de poder, para ocupar puestos y espacios de liderazgo, esto sin tomar en cuenta la naturaleza del mismo ni mucho menos los preceptos socioculturales que normalizan y conciben como un hecho “natural” que los hombres legitimen en su mayoría el andamiaje de la Administración Pública Federal.

2. Contexto

2.1 Estructura burocrática de la Administración Pública Federal

En concomitancia, para efectos de la presente reflexión resulta relevante hacer un esbozo sobre la cultura organizacional, arista que sin lugar a dudas ha moldeado las concepciones socioculturales (eje de dirección y entendimiento del andamiaje de la Administración Pública Federal) pero sobre todo el espacio de acción de la mujer.

De manera general y a grandes rasgos, la Administración Pública es aquella institución estructurada, ordenada y organizada que lleva a cabo actividades correspondientes del gobierno, es decir, aquel sistema ejecutor, integrado por normas, leyes, principios, objetivos, estructuras y órganos a través de los cuales se ejecutan o se instrumentan las políticas y decisiones que satisfacen fines colectivos y sociales. De ahí que, dada su naturaleza de institución, requiere de una forma de organización que puede ser vista como una agrupación de personas, previamente coordinadas (cuenta con la presencia de una estructura jerárquica que divide y clasifica el trabajo asignando ciertas funciones necesarias para darle dirección y orden) que tienen un objetivo e interés en común, se entiende entonces:

Toda organización es, en un sentido muy real, un conjunto de relaciones humanas. Toda organización tiene su jerarquía de autoridad. Los hombres que están en la cumbre, dan órdenes a los que se encuentran inmediatamente debajo de ellos y así sucesivamente en toda la línea” (Strauss, George, 1976:344).

Así, se tiene que la institución “Administración Pública” precisa de una forma de organización, misma que tiene un mecanismo que le da vida y sentido a los miembros que forman parte de ella a saber: la cultura organizacional (principio fundamental que le da forma y perfil a sus miembros, imponiendo valores que los definen y en esa medida forjan criterios para decidir y actuar).

Como lo establece Frago (2001:263), la cultura organizacional es “un conjunto de valores, creencias, entendimientos, maneras de pensar que son compartidas por los miembros de las organizaciones y enseñadas a los nuevos miembros como correctas”. Es decir, entreteje un conocimiento tácito que permite una interacción social, donde los individuos comparten reglas y patrones de comportamiento que da cabida a una nueva significación (atribuye características exclusivas, designación de lo femenino y masculino), esto es, una identidad, una personalidad, una vida, un entramado de relaciones impuestos en una determinada sociedad, a fin de convertirse en un mecanismo de retransmisión no consciente, como un sello distintivo.

La situación anterior, conlleva a la presunción de que la forma de organización burocrática que permanece en las instituciones de la Administración Pública Federal resulta de ésta “subjetividad socializada”¹ (la cultura), haciendo notar que ésta radica en función del género, entendido como un conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (masculino) y “propio” de las mujeres (femenino) (Lamas, Marta, 2000:2)

Ante esta situación, dentro del ámbito laboral, la cultura organizacional juega un papel muy importante ya que será aquella serie de valores y creencias que materialice una serie de roles; en palabras de Ricardo Ruíz (2015:9) los roles son “el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino”. Ello permite establecer una clasificación de tareas, las cuales subordinan a las mujeres y coloca en posición dominante a los hombres, esto motivado por las prácticas de cómo se construye la representación social de la mujer. Como consecuencia se observa que el papel de la mujer está marcado por la inferioridad y la subordinación.

Se añade a esto que, como resultado se tienen jerarquías sociales, prescripciones de comportamiento, atributos de personalidad, estereotipos, espacios de acción y división del trabajo que se imponen de manera natural en cada sujeto. Desde esto, se tiene:

- Cómo las diferencias biológicas se convierten en desigualdades sociales.

- Cómo estas desigualdades colocan a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres.

1 Término planteado por Bourdieu, como mecanismo sumamente eficaz, que regula y armoniza las acciones.

- Cómo se construyen desde el nacimiento y no necesariamente son “naturales”.
- Cómo se sostienen y reproducen por medio de una serie de estructuras sociales y mecanismos culturales. (Corona y Correa de la Torre, 2002:10).

