

MUJERES:

RETOS Y PERSPECTIVAS

COORDINADORAS I COMPILADORAS:
AURA ADRIANA DELGADO C.
FABIOLA R. DELGADO
NUVIA PERNÍA HOYO
THEMIS SANDOVAL U.



GIDET

Grupo de Investigación en
Diversidad, Equidad y Trabajo
Universidad de Carabobo

Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo. Mujeres: Retos y perspectivas. Universidad de Carabobo. 1ra edición. Valencia. Venezuela. 2023.

p. 255;

1. Mujeres-Trabajo - Mujeres-Derechos - Mujeres-En el arte - Feminismo - Belleza corporal

Primera edición, 2023

© Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo.

Autores: Mitzy Flores Sequera; Harriet Conde Pérez; Priscilla González Arismendi; Judith Useche; Ángela Cadavid de Zavarce; Nuvia Pernia Hoyo; María Cristina González; Leida Montero; Magda Francisca Cejas Martínez; Mercedes Carolina Navarro Cejas; Celsa Violeta Rojas; Marielba Colmenares León; Nilda Isabel Chirinos; Lisseth Sandoval; Themis Elena Sandoval Uzcátegui; Omar Fumero Díaz; Faride Mereb; Ana Isabel Orozco Aguilarte; Fabiola R. Delgado.

Coordinación General: Aura Adriana Delgado C.

Compilación: Fabiola R. Delgado, Nuvia Pernia Hoyo, Themis Sandoval Uzcátegui.

Diagramación y Montaje: Valentina Mónica Ysabel Valderrama.

Diseño de portada: Oriana Nuzzi.

Imagen de la portada: Waleska Solórzano. Velada en Rojo. 2019. Archival Inkjet Lustre Print. Colección particular.

Depósito Legal: CA2023000024

ISBN Electrónico: 978-980-233-852-8

Hecho en Venezuela - Made in Venezuela.

Todos los capítulos de este libro, han sido objeto de arbitraje por profesionales expertos en el área. Esta publicación es el resultado de reflexiones e intercambios entre docentes e investigadoras/es de: Universidad de Carabobo (UC); Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH) y Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE); Universidad Técnica de Manabí (UTM) e investigadoras independientes.

Este libro está protegido bajo la licencia **Creative Commons Reconocimiento Internacional - No Comercial - Compartir Igual (CC BY-NC-SA)**, para copiar, distribuir y comunicar públicamente por terceras personas si se reconoce la autoría de la obra en los términos especificados por el propio autor o licenciante. Está permitido que se altere, transforme o genere una obra derivada a partir de esta obra, siempre deberá difundir sus contribuciones bajo la misma licencia que la creación original. No Puede utilizarse esta obra para fines comerciales. Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.





Grupo de Investigación en
Diversidad, Equidad y Trabajo

**Esta producción intelectual, cuenta con el respaldo académico del
Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET)
Adscrito al Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y
Sociales (INFACES) “Dr. Manuel Pocaterra Jiménez” y a la
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES)
Universidad de Carabobo, Venezuela**

Todos los artículos de este libro **Mujeres: Retos y perspectivas** han sido objeto de arbitraje doble ciego por expertas/os en el tema.



Grupo de Investigación en
Diversidad, Equidad y Trabajo

UNIVERSIDAD DE CARABOBO



Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Vicerrector Académico

José Ángel Ferreira
Vicerrector Administrativo

Pablo Aure
Secretario

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES



Benito Hamidian
Decano

Ángel Deza
Director del Infaces

Williams Aranguren
Director del Postgrado

Nuvia Pernia Hoyo
Coordinadora del GIDET

Aura Adriana Delgado C.
Coordinadora Línea de Investigación Diversidad y Equidad en el Trabajo

Themis Elena Sandoval Uzcátegui
Coordinadora Línea de Investigación Mundo del Trabajo



gidetfaces@uc.edu.ve

gidetfacesuc@gmail.com



[@gidetfacesuc](https://www.instagram.com/gidetfacesuc)



[Gidet Faces Uc](https://www.facebook.com/GidetFacesUc)

ÍNDICE

Presentación:



- a. Reseña del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo GIDET.....9
- b. El camino andado...los estudios de mujeres y la génesis del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET).
Aura Adriana Delgado Castillo y Marbella Camacaro Cuevas.....10

Subtemática I

Mujer: Trabajo, pobreza y migración.....18

Capítulo I. *El cuidado: definición, significado y organización social en América Latina y el Caribe.*

Mitzy Flores Sequera.....19

Subtemática II

Mujer: Derecho y marcos de protección.....36

Capítulo II: *Protección social del personal doméstico migrante.*

Harriet Conde Pérez37

Capítulo III: *Marco jurídico de los derechos de las mujeres en México. Evolución o retroceso.*

Priscila González Arizmendi.....52



Capítulo IV: <i>Una mirada al cuidado de las trabajadoras residenciales en Venezuela.</i>	
Judith Useche y Ángela Cadavid.....	73
Capítulo V: <i>Protección a la maternidad en el trabajo. Mirada a la legislación venezolana.</i>	
Nuvia Pernia Hoyo.....	86
Subtemática III	
Mujer: Cuerpo e identidad.....	104
Capítulo VI. <i>Mujeres, cuerpos e identidades. Tejiendo y destejiendo la urdimbre.</i>	
María Cristina González y Leida Montero.....	105
Subtemática IV	
Mujer: Nuevas miradas y retos.....	122
Capítulo VII. <i>La gestión por competencias: ruta de formación profesional para la mujer en el campo laboral y rural.</i>	
Magda Francisca Cejas Martínez y Mercedes Carolina del Valle Navarro Cejas....	123
Capítulo VIII: <i>Evolución de la mujer en la construcción de ciudadanía en la democracia del siglo XXI.</i>	
Celsa Violeta Rojas y Marielba Colmenares León.....	146
Capítulo IX: <i>Proceso de selección de personal y la gestión del talento humano en la mujer profesional.</i>	
Nilda Isabel Chirinos y Lisseth Sandoval.....	174
Capítulo X: <i>Participación de las mujeres venezolanas en los deportes paralímpicos.</i>	
Themis Elena Sandoval Uzcátegui y Omar Fumero Díaz.....	193

Subtemática V

Mujeres en el arte y por el arte. Ensayos breves231

Capítulo XI: *Karmele Leizaola: La primera diseñadora mujer documentada en Venezuela.*

Faride Mereb.....232

Capítulo XII: *Descubriendo la vida de una Artista.*

Ana Isabel Orozco Aguilarte.....237

Capítulo XIII: *Velada en rojo.*

Fabiola R. Delgado.....248



Presentación:

a.- Reseña del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo GIDET

Los caminos académicos confluyen de maneras diversas y en el transitar por los pasillos, eventos y encuentros, surgen inquietudes que se entretajan y que, por fortuna, como es el caso que nos ocupa, dio como resultado la génesis de un grupo de investigación con una mirada lo suficientemente amplia para que abarcara nuestras miradas particulares y enriqueciera nuestros productos académicos en materia de docencia, investigación y extensión. Para ello se aunaron esfuerzos y nos propusimos la creación del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo GIDET, aprovechando las competencias de valiosos miembros de la comunidad ucista y de manera puntual de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, quienes con una reconocida trayectoria en diversas áreas del saber y con un compromiso social puesto de manifiesto en las labores realizadas, buscamos dar respuesta a las áreas de interés que nos convocan.

En concordancia con el deber que tienen las instituciones universitarias del país, en la creación, asimilación y difusión del saber mediante investigaciones que fomenten, contribuyan y abran camino para su desarrollo y el de sus ciudadanos, el GIDET tiene como propósito diagnosticar y ejecutar proyectos de formación, investigación y extensión orientados a dar respuesta, en el marco del desarrollo sustentable y humano a las distintas necesidades de la sociedad, en el marco regional, nacional e internacional, dirigidas a los ámbitos de las líneas de investigación *Diversidad y Equidad en el Mundo del Trabajo y Mundo del trabajo*.

El GIDET se concibe como un grupo de investigación con apertura a todos los profesionales y estudiantes, que deseen incorporarse a la tarea de seguir generando investigaciones con sentido social, que representen una referencia nacional e internacional en su campo. El GIDET define las líneas de investigación como el conjunto de conocimientos, inquietudes, proyectos, planes de acciones alrededor de un tema, cuyo fundamento metodológico se orienta al desarrollo sistemático de trabajos interdisciplinarios e intradisciplinarios. Para GIDET cada línea pretenderá desarrollar temas y subtemas que representen el conjunto de necesidades en el marco de la investigación tanto en la universidad, en las entidades de trabajo y en la sociedad, logrando de esta manera abordar los ejes temáticos considerados para el desarrollo de las líneas propuestas.

Nuestro norte, es la investigación con pertinencia e impacto social.

b.- El camino andado...los estudios de mujeres y la génesis del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET)

*Aura Adriana Delgado Castillo y Marbella Camacaro Cuevas
Bari, Italia, y Maracay, Venezuela*

Como fundadora del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo, (GIDET) coordiné los primeros dos años del grupo, mientras compartía labores docentes y administrativas como Directora de Extensión en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Afortunadamente mis compañeras del GIDET, fundadoras conmigo de este Grupo de Investigación, combinaban sus labores con las funciones asociadas a la generación y difusión de proyectos editoriales. Tanto Nuvia Pernia como Themis Sandoval, han coordinado publicaciones en sus ámbitos de investigación, faltaba una producción dedicada totalmente a la línea de investigación *Diversidad y equidad en el trabajo*, la cual coordino.

La ocasión, resulta oportuna, por cuanto hace unas semanas, he culminado mi ciclo como profesora activa en la Universidad de Carabobo y, convertida en personal jubilado, la nostalgia me impulsa a mirar el camino recorrido, la labor cumplida y los cambios a lo largo de este ciclo de vida laboral. Entre los múltiples retos que asumí estuvo el abordaje de mis estudios doctorales. Inicé convencida de la temática que debía abordar, y coqueteaba con la idea de las mujeres trabajadoras. No obstante, no me sentía convencida con la mirada del fenómeno desde la Sociología del Trabajo.

Siendo así, decidí tomar un seminario doctoral de la mano de las doctoras Marbella Camacaro y María Cristina González. Ese seminario, sin duda alguna, marcó un antes y un después en la mirada que tenía no sólo sobre el fenómeno que deseaba investigar, sino que se convirtió en un eje a partir del cual, la cultura e incluso mi espacio personal, se transformó. Logré, como señala María Milagros Rivera, pensar por encima del sistema que me socializó, pude por primera vez mirar, describir, descubrir y de construir la cultura patriarcal...esa cultura que me había “socializado” con el permiso de “todas las instituciones”, políticas, religiosas, educativas, sanitarias....

Por ello este intento de prólogo, no es sino una mirada al origen de mi labor investigativa en el área, una mirada al génesis de mis trabajos, artículos, proyectos y muy especialmente, a la conformación del GIDET.

Esta publicación y las que le han precedido, son producto del entusiasmo y la conciencia social sobre la categoría mujeres, desplegada en aquel seminario doctoral. Entonces decidí, en ocasión de este proyecto, recordar y compartir esta mirada dialógica

El feminismo, en singular, ha tenido como tarea histórica, subvertir el *orden* social, en tanto que; las mujeres, nos hemos pensado desde nosotras mismas, despojándonos del ropaje patriarcal, el cual, desde siglos remotos, nos ha definido, desde la mirada y el habla masculina. Los feminismos, en plural, han buscado/encontrado sus senderos para tal *des-orden*.

En coherencia con las letras antepuestas y contando de antemano con la anuencia de quienes, me honran y acompañan en la lectura del libro: Mujeres: Retos y Perspectivas, porque como coordinadora de la edición e integrante del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET), presentamos un encuentro dialogado donde recordamos cuentos y cuentas, sin ataduras cronológicas, y dando por entendido, que son ocurrencias en conjunto con otras.

Aura Adriana Delgado: Es innegable que la tradición académica e investigativa universitaria, ha sido un terreno árido, en el caso que nos entretiene, para validar los estudios feministas; el acercamiento al objeto de estudio, es diametralmente opuesto, entre la ciencia oficial y el feminismo, “Lo neutro”, “lo objetivo”, “la verdad”, son categorías que transitan en paralelo, entre ambas maneras de hacer ciencia.

Desde la premisa anterior, y para no ser tan des-ordenadas, comenzaré éste dialógico encuentro con nuestra querida Marbella, recreando, cómo surgió la idea de trabajar, académicamente, el tema de Las Mujeres.

Presentación

Marbella Camacaro: Amiga Aura Adriana, en primer orden, agradezco la deferencia, por parte de quienes conforman el Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET), y en particular la tuya, quien, como Coordinadora de la edición de este libro, nos invitan a dejar constancia escrita, de nuestros cuentos y cuentas de trabajo universitario.

Me siento exigida, a comenzar por lo personal, dado que haber sido militante feminista, desde temprana edad, es decir, tener el feminismo como modo de vida, precisó que buscara que el trabajo universitario se aferrara a mi modo de vida.

Como dice el adagio; Diosa las crías y ellas se juntan... A comienzos de la década de los 90, un grupo de docentes/investigadoras y de estudiantes universitarias, de la Facultad de Ciencias de la Salud, del núcleo Aragua/Universidad de Carabobo, iniciamos un trabajo de reflexión y producción de conocimientos sobre temas vinculados con la salud de las mujeres y su entorno social. Pasado un tiempo, dimos el primer paso formal, requerido por la estructura institucional de investigación, constituyendo un Grupo de Trabajo, el cual nominamos; “Mujer y Salud”.

Eran tiempos, durante los cuales, las universidades, en su mayoría, se mantenían, sin escucha, sin habla y sin mirada, para considerar, como hecho social relevante, en consecuencia, tampoco académico, la vida de las mujeres, en tanto, las consideraban, protagónicas, por el solo hecho de mencionarlas. Las mujeres, como sujetas con especificidad de derechos, dada nuestra condición de mujeres, en una sociedad patriarcal, permanecíamos ocultas en las sombras, aunque no vencidas, por dichas casas de estudios universitarios.

Las brisas de cambios históricos que fueron validando los estudios de las mujeres, insuflaron fuerzas en diferentes momentos y espacios universitarios, bullían las ideas de organizarnos, unas lo lograron primero, luego otra, otra más y nosotras y luego aquellas; así, fuimos construyendo, en cada universidad, puntuales fuerzas de tensión, en armonioso conflicto con el orden instituido. Siendo cuidadosa con la extensión de este encuentro, será justificada la herejía de omitir lo trascendente de la historia de los estudios feministas universitarios, para particularizar nuestros cuentos y cuentas.

Acotaré que en 1998, fue cuando dimos el otro salto, en el organigrama institucional, constituimos la Unidad de Investigación y Estudios de Género “Bellacarla Jirón Camacaro”. Este logro es una realidad causal de esa labor sistemática en docencia, investigación y extensión que veníamos hilando desde principios de dicha década.

Aura Adriana Delgado: Marbella, acabas de mencionar los estudios feministas, en sustitución nominal de los estudios de género, sin embargo, la unidad acogió éste término para identificarse, ello corrobora, que aquellos, no eran tiempos propicios para que la investigación y la academia validarán la generación de conocimiento desde la episteme feminista; los estudios de género fueron una estrategia para sortear el poder de la ignorancia patriarcal, entronizado, en las universidades.

Sin embargo, cabalgar sobre la categoría de género para ir logrando el reconocimiento de los estudios feministas, ha dado sus frutos, en la academia y la investigación, sin mencionar la sacudida que causa en la vida personal, mirar el mundo con los cristales del feminismo. Retomando el hilo para circunscribirnos a la UC, podría mencionar, sin cronología del trabajo desarrollado por ustedes, a lo largo del tiempo, que en el programa del doctorado de Ciencias Sociales, mención salud y sociedad, la primera tesis doctoral presentada desde la teoría feminista, fue de tu autoría. Después hubo otras, de las que acompañaste como mentora, a dos le otorgaron mención honorífica.

Así mismo, desde la unidad, lograron establecer como unidad curricular del programa doctoral, un Seminario de Investigación, cuyo eje epistémico fuera el feminismo; merita acotar, que fui cursante del primer seminario, esa experiencia académica/personal, marcó un antes y un después, en mi hacer intelectual y como mujer, atreviéndome a refrendar, que es una percepción compartida, por una parte, de cursantes de dicho seminario a lo largo del tiempo.

Desde que comencé a caminar, con el ajuste de la mirada feminista, doy fe, de lo arduo que es hacer entender, a un significativo grupo de colegas y estudiantes, que acercarnos a las mujeres, como población, para describirlas, no significa que ellas sean, la razón del estudio.

Presentación

Marbella Camacaro: Acompaño tu reflexión, en cuanto las dificultades que hemos tenido que bordear para materializar logros, habiendo sido un debate que ha confrontado el orden de producción de conocimiento, al darle validez a las condiciones de vida específicas de las mujeres, significa otra manera de conocer y hacer ciencia; nosotras somos las nuevas sujetas políticas de conocimiento. Sin miramientos, no enarbolamos la bandera de una universalidad sin signos distintivos, por el contrario, sostenemos que existe una problemática de relaciones de poder entre mujeres y varones; las mujeres somos subordinadas en el espacio social como consecuencia de hechos históricos, por ello, cuestionamos la neutralidad de la ciencia, generando conocimiento para incidir en la realidad social, a través de la política feminista. Ha sido un gran desorden epistémico.