2.2 La mujer dentro de la Administración Pública

Bajo esta tónica el modelo de masculinidad, como elemento estructurador, marca pautas identitarias y de comportamiento dentro de todo el andamiaje de la Administración Pública Federal y en todos sus aspectos. De acuerdo con María Ragúz (1996:31-33):

los varones, desde su rol productivo, (sujeto del trabajo remunerado) e instrumental (de medidor y de representante entre la familia y la sociedad), se le adiciona, atributos de personalidad que le confiere el ámbito público, asociado al dominio y control de sí mismo (seguridad, autonomía, autoestima, asertividad, capacidad de decidir y defender una posición, correr riesgos) y control de los demás (liderazgo, fuerza, competitividad, valentía, virilidad, poder), sustentada en ambientes, a saber: la calle, la gerencia, la política, la guerra, el trabajo fuera de casa y en todos los espacios donde se ejerce el mando. Todas ellas aprendidas e interiorizadas.

En concordancia, María Ragúz, (1996:31-33), define a la mujer (lo femenino) como:

La mujer, desde su rol reproductivo y expresivo, el espacio asignado a lo femenino es el ámbito de lo privado, de lo doméstico, a la casa, asociado a lo reproductivo (maternidad), al cuidado y a los preceptos como: la debilidad, la dependencia, la incapacidad y la inseguridad. Todas ellas aprendidas e interiorizadas.

La designación de lo femenino al espacio privado implicó, entre otras cosas, acotar la movilidad y disminuir la visibilización de las mujeres, marcando una subordinación, una segmentación de tareas y una incapacidad en el ejercicio de la toma de decisiones, de ahí su exclusión social y política. Esto ha significado una dominación sobre ellas, desde la anulación de su autonomía, hasta de su capacidad intelectual por parte del padre, hermano, esposo, el jefe, del entorno social, la cultura, la religión, etc.

Así, tenemos que el espacio público ésta diseñado en función del hombre, pues refleja necesidades y exigencias de su condición masculina y por ende se ha invisibilizado las demandas de las mujeres, mismas que han servido para el mantenimiento de las estructuras burocráticas administrativas de dominación masculina, donde muchas veces se argumenta a su manera y en sus propios términos generando los mecanismos y las justificaciones necesarias para su mantenimiento y reproducción.

Puntualmente, la exclusión o escasa participación de las mujeres en los ámbitos públicos, sociales y políticos es un problema de género, dado que se imponen características de personalidad y de conducta asignados culturalmente a uno u otro sexo, lo que lleva a que se naturalice, no proclive a cuestionamientos, y por lo tanto sea invisibilizado. Esto es importante no sólo por el reducido número de mujeres que participan en los espacios institucionales y sociales (dado que tiene una carga simbólica, sobre la que recae que la mujer no puede conducir políticamente las sociedades de las que forma parte, de ahí que exista una desmesurada ausencia de mujeres en puestos de mando, ya que impera la idea de la naturaleza del puesto), sino que es necesario reflexionar sobre cuáles son los temas considerados en la agenda pública como aquellos problemas a encarar, qué tipo de intereses y a quienes beneficia ¿Igualdad sustantiva ante quién o ante qué?

Por lo antes descrito, para efectos de este trabajo es preciso mencionar datos que visualicen de qué manera están distribuidos los mandos medios y superiores en la Administración Pública Federal (APF), buscando poner de relieve el carácter jerárquico y desigual de la participación de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Para el caso, es ilustrativo 'El Estudio sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal 2017', que es una investigación que forma parte del seguimiento que realiza la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), a las acciones emprendidas por la Administración Pública Federal con el objetivo de identificar y analizar las brechas de desigualdad de género en cuanto a la participación en el trabajo, por sexo, en puestos de mando y en cuanto a salarios de mujeres/hombres de las instituciones de la Administración Pública Federal, particularmente en función de las acciones que realiza el marco del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD 2013-2018).

A decir, la participación de las mujeres mexicanas en el mercado de trabajo se ha incrementado lentamente, pero aún se encuentra por debajo del promedio OCDE que es de 67%. En el mercado laboral, las mujeres enfrentan condiciones más desfavorables que los hombres,² dado que:

- Su trabajo se concentra en sectores y ocupaciones que tienden a tener bajos salarios: 78.5% de la población ocupada femenina se concentra en el sector terciario (frente al 50.1% de los hombres), con una importante proporción en comercio

² INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre de 2017, Indicadores de género para población de 15 años y más.