Para las académicas feministas, cumplir con las exigencias de publicación, participación en congresos, investigación, no nos era tan accesible, como para quienes trabajaban bajo los criterios de la ciencia hegemónica. Sin embargo, fuimos desbrozando el camino. Hablo en plural para hacer historia de lo vivido, con imperceptibles diferencias, en las universidades autónomas nacionales.

En particular, como grupo de trabajo, nos esmeramos, en superlativo, en alcanzar la excelencia, para blindar el trabajo. Con el transcurrir del tiempo, dejaron de ser subversivos los temas de tesis, añadiendo como novedad, las metodologías cualitativas, en pre, postgrado y congresos; igual que para la publicación en revistas calificadas y libros. Tomando el hilo de una acotación tuya, debo referir, aunque sea de forma sucinta, que en aquel escenario hegemónico universitario, tuvimos que consensuar en denominarnos Estudios de Género, como salvoconducto de los estudios feministas.

En lo personal, la militancia feminista extra muros universitario, ha enriquecido el trabajo investigativo y de extensión. La experiencia de pasantes y tutoriadas, ha sido la fuente de donde tomamos ideas de aproximación a problemáticas de las mujeres; en un intento por romper los muros de cristal de la universidad para no auto fagocitarnos y que expresemos las necesidades de la población.

Siendo consecuentes, debemos reconocer que hemos vencido la resistencia. Hoy caminamos con manos aliadas de la comunidad de nuestro Núcleo Aragua, desde aquí, hemos contagiado la pasión por el debate feminista a la comunidad ucista, en general, sin pretensión, nos reconocemos pioneras de ese desorden.

Aura Adriana Delgado: Querida amiga, no quisiera darle orden a nuestro desorden, pero llegó la hora; la intencionalidad del exordio del libro *Mujeres: Retos y perspectivas* es reconocernos desde la sororidad, y siento que este libro, es hijo, o sobrino, o nieto, nacido de ese trabajo constante.

Hoy, el reconocimiento tiene nombre propio, sabiendo que hay otras mujeres, con gran mérito de trabajo, pero en ésta edición, estimamos justo resaltar específicamente que Marbella Camacaro Cuevas fue quien categorizó la Violencia Obstétrica, término que fue asumido por la Asamblea Nacional de aquel entonces, para incorporarlo como un tipo de violencia contra las mujeres en la Ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de Violencia.

Haber logrado que los resultados de su investigación, estuvieran en dicha ley; colocó a Venezuela como el primer país en América Latina en categorizar la violencia obstétrica como un tipo de violencia contra las mujeres. Consecuentemente, Venezuela sirvió como modelo para la legislación de los países de la región, al mismo tiempo que el debate se priorizó en la agenda de la salud sexual y los derechos reproductivos de las mujeres en América latina y el Caribe.

Refiriéndonos al país, el candente debate de la violencia obstétrica aúpa los movimientos sociales por la humanización del parto/nacimiento, Marbella en esa perseverancia, por vincular su hacer universitario con lo vivido por las mujeres, en conjunto con otras universitarias, organizaciones y grupos no gubernamentales y CORPOSALUD, crean, como política pública de salud de las mujeres; la primera sala pública de parto Respetado en Aragua, nominada “Un lugar digno para nacer”, sala piloto de referencia nacional e internacional.

Presentación

Ese recorrido, por más de 18 años de investigación, dejó invaluable herencia escrita de 3 libros: “La experiencia del parto: ¿proceso de la mujer o acto médico?”, (Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico de la UC); “La Obstetricia Develada. Otra mirada desde el género” y “La Obstetricia Desnuda. Una ruptura epistémica”, éstos últimos atesorados en la Colección: -La sociedad y sus Discursos- (Dirección de Medios de la Universidad de Carabobo). La notoriedad de las tres obras, es que la disertación sobre la obstetricia como disciplina médica, se genera desde la teoría feminista y metodología de género, constituyendo los primeros libros del país y la región latina y del Caribe, publicados por una instancia universitaria.

Aura Adriana Delgado: Marbella, agradecida por este diálogo, te cedo el cierre...

Marbella Camacaro: Adriana, abusando del desorden, traeré, un cuento y cuenta de algunos años atrás, cuando, tú y yo nos juntamos para Compilar/Coordinar dos libros: “La academia en sintonía de género...Una discusión impostergable” y “Construir conocimiento desde el género... saldando una deuda histórica de la academia” (APUC), traigo esta remembranza, porque la edición de ellos, se caracterizó por la irrupción de lo establecido y en ese atrevimiento editorial fuimos acompañadas, entre risas y café, por la discusión certera y amena de nuestro entrañable Luis García. Creyente en la energía causal, hoy las dos volvemos a juntarnos para este encuentro, y el nombre de nuestro amigo, es el epónimo de encuentros previos a la Feria del Libro (FILUC) 2022, organizados para recaudar fondos para la recuperación de su salud, como él es amante de la palabra irreverente, la energía amistosa generada, en este encuentro dialogado, la elevamos por su sanación.

Me sobran juegos de palabras y frases que pudieran ilustrar la gratitud que siento con las investigadoras del equipo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo, y la complacencia espiritual e intelectual con Adriana Delgado, al enaltecer el trabajo sobre la contra lectura de la obstetricia.

Me causa un profundo y nostálgico agradecimiento, pues esa idea investigativa la comencé a desarrollar con Bellacarla, mi hija, cuando cursaba la pasantía de obstetricia, una vez devenida su ausencia, continúo guiada por su energía.

El enaltecimiento me permite trascenderla... nos encontraremos siempre, compartiendo cuentos y cuentas, en los senderos de la amistad y el trabajo sororal.

Sobre las autoras:

Aura Adriana Delgado C. es Investigadora y Profesora Jubilada de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Magíster en Investigación Educativa y Doctora en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo (ambos títulos obtenidos en la Universidad de Carabobo), es también fundadora del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET) donde coordina la Línea de Investigación en Diversidad y Equidad en el Trabajo. Por más de dos décadas se ha dedicado a la investigación en estudios de las mujeres, equidad laboral, calidad de vida en el trabajo, trayectorias laborales de mujeres y desigual participación en espacios laborales, contribuyendo notoriamente en calidad de autora y ponente a nivel nacional e internacional.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7044-2918>
adc711@gmail.com

Marbella Camacaro Cuevas es una líder de pensamiento en materia de feminismo e interseccionalidad en Venezuela. Investigadora y Profesora Titular de la Universidad de Carabobo, recibió su Maestría en Educación Superior de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, y su Doctorado en Ciencias Sociales, mención Salud/Sociedad de la Universidad de Carabobo. Es fundadora y coordinadora de la Unidad de Estudios e Investigación de Género “Bellacarla Jiron Camacaro” adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo, y es Profesora en el Doctorado en Salud Pública y Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad de Carabobo en Maracay y Valencia respectivamente. Participa periódicamente como ponente en congresos nacionales e internacionales, y es conferencista invitada como experta en violencia de género en eventos nacionales e internacionales. Ha publicado numerosos trabajos vinculados con la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres. Además, es autora de tres libros pioneros sobre el debate de la violencia obstétrica: *La experiencia del parto. Proceso de la mujer o acto médico*; *La Obstetricia Develada. Una mirada desde el género*; y *La Obstetricia Desnuda. Una ruptura epistémica*. Es especialmente reconocida como co-autora de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, vigente en Venezuela desde 2007, en la cual, por primera vez en América Latina, se categoriza la Violencia Obstétrica como un tipo de violencia contra las mujeres y tipifica como delito ante la ley.
bellacarla1802@hotmail.com



Subtemática I

Mujer: Trabajo, pobreza y migración

El cuidado: definición, significado y organización social en América Latina y el Caribe

Mitzy Flores Sequera

Universidad de Carabobo, Venezuela

Introito

Uno de los indicadores que ilustra con mayor nitidez las desigualdades entre varones y mujeres es el uso del tiempo. Y aunque sin duda, la vivencia del tiempo es singular y subjetiva para cada persona, las diferencias en los condicionamientos acerca de su uso, resultan de especial interés cuando nos enfocamos en el que se dedica al trabajo de cuidados. Suzuky Gómez y Diógenes Molina (2020) aseveran que puesto que la ética del cuidado estaría presente en todos los campos de acción de las mujeres, es frecuente que se origine una simbiosis entre el tiempo laboral y el tiempo para cuidar, lo que en palabras de Marcela Lagarde, constituye un *sincretismo de género*; conflicto probablemente muy extendido durante el confinamiento y esta “nueva normalidad” en la que se hace converger en un mismo espacio, el trabajo remunerado con el doméstico, el de cuidado de infancias, vejez y si acaso, algo de ocio; todo lo cual resultaría cuando menos, en el incremento de los niveles de estrés para muchas mujeres.

Un posicionamiento decididamente feminista nos anima a escribir este capítulo con la intención de aportar una definición de los cuidados en el contexto de lo que consideramos, una agudización de la denominada *crisis de los cuidados*; secuela poco comentada de la pandemia por Covid-19 vivida durante los 2 últimos años. Esta particular crisis es entendida como la incapacidad social y política de garantizar bienestar a las grandes mayorías, así como la dificultad de estos grupos para cuidar, cuidarse o recibir cuidados, como ha reseñado Sandra Ezquerro (2010).

Bien sabemos que los aspectos vinculados a la crisis de los cuidados son los demográficos, socio-laborales y político-económicos. De allí que ilustramos con cifras puntuales, el envejecimiento de la población y el aumento de la expectativa de vida en la región latinoamericana y en Venezuela. Luego, de la mano de Nadya

El cuidado: definición, significado y organización social en América Latina y el Caribe

Araujo, revisamos la importancia de la significación del cuidado y de sus circuitos de provisión; en el entendido de que la incorporación de las mujeres al mercado laboral a partir de las últimas décadas del siglo pasado, transformó la organización social del cuidado y limitó drásticamente la oferta de cuidados que ellas mismas proveían al interior de los hogares.

Son todos fenómenos que ocurren en medio de las tensiones globales y la errática política económica nacional que restringen los recursos dedicados a las políticas sociales y de atención a las necesidades de cuidado de la población. Como afirmamos antes (Flores-Sequera, 2020), creemos firmemente que la economía feminista puede enmendar los impactos de género en la explicación del funcionamiento de la economía con una mirada que corrija los sesgos de género dentro de un contexto de generación de conocimiento que no es neutral.

En ese marco, proponemos una definición de cuidados y la debatimos en términos analíticos con la presentación de un contraste entre fortalezas y debilidades que nos permite presentar al cierre, un balance conclusivo y algunas propuestas que pudieran ser útiles para la creación y fortalecimiento de políticas públicas tendientes a garantizar el derecho universal al cuidado.

1.- Cambios demográficos y crisis de los cuidados en la región y en Venezuela

De acuerdo a las Transformaciones y Tendencias demográficas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL (2019b), el aumento de la esperanza de vida, el descenso de la fecundidad y la feminización de la vejez son los cambios más importantes que se registrarán en la región latinoamericana durante las tres próximas décadas.

En cuanto a la esperanza de vida, ese documento muestra como indicador regional, el envejecimiento sostenido de la población y apunta que la cantidad de personas con 60 años y más se ha incrementado entre 7% y 12,5%. También agrupa a los países latinoamericanos en cinco conjuntos y entre ellos ubica a Venezuela en el de envejecimiento de ritmo moderado. El fin de la sociedad joven de este país está

previsto para el año 2023, puesto que a partir de entonces el grupo etáreo de 0 a 19 años dejará de ser el más numeroso y dará paso al predominio de personas mayores de 60 años, lo que se consolidará para el año 2053 como rasgo preponderante.

Por otro lado, las proyecciones de la CEPAL (2019b) también reflejan el descenso de la tasa de fecundidad en toda Latinoamérica, que marca 2,5 hijos por mujer; no obstante, destacan que el mayor nivel de fecundidad se registrará en mujeres de los estratos socioeconómicos más bajos, lo que desencadenará en una mayor presencia de niños y niñas en hogares de menores ingresos. Al respecto, como bien apunta el Fondo de Población de las Naciones Unidas Venezuela (UNFPA, 2020), nuestro país muestra una de las tasas más altas de embarazo en adolescentes de Suramérica, especialmente entre quienes viven en condiciones de pobreza extrema, así como en zonas rurales y entre quienes se autoreconocen como de identidad étnica indígena y afrodescendiente. Ello implica condiciones de vida marcadas por la convivencia en familias multiparentales, en situación de hacinamiento, signadas por una educación precaria y con altos niveles de violencia familiar que representan importantes elementos de riesgo de hacer cíclica la dinámica del embarazo antes de la adultez.

Respecto a la feminización de la vejez, la CEPAL (2020) coincide con un informe presentado por el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), en el que se constata que, en el país, la actual esperanza de vida para las mujeres es de 77,18 años y de 71,22 años para los hombres.

Este panorama de cambios demográficos sólo se completa si revisamos la creciente migración de la que hemos sido testigos en el último lustro. De acuerdo a la OIM-ONU (2018), el 48% de la migración mundial está representado por mujeres, que en la región latinoamericana se desplazan motivadas principalmente por la búsqueda de mejores condiciones socio-económicas, por la violencia en sus contextos y por la consecuente discriminación. Es sabido que la movilidad está determinada por las intersecciones de edad, género y estratificación social, lo que expone a estos grupos como altamente vulnerables ante la violencia, explotación y discriminación como expresiones de las desigualdades ya existentes. En el caso particular de Venezuela, se

ha invertido el patrón migratorio histórico y se ha acentuado en los últimos años por los embates de sucesos económicos y políticos, lo que sin duda ha impactado ampliamente la distribución poblacional con la migración de importante flujo de jóvenes.

El solo ejercicio de interpretar esta información desde una perspectiva de feminista nos permite inferir el impacto en el ámbito de los cuidados por su creciente demanda, así como advertir que pronto se sentirán consecuencias de estos cambios demográficos en la distribución y organización social del cuidado, o lo que es lo mismo, notaremos en nuestras vidas cotidianas la inminente la agudización de la crisis de los cuidados en un contexto de pobreza generalizada que identifica a nuestra región como la más desigual del mundo.

Significados del cuidado y sus circuitos

Por su originalidad y contundencia es pertinente revisar los aportes de Araujo (2019) sobre el significado del cuidado. Su mirada permite un importante discernimiento en la forma de entender los trabajos de cuidado, sean estos percibidos como profesión, obligación o ayuda –los que denomina “circuitos”-, pues otorgan un sentido particular a la conducta subjetiva de quien lo provee con respecto a quien lo recibirá. La particularidad del aporte de esta autora lo encarna su abordaje centrado en lo que ocurre precisamente con quien provee los cuidados; ello se expresa en la decisión epistemológica de “convertir en sujeto” a quienes han sido presentadas como instrumentos destinados a cumplir esa función: las mujeres.

Como bien apunta junto a Helena Hirata y Kurumi Sugita (2012), esto nos remite a los diferentes contextos que están involucrados en la provisión del trabajo de cuidados, entre los que están menciona “...al mercado de trabajo y la trayectoria de las trabajadoras; las estructuras familiares y las relaciones sociales; las políticas públicas y la formación profesional necesaria para su ejercicio” (p.153).

Los circuitos de cuidado son incorporados como categoría articuladora y resultan eficientes para expresar el significado que media la relación entre quienes cuidan y

quienes recibirán los cuidados. Este aspecto relacional cobra valor en cuanto permite apreciar las profundas diferencias en el plano interpersonal y especialmente en el afectivo que se dan en las personas involucradas según sea entendido el cuidado. De allí que tomará diferentes formas: como transacción, al presentarse como servicio ofrecido por una profesional; como un acto amoroso brindado desinteresadamente por alguien del entorno más íntimo, o como un acto de intercambio de base moral, entre personas cercanas en lo emocional.

Los tres circuitos están estrechamente entrelazados, mucho más si recordamos que en América Latina y el Caribe, para que las mujeres se incorporen al mercado laboral es condición necesaria que otras mujeres provean cuidado, en una cadena que a veces implica los tres circuitos.

Este aspecto es relevante para nuestra autora, pues apunta a la atribución de sentido que se otorga en el imaginario social a este tipo de trabajos y da relevancia a la perspectiva de quienes los ejecutan. Así, cada circuito está signado por el significado de servicio, deber u obligación afectiva o por un compromiso moral de reciprocidad que marca una diferencia importante en el establecimiento de cada uno.

De acuerdo a Araujo (2019), el circuito del cuidado como profesión es realizado por personas cualificadas para desarrollar actividades de cuidado como niñeras, enfermeras, etc. Al ser visibilizado y reconocido como un trabajo que circula en el mercado, tiene una variabilidad de oferta y demanda y sus trabajadoras (mayoritariamente mujeres) tienen regulación salarial, horarios de trabajo, prestaciones sociales, etc. Existe un grupo de mujeres también cualificadas en mayor o menor grado para cuidar, pero cuyo trabajo no siempre se reconoce como tal y corresponde a las empleadas de servicios domésticos que si bien en algunas ocasiones están bajo la protección de las leyes laborales, en otras circunstancias están en condición de esclavitud doméstica.

Mientras, en el circuito del cuidado como obligación, este es realizado por madres, abuelas, tías y madrinas principalmente, y se basa en un ordenamiento patriarcal que considera que el destino social de la mujer es la reproducción y los cuidados de

crianza que derivan de ella. En este circuito es posible admitir que sí hay cuidado, pero no es catalogado como trabajo, justamente porque se cree que es obligación fundada en el afecto y por tanto, no podría remunerarse sino retribuirse con afecto. Este circuito impone el cuidado como obligación social al que las mujeres no pueden negarse so pena de ser recriminadas socialmente.

En el tercer circuito, las acciones también son mayoritariamente ejercidas por mujeres, pero no se reconoce explícitamente que hay cuidado ni trabajo, sino más bien una ayuda. El cuidado aquí lleva implícito un componente moral en el que la reciprocidad de la acción de esa “ayuda” es la principal moneda de intercambio. Este circuito genera redes sociales de gran cohesión social y se ve con mayor frecuencia en los estratos socioeconómicos más bajos; mismos que no pueden pagar por el cuidado como servicio. Como hecho económico se escapa al escrutinio estatal por la complejidad y variabilidad de las transacciones.

Si atendemos a las diferencias entre ellos, una primera sería que la misma categoría de “circuito de cuidado” supone la ulterior existencia de disputas de significado que sostienen distintos tipos de lazos sociales definidos por las relaciones de trabajo entre quienes los reciben y quienes los proveen. Otra diferencia descansa en lo que llamaríamos “perfil” de las personas que pueden ser consideradas aptas para ejecutar ese trabajo en cada uno de los diferentes circuitos. Así puede esperarse que quienes ofrecen cuidados en el circuito de profesión, tienen alguna formación técnica para ello, el Estado las reconoce y estarían amparadas de alguna forma por la legislación. También es importante destacar que la mercantilización de la relación que se da en el circuito de profesionalización es diferente a la que se establece entre quienes ofrecen cuidados por deber u obligación afectiva o entre quienes lo hacen por un compromiso moral. De allí que no se espera que, en el circuito de obligación, exista alguna retribución diferente a la afectiva.

Interesa referir el recuento analítico que la autora ofrece sobre las convergencias y heterogeneidades en el trabajo de cuidados. Este resulta muy dinámico porque

soporta el contraste entre lo permanente y lo cambiante en su provisión. Reseña la realidad en países tan disímiles como Japón, Francia o Brasil (Hirata *et al*, 2012) y constata la convergencia en presentar a las mujeres como principales proveedoras de cuidado en nuestras sociedades a consecuencia de algún atributo supuestamente natural pareado a lo femenino. Mientras, la heterogeneidad queda expresada en las diversas relaciones sociales bajo las cuales se realiza este trabajo, la formación y las condiciones en que este se da y finalmente en la participación del Estado a través de las políticas públicas, como en la interdependencia entre estos agentes.

A nuestro juicio, la autora aborda como nudo eso que entendemos como representaciones sociales o el imaginario social, vale decir, la gran relevancia cultural que en nuestras sociedades está implicada en la atribución de significados al hecho de ser mujeres. Significados que tendrán profundas implicaciones políticas si entendemos que a partir de las diferencias basadas en el género se derivan las consecuentes asimetrías en la división sexual del trabajo, en la construcción de la noción de cuidados y en su valoración social.

Finalmente, pone de manifiesto los argumentos neoliberales que sostienen la idea de que los cuidados necesarios para el sostenimiento de la vida en nuestras sociedades pueden comprarse en el mercado y con ello resolver de manera pragmática las dinámicas de vida de las personas, aunque ello implique la compra del tiempo vital, la explotación y el abuso de sus cuerpos de las mujeres.

Hacia una definición de cuidados

Para la construcción de nuestra definición de cuidados haremos diálogo con los debates que consideramos centrales y con posturas conceptuales anglosajonas como latinoamericanas que mantienen un disenso fértil para su constante adecuación a realidades tan heterogéneas como las regionales. Esta incompletud, sería una en sí misma una señal de consistencia. Más tarde atenderemos a la identificación de las fortalezas y debilidades de nuestra definición, en una apuesta que tiende a la síntesis.

En este punto es oportuno declarar la relevancia de la propia naturaleza discursiva en la definición de los cuidados pues como Mignon Duffy (2007), creemos que dicha tarea está mediada por criterios étnico-raciales y de clase que terminan por asignar el cuidado de forma desigual a las personas.

Una vez asumido el riesgo que comporta de proponer una definición, exponemos que, en nuestro criterio, el cuidado es un proceso holístico y social del que participamos como especie con la finalidad de preservar y sostener la vida, cuyas dimensiones relacionales, morales, culturales y políticas se expresan en actividades que pueden involucrar o no remuneración, compromiso emocional, con la equidad y la justicia.

Al propio hecho de definirlo como un proceso, lo identificamos como primera fortaleza, pues su sentido nos remite a una dinámica cíclica de fases o momentos diferenciados en los que la identificación de la necesidad de cuidados, como la toma de decisión sobre qué y cómo cuidar de manera competente, son tan importantes como la provisión, recepción y previsión de posibles necesidades que se reiteran o que pueden anticiparse; como han afirmado Berenice Fisher y Joan Tronto (1990, 2013). Toda una homeostasis característica del mantenimiento del propio ciclo vital que denota su sentido abarcador y de totalidad (lo holístico) sobre la base de que, desde el propio cuerpo, el ambiente, nuestro ser, todo requiere cuidados; lo que sería un segundo fuerte.

Como tercer soporte, estaría la conciencia de que realizamos prácticas sociales de cuidado constantemente y de manera interdependiente, lo que deja ver un sentido bidireccional o más bien, multidireccional entre quienes lo ofrecen-reciben y entre quienes median –a veces sin conciencia de ello-, esa relación. Además, devela otra dimensión, compuesta por una trama que ensarta tales prácticas anidadas unas dentro de otras cada vez más complejas, para soportar lo que aspiramos sería el bienestar social. Aspectos que conforman un sistema reticular que ilustra las relaciones dentro de la vida en sociedad que comúnmente escapan a la mirada distraída.

Una cuarta fortaleza descansa en la importancia del elemento emocional como compromiso, pues sostener que el cuidado implica siempre una vinculación afectiva,

devela tensiones de difícil resolución. Resumimos las posturas anglosajonas Carol Gilligan (1993), para quien cuidar era por definición un acto amoroso propio de las mujeres, bien por su socialización o por su lógica del cuidado; en oposición y como señalan Cristina Carrasco y otras, (2011), Cleare Anderson incorpora las críticas feministas para afirmar que lo afectivo se debe subordinar al aspecto analítico del propio trabajo de cuidados atendiendo a sus aspectos materiales, por lo que éste, bien podría realizarse en familia o en instituciones y en las que afecto puede estar presente independientemente de si se realiza de manera remunerada o no. Postura que viene a desmitificar la pretendida calidad del cuidado al interior de las familias y cierra temporalmente el debate hasta que, como apuntan Carrasco y otras (op.cit.) Carol Thomas lo desplaza hacia el cuidado social y supera la visión familística para plantear con Mary Daly y Jane Lewis, nuevos marcos que involucran al Estado como proveedor y distribuidor del bienestar, que abren la puerta a la medición de costos económicos y emocionales del cuidado.

La corriente latinoamericana con Rosario Aguirre y Sol Calvino (2018) al frente, enfatiza la importancia del trabajo de cuidados desde una óptica que discute lo que ocurre en el ámbito reproductivo en la vida cotidiana. Otorga un carácter material a las tareas que se hacen en el hogar y que incluyen los afectos y relaciones como parte de la creación de riqueza en el marco de un contexto de producción capitalista en el las mujeres quedamos relegadas a espacio privado por la división sexual del trabajo. Los cuidados adquieren protagonismo propio y se entiende que la dimensión emocional siempre está presente, y como apunta Ariel Hoschild (2008), se requiere de la evaluación y gestión de las propias emociones y de las de quien recibe los cuidados.

Pascale Moliniere y Luz Arango (2022) afirmaron que lo afectivo es permanente y que, junto a la moral, hacen sostenible el propio trabajo de cuidados. Un buen punto, que Cristina Carrasco (2012) problematizará invertir la ecuación y afirmar que en todos los trabajos hay componentes del cuidado, lo que viene a reconocer su valor social.

En otro sentido, el estudio de la literatura nos permite comprender el origen y los debates filosóficos que argumentan las posturas e implicaciones morales, culturales y políticas del cuidado. Por ello, resulta artificial pretender separarlas. Es así que identificamos como una quinta fortaleza destacar que el sustento moral de nuestra definición se contrapone, explícitamente a la visión deontológica de la justicia abstracta, de su sentido utilitario o de la ética de la virtud, para coincidir con uno más contemporáneo; el de la visión expresiva-colaborativa de Margaret Walker (1998), capaz de situarnos de manera contextual en una sociedad que asigna, asume, o desvía responsabilidades hacia los/las demás en un proceso de negociación constante. Lo que deja ver que la ética del cuidado es parte de una teoría de la justicia, a la vez que problematiza constantemente la propia naturaleza del cuidado y pone el foco no ya en el sí mismo/a, sino en la otredad que brinda la vida social.

Si bien nuestra perspectiva discute los estereotipos de género instaurados por la división social del trabajo, la literatura de soporte es enfática en situar a las prácticas culturales instituidas como modeladoras y a su vez como factibles de ser transformadas por la propia sociedad cuando una situación problemática debe ser resuelta, lo que revela su raigambre cultural, como sexta fortaleza. Por ello nuestra definición evita esencializar las prácticas de cuidado con creencias instituidas según las cuales sólo las mujeres “sabemos y debemos” cuidar, sin dejar de discutir el asunto de la equidad y la justicia en las que, Joan Tronto (2013) y Olena Hankivski (2014) coinciden para afirmar que el cuidado es parte de contextos sociales más amplios y que debería ser en sí mismo, un elemento clave de una teoría de la justicia.

En este punto conviene apuntar su fortaleza política y es que confirma el rol del Estado como actor y mediador necesario de la tensión cuidado-servicio, misma que remite a su obligación de reconocer el cuidado como un derecho (en especial para quienes lo necesitan pero carecen de recursos para costearlo) y por tanto garantizarlo, así como el deber de mediar la posibilidad de proveerlo en el mercado, más cuando la obligación de cuidar se da entre quienes se ven forzadas/os a hacerlo, sea por su condición social, raza o género, lo que finalmente, sería una séptima fortaleza.

Señalamos que el carácter holístico de esta postura podría interpretarse como debilidad, pues como atributo, tiende a desvanecer la especificidad que comporta la idea de que el cuidado de nuestra especie consiste en atender las necesidades vitales de quienes compartimos sociedad así como las de nuestros contextos, lo que incluye el ambiente y un amplio “todo” que, cómo convertirse en el argumento político para restar importancia al diseño y aplicación de políticas específicas por su propia intangibilidad.

Esta misma debilidad aplica para la afirmación de que realizamos prácticas sociales de cuidado constantemente y de manera interdependiente y de que éstas se anidan en una trama de complejidad para soportar el bienestar social puesto que, paradójicamente por ser prácticas tan extendidas y por estar naturalizadas en la vida cotidiana, pueden quedar desvalorizadas como sujeto-objetos de estudio y como aspectos a los que atender para el logro de políticas tendientes a la equidad. Es la misma debilidad identificada para el debate sobre su dimensión afectiva y moral, pues si sostenemos que la afectividad permea todos nuestros actos deberíamos crear estándares de calidad para evaluar su ejercicio. Lo mismo ocurre al entender la moralidad como corresponsabilidad, pues en estados con institucionalidad frágil, el deber de garantizar los derechos puede derivarse en ONG o la propia ciudadanía.

Implicancias que esta definición

Es claro que nuestra definición de cuidados responde a una mirada sensible a los temas psicosociales y ético-políticos. El devenir histórico de la definición de cuidados, como su abordaje en la región latinoamericana, permite situarnos en un posicionamiento en el cual las grandes desigualdades han sido propicias para mantener el foco de la investigación en procesos socio-económicos que no siempre atendieron como prioridad las desigualdades derivadas del género y entre ellas las vinculadas con el trabajo doméstico y de cuidados. Al entenderlo como un eje generador de desigualdad, los intereses de investigación como los abordajes cuantitativos y cualitativos pueden dar respuesta develando prácticas, procesos y negociaciones concretas que hasta ahora han quedado solapadas, como su

simultaneidad, la pertinencia de su mensurabilidad o no y la heterogeneidad de acuerdo al eje clase social y las estrategias que se plantean.

Resulta sumamente interesante atender las representaciones sociales y los imaginarios asociados al trabajo de cuidados que comparte la población así como la que ha sostenido los discursos de los marcos legales sobre los que se construyeron regímenes de cuidado que en la mayoría de los países de la región, mantienen a la familia como espacios privilegiados para el cuidado y a las mujeres como principales responsables y proveedoras del mismo.

Sobre las implicancias en las políticas públicas interesa destacar que el compartir categorías propias de la teoría crítica y poner en el centro el trabajo realizado principalmente por las mujeres, permite posicionar el discurso desde la necesidad de reivindicación que cristalizaría en la creación de políticas públicas específicas y en su ejecución eficaz. Ello supone, por una parte en la justa remuneración de este trabajo con transferencias compensatorias, así como la denuncia del fenómeno de invisibilización y ocultamiento del valor del trabajo de cuidados.

Un desafío adicional para una política de cuidado, sería el de atender la gran resistencia cultural que supone la desfeminización y consecuente desfamiliarización de los cuidados como un derecho universal. Ello propiciaría políticas en las que la inversión del Estado aporte recursos suficientes para crear la infraestructura y la puesta en marcha de Sistemas Nacionales de Cuidado como respuesta a las grandes poblaciones marginadas y ofrecer calidad en el cuidado en toda una institucionalidad: jardines de infancia, centros de salud y atención a la discapacidad, a las vejezes, afrodescendientes, pueblos originarios y comunidad sexo-diversa, etc. Todas alternativas necesarias para evitar que el cuidado sea deber 7/7 y 24/24 en días y horas en la vida de las mujeres, como sostiene Karina Battyány (2015).

En otras palabras, y siguiendo a Eleonor Faur (2014), no deberíamos ser las mujeres quienes, con nuestro tiempo y recursos, sostengamos la vida de quienes nos rodean a costa del propio bienestar. Lo que además impide que hagamos ejercicio de nuestra

ciudadanía y nos mantiene al margen de la equidad en el ejercicio de derechos como una aspiración de justicia.

Recuento conclusivo

Un recuento conclusivo en forma de enumeración puede ayudar a hacer precisiones integradoras entre los aportes del Araujo sobre los significados del cuidado y circuitos y la propia definición de cuidados que hemos propuesto. Al respecto, queda claro que:

- 1.- La división sexual del trabajo sigue siendo un escollo cultural en el que se sostiene la desigual distribución del cuidado y que las mujeres como desafío, debemos superar.
- 2.- Se mantienen los cuestionamientos del modelo familístico, tan arraigado en nuestra región latinoamericana, que sobre la base de las relaciones afectivas, recarga casi exclusivamente a las mujeres los trabajos de cuidado a la vez que desvanece convenientemente, el rol del Estado en su aseguramiento.
- 3.- Destacamos la importancia de la atribución de sentido a los trabajos de cuidado y se insiste en rescatar el proceso de construcción de este concepto y cómo las formas de nombrar implican diferentes prácticas que a su vez compromete o no el rol del Estado.
- 4.- Consideramos las realidades planetarias en el contexto del mundo mercantilizado en el que vivimos; por tanto, las mujeres más pobres son las más vulnerables en su vivencia como cuidadoras y como sujetas envejecientes.
- 5.- Entendemos que el Estado es un muy importante actor, que aunque siempre insuficiente, está en la obligación de actualizar y adecuar las políticas del cuidado.
- 6.- Coincidimos en el colocar fuerte acento en lo relacional y en la interdependencia que se da entre personas, generalmente mujeres, que intercambian cuidados, componen circuitos para atender a sus familias y crean estrategias para la vida social que son comunes.

7.- Es evidente la superación de los estereotipos sobre los fenómenos que estudiamos al presentarlos como realidades ricas en su diversidad, por lo que mostramos disposición a usar nuevas palabras para nombrar estos fenómenos.

Algunas implicaciones para políticas públicas de cuidado, como cierre

Las tareas del cuidado se han estructurado gracias a la división sexual del trabajo y estas son afectadas transversalmente, entre otras, por el estatus socio-económico de las mujeres. En este sentido los aportes de Araujo y el propio, revisten serias implicancias para pensar en políticas lo suficientemente abarcadoras que den cuenta del rol del Estado como garante de este derecho con otorgamiento de subsidios y de suficiente oferta de estos servicios para la población más vulnerable económicamente. Nuestro trabajo es útil para impulsar una legislación que regule los derechos laborales de las mujeres y las relaciones en el mercado de trabajo en las diferentes formas de proveerlo, así como para fortalecer la profesionalización de las trabajadoras. De modo que una política pública específica debería considerar una perspectiva de género sensible al cuidado y con ello favorecer la conciliación entre hombres y mujeres, así como los otros determinantes sociales que intervienen, de allí que se haría necesaria una política de cuidado que lo haga accesible y de calidad tanto para quienes pueden pagar por ella como para quienes no pueden hacerlo.