(24.7% de mujeres frente a 14.5% de hombres) o en servicios poco calificados, dentro de los cuales se encuentran los trabajadores en servicios domésticos (ascienden a 10.7% de la ocupación entre las mujeres y 0.9% entre los hombres; y donde las mujeres realizan 94.9% del trabajo doméstico remunerado)³

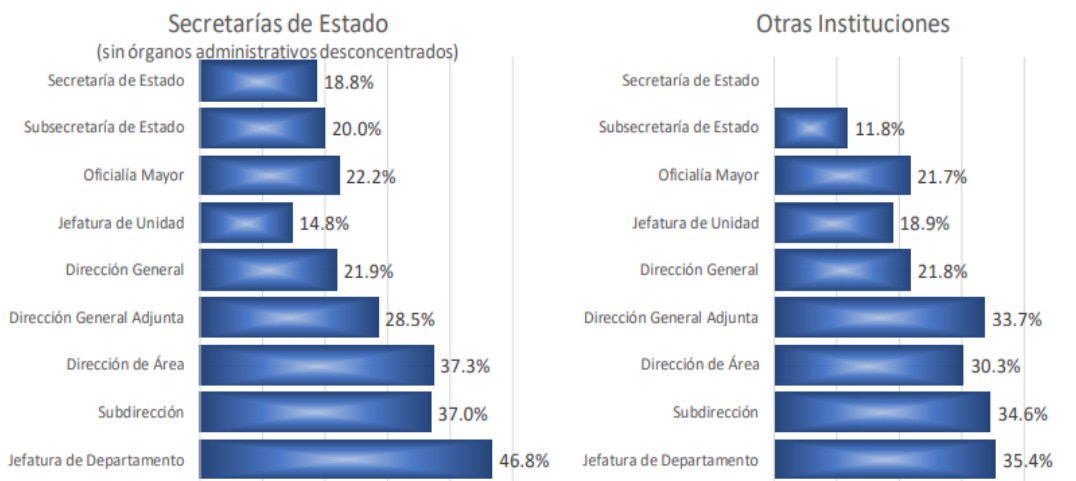
- Ellas tienen más probabilidades de ocuparse como trabajadoras familiares contribuyentes que con frecuencia no reciben un ingreso monetario. Esto se refleja en que 7.2% de las mujeres ocupadas son trabajadoras no remuneradas, contra 3.3% de los hombres.
- Las mujeres en el sector terciario reciben un salario promedio de 37.7 pesos por hora trabajada, mientras que los hombres reciben 40.6 pesos, lo cual representa -7.1% (de menor salario) para las mujeres. En el sector secundario esta desventaja se agudiza con un salario 18.9% inferior al de los hombres (las mujeres perciben en promedio 28.5 pesos por hora trabajada contra 35.2 pesos de los hombres). Estas diferencias salariales son consecuencia de dos aspectos: un menor salario por igual trabajo y que las mujeres ocupan puestos directivos en menor medida que los hombres.
- La OCDE también señala que “otra barrera clave para la calidad del trabajo es la informalidad, que es omnipresente en México. Aunque tanto los hombres como las mujeres tienen empleos informales a tasas elevadas, las mujeres mexicanas son más propensas que los hombres a trabajar informalmente: 49.2% de los hombres y 56.3% de las mujeres ocupaban empleos informales (no agrícolas) en el tercer trimestre de 2017. Además, las mujeres también tienen más probabilidades de tener empleos informales de menor calidad.”⁴ (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018: 5-6).

3 Incluso con encuestas regulares sobre la fuerza de trabajo y el uso del tiempo, la medición precisa del trabajo de las mujeres sigue siendo un desafío. Las actividades de trabajo como la agricultura de subsistencia a menudo se subestiman o se excluyen, por razones como la limitación de las fuentes de datos, los estereotipos basados en el género y los conceptos y definiciones adoptados en la recopilación de datos.

4 Organization for Economic Co-operation and Development (2017). Building an Inclusive Mexico. Policies and Good Governance for Gender Equality. OECD Publishing Paris. Disponible en : <http://oe.cd/gender-mexico-2017>. Consultado el: 16 de Octubre de 2017. Las tasas fueron actualizadas con información del tercer trimestre de 2017.

Continuando con la línea argumentativa, en la siguiente gráfica se muestra que en la estructura en las Secretarías de Estado, sin considerar órganos desconcentrados, hay un 46.8% de participación femenina en las jefaturas de departamento; en las subdirecciones y direcciones de área el porcentaje de mujeres se reduce a 37%; mientras que entre las direcciones generales adjuntas y las direcciones generales sólo alcanza 28.5% y 21.9% respectivamente, de tal forma que entre jefatura de departamento y dirección general el porcentaje de mujeres se reduce a la mitad. En los niveles superiores a Dirección General se observan menos variaciones y el porcentaje de mujeres se mantiene más o menos alrededor de 20%. En estos grupos jerárquicos los porcentajes son muy sensibles a cambios debido a que participa sólo un pequeño número de personas. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018:15)

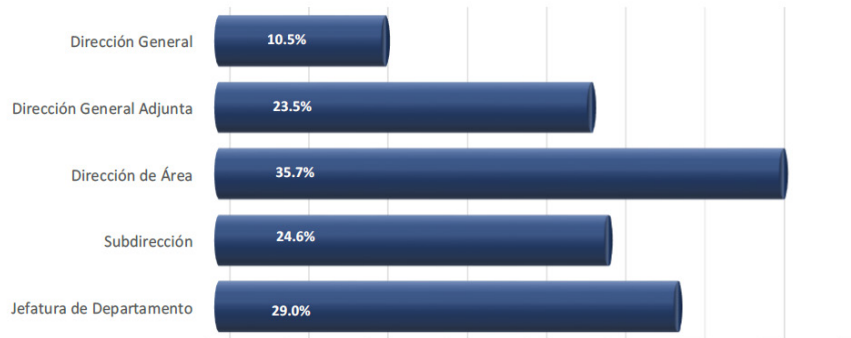
Gráfica 1. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores, por puesto en la APF



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Por otra parte, se tiene que en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), las mujeres tienen baja participación entre su personal, ya que es un sector que aún se encuentra altamente masculinizado. En 2017, las mujeres constituyen 37.3% de quienes ahí trabajaron y 27.6% de quienes ocuparon puestos de mando. Ambos porcentajes son muy bajos respecto al resto de las Secretarías de Estado. En las jefaturas de departamento y las subdirecciones, el porcentaje de mujeres asciende a 29.0% y 24.6%; de 35.7% en las direcciones de área; 23.5% en las direcciones generales adjuntas y tan sólo 10.5% en las direcciones generales.

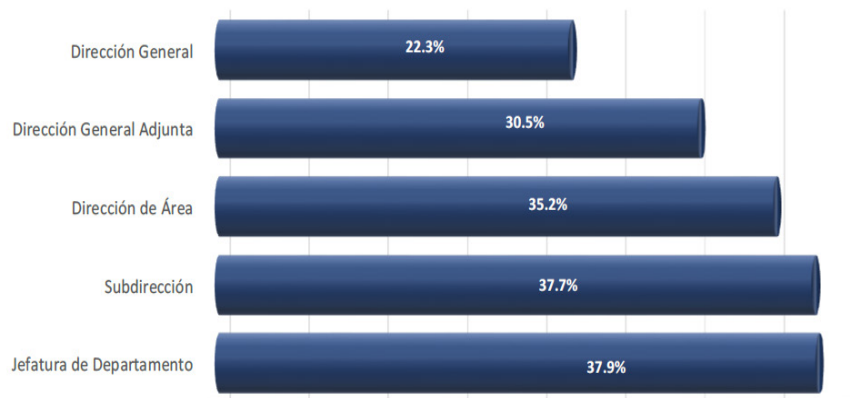
Gráfica 2. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

De igual manera, la Procuraduría General de la República (PGR) en 2017, estimaba un porcentaje de 42.6% del personal que estaba conformado por mujeres. Este porcentaje es considerablemente inferior en los puestos de mando donde representa 33.9%. Entre estos últimos, se observa un descenso de la proporción de mujeres conforme aumenta el nivel de responsabilidad y decisión. Las mujeres ocupan 37.9% de las jefaturas de departamento; 37.7% de las subdirecciones; 35.2% de las direcciones de área; 30.5% de las direcciones generales adjuntas; y 22.3% de las direcciones generales.

Gráfica 3. PGR porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Consecutivamente, se hace alusión al llamado techo de cristal –que alude a barreras invisibles impuestas social y culturalmente– que impide que las mujeres alcancen niveles superiores de gestión y es un fenómeno mundial que afecta a las mujeres, incluso a las de mayores niveles de escolaridad⁵, por lo que la menor presencia de mujeres entre los niveles de mayor jerarquía tiene una vinculación con ciertos factores:

- Las mujeres reciben menos ascensos que los hombres debido a múltiples causas, entre las que destacan los estereotipos sobre las capacidades femeninas en puestos que se someten a constante presión para el trabajo, que requieren constantemente de horarios extendidos o, incluso, de capacidades de negociación.
- Las mujeres concursan menos por puestos en los que suponen les demandarán mayores jornadas laborales que interferirán constantemente con su vida familiar. Concursan menos porque tienen patrones culturales que les marcan prejuicios sobre puestos de alto nivel para las mujeres, los cuales perciben como ámbitos más masculinos.
- Las intermitencias laborales que les exige la maternidad y otras actividades familiares, relativas al cuidado, les dan desventajas curriculares frente a sus contrapartes masculinas (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018:19).