Referencias

- Aguirre Rosario y Sol Scavino. (2018). *Vejece de las mujeres. Desafíos para la igualdad de género y la justicia social en Uruguay*. Doble Clic-Universidad de la República. Uruguay. Recuperado de: <https://archivo.cepal.org/pdfs/ebooks/VejeceDelasMujeres.pdf>
- Araujo Guimaraes, Nadya (2019): “Os circuitos do cuidado. Reflexões a partir do caso brasileiro”. Comunicação ao 2019 Congress of the Latin American Studies Association-LASA Boston, USA. Pánel "El trabajo de cuidado: relaciones, significados, derechos. Miradas Latinoamericanas”.
- Batthyány, Karina (2015) *Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales*. Serie Asuntos de Género Nro. 124. CEPAL. Santiago

- Carrasco, Cristina (2012). El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía *Cuadernos de Relaciones Laborales*. XXXI (1) 39-56. Recuperado: http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41627
- Carrasco, Cristina, Borderías Cristina, Torns, Teresa (2011). *El trabajo de cuidados, historia, teoría y políticas*. Catarata. Madrid.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), (2020). *La Economía del Cuidado como acelerador el cambio estructural con igualdad*, Nota de Igualdad. Santiago. Recuperado de: <https://oig.cepal.org/es/notas/nota-la-igualdad-ndeg30-la-economia-cuidado-como-acelerador-cambio-estructural-igualdad>
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), (2019b), *Panorama Social de América Latina*, (LC/PUB.2017/12-P), Santiago. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44969-panorama-social-america-latina-2019>
- Duffy, Mignon (2007). Doing the Dirty Work: Gender, Race, and Reproductive Labor in Historical Perspective. *Gender & Society* XXI (3) 313-36.
- Ezquerria Sandra (2010). Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real. *Investigaciones feministas*. II (2): 175-194. Recuperado de: http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2011.v2.38610
- Faur, Eleonor (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI: Mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Siglo Veintiuno. Buenos Aires:
- Fisher, Berenice y Joan Tronto. (1990). Toward a Feminist Theory of Caring, pp. 35-61, en Emily Abel y Margaret Nelson: *Circles of Care*. Nueva York: University of New York Press.
- Flores-Sequera, Mitzy (2020). Desigualdades develadas por la pandemia: economía del cuidado y malestar en profesoras de universidades venezolanas. *Antropología Americana*. V (10) 97-111
- Fondo de Población de las Naciones Unidas Venezuela (UNFPA, 2020). Educación y planificación, las claves para prevenir el Embarazo en Adolescentes en Venezuela. Recuperado de: <https://venezuela.unfpa.org/es/news/educaci%C3%B3n-y-planificaci%C3%B3n-las-claves-para-prevenir-el-embarazo-en-adolescentes-en-venezuela>

Gilligan, Carol (1993). *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Gómez, Suzuky y Molina, Diógenes (2020). Representaciones sociales de mujeres líderes comunitarias en torno a la ética del cuidado en tiempo de pandemia. *Revista Estudios Culturales*. (26) 61-87. Recuperado de: http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/estudios_culturales/num28/vol14n282021.pdf

Hankivsky, Olena (2014). Rethinking Care Ethics: On the Promise and Potential of an Intersectional Analysis. *American Political Science Review* CVIII (2) 252-64.

Hirata, Helena; Araujo Guimaraes, Nadya; Sugita, Kurumi (org) (2012) "Cuidado e cuidadoras: o trabalho do care no Brasil, França e Japão". In: *Cuidado e cuidadoras. As várias faces do trabalho do care*. Atlas, São Paulo

Hochschild, Arlie (2008). *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y del trabajo*. Katz, Madrid.

Molinier, Pascale y Arango Luz Gabriela, compiladoras (2011) *El trabajo y la ética del cuidado*. Universidad Nacional de Colombia. La Carreta editores, Medellín.

OIM (Organización Internacional de las Migraciones de la Organización de Naciones Unidas), (2018), Informe sobre las Migraciones en el Mundo. Recuperado de: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2018_sp.pdf

OIM-ONU (Organización Internacional de las Migraciones de la Organización de Naciones Unidas), (2018), Repositorio de Normativas sobre Género y Migración Internacional Recuperado de: <https://oig.cepal.org/es/laws/6>

Organización Mundial de la Salud (2017). Embarazo adolescente. Recuperado de http://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/maternal/adolescent_pregnancy/es/

Tronto, Joan (2013). *Caring Democracy: Markets, Equality and Justice*. New York: NYU Press.

Sobre la autora:

Mitzi Flores Sequera es Coordinadora del Doctorado en Ciencias Sociales (Estudios Culturales) de la Universidad de Carabobo. Es Docente e Investigadora adscrita al Departamento de Pedagogía Infantil y Diversidad de la Facultad de Ciencias de la Educación, en las cátedras de Investigación en Educación Infantil y Realidad Social

del Niño/a. En ellas desarrolla proyectos de investigación y extensión vinculados con la Inclusión Educativa en las comunidades vecinas a la Universidad de Carabobo. Es además Docente de Postgrado en el Doctorado en Ciencias Sociales y en el de Ciencias de la Educación; también en las Maestrías de Investigación Educativa y Lectura y Escritura. Participa en estructuras de investigación vinculadas con la desigualdad de género. Mitzi dirige el proyecto de investigación Derechos comunicacionales de la infancia ante el sexismo, racismo, discriminación y otras manifestaciones de violencia. Ha sido acreedora de premios y distinciones nacionales, y ha contribuido a publicaciones relacionadas con la exclusión social y género.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8976-6576> ucmitzyflores@gmail.com



Subtemática II

Mujer: Derechos y marcos de protección

Capítulo II

Protección Social del Personal Doméstico Migrante

Harriet Conde Pérez
Universidad de Carabobo, Venezuela

Introducción

Cuando se estudia el concepto de Sistema de Seguridad Social, se evidencia la formación de previsión social del ser humano, independientemente de su nacionalidad, sexo, raza, religión, preferencia sexual, ideología política, en la última década se observa a nivel mundial el fenómeno de la migración, hombres, mujeres y niños en busca de mejores condiciones de vida en otros países, todo en virtud de las fuertes crisis económicas, sociales, políticas y sanitarias que se registran en sus países de origen.

Teniendo en cuenta el grado de necesidad que ha llevado a la humanidad a emprender largos y peligrosos viajes a países que presuntamente brindan calidad de vida a su población y en preservación de la salud física y mental de la familia, la mujer, se ha visto obligada a migrar de su tierra natal, ya sea sola o en compañía de su núcleo familiar, lo cual ha conllevado a la adaptación no solo emocional, climática, social, sino también, a la adaptación de condiciones de trabajo, medio único para la obtención de recursos que le permita el sustento propio y el de su familia.

La Organización de Naciones Unidas, en fecha 06 de Julio del año 2022, ha declarado:

...El estudio detalla que en 2021 unos 2300 millones de personas padecieron inseguridad alimentaria a nivel moderado o grave, 350 millones más que al principio de la pandemia; y casi 924 millones -11,7% de la población mundial-, la enfrentaron en niveles severos, un incremento de 207 millones en dos años. Las cifras desagregadas marcan que el 31,9% de las mujeres sufrió inseguridad alimentaria, una proporción mayor que el 27,6% de los hombres afectados por el mismo flagelo. Los números representan una brecha de género de 4 puntos porcentuales, en 2020 la diferencia era de 3 puntos. Las agencias refieren que cerca de 3100 millones de

personas no pudieron permitirse una dieta saludable en 2020, 112 millones más que en 2019, lo que refleja los efectos de la inflación en los precios de los alimentos al consumidor derivados de los impactos económicos de la pandemia de COVID-19 y las medidas implementadas para contenerla ...
(subrayado del autor)

En el estudio declarado, se observa la diferencia en los niveles de desnutrición que registra en las mujeres frente a los hombres, todo dentro del fenómeno de la migración; esta situación conlleva a la realización de cualquier actividad laboral a los fines de la obtención de recursos económicos lícitos que le permita el cubrir las necesidades básicas propias y de su familia, dejándose de un lado, todo lo relativo a la protección de la seguridad social y de la seguridad y salud en el trabajo, lo cual materializa una flagrante violación de los derechos humanos fundamentales no solo de la mujer trabajadora, sino de cualquier persona que se encuentre dentro de la edad económicamente activa y que posea condiciones físicas y mentales para insertarse en el campo de trabajo.

En la actualidad tanto en el Continente Americano como en el Continente Europeo, se registran migraciones importantes, lo cual están siendo atendidos tanto por los países receptores como por los organismos multilaterales, todo con el fin de proteger y brindar auxilio a estas personas, no solo alimentaria, sino también médica, asistenciales y sociales, a los fines de su inserción dentro de la sociedad de los países receptores, otorgándose permisos temporales de trabajo, estos últimos intrínsecos con visas de residencias concedidas de forma inmediata y en corto plazo, pero no se evidencia la activación de la seguridad social y derechos laborales de los personas con condiciones aptas para la inserción a los empleos y que son vulnerados al momento de acceso a los mismos.

La mujer trabajadora ha sido víctima del irrespeto de los derechos fundamentales de la relación de trabajo y en mayor grado, cuando el ejercicio de sus actividades laborales debe realizarlo de forma independiente, como es el caso de las trabajadoras domésticas, temática de la presente investigación.

Análisis

La Organización Internacional del Trabajo (junio 2015), ha definido a los trabajadores domésticos, como las personas que trabajan para hogares privados, con frecuencia sin condiciones de empleo claras, sin estar registrados, y excluidos del alcance de la legislación laboral. En el mismo orden, ha declarado que esta población trabajadora representa una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran dentro de los grupos de trabajadores más vulnerables.

Por su parte la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadoras y las Trabajadoras, en su artículo 207, define a los trabajadores y trabajadoras que realizan labores para el hogar (trabajador doméstico), como:

Artículo 207. Los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada para su servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros, camareras, cocineros, cocineras, jardineros, jardineras, niños, niñas, lavaderos, lavanderas, planchadoras, planchadores y otros oficios de esta misma índole, se regirán por lo contenido en esta Ley a todos sus efectos.

Por su parte el Diccionario de la Real Academia Española, define doméstico, como

1. adj. Perteneciente o relativo a la casa u hogar.

En análisis de las conceptualizaciones antes citadas, se evidencia, que los trabajadores domésticos, son aquellas personas que laboran dentro de un hogar privado, ejecutando labores de limpieza, mantenimiento, jardinería, traslado, entre otras actividades inherentes a la habitualidad del funcionamiento derivado de la convivencia familiar y que sus servicios personales, son recibidos por un patrono persona natural, bajo un acuerdo en su mayoría verbal e informal.

Debido a esto, la informalidad de la actividad laboral del personal doméstico, la presencia de la inviolabilidad de domicilio y el derecho al trabajo, hace que confluyen una cantidad de situaciones en el desarrollo de las relaciones de trabajo que violentan

Protección social del personal doméstico migrante

los derechos de los trabajadores domésticos, actividad de trabajo que en su gran mayoría es ejercido por personal femenino por las características propias de las actividades laborales y que se presenta en los casos migratorios, como la primera opción de empleo en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades básicas propias y de grupo familiar (presentes o no en el proceso migratorio).

En este orden de ideas se puede citar, el testimonio de una trabajadora doméstica migrante y fundadora de la Red de Trabajadores Domésticos Migrantes publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT Junio 2022), en cuyo texto se evidencia el abordaje socio - laboral del ejercicio de las actividades laborales del personal doméstico, todo en razón de la carencia de la garantía y protección de sus derechos laborales y sociales ante la presencia de la realidad económica que no puede ser evadida.

En el trabajo publicado, la trabajadora doméstica, migrante en Tailandia, expresa que cuando empezó a trabajar como empleada doméstica no sabía nada de sus derechos, no gozaba de días libres, se levantaba temprano cada mañana para trabajar, su vida estaba siempre llena de trabajo. Insertada en ese hogar para prestar sus servicios personales como doméstica, pasó el primer mes de trabajo, fue feliz por la estabilidad laboral, pasó el segundo mes y no se hablaba de descanso semanal y ya se sentía cansada y al tercer mes, ya se encontraba agotada de tanto trabajo. Al solicitar días de descanso, le alegaban ilegalidad en la documentación y le fue otorgado un día de descanso cada tres meses. El salario devengado, desconocía si estaba acorde con la oferta del mercado. Condiciones de trabajo que perduraron por un lapso de cinco (5) años, cuando tiene la oportunidad de engancharse en otro puesto de empleo, en donde consiguió el otorgamiento de un día (1) de descanso semanal.

Ante la situación vivida, la trabajadora doméstica, asiste a un taller regional sobre la organización de los trabajadores domésticos migrantes, efectuado en Bangkok (Tailandia) en septiembre de 2015 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) y es cuando obtiene la información y

conocimiento de sus derechos laborales como trabajadora doméstica, conocimientos que la pérdida de miedo, llevándola a la búsqueda de un mejor empleo, en donde se le garantizará sus derechos económicos y sociales como trabajadora doméstica y hoy representar a las trabajadoras domésticas como presidenta de la Red de Trabajadores Domésticos Migrantes de Myanmar (República de la Unión de Myanmar - Estado soberano del Sudeste Asiático).

El trabajo doméstico en su mayoría es realizado por mujeres, por ser de más fácil adaptación y ejecución partiendo de la base de los roles de madre, cuidadoras y administradoras del hogar, amén de no requerir de estudios académicos especializados, así como de la realización de trámites largos y engorrosos en la obtención de reválidas y/o permisos profesionales para su práctica, aunque un número considerable de hombres trabaja en el sector – con frecuencia como jardineros, chóferes o mayordomos – sigue siendo un sector donde predominan las mujeres: 80 por ciento de todos los trabajadores domésticos son mujeres.

En fecha 30 de marzo del año 2022, en el marco de la celebración del Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirman: ... “se puede estimar que entre 11 y 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado, de las cuales el 93% son mujeres. El trabajo doméstico supone en promedio entre el 10,5%, según cálculos de CEPAL en base a 18 países de la región, y el 14,3%, de acuerdo con estudios de OIT en base a datos de 16 países, del empleo de las mujeres en la región, lo que significa que una parte importante de la población activa, especialmente de las mujeres, lo hace en condiciones precarias y sin acceso a la protección social.

Esto trae como consecuencia la vulneración de sus derechos (salarios muy bajos, jornadas de trabajo muy largas, falta de garantía del descanso semanal obligatorio, irrespeto a la estabilidad del empleo en estado de gravidez, carencia de la protección de la seguridad social), ocasionando daños psicológicos y emocionales (abusos físicos, mentales y sexuales, restricciones de la libertad de movimiento, entre otras

Protección social del personal doméstico migrante

acciones) a la trabajadora necesitada por el sustento propio y la de sus hijos (presentes o en la distancia).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), dentro del cumplimiento de uno de sus objetivos principales (fomentar los derechos laborales, estimular oportunidades dignas de empleo, mejorar la protección social, y reforzar el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo), viene ejecutando una serie de acciones dirigidas al logro de la protección de los derechos de los trabajadores domésticos (hombre y mujer), promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato, la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, empleando campañas de concientización y conocimiento, realizando estudios y talleres regionales a nivel mundial, con el objetivo final de fortalecer las capacidades de los trabajadores y trabajadoras doméstico (formación y organización), así como de las instituciones nacionales en materia de trabajo doméstico, impulsando reformas legislativas en pro de la garantía de los derechos laborales (económicos, socio – económicos y sociales) de esta población laboral, encaminados a través de la ratificación en la mayoría de los casos y la implementación del Convenio C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y la R201 - Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201).

Este esfuerzo mundial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), va dirigida a hacer del trabajo doméstico un trabajo decente, teniendo como base una realidad mundial en donde las migraciones en la actualidad son fenómenos sociales mundiales de alta importancia social tanto para los países receptores de esta ciudadanía álgida de soluciones económicas y sociales tanto en forma individual como para su grupo familiar, como para los organismos multilaterales garantes de los derechos humanos.

En el caso especial del trabajo doméstico, se busca el apoyo para los países comprometidos con el respeto y garantía del trabajo (principios y derechos fundamentales en el trabajo) como derecho fundamental previsto en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948, en la adopción de medidas destinadas a mejorar las protección y las condiciones de trabajo de los trabajadores

domésticos, organización de los trabajadores domésticos y de sus empleadores, sensibilización y promoción de conocimientos y herramientas que permita como fin último el cambio social y de actitud de los actores sociales inmersos dentro de esta relación de trabajo, dejando atrás la concepción inicial del trabajo doméstico: ocupación laboral de antigüedad mundial, sustentada en el trabajo esclavista y otras formas de servidumbre.

El Convenio C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), sancionado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece normas para el trato de los trabajadores domésticos, al igual los ha previsto para otros tipos de trabajadores, respeto y la protección de sus principios y derechos fundamentales en el trabajo, y a una protección mínima, desarrollando una normativa legal basada:

- Promoción y protección de los derechos humanos
- Principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Términos y condiciones de empleo
- Horas de trabajo
- Remuneración
- Seguridad y salud en el trabajo
- Seguridad social
- Grupos con riesgos especiales: niños trabajadores domésticos, trabajadores que viven en el hogar del empleador, trabajadores domésticos migrantes
- Agencias de empleo privadas
- Resolución de disputas, reclamaciones y cumplimiento

En la actualidad pese al esfuerzo realizados por los organismos multilaterales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en la preservación de los derechos laborales de los trabajadores domésticos, sólo un seis por ciento (6%) de los trabajadores domésticos de todo el mundo tiene acceso a una protección social completa, según un nuevo informe de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicado en fecha 16 de junio del año 2022 denominado “**Hacer del derecho a la seguridad social una realidad para los trabajadores domésticos**”, resaltándose que más del noventa y cuatro por ciento (94%) de esta población carece de acceso de protección de sus derechos laborales, así como de la protección derivada de los sistemas de seguridad social, que cubren la atención médica, la enfermedad, el desempleo, la vejez, los accidentes de trabajo, la familia, la maternidad, la invalidez y las prestaciones para los supervivientes; no lográndose que los Estados, reconozcan el valor del trabajo doméstico, trabajo ocupado en su mayor porcentaje por mujeres, tal como se evidencia en el Informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): ... “76,2 por ciento de los trabajadores domésticos (57,7 millones) son mujeres” ...