En términos absolutos se aprecia una estructura piramidal en la participación femenina, con mayor porcentaje de mujeres en los puestos de menor responsabilidad, el cual desciende conforme se avanza hacia la cúspide de toma de decisiones. Entonces, se infiere que la participación femenina tiene particularidades respecto a la de los hombres en el conjunto de la APF y en cada una de las instituciones que forman parte de ella.

5 “El concepto del techo de cristal evoca: el poder ver el cielo y casi lo alcanzas, pero no lo puedes tocar, porque hay un techo que te lo impide; se está a un paso, pero no se llega”. Para mayor información se sugiere ver: 1) El Techo de cristal de Ana González Martínez, en http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/33742/3/TFM_GonzalezMartinez%2C%20Ana.pdf

2.3 La participación como una herramienta útil y en pro de las mujeres

Una vez percibido el contexto en el cual se desenvuelve la mujer mexicana dentro de la Administración Pública Federal, es entendible enunciar una propuesta de cambio que sea proclive a repensar, reelaborar y definir las actuales prescripciones socioculturales, siendo esta: la participación.

En éste escenario, la participación es un principio civil reconocido por la comunidad. Esta participación no es únicamente el ejercicio del voto (no se acota a un plano electoral) o al pago de impuestos. La participación va más allá de eso⁶, pues de inicio, se incorpora el carácter social.

La participación, en una forma sencilla de describirla, es la capacidad de tomar y ser parte de algo, mediante una acción y/o reacción de manera individual o colectiva, a partir de algún estímulo por parte de quien lo recibe, generándose una determinada respuesta. La acción que conlleva a la participación cuenta con un conjunto de actitudes, incluye ciertas intencionalidades o posturas, convirtiéndose en catalizador para su efectuación. Estas intencionalidades ayudan a comprender el o los motivos de la realización de la acción misma, que “[...] el individuo actuante le da un significado subjetivo a su conducta, sea abierta o reservada, de omisión o aquiescencia”. (Krieg, Mari,. 2001:29)

Dada la reflexión anterior, conviene aclarar dos cuestiones: la primera es que la participación para fines de éste trabajo, no debe reducirse a una relación administrativa entre ciudadano y los órganos de gobierno, sino lo que se busca es que la participación adquiera una nueva interpretación en las formas en cómo se expresa y se desarrolla, esto es, se busca que de manera incluyente, consensuada y reconociendo otredades, consolide una nueva estructura donde las mujeres puedan transformar las cuestiones socioculturales (su condición de género), a fin de ser una vía de reconocimiento de sus derechos y su transformación colectiva e individual, esto es reconocerse a sí misma, lo que le rodea y quienes la rodean.

La segunda, radica en la idea de dar un giro a la perspectiva tradicional de la participación, razón por la cual no se busca idealizar a la participación debido a su complejidad y practicidad, sino concebir una tipología de la participación que permita intervenciones reales dentro de las estructuras burocráticas administrativas de dominación masculina, logrando una injerencia existente y efectiva, que logre nuevos significados en vida cotidiana de las mujeres y en los sentidos que orienta su actuación y acción, lo que da cabida a un reconocimiento en la realidad económica, política, social, cultural, administrativa y jurídica.

6 El “ciudadano” es acreedor de desempeñar invariables actividades y funciones dentro de la polis, especificando que no todas son enfocadas al ámbito político, sino que estará en función del interés.

Continuando con ésta interpretación, para este momento, un acercamiento a lo planteado, se sitúa sobre la base aportada, por ‘El Estudio sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal 2017’, en el que deduce que si bien ya se cuenta con una participación femenina medianamente elevada (no equitativa o proporcional) dentro de la Administración Pública Federal, se tiene que ésta participación tiene una cierta especificidad respecto a la de los hombres y en todo el andamiaje de la Administración Pública.

Éste análisis y diagnóstico arrojó datos bastante ilustrativos que dan cuenta del poder de alcance de la participación, elemento fundamental e indispensable que si bien contribuye a la reconstrucción de las identidades, dado que destaca por ser una herramienta, medio y soporte inclusivo de las necesidades, demandas y exigencias de las mujeres (a partir de reconocer la diversidad humana) por tanto, debe promover la dignidad, la igualdad y los derechos humanos de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada, lo que trae consigo un cambio social que implica la integración plena y efectiva de las mujeres en términos de las condiciones necesarias para su desarrollo.

Una vez más, se resalta que la participación es una forma de realización de las personas, por ende no hay que olvidar que la participación nace de un anhelo y de una aspiración que cada persona pone en movimiento (Aranguren, Luis, 2008:201)

2.4 La importancia de visibilizar a la mujer como actor social y político real

Ante los argumentos presentados, la situación invita a reflexionar sobre las vicisitudes un tanto “estables” (roles, atributos de personalidad y de identidad, estereotipos, división del trabajo (lo propio de cada género) y las prescripciones de comportamiento: conducta, habilidades, capacidades, maneras de pensar, etc.) que vive la mujer mexicana dentro de la Administración Pública Federal. Así, bajo esta tónica es obligatorio e imprescindible que la mujer se presente como un actor social y político. Esto último con el propósito de que el sexo femenino sea pionero de cambio y de decisión dentro de la estructura burocrática administrativa de dominación masculina.

En esta línea de análisis, me parece pertinente definir que un actor⁷ social es todo aquel individuo, grupo, sector, organización o movimiento que interviene en la vida social en aras de conseguir determinados objetivos propios o colectivos, es decir, estos “tienen” motivos y, en correspondencia, actúan. En concordancia, el actor político juega el mismo papel, pero en éste caso, a partir de su posición (sujetos de autoridad y que detentan el poder), tiene un amplio margen de acción y de decisión.

Con base en ello, se busca construir socialmente a las mujeres, negando la existencia de un sujeto universal (hombre), quienes como individuos los catalogan⁸ como seres activos, líderes, proveedores, autónomos, independientes, fuertes. Esto ha significado apostar por la idea de reconocer a sí misma y reconocer al otro como sujeto con ciertas particularidades, donde justo, no se condicione ni menoscabe su posición en el mundo. (Mouffe, Chantal, 1999:109-111)

En este orden de ideas, se busca que la mujer se sitúe en una posición dentro de la estructura de poder, esto es, que sea un contrapeso a todo tipo de poder, que contrarreste la verticalidad y centralidad en los procesos decisorios y participativos, lo que le da la oportunidad de tomar decisiones sobre temas de relevancia, un mayor sustento de participación real y un mayor valor a su acción. Frente a ello, se acrecientan los espacios de participación y constituyen un mejoramiento de las condiciones diarias de la existencia femenina. Esta concepción proyecta escenarios ligados a una construcción de espacios, donde coexistan mujeres y hombres en tanto sujetos libres y pares, especificando que no se busca la inferiorización, desplazamiento o sustitución de la figura masculina, sino cambiar las condiciones en las que se desenvuelve la mujer.

Así pues, se fomenta una nueva relación dinámica entre la mujer y el hombre, con la finalidad de una verdadera inclusión de las mujeres dentro de la Administración Pública, no como protagonistas, sino mujeres bajo la lógica de ser-en-el-mundo para existir-en-el-mundo (Lagarde, Marcela, 2012:28), lo que significa que de manera paritaria puedan reunirse, convivir, dialogar, apoyarse, colaborar, cooperar, e ir acrecentando formas, mecanismos y canales para coexistir, aclarando que no son antagónicos, ni complementarios, sólo diversos y equivalentes.

Bajo las premisas anteriores, finalmente se asume que la mujer como actor social y político,

7 Hay (1997) señala que los conceptos de actuación y actor —y, consiguientemente, el de estructura— están íntimamente vinculados a la idea de poder. De hecho, el vocablo inglés *agent* se refiere al sujeto “que actúa o ejerce el poder para producir algo”. A su vez, el término *poder* tiene, en castellano, al menos una doble acepción: poder como “capacidad” y poder como “dominio”. Por tanto, el actor sería aquel sujeto que tiene capacidad para dominar (esto es, para ejercer una presión sobre) a otros actores o el contexto en el que actúa.

8 Debido a que se ejerce de facto bajo una legitimidad social dada por las estructuras de género.

significa ser sujetas para decir, actuar, ejercer, intervenir e injerir; ser seres visibles que buscan hacerse escuchar, exigir, luchar, cuestionar, es a grandes rasgos **re-conocernos y ser re-conocidas**, (Lagarde, Marcela, 2012:63), ampliando nuestra incidencia en diversos asuntos y escenarios, en todo el mundo, en la calle, en la vida familiar, con parientes, cónyuges, amigos, en la cultura, en la estructura social, en espacios de esparcimiento y recreación, en las aulas, en los centros de trabajo, en la política, en las leyes, en todas aquellas carreras encabezadas por hombres en la Administración Pública.