En Venezuela, el trabajo doméstico no escapa de la realidad mundial, registrándose en la realidad su ejecución a través de la figura de trabajador independiente, no salvaguardándose los derechos laborales, ni económicos ni sociales de la población laboral doméstica activa.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su TÍTULO IV, denominado DE LAS MODALIDADES ESPECIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO, en su CAPÍTULO II, contempla la normativa legal que regirá las condiciones de trabajo de los TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN LABORES PARA EL HOGAR (Artículos 207 y 208), en el desarrollo y ejecución de la Ley especial que regirá la normativa legal respectiva, la cual a la presente fecha no ha sido creada, ni mucho menos promulgada por las autoridades competentes, amén de que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, ya cumplió en el mes de Mayo 2022, diez años de su promulgación.

Los trabajadores y trabajadoras domésticas en Venezuela, su relación de trabajo, se rige cuando es formalizada por el empleador, por lo dictaminado por el Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, en fecha 14 de Abril del año Dos Mil Nueve (2009) – Sentencia 0522, caso: **recurso de interpretación propuesto por los**

profesionales del derecho Francisco Javier López S. y Asdrúbal Blanco Méndez – Expediente N° 05-340, todo en virtud de la carencia de legislación que preceptúe la normativa que regirá esa relación de trabajo, incidiendo de forma negativa en la obtención de la protección social que brinda la Seguridad Social.

Resulta oportuno destacar, que los trabajadores doméstico, a pesar de la existencia de Normas Internacionales del Trabajo relativas a su contratación, protección de los derechos laborales y la garantía del goce de los beneficios que brinda la Seguridad Social, muchos de estos trabajadores, en particular los trabajadores migrantes, se enfrentan a la explotación y denuncian haber sido víctimas de uno o más de los siguientes abusos: engaño sobre la naturaleza y las condiciones del trabajo; retención de pasaportes; deducciones salariales ilegales; amenazas cuando quieren dejar a sus empleadores, junto con temores de posterior expulsión de un país a través de procedimientos activados por migración.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se evidencia que la mujer trabajadora doméstica, es violentada en sus derechos laborales, discriminada en el rol de trabajadora e irrespetada en su condición humana, lo que la hace carecer de una protección jurídica – social, más aún, cuando la ejecución de estas actividades laborales la realiza como producto de un proceso migratorio, tal como es afirmado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2022): ... “En cuanto al peso de las personas migrantes dentro del sector de trabajo doméstico, las estimaciones de la OIT señalan que un 17,2% de las personas ocupadas como trabajadoras domésticas son migrantes, siendo un 73,4% de ellas mujeres” ...

El trabajo doméstico realizado en su mayoría por mujeres, es la actividad por preferencia en los procesos de migración, teniendo en cuenta que su requisito es el conocimiento y practica empírica, independientemente de los estudios académicos que haya obtenido el (la) trabajador (a) doméstico, por lo que la violación de los derechos laborales económicos y socioeconómicos está en la habitualidad, y que, al ser efectuado a una mujer, se agrava la situación, todo en razón de la condición de

vulnerabilidad por el estereotipos que describen los distintos roles sociales y esferas de actividad relacionadas (de baja cualificación).

La problemática social antes referida, es resaltada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL - 2020), en su documento denominado La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes- Movimientos migratorios de las mujeres: impactos en la economía del cuidado, afirma:

En los últimos años ha aumentado significativamente la proporción de mujeres que migran en busca de oportunidades laborales. Situaciones como la pobreza, la falta de empleos, la violencia y las distintas manifestaciones de la desigualdad de género son las principales razones por las que se marchan de sus países de origen. Muchas de esas mujeres encuentran empleo como trabajadoras domésticas remuneradas en el país de destino. Por un lado, esto les permite acceder a un empleo remunerado relativamente rápido. Por otro, les impide desarrollar un proyecto de movilidad ocupacional debido a que carecen de redes de apoyo o se les dificulta el reconocimiento de títulos, e incluso por el estigma que supone para su historial ocupacional el haberse insertado en esa actividad laboral.

En este mismo orden y dirección, la Organización Internacional del Trabajo, ha mantenido un interés especial en la regulación del trabajo doméstico, todo en virtud del aumento del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado dentro de los procesos migratorios (actividades estas últimas realizadas por las mujeres en alto porcentajes), así como la fuerte presencia de la figura del trabajo informal (actividad laboral también desarrollada por mujeres en desigualdad de género), y el retroceso que ha dado los derechos de las mujeres en los últimos tiempo a nivel mundial, tal como ha sido reconocido por el Secretario General de la ONU, Antonio Guterres, en el Día Internacional de la Mujer, celebrado en fecha 8 de Marzo del año 2022.

Dadas las condiciones que padecen las mujeres en el desarrollo del trabajo doméstico (asociado a grupos sociales con un bajo nivel de educación y de ilegalidad), tanto como migrante como residente nacional, se evidencia la falta de respeto y garantía de los derechos laborales (subvalorados), la inexistencia de los derecho humanos a la

Seguridad Social y la Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la segmentación y segregación laboral de género, el déficit de estructura judicial – normativa que permita la satisfacción de las demandas de las mujeres trabajadoras domésticas en los actuales momentos de crisis económica, política y social de los países que conforman el globo terráqueo.

El trabajo doméstico no se tiene en cuenta, las economías se han organizado asumiendo que esta actividad laboral es “una mano invisible” que coadyuva a la reproducción social (ejecución de actividades de cuidado del hogar: limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar a niños y niñas, a personas adultas mayores o enfermas, realizar trabajos de jardinería, cuidar la casa, conducir para trasladar a miembros de la familia e incluso cuidar las mascotas de la casa) y prepara la fuerza de trabajo para el mercado, permitiendo que tanto la madre como el padre (jefes de familia), puedan desarrollar actividades laborales formales dentro de los procesos productivos (industriales o de servicio), los cuales aportan a través del salario justo y rentable a la economía de sus países.

Tal como se observan, las trabajadoras domésticas enfrentan riesgos de abuso, violencia, acoso, carga de trabajo excesiva, falta de privacidad y condiciones de infraestructura laboral incompatibles con la normativa de seguridad y salud en el trabajo, carecen de capacidad para poner fin a los abusos de su empleo, por depender en algunos casos no solo económicamente sino también y habitacionalmente del mismo.

Las trabajadoras domésticas tanto nacionales como migrantes, carecen por completo de la Seguridad Social, por su alto porcentaje de vulnerabilidad frente a la violencia y el acoso de sus patronos por estar lejos de sus familias, la necesidad de techo y comida, ayuda para continuar con el proceso de estabilización y procura de mejores de calidad de vida tanto propias como de su grupo familiar (envió de remesas).

Resulta oportuno resaltar que la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas, para el Desarrollo Sostenible, dentro de sus objetivos ha divisado la problemática de la migración y dentro de la misma, el trabajo decente, contemplando

la protección de los trabajadores migrantes, en especial a las mujeres migrantes, a lo fines de proteger sus derechos laborales, de seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social, meta relevante para la población migrante y en el presente caso, para la trabajadora doméstica migrante.

...”ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Meta 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos:

8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.”...

Como puede observarse, la responsabilidad que compete a los Gobiernos nacionales, en el establecimiento de controles que permita garantizar los derechos humanos de la población trabajadora doméstica (trabajo decente y de crecimiento económico, de seguridad social y seguridad y salud en el trabajo), así como evitar la discriminación de los migrantes dentro de lo que corresponde a la mejora de la realidad y prácticas en sus condiciones de vida, salud, ingresos, educación, trabajo (acceso a la población laboral migrantes en condiciones de trabajo adecuadas, prohibiendo la discriminación a base de la nacionalidad) y otros aspectos, es el propósito a lograr por todos los países y con mayor énfasis en los países receptores de la población migrante presente y futuro.

Meta alcanzar y que es trabajada en la actualidad en forma conjunta por representantes de trabajadoras domésticas, como se puede evidenciar en la declarado por Myriam Raharilantsoa (2022), Cofundador y presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores Domésticos de Madagascar (SENAMAMA) República de Madagascar (Continente Africano).

... El sindicato se fundó formalmente en septiembre de 2019 y yo fui presidente interino antes de ser elegido oficialmente para el cargo en el primer congreso nacional de julio de 2021.... Al principio éramos 8 miembros activos, principalmente ex trabajadores migrantes que regresaban del Líbano, pero conseguimos movilizar a otros miembros a través del boca a boca y de anuncios en la radio. Más tarde,

tras diferentes actividades de sensibilización y la ayuda de la IFLW y la OIT, muchos miembros se unieron a nuestra organización y ahora tenemos casi 2000 miembros.... Nuestro principal objetivo es proteger a los trabajadores domésticos, prevenir y hacer frente a los abusos, el impago de salarios, las deducciones salariales ilegales y la falta de protección social. Muchas trabajadoras domésticas malgaches siguen siendo víctimas de la violencia y los abusos, el acoso sexual y moral o las violaciones, por no hablar de su bajísimo salario...

Reflexiones Finales

En tal sentido, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), dentro de su rol protector de los derechos de los trabajadores, ha sancionado el Convenio C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y la R201 - Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), todo con el fin de proteger a la población trabajadora doméstica en sus derechos de carácter laboral y la protección social a los cuales tienen derecho todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su nacionalidad, condición física, cultural, educativa, de sexo, condición política y religiosa; este trabajo internacional necesita del apoyo de todos los países, tanto para sus nacionales como para la población migrante, en la implementación de medidas y políticas que beneficien a las trabajadoras domésticas y sus hogares. gozando de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso, violencia dentro del desarrollo de las actividades laborales.

Finalmente, el trabajo decente no debe ser una utopía, sino una realidad para todos los trabajadores y trabajadoras y en el caso que aborda el presente análisis, el trabajo de la trabajadora doméstica (nacional o migrante) debe gozar de todo el respeto, valorización y protegido en sus principios y derechos fundamentales en todo el mundo, ya que el trabajo doméstico, supervisado y protegido de forma macro por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como por la ONU Mujeres, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, los órganos de la ONU creados en virtud de los tratados sobre derechos humanos, los

procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos, la OSCE, forma parte del componente empleo dentro del funcionamiento de las economías mundiales, componente en donde se encuentra inmersa la condición de ser humana que está expuesta a riesgos físicos, químicos, psicosociales, sociales y culturales en el desarrollo de su actividad laboral y que en forma igualitaria al hombre y otros tipos de empleo, se produce el cansancio físico y psicológico, por lo que la protección y previsión de la seguridad social, es primordial en el ejercicio de las labores domésticas y de cuidado de hogar.

Referencias

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS (DUDH) - Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), de fecha 10 de diciembre de 1948 – adoptada en París – Francia.

Convenio C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

R201 - Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201).

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, (Extraordinaria), 6.076, mayo 07, 2012.

Organización de Naciones Unidas (2022). Unos 828 millones de personas sufren hambre en el mundo, se revierten los avances hacia el hambre cero para 2030. [Documento en línea] Recuperado de <https://news.un.org/>

Organización Internacional del Trabajo (2015). Trabajadores domésticos Quiénes son los trabajadores domésticos. [Documento en línea] Recuperado de <https://www.ilo.org/>

Organización Internacional del Trabajo (2022). Perspectivas sobre el mundo del trabajo - Los trabajadores domésticos también necesitan protección social. [Documento en línea] Recuperado de <https://voices.ilo.org/>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022). Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar. [Documento en línea] Recuperado de <https://www.cepal.org/es> .

Organización Internacional del Trabajo (2022). Hacer del derecho a la seguridad social una realidad para los trabajadores domésticos. [Documento en línea] Recuperado de <https://voices.ilo.org/>

Organización de Naciones Unidas (2022). Secretario General de la ONU, António Guterres, en el Día Internacional de la Mujer. [Documento en línea] Recuperado de <https://www.unwomen.org/>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020). La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes- Movimientos migratorios de las mujeres: impactos en la economía del cuidado. [Documento en línea] Recuperado de <https://www.cepal.org/es> .

Portal de Datos sobre Migración - Una perspectiva global (2022). ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO. [Documento en línea] Recuperado de <https://www.migrationdataportal.org/>

Organización Internacional del Trabajo (2022). Lucho contra el trabajo doméstico abusivo. [Documento en línea] Recuperado de <https://voices.ilo.org/http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/decisiones> Consultada 14/04/2009

Sobre la autora:

Harriet Conde Pérez es Abogada y Asesora Legal Empresarial venezolana, egresada de la Universidad Santa María y Magister en Derecho del Trabajo de la Universidad de Carabobo. Actualmente se desempeña como docente de Legislación Económica, Seguridad Social y Derecho Público en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Es miembro fundadora de la Sociedad Venezolana de Salud Ocupacional (SOVESO), así como del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9121-3751>
harrietconde@gmail.com

Marco jurídico de los derechos de las mujeres en México. Evolución o retroceso

Priscila González Arizmendi

Toluca, México

Introducción

Los sistemas jurídicos de cada país han sido implementados atendiendo su realidad social, lo que ha tenido como consecuencia que se promulguen leyes basadas en roles de género, debido a que la sociedad antiguamente se organizaba de esta manera, por ello históricamente en el marco jurídico se plasmaba la evidente desigualdad existente entre las mujeres y hombres; sin embargo, al paso de los años la sociedad ha modificado su comportamiento, y las mujeres iniciaron movimientos para luchar por el reconocimiento más amplio de sus derechos.

Como preámbulo del presente estudio, se destaca que la sociedad se ha transformado a lo largo del tiempo, las relaciones interpersonales han variado, por lo que en la actualidad es importante definir identidad de género, de lo contrario, el análisis sería tendencioso y carente de sentido, por ello el presente estudio inicia con la definición y delimitación de la palabra mujer o mujeres, para el uso de la presente investigación.

Posteriormente se realiza un breve análisis de los antecedentes históricos del derecho al voto de las mujeres como punto de partida al reconocimiento de sus derechos, y las reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente las realizadas en el año 2011 en materia de derechos humanos, siendo clave en la transformación sustantiva del marco jurídico mexicano, al elevarse a categoría constitucional el contenido de los tratados internacionales suscritos por México, y establecer el bloque de derechos, interpretación conforme, principio pro persona y control de convencionalidad, ya que uno de los propósitos de dicha reforma es lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

Cabe destacar que México en las últimas tres décadas, logró un mayor avance dentro de su marco jurídico, gracias a la movilización de las mujeres y las recomendaciones

hechas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se promulgaron distintas leyes para erradicar la violencia contra las mujeres, creación de instituciones encargadas de velar por la correcta aplicación de las normas en la materia, y se reformaron distintos ordenamientos jurídicos, esto con la finalidad de armonizar las leyes internas con el contenido de la Constitución federal y los tratados internacionales.

Finalmente, la metodología utilizada en el presente estudio fue descriptiva analítica, cualitativo cuantitativo, con perspectiva jurídica en el contexto social, toda vez que se analiza y describe parte del marco jurídico de protección de los derechos de las mujeres, así como las estadísticas proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática y el Foro Económico Mundial, en materias de paridad de género, para concluir, mediante el uso del método comparativo, si existe una verdadera igualdad entre mujeres y hombres tanto sustantiva como material, con el objeto de comparar el texto legal con la realidad social y su evolución o retroceso en México.

Disertación

Gracias a la lucha de los distintos grupos en situación de vulnerabilidad de la sociedad, se ha realizado cada vez más un amplio reconocimiento de los derechos humanos, donde la dignidad humana ha encabezado los estandartes de dichas peleas sociales. El reconocimiento de la diversidad de género a través de los años nos trae la necesidad de establecer y delimitar el presente estudio, ya que como se advierte, analizaremos el marco de protección de las mujeres en México, por lo que es importante establecer qué entendemos en este momento histórico, por mujer y qué uso le daremos a este término en la presente investigación.

I. Definición y Delimitación del término mujer

La Real Academia Española (2022) ha definido el término mujer como persona del sexo femenino, es decir persona con características físicas del sexo femenino; entonces, ¿tendríamos englobado a las mujeres transexuales que se han sometido a

procedimientos quirúrgicos y hormonales? Como se advierte en la actualidad dicha definición quedaría corta a lo que vivimos en el siglo XXI, ya que, tras el reconocimiento del derecho a la identidad realizada en distintos sistemas jurídicos, así como por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) se habla de la existencia de diversidad sexual y de género.

Por lo anterior, es necesario distinguir los términos sexo y género. El Comité de Naciones Unidas encargado del monitoreo del cumplimiento de la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), citado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2022:17), establece que el término sexo se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, y el término género refiere a las identidades, funciones y atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas. Ahora bien, la identidad de género ha sido definida por el INEGI (2022) como la vivencia interna e individual del género, lo cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como la vestimenta, modo de hablar y modales.

Atento el estudio que hizo el INEGI (2022:18), la identidad de género y su exteriorización, ha tomado muchas formas ya que algunas personas no se identifican con hombre, mujer o con ambos, por lo que surgen en esta categoría las personas transgéneras o trans (dentro de las cuales se encuentran Crossdresser, drag queens, drag kings y transformistas), transexuales y travestis. Asimismo, se habla de las personas cisgénero, las cuales tienen identidad de género, es decir que la persona corresponde con el sexo asignado al nacer y no-binario que comprende a todas aquellas identidades de género que no corresponden a femenino o masculino, describe una identidad que no es de manera exclusiva pudiendo ser intermedio, fluctuando entre uno y otro o combinando aspectos de ambos (Zaragoza Contreras, 2022).

Finalmente, se tiene que hablar de orientación sexual la cual señala Zaragoza Contreras (Conferencia 2022) que es la atracción romántica y sexual hacia las otras personas, encontrando los términos heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad y pansexualidad.