Me parece entonces que el lugar de la mujer en la vida social humana no es producto, en sentido directo, de las cosas que hace, sino del significado que adquieren sus actividades a través de la interacción social concreta (Scott, 1996:228).

3. Conclusiones

Escribí desde aquí, como mujer y estudiante de la Licenciatura de Ciencias Políticas y Administración Pública. Y empiezo por ahí. La historia cotidiana nos mostró que por naturaleza los hombres eran superiores, diferentes, inalcanzables, dados sus supuestos atributos a saber: líderes, superiores, jefes, valientes, autónomos, competitivos, fuertes, viriles, detentores del poder y del control, en suma sujetos únicos, seres socialmente exitosos, que saben todo y que pueden todo.

Resulta que siempre hemos existido, pero nunca hemos hablado ni alzado la voz, nos atemoriza nuestro poder. Siempre vivimos vigiladas, cuestionadas, se nos debate absolutamente todo, desde nuestras ideas hasta nuestros actos. Nuestra sociedad tiende a eso. Resulta muy frustrante que nuestra existencia se reduzca al ámbito privado, al rol de lo doméstico, a la casa, a lo reproductivo (maternidad), aunado a estos preceptos que con franqueza son repugnantes: inferioridad, debilidad, dependencia, incapacidad, inseguridad, obediencia, etc. Esto, ha significado una dominación sobre las mujeres, desde la anulación de su autonomía, hasta de su capacidad intelectual, por parte del padre, hermano, esposo, el jefe, la cultura, la religión y del entorno social.

Cuestión que exhorta y anima a pensar que la participación, sea aquel elemento que impulse la fragmentación de la estructura burocrática de la Administración Pública liderada y diseñada en función del varón, esto, no con la finalidad de eliminar la presencia masculina, sino para rediseñar nuestra condición de género, logrando una injerencia existente y efectiva, que logre nuevos significados en vida cotidiana de las mujeres y que justo visualicemos, ¿dónde esta-

mos ahora?, ¿qué hemos conseguido? ¿A qué distancia nos encontramos de nuestro punto inicial?

Asimismo, se busca que la mujer sea un actor social y político, es decir, que se sitúe en una posición dentro de la estructura de poder, siendo un contrapeso a todo tipo de poder a fin de que contrarreste la verticalidad y centralidad en los procesos decisorios y participativos, así tendrá la oportunidad de tomar decisiones sobre temas de relevancia, lo que se traduce en un mayor sustento de participación real, acrecentando los espacios de participación que constituyen un mejoramiento de las condiciones diarias de la existencia femenina.

Finalmente, lo que se requiere es **re-conocernos y ser re-conocidas**, (Lagarde, Marcela, 2012:63) esto es, ser seres visibles, hacernos escuchar, mujeres que exigen, luchan, cuestionan, mujeres bajo la lógica de ser-en-el-mundo para existir-en-el-mundo, (Lagarde, Marcela, 2012:28)

4. Fuentes de información

Aranguren Luis (2010), "La nueva órbita de la participación social (7 claves para el 2015)", Disponible en: http://2015ymas.org/IMG/pdf/Participacion_v2.pdf (Fecha de consulta: 12 de marzo de 2019).

Basaglia, Franca (1983), *Mujer, locura y sociedad*, México: Universidad Autónoma de Puebla.

Bourdieu Pierre (1996), "La dominación masculina", en *La ventana, Revista de Estudios de Género*, número 3, Julio, México: Universidad de Guadalajara, Guadalajara.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) (2017), "Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2017", disponible en: <http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/informes/especiales/estudio-igualdad-20180206.pdf> (Fecha de consulta: 12 de marzo de 2019).

Corona y Correa de la Torre (2002), *Cultura Institucional y equidad de género en la Administración Pública*, México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Fernández Anna (1998), "Estudios sobre las mujeres, el género y el feminismo", Nueva Antropología, Revista de Ciencias Sociales, N° 54, México: disponible en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/nuevaantropologia/article/view/1561/14082> (Fecha de consulta: 12 de marzo de 2019).

Krieg Mario (2001), *Sociología de las organizaciones*, Argentina: Pearson Education.

Lagarde. Marcela (2012), *El Feminismo en mi vida. Hitos, claves y topias*, México: Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.