Como se advierte existe la diversidad sexual y de género, y en esta época su exteriorización ha sido más evidente al contar con más libertad, gracias al reconocimiento más amplio de los derechos humanos, temática actual que no es posible analizar en la presente investigación debido a su extensión, por lo que, para el efecto del desarrollo del presente estudio, solo se abordará la figura de mujer o mujeres desde el punto de vista biológico, atribuido al sexo femenino, con características físicas femeninas y que les fue asignado el sexo femenino desde su nacimiento, sin que ello se traduzca en una invisibilidad por esta autora a la diversidad de géneros.

II. Breve reseña de la evolución de los derechos de las mujeres en México

Ya delimitado el término mujer para el uso de esta investigación, se destaca que históricamente han sido un grupo en situación de vulnerabilidad, quienes han tenido que luchar por el reconocimiento de sus derechos, ocasionando la transformación de los sistemas jurídicos de todo el mundo, México no es la excepción y podemos hablar de algunos antecedentes más relevantes que propiciaron la igualdad entre mujeres y hombres en esta nación.

En el siglo XX se realizaron diversas reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tal es el caso en 1947, donde se instituyó la participación de las mujeres en las elecciones municipales en igualdad de condiciones que los varones, con el derecho de votar y ser votadas (Decreto. 1947); reformas de 1953, donde las mujeres gozaron de la ciudadanía plena (Decreto. 1953); y posteriormente en 1974, se estableció el derecho de igualdad, al señalar que el varón y la mujer son iguales ante la ley (Decreto. 1974).

México, acorde a la realidad social y la evolución de la misma, suscribió distintos documentos denominados tratados internacionales, en los que asumió compromisos para llevar a cabo la transformación legal del sistema jurídico mexicano, con la finalidad de erradicar cualquier tipo de discriminación contra las mujeres y, gracias al contenido de la considerada Carta Magna de los derechos de las mujeres, es decir la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York, EUA, en 1980 México se obligó a establecer un marco jurídico en el que iniciaba la evolución legal en beneficio de las mujeres.

Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Para, 1994), a través de la cual se establece por primera vez su derecho a vivir una vida libre de violencia; la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, celebrada en septiembre de 1995, cuyo fin primordial es alcanzar la igualdad y acceso a todos los rubros sociales para las mujeres, siendo este el plan más progresista para promover los derechos de las mujeres de los cuales México se sumó.

Sin embargo, a pesar de haber firmado diversos documentos internacionales, México se encontraba mesurado para la aplicación de los Tratados Internacionales dentro de territorio nacional, por la llamada supremacía constitucional, lo cual fue superado gracias a la reforma del 10 de junio de 2011, publicada en el Diario Oficial de la Federación, a través del Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución, 1917). Dicha reforma fortaleció el marco jurídico de protección de los derechos de las mujeres, al elevar a rango constitucional los Tratados Internacionales suscritos por México, y se establece el bloque de derechos, interpretación conforme, principio pro persona, control de constitucionalidad y control de convencionalidad, que entre los múltiples objetivos, tiene el propósito de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

III. Marco de protección actual de los derechos de las mujeres en México

El sistema jurídico mexicano a través del tiempo ha sufrido una evolución dinámica a favor de los derechos de las mujeres, con el objetivo primordial de erradicar cualquier tipo de violencia, discriminación y desigualdad a favor de ellas; en la actualidad existen diversas leyes, decretos e instrumentos en la materia, sin embargo, considero importante mencionar y analizar algunas de ellas, para enfatizar el avance jurídico que se ha logrado sienta estas las siguientes:

- A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución, 1917);
- B. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (LINM, 2001);
- C. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH, 2006);
- D. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (LFPRH, 2006);
- E. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007);
- F. Reformas a leyes y códigos;
- G. Jurisprudencia; y,
- H. Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género.

A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Máxima ley en México, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, también conocida como Carta Magna, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, 1917) ha sufrido innumerables reformas enfocadas en el reconocimiento más amplio de la dignidad humana; dentro de los principales objetivos más importantes de dicha transformación, tenemos la inclusión con motivo de erradicar la desigualdad de género, la violencia contra las mujeres, buscar la paridad de género, a efecto de eliminar la brecha que ha dividido a los hombres y mujeres a través del transcurso del tiempo; para tal efecto en su contenido

(Art. 1) se advierte la generalidad de su aplicación y la prohibición de la esclavitud, al señalar que “...todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte...”. Posteriormente, en el artículo 4º plantea de manera textual el derecho a la igualdad al señalar que: “La mujer y el hombre son iguales ante la ley...”, delimitando dicho derecho al sexo y no género. En el artículo 34 se plasma que “Son ciudadanos de la República los varones y mujeres que...”, resaltándose nuevamente el derecho a la igualdad basándose en la diferencia sexual, biológicamente establecida.

Ahora bien, a efecto de establecer la paridad de género y el efectivo acceso de las mujeres a puestos gubernamentales y de representación, en el segundo párrafo del artículo 53, se estableció:

Para la elección de los 200 diputados y diputadas según el principio de representación proporcional y el Sistema de Listas Regionales, se constituirán cinco circunscripciones electorales plurinominales en el país conformadas de acuerdo con el principio de paridad, y encabezadas alternadamente entre mujeres y hombres cada periodo electivo. La Ley determinará la forma de establecer la demarcación territorial de estas circunscripciones.

Como se advierte, dadas las reformas en materia de derechos de las mujeres a nivel constitucional, se ha logrado una transformación constante más apegada a la realidad social, ello como resultado de la lucha social de este grupo vulnerable

B. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (LINM, 2001) publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 2001, a través de la cual, se crea el Instituto Nacional de las Mujeres conocido como INMujeres, siendo un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal (Art. 2), que tiene como objetivos, promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros (Art. 4), así como la promoción, protección y difusión de los derechos de las mujeres y niñas, promoción

de la cultura de no violencia, no discriminación contra ellas y de la igualdad de género para el fortalecimiento de la democracia (Art. 6). Asimismo, se destaca que la ley de referencia impone obligaciones a las dependencias y entidades que forman parte del gobierno mexicano de introducir el enfoque de género (Art.30).

C. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, tuvo su última reforma el 18 de mayo de 2022, en el texto actual, la LGIMH (2006) tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para lograr una igualdad en los ámbitos públicos y privados, promover su empoderamiento, la paridad de género y la lucha contra la discriminación (Art.1).

Por otra parte, establece una Política Nacional, dentro de sus objetivos y acciones considera la participación y representación política paritaria de las mujeres y hombres; igualdad de acción y el pleno disfrute de los derechos sociales; igualdad en la vida civil; eliminación de estereotipos en función del sexo; y, el derecho a la información y la participación social en materia de igualdad entre hombres y mujeres; instituye una serie de acciones para su cumplimiento (LGIMG, 2006. Título III De la Política Nacional en Materia de Igualdad).

Como se advierte con la publicación de esta ley, comienza la transformación de fondo a nivel nacional, se considera la intervención en los tres niveles de gobierno, nacional, estatal y municipal, y se establecen objetivos y acciones de manera general para dar cumplimiento a su contenido.

D. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria

Publicada en el Diario Oficial de la Federación y su Gaceta el 30 de marzo de 2006, teniendo su última reforma el 27 de febrero de 2022. De acuerdo a lo señalado por el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (20014), dicha ley surgió para establecer un nuevo ordenamiento jurídico en materia de programación, presupuestación, aprobación, ejercicio, control y evaluación de los ingresos y egresos públicos fiscales; en su contenido se estableció por primera vez presupuesto específico para realizar

acciones para promover la igualdad de género entre hombres y mujeres, tal es el caso de los artículos: 27 fracción III, al señalar que los anteproyectos contendrán como mínimo las acciones que promuevan la igualdad entre estos dos sexos, la erradicación de la violencia de género y cualquier forma de discriminación de género; 28 fracción V, indica las clasificaciones del proyecto de presupuesto de egresos, siendo una de ellas la de género, agrupa las previsiones de gasto con base en su destino por género y diferenciado entre mujeres y hombres; 41 fracción II, inciso o), indicando el anexo que deberá contener el proyecto de presupuesto de egresos, para el gasto que corresponda a las erogaciones para la igualdad; 58 último párrafo, al establecer que no se pueden realizar reducciones a los programas presupuestarios ni a las inversiones dirigidas a la atención de la igualdad; 85 fracción II; 110 fracción V, al establecer que los informes y evaluaciones deberán ser de manera diferenciada entre mujeres y hombres; y, 111.

E. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007, es una ley especializada en materia de violencia contra las mujeres, cuyo objeto es establecer la coordinación de los tres niveles de gobierno: federal, estatal y municipal, para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas (Art. 1), e impone obligaciones a los niveles de gobierno para que expidan normas legales, tomando las medidas presupuestales y administrativas para garantizar su derecho a una vida libre de violencia (Art. 2.).

La LGAMVLV (2007) establece que para la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales, deben contener los principios rectores de acceso de todas las mujeres adolescentes y niñas a una vida libre de violencias, los cuales los describe en el artículo 4, a saber: igualdad jurídica, sustantiva de resultados y estructural; dignidad; no discriminación; libertad; universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos; perspectiva de género; debida diligencia; interseccionalidad; interculturalidad; y, enfoque diferencial.

Por otra parte, en el artículo 6 (LGAMVLV, 2007), se conceptualizan y diferencian los tipos de violencia contra las mujeres, reconociendo la violencia psicológica, física, económica, sexual, y cualquier otra análogas que dañen la dignidad, integridad o libertad. Asimismo, en el título II, se reconocen las modalidades de la violencia en el ámbito familiar; laboral y docente; en la comunidad; institucional; política; digital y mediática; y feminicida. Como se advierte, la presente ley especializada, acogió todas aquellas recomendaciones internacionales para su emisión, tratando de abarcar de la manera más amplia los tipos de violencias contra las mujeres y ubicando aquellos ámbitos en los que se pueden desarrollar.

A través de esta ley se crea la llamada Alerta de Violencia de Género contra las mujeres siendo una herramienta gubernamental para erradicar la violencia feminicida; asimismo se describen los tipos de órdenes de protección, de naturaleza administrativa y jurisdiccional; y finalmente se imponen diversas obligaciones para todas las autoridades en México en sus tres niveles de gobierno en materia de atención y creación de refugios para las víctimas de violencia (LGAMVLV, 2007).

Esta ley ha sido el punto de partida para la modificación del marco normativo federal y local en materia de violencia contra las mujeres, pues en conjunto con los demás ordenamientos legales a nivel federal han dado lugar a distintas acciones y programas que comparten el mismo fin.

F. Reformas a leyes y códigos

El marco jurídico en México es amplio y a efecto de armonizarlo, el gobierno tuvo que reformar múltiples códigos estatales y leyes locales con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos plasmados en la Constitución (1917), tratados internacionales y leyes federales.

Ejemplo de ello es el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones del Código Penal Federal de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (Decreto,

2012), publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 14 de junio de 2012, a través del cual se tipificaron diversos delitos: discriminación, delitos contra los derechos reproductivos y feminicidio, delitos que fueron reconocidos por primera vez y sancionados.

Dicha reforma constituyó un punto de inicio y avance significativo al incluir el término feminicidio como delito, pues se reconoció que existe un comportamiento específico de agresión por parte de los hombres por razón del género contra las mujeres. La reforma descrita se realizó a nivel federal, sin embargo, a nivel estatal ya se habían realizado reformas a los Códigos Penales en algunos estados de la República; sin embargo, los cambios han sido realizados de manera gradual, por lo que no se han obtenido los resultados de manera inmediata o al menos deseables.

Otras reformas que fueron necesarias se dieron en los Códigos Civiles estatales: la inclusión de la figura de violencia familiar; respecto al derecho de igualdad, la composición del nombre de las personas físicas, donde el apellido del padre o madre pueden ser en el orden que se acuerde; y, la protección de los derechos alimentarios y de herencia a favor de concubinos, dirigido principalmente a las mujeres (Código Civil del Estado de México, 2002).

En necesario señalar que México se encuentra dividido en unidades territoriales soberanas llamados estados y se destaca que cada uno de ellos cuenta con facultades para expedir sus propias leyes de jurisdicción local, es decir en su demarcación territorial (CPEUM, 1917. Arts. 40 y 41), cuestión que ha complicado la tarea de armonización del sistema jurídico mexicano, ya que las figuras, procedimientos, delitos y sanciones pueden variar. Ejemplo de la diferencia legislativa de referencia tenemos el aborto, permitido bajo ciertos requisitos solo en algunos estados de la República y tipificado como delito en otros, lo que podemos ver en el contenido del artículo 144 el Código Penal de la Ciudad de México, el cual permite realizarlo antes de la semana doce, mientras que el Código Penal del Estado de México (1986) lo tipifica como delito y solo quita la punibilidad bajo ciertas circunstancias.

G.- Jurisprudencia

Se define como el criterio de interpretación judicial de las normas jurídicas de un Estado, que prevalece en las resoluciones de un tribunal supremo o de varios tribunales superiores (De Pina y De Pina Vara, 2003:341). Se han emitido diversas jurisprudencias las cuales de acuerdo al contenido de la Constitución (1917) se establece que la ley fijará los términos en que sea obligatoria (Art. 94), por lo que los juzgadores tienen la obligación de acatar su contenido en la emisión de sus resoluciones. La jurisprudencia en México se ha convertido en una herramienta que permite a los administradores de justicia emitir sus resoluciones más apegadas al estado de derecho, ya que a través de éstas han unificado criterios y permiten que los justiciables tengan una correcta aplicación de la norma a la luz del reconocimiento más amplio de sus derechos humanos.

En materia de derechos de las mujeres existen diversas jurisprudencias, sin embargo, solo comentaré tres de ellas, consideradas relevantes y actuales. Respecto a la paridad de género fue publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta (SJF, 2020), la intitulada “PARIDAD DE GÉNERO. EXISTE MANDATO CONSTITUCIONAL Y CONVENCIONAL PARA GARANTIZARLA EN LA INTEGRACIÓN DE LOS AYUNTAMIENTOS, TANTO EN SU VERTIENTE COMO EN LA HORIZONTAL”, en dicho criterio se establece que en la configuración de cargos de elección popular se debe observar el principio de paridad de género, por lo que se instrumentará mecanismos para reducir las desigualdades entre las mujeres y hombres, con el fin de lograr la participación plena y efectiva de aquellas en todos los ámbitos en que se desarrolla el servicio público. Con las reformas realizadas tanto en las leyes federales como locales, se establece la paridad de género; sin embargo, la emisión de la jurisprudencia en comento ordena que se acatará dicho principio en el nivel municipal de gobierno, y no solo federal y estatal.

En juicios de materia familiar se emitió la jurisprudencia (SJF, 2021) de rubro “CONVENIO DE DIVORCIO. SON INCONSTITUCIONALES LAS CLÁUSULAS CONTRACTUALES QUE FOMENTEN EL SISTEMA PATRIARCAL, ES DECIR,

LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.”, el contexto de su emisión derivó de la celebración de un convenio de divorcio entre un hombre y una mujer, en el que se donaba un inmueble dejando el usufructo del mismo a la ex consorte, limitando dicho derecho real a condiciones resolutorias: que se mantuviera soltera, no recibir visitas masculinas y que habitara el inmueble exclusivamente en compañía de sus hijos. Al realizar el análisis de la cláusula, la Primera Sala de la SCJN, señaló que dicho convenio fomenta la distinción entre mujeres y hombres en función de normas sociales basadas en estereotipos, violando los derechos a la intimidad, el libre desarrollo de la personalidad y el derecho a vivir una vida libre de violencia de las mujeres.

En materia laboral, fue emitida jurisprudencia en el SJF (2019) de rubro “PENSIÓN POR JUBILACIÓN. LAS LEYES BUROCRÁTICAS QUE BENEFICIAN A LAS MUJERES AL ESTABLECER MENOS AÑOS DE SERVICIOS DE LOS EXIGIDOS A LOS HOMBRES PARA ACCEDER AL PORCENTAJE MÁXIMO DE AQUÉLLA, NO VIOLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, NI EL QUE ORDENA QUE A TRABAJO IGUAL CORRESPONDERÁ SALARIO IGUAL, SIN TENER EN CUENTA EL SEXO, PREVISTOS EN LOS ARTÍCULOS 4o., PRIMER PÁRRAFO, Y 123, APARTADO B, FRACCIÓN V, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, RESPECTIVAMENTE.”, se destaca que la emisión de dicho criterio, deriva de la necesidad de establecer que las leyes burocráticas que señalan menos años de servicio a las mujeres a los exigidos a los hombres, no se debe entender como un trato diferenciado y preferencial a éstas por razón del sexo, ya que la igualdad sustancial no se debe entender como una real, toda vez que la igualdad de género en el trabajo no se ha logrado en la actualidad, aunado a que en los casos de participación de las mujeres en la vida laboral activa, implica que debe realizarla al mismo tiempo que la maternidad y la crianza de los hijos, lo que se traduce en mayor ocupación, y como consecuencia desgaste físico y mental en el desarrollo del trabajo. Razones por las cuales al pedirse menos años laborables que a los hombres no se debe entender como trato preferencial, sino se realiza con el objetivo de lograr una igualdad real y no solo formal.

Existen diversos criterios en materia de protección de los derechos de las mujeres, los cuales no son descritos al atender su extensión, sin embargo, se enfatiza que con su emisión es priorizando la urgencia de atender la aplicación correcta de la norma más protectora para los grupos en situación de vulnerabilidad, para tratar de erradicar las desigualdades, discriminación y violencia que han sufrido y, emitir resoluciones armónicas al sistema jurídico mexicano y reconocimiento de los derechos humanos emitidos en los tratados internacionales de los cuales México es parte.

H. Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género

La Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) en el año 2013, creó un documento denominado Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género (PJPG), con la finalidad de atender las medidas de reparación ordenadas por la CIDH en los casos de “Campo Algodonero” Inés Fernández Ortega y Valentina Rosendo Cantú, relativas al ejercicio del control de convencionalidad por los administradores de justicia, esto en atención a que resultaba difícil dar cumplimiento a dichas medidas, ya que se carecía de precedentes de la SCJN, sentencias y resoluciones de órganos internacionales, que orientaran la manera en que se tenía que resolver acatando el derecho a la igualdad, no discriminación, perspectiva de género e impacto diferenciado de las normas.

El PJPG (2020) es una herramienta dirigida principalmente a administradores de justicia, que ha permitido la emisión de múltiples sentencias totalmente conformes con la realidad social, rompiendo paradigmas del orden social de género para las mujeres y otras más como la diversidad sexual y estereotipos sociales.

Este instrumento ha establecido un punto de inicio y transformación en la emisión de resoluciones en México, se ha logrado un cambio en la manera en que son tratados los asuntos donde se encuentran inmersos derechos de las mujeres, se consiguió que tanto la SCJN y los poderes judiciales de los Estados de la República, capacitaran a sus servidores públicos en dicha materia; sin embargo, los cursos de sensibilización aún no han alcanzado los resultados deseados en el personal de primer contacto con las mujeres.

IV. Paridad de género. México en la actualidad

El Gobierno de México a través de su página oficial ha señalado que la paridad de género se refiere a una partición y representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida política, económica y social (Gobierno de México, 2020), para ello como se advierte del contenido del presente capítulo, México realizó diversas acciones y reformas para armonizar el sistema jurídico mexicano para dar cumplimiento a sus compromisos internacionales respecto a los derechos de las mujeres, uno de ellos precisamente la paridad de género; sin embargo ¿en la práctica se lleva a cabo la correcta aplicación de las leyes en materia de paridad de género?.

Esta interrogante puede ser contestada a través de lo señalado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), en su comunicado de prensa número 143/22 de fecha 3 de marzo de 2022, relativo a la estadística a propósito del día internacional de la mujer, en el cual dio a conocer que para el tercer trimestre de 2021, en México había 51.7 millones de mujeres de 15 años o más de edad, de las cuales 22.8 millones es población económica activa y solo 9.592 millones de mujeres tienen una ocupación formal, con acceso a servicios de salud otorgados por sus fuentes de trabajo, ya que el resto tienen una ocupación informal.

Por otra parte, de acuerdo a la estadística de referencia, en los ayuntamientos municipales a nivel nacional, la ocupación de las mujeres en cargos de poder en relación con los hombres son 23.2 por ciento para presidentas municipales; 58.1 por ciento como síndicas; y, 49.2 regidoras (INEGI, 2022;5); al respecto se debe señalar las cifras aunque parecieran alentadoras, se destaca la desigualdad en acceso de oportunidades, al ser el cargo de presidentas municipales el menor porcentaje ocupado por mujeres, siendo éste el cargo más alto a nivel municipal en la vida política, por lo que no se cumple con la paridad de género que se consagra en la CPEUM (1917).

La respuesta a la interrogante planteada es “no”, desgraciadamente ha sido difícil llevar a cabo la exacta aplicación de la norma, la paridad de género no se ha

alcanzado ni en México ni en el mundo. México no es el único país en que la brecha de género entre mujeres y hombres sigue siendo amplia, sin embargo se destaca que de acuerdo al Índice Global de Brecha de Género (Global Gender Gap Report, 2022:10), donde se evaluó a 146 países, México ocupó el lugar 31, siendo que en el año 2018 ocupaba el lugar 50 (The Global Gender Gap Report 2018:8), por lo que se concluye que existe avance en esta nación, pero a nivel mundial en el presente año la brecha de género se ha cerrado por 68.1%, por lo que tomará 132 años para alcanzar la paridad de género plena, de acuerdo a lo señalado por el Foro Económico Mundial (Global Gender Gap Report, 2022:5), por ello es importante seguir sumando políticas y procedimientos que velen por alcanzar la paridad de género.

Reflexiones finales

Las mujeres mexicanas siguen formando parte de los grupos en situación de vulnerabilidad, el trato diferenciado aún persiste, la desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres aún se sigue viviendo, pero su lucha es ardua y constante, y gracias a ello el marco jurídico de protección de sus derechos ha evolucionado.

La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos ha sufrido innumerables reformas con el objetivo de actualizarla haciendo que corresponda a la realidad social de la época, por ello se puede señalar que una de las reformas más importantes fue la realizada en el año 2011, en materia de derechos humanos, al elevarse a rango constitucional los tratados internacionales suscritos por México, estableciéndose bloque de derechos, interpretación conforme, principio pro persona, control de constitucionalidad y control de convencionalidad, teniendo como uno de sus propósitos, lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

Se resalta el compromiso de México para proteger los derechos de las mujeres al realizar la reforma constitucional de referencia y suscribir diversos documentos internacionales, asumiendo compromisos para realizar las medidas pertinentes enfocados en la protección y reconocimiento más amplio de los derechos de las

mujeres, por ello realizó diversas acciones, promulgó nuevas leyes y reformó algunas de las ya existentes.

Asimismo, se advierten las complicaciones que ha tenido esta nación para armonizar su sistema jurídico, en virtud de la ya mencionada soberanía con la que cuenta cada estado de la República para legislar, lo que ha frenado la unificación de las leyes, y como consecuencia los resultados no han sido suficientes o los deseados.

En materia de administración de justicia fue difícil la aplicación de la norma jurídica en materia de perspectiva de género, como se analizó, tanto las jurisprudencias como el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, fueron y son una herramienta básica para el juzgador en la elaboración de resoluciones donde son parte personas que forman parte de un grupo en estado de vulnerabilidad, las sentencias que se dictaban antes del año 2013 difieren en lo resuelto en la actualidad, las cuales son más apegadas al respeto a la igualdad, no discriminación y dignidad humana.

Ahora bien, considero pertinente señalar que, al hablar de paridad de género y comparar las estadísticas proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática y las leyes de la materia, no se han alcanzado los objetivos contenidos ni en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mucho menos en los tratados internacionales de los que México es parte, y nos encontramos ante la presencia de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres pero no material o real, es decir, en nuestra legislación se prevé la paridad de género, pero en la práctica no se da cabal cumplimiento a la misma, las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres para tener accesos a puestos de poder.

Por otra parte atendiendo los antecedentes históricos descritos en la presente investigación y el análisis realizado de las legislaciones más importantes que integra el marco jurídico mexicano actual en materia de derechos humanos de las mujeres, se advierte que su evolución ha sido dinámica en las últimas tres décadas, la expedición de nuevas leyes y las reformas a las ya existentes han tenido como objetivo erradicar la violencia y desigualdades contra las mujeres y búsqueda de la paridad de género,

pero se insiste que se ha logrado gracias a la movilización de las mujeres, así como las recomendaciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, por lo que al término de la presente década se esperan mayores resultados a favor de este grupo en situación de vulnerabilidad, por lo que se concluye que el marco jurídico de los derechos de las mujeres en México ha evolucionado.

Referencias

Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (2014). Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y Presupuesto de Egresos de la Federación. LXII Legislatura, Cámara de Diputados. México. Texto digital. Disponible en: https://cefp.gob.mx/difusion/evento/2014/diplomado_fp/presentaciones/06.pdf Consultado: 16 de mayo de 2022.

Código Civil del Estado de México (2002). Periódico Oficial Gaceta del Gobierno del Estado Libre y Soberano de México, 7 de junio de 2002, última reforma publicada el 27 de agosto de 2021. Texto vigente. México.

Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979). Texto digital. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf. Consultado: 02 de abril de 2022.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (1994). Texto digital. Disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>. Consultado: 02 de abril de 2022.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917). Diario Oficial de la Federación 5 de febrero de 1917, última reforma publicada el 28 de mayo de 2021. Texto vigente. México.

De Pina, Rafael y De Pina Vara, Rafael (2003). **Diccionario de Derecho**. Editorial Porrúa. México.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Baijing+5. ONU Mujeres. Texto digital. Disponible en: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf. Consultado: 29 de abril de 2022.

DECRETO por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Obtenido del Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de junio

de 2011. México. Texto digital. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5194486&fecha=10/06/2011#gsc.tab=0. Consultado: 25 de abril de 2022.

DECRETO que reforma los artículos 34 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Obtenido del Diario Oficial de la Federación de fecha 17 de octubre de 1953. México.

DECRETO que adiciona el párrafo primero de la fracción primera del artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Obtenido del Diario Oficial de la Federación de fecha 12 de febrero de 1947. México.

DECRETO que Reforma y adiciona los Artículos 4o., 5o., 3o y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la igualdad Jurídica de la Mujer. Obtenido del Diario Oficial de la Federación de fecha 12 de febrero de 1947. México.

DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones del Código Penal Federal, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República. Obtenido del Diario Oficial de la Federación de fecha 14 de junio de 2012. México.

Gobierno de México (2020). La paridad de género, un asunto de igualdad y justicia. México. Página oficial, Disponible en: [https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/la-paridad-de-genero-un-asunto-de-igualdad-y-de-justicia?idiom=es#:~:text=La%20paridad%20de%20g%C3%A9nero%20se,calidad%20democr%C3%A1tica%20de%20los%20pa%C3%ADses](https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/la-paridad-de-genero-un-asunto-de-igualdad-y-de-justicia?idiom=es#:~:text=La%20paridad%20de%20g%C3%A9nero%20se,calidad%20democr%C3%A1tica%20de%20los%20pa%C3%ADses.). Consultado: 26 de junio de 2022.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2022). Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género Web Documento Metodológico. México. Texto digital. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/endiseq/2022/doc/endiseq_web_2022_metodologia.pdf. Consultado: 30 de julio de 2022.

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (2001). Texto vigente. México. Texto Digital. Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8_200521.pdf. Consultado: 25 de mayo de 2022.

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (2006). Texto vigente. México. Texto Digital. Disponible en: https://www.senado.gob.mx/comisiones/energia/docs/marco_LFPRH.pdf. Consultado: 30 de mayo de 2022.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003). Texto vigente. México. Texto Digital. Disponible en: <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/ley%20Federal%20para%20Prevenir%20la%20Discriminaci%F3n%281%29.pdf>. Consultado: 30 de mayo de 2022.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007). Texto vigente. México. Texto Digital. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>. Consultado: 02 de junio de 2022.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006). Diario Oficial de la Federación 2 de agosto de 2006, última reforma publicada el 18 de mayo de 2022. Texto vigente. México.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta (2019). Rubro: PENSIÓN POR JUBILACIÓN. LAS LEYES BUROCRÁTICAS QUE BENEFICIAN A LAS MUJERES AL ESTABLECER MENOS AÑOS DE SERVICIOS DE LOS EXIGIDOS A LOS HOMBRES PARA ACCEDER AL PORCENTAJE MÁXIMO DE AQUÉLLA, NO VIOLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, NI EL QUE ORDENA QUE A TRABAJO IGUAL CORRESPONDERÁ SALARIO IGUAL, SIN TENER EN CUENTA EL SEXO, PREVISTOS EN LOS ARTÍCULOS 4o., PRIMER PÁRRAFO, Y 123, APARTADO B, FRACCIÓN V, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, RESPECTIVAMENTE. [J]; 10a. Época; 2a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 72, Noviembre de 2019; Tomo I; Pág. 607, Constitucional.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta (2020). Rubro: PARIDAD DE GÉNERO. EXISTE MANDATO CONSTITUCIONAL Y CONVENCIONAL PARA GARANTIZARLA EN LA INTEGRACIÓN DE LOS AYUNTAMIENTOS, TANTO EN SU VERTIENTE VERTICAL COMO EN LA HORIZONTAL. [J]; 10a. Época; Pleno; Gaceta S.J.F.; Libro 79, Octubre de 2020; Tomo I; Pág. 15, Constitucional.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta (2021). Rubro: CONVENIO DE DIVORCIO. SON INCONSTITUCIONALES LAS CLÁUSULAS CONTRACTUALES QUE FOMENTEN EL SISTEMA PATRIARCAL, ES DECIR, LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES. [J]; 11a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 8, Diciembre de 2021; Tomo II; Pág. 1004, Constitucional, Civil.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2020). Protocolo para Juzgar con perspectiva de Género. Dirección General de Derechos Humanos. Texto vigente. México.

World Economic Forum (2022). Global Gender Gap Report 2022. Ginebra, Suiza. Texto Digital. Consultado: 17 de agosto de 2022.

World Economic Forum (2018). The Global Gender Gap Report 2018. Ginebra, Suiza. Texto Digital. Consultado: 17 de agosto de 2022.

Zaragoza Contreras, Laura Guadalupe (2022). Conferencia: Derecho a la Identidad. México.

Sobre la autora:

Priscila González Arizmendi es abogada e investigadora independiente radicada en Toluca, México. Licenciada en Derecho egresada de la Universidad Autónoma del Estado de México y Magíster en Derecho Corporativo por la Universidad Latinoamericana, ha completado cursos, talleres y diplomados en materia de Derechos Humanos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Tras una carrera en diferentes grupos jurídicos, incluyendo el Poder Judicial de la Federación y el Poder Judicial del Estado de México, actualmente se desempeña como socia y abogada postulante en *Rivera González Abogados*, donde se especializa en Derecho Familiar.

prisgap50@gmail.com

Capítulo IV

Una Mirada al Cuidado de las Trabajadoras Residenciales en Venezuela

Judith Useche y Ángela Cadavid
Universidad de Carabobo, Venezuela

Introducción

El presente trabajo contiene una mirada al cuidado de las trabajadoras residenciales, de conformidad con el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales (2.011); sin embargo, se hace referencia a la Ley del Trabajo derogada en lo atinente a la regulación y protección de la figura de las conserjes que establecía dicha Ley. Igualmente, se hace mención a la Ley del Sistema de Cuidados para la Vida de Venezuela. (2021). Ahora bien, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales (2.011) es un instrumento legal de tipo humanista, que reivindica el trabajo residencial, con contenidos de cuidado para las trabajadoras residenciales, en el goce y disfrute de sus derechos laborales, sin discriminación alguna. Se aprecia, en este Decreto Ley, los servicios de cuidados establecidos en protección de las trabajadoras residenciales-cuidadoras, acordes con las singularidades de este puesto de trabajo, esta normativa contiene nuevos enfoques que responden a la necesidad de integración y respeto a la dignidad humana, en concordancia con el postulado previsto en el artículo 3 Constitucional. Particularmente de la mujer; este puesto de trabajo es un trabajo feminizado.

Entendiendo por trabajos feminizados aquellos en los que la mayoría de los empleados son mujeres. Históricamente, hay determinadas profesiones que han sido realizadas por mujeres, como pueden ser la profesión de cuidadora, enfermería, o las labores del hogar. Este estudio, está contenido bajo una mirada de género, tomando en cuenta que este puesto de trabajo es un trabajo mayoritariamente feminizado que debe estar enmarcado en el trabajo decente, desde la visión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Así las cosas, es necesario, que las relaciones

laborales se encuadren en el trabajo decente de acuerdo a la visión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); esto implicaría, la oportunidad de acceder a un empleo digno que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar del trabajo, la protección social de las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, participación en las decisiones que afectan sus vidas y la igualdad de oportunidades y buen trato para todos, especialmente a las mujeres.

1. El trabajo decente desde la visión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Antecedentes

El concepto de trabajo decente, surge en la Segunda Guerra Mundial, mitad de los 90, como una nueva categoría analítica que permite caracterizar, en un sentido amplio el funcionamiento del mercado de trabajo y las relaciones laborales. El trabajo decente según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), está referido a «un trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana». El concepto de trabajo decente lleva implícitos cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de estos objetivos desarrolla una función para la consecución de fines más amplios, como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

El trabajo decente es un concepto propuesto por la OIT y aceptado por la comunidad internacional para fijar las características que debe agrupar una relación laboral que cumpla los estándares laborales internacionales. Por debajo de ellos debe entenderse que los derechos humanos del trabajador han sido violados y que no existe, en puridad, un trabajo libre. Es una de las demandas globales más relevantes en un mundo en continua evolución; es un objetivo de alcance universal e indivisible, fundado en valores y principios fundamentales. El trabajo decente se plantea como alternativa a la ofensiva mundializadora del capital contra el trabajo y a la recesión

mundial que ha provocado, la cual ha agudizado el desempleo y la pobreza estructurales a escala global.

El contexto en que se instala el término fue la apelación frente al impacto negativo de la globalización; se manifestó en 1.995, en la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social de Copenhague. En esta instancia se logró un nuevo consenso sobre la necesidad de asignar a las personas el papel principal dentro del desarrollo; y, por lo tanto, atacar las causas de la pobreza y la falta de empleo. Objetivo, que, a pesar de su sentido general, plantea, implícitamente moderar el impacto del nuevo orden mundial en la situación económica de los países, especialmente en aquellos que tenían economías más vulnerables; donde, las posibilidades de acceder a un trabajo productivo y sostenible en el tiempo eran ajenas a la realidad. Para que la declaración de la Cumbre trascendiera el plano del propósito se delegó en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el seguimiento y la asistencia a los Estados para que pudieran mejorar las condiciones de vida de sus habitantes en relación con el incremento de la cantidad y calidad del trabajo.