Lamas Marta (2000), "Diferencias de sexo, género y diferencia sexual", en *Redalyc*, vol. 7, núm. 18, enero-abril, México, Escuela Nacional de Antropología e Historia, disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35101807>: (Fecha de consulta: 12 de marzo de 2019).

Mouffe Chantal (1999), *El retorno de lo político. Comunidad, ciudadanía, pluralismo, democracia radical*, España.

Pariente José Luis (2001), *Teoría de las Organizaciones*, México.

Ragúz Maria (1996), "Masculinidad, femineidad y género: un enfoque psicológico diferente", en: Henríquez, Narda, *Encrucijadas del saber. Los estudios de género en las Ciencias Sociales*, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Programa de Estudios de Género.

Ruíz Carbonell, Ricardo (2015), *A la par, una cultura de igualdad*, México: Tribunal Electoral

del Poder Judicial de la Federación.

Scott Joan (2003), "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en: Lamas Marta (Comp), (2003), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México: Universidad Autónoma de México/Programa Universitario de Estudios de Género.

Strauss George (1976), *Los problemas humanos de la dirección*, México.



ENCrucijada
REVISTA ELECTRÓNICA DEL
CENTRO DE ESTUDIOS EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

32° NÚMERO MAYO-AGOSTO 2019

Revista Electrónica del Centro de Estudios en
Administración Pública de la Facultad de Ciencias
Políticas y Sociales, Universidad Nacional
Autónoma de México



Centro de Estudios en
Administración Pública
FCPyS UNAM



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Rector: *Dr. Enrique Luis Graue Wiechers*

Secretario General: *Dr. Leonardo Lomelí Vanegas*

Secretario Administrativo: *Ing. Leopoldo Silva Gutiérrez*

Abogada General: *Dra. Mónica González Contró*

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

Directora: *Dra. María Angélica Cuéllar Vázquez*

Secretario General: *Mtro. Arturo Chávez López*

Secretario Administrativo: *Mtro. José A. Santiago Jiménez*

Jefe de la División de Estudios de Posgrado:
Dr. Roberto Peña Guerrero.

Jefa de la División de Educación Continua y Vinculación:
Mtra. Alma Iglesias González

Jefa de la División del Sistema Universidad Abierta y Educación a
Distancia: *Lic. Yazmín Gómez Montiel*

Jefe de la División de Estudios Profesionales:
Dr. Maximiliano García Guzmán

Coordinador del Centro de Estudios en Administración Pública:
Dr. Adán Arenas Becerril

Coordinador de Informática:
Ing. Alberto Axcaná de la Mora Pliego

LA REVISTA

Director de la Revista:
Dr. Maximiliano García Guzmán

Secretario Técnico de la Revista:
Mtro. César C. Dionicio

Consejo Editorial:
Dr. Alejandro Navarro Arredondo
Dr. Arturo Hernández Magallón
Dr. Carlos Juan Núñez Rodríguez
Dra. Fiorella Mancini
Dr(c). Eduardo Villarreal
Dr. Roberto Moreno Espinosa

Diseño, integración y publicación electrónica: Coordinación de Informática, Centro de Investigación e Información Digital, FCPyS-UNAM. Coordinación de producción: Alberto A. De la Mora Pliego. Diseño e Integración Web: Rodolfo Gerardo Ortiz Morales. Programación y plataforma Web: Guillermo Rosales García.

ENCrucijada REVISTA ELECTRÓNICA DEL CENTRO DE ESTUDIOS EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Año 10, No.32, mayo-abril 2019, es una publicación cuatrimestral editada por la Universidad Nacional Autónoma de México a través de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y el Centro de Estudios en Administración Pública, Circuito Mario de la Cueva s/n, Ciudad Universitaria, Col. Copilco, Del. Coyoacán, C.P. 04510, México, D.F., Tel. (55) 56229470 Ext. 84410, <http://ciid.politicas.unam.mx/encrucijadaCEAP/>, ceap@politicas.unam.mx. Editor responsable: Dr. Maximiliano García Guzmán. Reserva de Derechos al uso Exclusivo No. 04-2011-011413340100-203, ISSN: 2007-1949. Responsable de la última actualización de este número, Centro de Estudios en Administración Pública de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Mtro. César C. Dionicio, Circuito Mario de la Cueva s/n, Ciudad Universitaria, Col. Copilco, Del. Coyoacán, C.P. 04510, México D.F., fecha de la última modificación, 10 de mayo de 2019.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados siempre y cuando se cite la fuente completa y la dirección electrónica de la publicación