El debate sobre la extensión del término ha llevado a indagar el significado de la palabra en diferentes idiomas y, todas las acepciones del vocablo no dejan duda que lo decente es lo digno, lo satisfactorio- y, su antónimo, es lo injusto, lo inapropiado. Por lo que a todas luces es aceptable el término Trabajo Decente.

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas en su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo, la protección social de las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, garantizando los derechos de participación y asociación, así como la igualdad de oportunidades y de trato para todos y todas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha delineado el concepto de trabajo decente para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

2. Los Sistemas de Cuidado.

Los Sistemas de Cuidado. Definición.

Es el conjunto de acciones públicas y privadas que se desarrollan de forma articulada para ofrecer atención a las personas, y apoyar las familias en el cuidado de miembros de la familia, de trabajadores, ancianos, niños, niñas, enfermos o no que ameritan de cuidados- también, de bienes; este cuidado puede ser remunerado o no remunerado; de todos modos, la intervención del Estado es inaplazable, aunque sea acompañado por otros sujetos en el marco de la responsabilidad social. Se trata de un componente central del sistema de protección social.

La Ley del Sistema de Cuidados para la vida de Venezuela establece en su artículo 1:

Esta Ley tiene por objeto reconocer los cuidados para la vida como actividades indispensables para el desarrollo humano, que crean valor agregado, generan calidad de vida y bienestar social, mediante la implementación de políticas, planes, programas y medidas que garanticen atención y acompañamiento integral a las personas cuidadoras y a las personas sujetas de cuidados, a los fines de contribuir a que alcancen mayores niveles de autonomía, bienestar e integración social como factores claves en el logro de la suprema felicidad social del pueblo.

Esta Ley tiene como finalidad reconocer la importancia social de los cuidados para la vida en la garantía de los derechos humanos; especialmente de quienes están en grado de vulnerabilidad.

El Cuidado: Smith (2022, en línea)

Los cuidados se ubican dentro de una visión tecno- científica - humanista - holística. Se proporcionan cuidados al ser humano, a las familias y a los grupos sociales en su ciclo vital. Tradicionalmente los receptores del cuidado son y han sido las personas dependientes, como los niños, adolescentes, enfermos y personas con discapacidad.

Al respecto, Rodríguez (2007) Sostiene, que el cuidado se dirige también a personas plenamente capaces, ocupadas o no en el mercado laboral.

Cuidado. Definición

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS): El cuidado, es el conjunto de actividades y el uso de recursos para lograr que la vida de cada persona esté basada en la vigencia de los Derechos Humanos. (Consultado en línea <https://bvsalud.org>)

Definición de cuidado, según Batthyány (2005)

El cuidado designa la acción de ayudar a un niño, niña o de una persona dependiente en desarrollo y el bienestar de su vida cotidiana. Engloba, por lo tanto hacerse cargo del cuidado material que implica un trabajo, del cuidado económico y del cuidado psicológico que implica un vínculo afectivo, emotivo, sentimental, de manera honorario o benéfico por parientes en el entorno familiar que puede ser remunerado en el marco de la familia o no. La naturaleza de la actividad variará según se realice dentro o fuera de la familia y, también de acuerdo a si se trata de una tarea remunerada o no.

Según Fisher y Tronto (1990)

El cuidado es todo lo que se hace para mantener, continuar y reparar el entorno inmediato, de manera que se pueda vivir en él tan bien como sea posible. Ese entorno, incluye el cuerpo, el ser y el ambiente; así, como todo lo necesario para entretejer una compleja red de sostenimiento de la vida. En esta definición se infiere una expresión impostergable de nombrar que es el de bienestar, que implica vivir en un ambiente sano que genere condiciones que favorezcan el desarrollo físico emocional y social que permita que toda persona se desenvuelva en los ámbitos personal y colectivo con plena conciencia de sus derechos y, haciendo valer el respeto a su dignidad, libertad y autonomía.

Se puede afirmar que el cuidado es ayudarse a uno mismo o a otro ser humano, tratar de incrementar el bienestar propio, o de otros; evitar que se sufra algún perjuicio. Atendiendo, a la definición de cuidado de Fisher y Tronto, el cuidado no es solo al

cuerpo- también, el ambiente, entorno; lo que equivale, decir son condiciones ideales para tener una buena forma de vida. De tal manera, que el medio ambiente laboral, las condiciones de trabajo forman parte del cuidado a los trabajadores.

3. El cuidado de las trabajadoras residenciales. Normativa legal.

En Venezuela, hay una diversidad de normas de protección a la familia la paternidad y, a los trabajadores en general, en varios ámbitos como:

El Texto Constitucional vigente, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2.012) Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2.006), Ley del Seguro Social y su Reglamento (2.012), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2.005) y Reglamento Parcial, Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (2.007), Ley de Protección y Promoción de la Lactancia (2.007) y Resolución Conjunta de los Ministerios del Trabajo, Seguridad Social y Ministerio de Salud (2.006), Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer -LIOM (2.007), Ley Orgánica Para la Protección Niños, Niñas y adolescentes (2.007), Ley para las Personas con Discapacidad (2.007), Código Civil (1.982), Ley del Sistema de Cuidados para la Vida (2,021).

Destacan, en este andamiaje jurídico la trilogía de la responsabilidad entre el Estado, la familia y la sociedad. Se colige, de las normativas citadas insertos sistemas de cuidado en protección de la población y de la familia en general; sin embargo, solo son un catálogo de derechos- los mismos no son operativos sino en un porcentaje muy bajo; por la ausencia de políticas públicas eficaces y eficientes. Esta normativa también, es aplicada a las trabajadoras residenciales; no obstante, estas tienen una Ley especial que las rige que es el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Especial para la Dignificación de trabajadoras y Trabajadores Residenciales (2011).

En principio, es importante señalar que en la extinguida Ley Orgánica del Trabajo - LOT del año 1991, la visión del Legislador en cuanto a derechos de la conserje, hoy, llamado trabajadora residencial fue muy escasa; por ejemplo:

- No tenía utilidades laborales, solo el aguinaldo de fin de año;

- La vivienda destinada a la consejería, se consideraba parte del salario;

- No era considerada una habitante más- al igual, que su familia en el condominio para el cual laboraba; de modo que no le era permitido el uso de ninguna área común (la piscina, el parque, un puesto de estacionamiento); esta Ley, tuvo una regulación muy exigua, que permitió desafueros, abusos, limitaciones, humillaciones a quien fungía como conserje y a su familia, su jornada laboral por lo general era de quince (15) horas. Cabe destacar, que este puesto de trabajo, siempre ha sido realizado mayoritariamente por mujeres, también, siendo víctimas de acoso.

De singular importancia, es entender las razones que se esgrimieron para la creación de esta normativa: de seguidas, una parte de la exposición de motivos del Decreto Ley con Rango, Valor y Fuerza de Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales (2011), establece:

... el reclamo de este sector frente a la inconstitucionalidad del marco jurídico regulatorio del oficio de conserjes, establecido en el Título V, Capítulo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo, que colide con disposiciones fundamentales de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela aprobada en referendo popular el 15 de diciembre de 1.999. Siendo este marco legal que ha favorecido el desarrollo en la sociedad venezolana de prácticas contemporáneas similares a la esclavitud, que si bien se encuentra formalmente abolida, encuentra un campo fértil para germinar en el campo de las relaciones de explotación capitalistas; y, es por ello que si bien pueden encontrarse excepcionalmente personas con este oficio a quienes se les garantizan plenamente sus derechos como trabajador o trabajadora, como mujer y como habitante de una comunidad; en la mayoría de los casos nos encontramos con situaciones graves de violación a sus derechos, como el sometimiento a jornadas de trabajo diarias mayores a las 8 horas, no pago de salarios o pagos mensuales menores al salario mínimo, prohibiciones de salir embarazada, discriminación a sus hijos e hijas con la prohibición de acceso a las áreas comunes del edificio, suspensión ilegal de servicios, desalojos arbitrarios, entre otras violaciones de derechos humanos garantizados por la Constitución de la República...se requiere una regulación jurídica especial para la dignificación de las personas que desarrollan este oficio con rasgos muy particulares generados

a partir de la residencia del trabajador o trabajadora y sus familiares en la comunidad donde presta sus servicios... Estas situaciones resultan inconcebibles y requieren una acción inmediata y enérgica del Estado Democrático, Social de Derecho y de Justicia...

El Decreto Ley, que regula las relaciones laborales de las trabajadoras residenciales, trajo un cambio significativo en las relaciones de trabajo de las trabajadoras de condominios; favoreciendo a estas trabajadoras- particularmente, signado por mujeres. De modo que establece una protección importante a este sector compuesto por mujeres mayoritariamente; protección integrada por una gama de derechos:

- **Derechos Laborales:** El cumplimiento de una jornada de trabajo, consistente en jornada diurna y fines de semana libres. En ningún caso, el Plan de Trabajo podrá realizarse en horarios que contravenga la jornada diurna ni los fines de semana. No podrá obligarse al trabajador (a) trabajar horas extras; si el trabajador o trabajadora voluntariamente opte por trabajarlas deberán pagarse conforme a las previsiones establecidas en la legislación laboral.
 - Jornada de ocho (8) horas diarias con un plan de trabajo diseñado de mutuo acuerdo entre el trabajador (a) con el patrono, sin menoscabo de los derechos del trabajador (a).
 - El salario de los trabajadores residenciales no podrá ser inferior al salario mínimo nacional, el cual debe ser pagado de forma quincenal. Pudiendo establecer entre las partes mejores condiciones laborales y salariales. El trabajador está obligado a entregar al trabajador (a) residencial un recibo de pago conforme a las previsiones establecidas en la legislación laboral.
- **Seguridad Social:**

El patrono tendrá la obligación con la trabajadora residencial de cumplir con los pagos, retenciones, cotizaciones, salud, seguridad social.

- **Prohibición de Labores peligrosas:**

En ningún caso las labores de los trabajadores y las trabajadoras residenciales pueden representar algún grado de peligrosidad. En dichos casos, el patrono está obligado a contratar al personal calificado para el desarrollo de tales labores.

- **Enfermedades no Ocupacionales:**

En caso de enfermedades o accidentes no ocupacionales o embarazo, el patrono debe garantizar al trabajador o trabajadora residencial el disfrute de los derechos que como trabajador o trabajadora le corresponden.

- **Enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo:**

El patrono debe cumplir con las obligaciones derivadas de las enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo ocasionados en el desempeño de las actividades de la trabajadora residencial, en los términos y condiciones que previstos en la legislación que rige la materia de salud y seguridad laborales.

- **Proceso de formación y estudio:**

Los trabajadores y trabajadoras residenciales tienen derecho a ser parte de programas de formación permanente que les permitan un mejor desempeño en sus actividades en concordancia con las normativas sobre seguridad y medio ambiente; a tal efecto, el patrono y el Estado promoverán y facilitarán el proceso de formación, acordando modificaciones al horario de trabajo, incentivos como becas y ayudantías

- **Del espacio de habitación del trabajador o trabajadora residencial:**

La vivienda que corresponda a la trabajadora residencial, será destinada únicamente para habitación, con ocasión de la relación laboral. La vivienda de la trabajadora residencial debe tener las mismas condiciones de habitabilidad que el resto de viviendas multifamiliares que componen el inmueble, a objeto de garantizar los derechos de higiene, privacidad, comodidad, dignidad y salubridad que como

habitante del inmueble le corresponden. Vivirá, con su núcleo familiar, el cual tiene derecho a usar y disfrutar cualquiera de las instalaciones públicas de áreas comunes del inmueble como; ascensores parque, piscina, gimnasio, estacionamiento, sin ninguna exclusión ni discriminación; es decir, a los servicios que tenga acceso toda la comunidad en igualdad de condiciones.

Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa, el trabajador o trabajadora residencial, no implica la desocupación inmediata del inmueble; para la desocupación de la vivienda, se deberán cumplir los plazos previstos en el Decreto Ley, que es de un plazo mínimo tres (3) meses para la desocupación del inmueble, contados a partir de la fecha en que se hayan pagado los pasivos laborales y demás deudas que existieren al momento de la culminación de la relación laboral; en caso de conflicto sobre el plazo en la ejecución concreta de la desocupación, deberá recurrirse en primera instancia a procesos de mediación y agotando las vías administrativas, antes de recurrir a las instancias judiciales con competencia en la materia. En ningún caso podrá realizarse desalojo forzoso y arbitrario.

- Garantía de los servicios públicos:

El patrono debe garantizar que la vivienda asignada al trabajador o trabajadora residencial tenga acceso a los servicios públicos básicos en las mismas condiciones que el resto de las viviendas que componen el inmueble. El pago de los servicios de agua, gas, electricidad; así, como la renta básica del servicio de telefonía fija, con los cuales esté dotada la vivienda del trabajador o trabajadora residencial, correrá por cuenta del patrono. Igualmente, el patrono debe garantizar el pago de los pasivos laborales y todos los conceptos laborales derivados de la relación laboral de acuerdo a la legislación laboral, tendrá derecho a seguir ocupando la vivienda que se le ha asignado con ocasión de su trabajo, hasta que se haga efectivo el pago correspondiente de los pasivos laborales.

Precisando, sobre las normativas aludidas, se puede colegir que la derogada Ley Orgánica del Trabajo, que reguló la figura de las conserjes como trabajadoras en condominios, no fue amparada ni siquiera en un mínimo, fue exigua, escasa

insuficiente, en la protección de estas trabajadoras; puede afirmarse, que es la propia Ley Orgánica del Trabajo de 1.991(hoy derogada) que sentó invisibilizar este puesto de trabajo; que, fue mayoritariamente realizado por mujeres que no tenían derechos o estaban por debajo del mínimo. En cambio, la normativa, contenida en el Decreto Ley con Rango, Valor y Fuerza de Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales (2.011), estructurada bajo la noción del Ius Naturalismo, diseñó una nueva forma de relaciones laborales, en el trabajo residencial, con contenidos de cuidado para los trabajadores o trabajadoras residenciales en el goce y disfrute de sus derechos laborales, sin discriminación, so pena de ser sancionado el patrono que menoscabe los derechos consagrados en el Decreto Ley con Rango, Valor y Fuerza de Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales.

Son diversas las normativas en Venezuela que establecen distintas formas de cuidado a la población en sus diferentes facetas- trabajadores en general; también, son aplicables a los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales; además, de los derechos y beneficios contenidos en el Decreto Ley de Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales.

En plena correspondencia con el postulado previsto en el artículo 3 Constitucional:

El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad, bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos constitucionalmente.

Este Decreto Ley responde a la necesidad de integración y respeto a la dignidad humana, al establecer servicios de cuidado y protección de las trabajadoras residenciales.

Reflexiones

Son variados los desafíos que tiene el Estado como ente regulador y obligado a velar por el interés general; sobre todo, ante los cambios sociales, económicos, demográficos, debe diseñar políticas que abrace cada vez a más gente para procurar calidad de vida y bienestar social que conlleve alcanzar niveles de autonomía, bienestar e integración social con el acompañamiento de la sociedad en general. Como ciudadanos, miembros de la sociedad o simplemente como vecinos de una comunidad, desde nuestros espacios debemos promover el goce y ejercicio de las garantías, los derechos y los deberes de las personas; no, más discriminación.

El Decreto Ley con Rango, Valor y Fuerza de Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras Residenciales (2.011), estructurada bajo la noción del Ius Naturalismo, diseñó una nueva forma de relaciones laborales en el trabajo residencial, con contenidos de cuidado para las trabajadoras residenciales en el goce y disfrute de sus derechos laborales, sin discriminación, so pena de ser sancionado el patrono que lo realice. Esta normativa es una referencia positiva, una buena iniciativa para mejorar otros ámbitos laborales; hoy, podemos mirar con lentes de justicia, equidad, no discriminación, pluralidad de relaciones en la comunidad y visibilizar la importancia de este puesto de trabajo; aunque, hay tareas pendientes por cumplir en este ámbito.

Referencias

Batthyány. Karina. Publicación de la Organización de Naciones Unidas (ONU). 2,015

Delgado de Smith. Yamile (2.022). La Enfermería, las Mujeres y la Importancia del Cuidado Humano de la Salud. redargentina.com

Rodríguez. Corina. (2.007) La Organización del Cuidado de niños, niñas en Argentina y Uruguay. Ponencia presentada en la X Conferencia Regional de la Mujer. Del 06 al 09 de agosto de 2.007. Quito- Ecuador. Web, pdf

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria No 36.860.30.12. 1999. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo. 19 de junio de 1997. Gaceta Extraordinaria 5152. Caracas

Decreto Con Rango Valor y fuerza de Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales. Gaceta Oficial No 6.009 Extraordinario de fecha 17.12.2010

Ley del Sistema de Cuidados para la Vida. Gaceta Oficial No 6.665. Extraordinario. Caracas 11.11.2021

Sobre las autoras

Judith Useche es Abogado, Especialista en Derecho Administrativo de la Universidad Católica Andrés Bello; Especialista en Derecho Tributario de la Universidad de Carabobo. Docente Titular de la cátedra Derecho Público de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Coordinadora de la Línea de Investigación "Transfiguración de los Sistemas Axiológicos y Construcción para la Ciudadanía". Doctorando en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo. Miembro del Centro de Investigación en Sociedad, Economía y Transcomplejidad (CISSET), FaCES, UC. Investigadora del Instituto de Derecho Comparado, UC.

juseche1989@gmail.com

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7159-8888>

Ángela Cadavid es Abogado, Magíster en Derecho Penal y Criminología, Especialista en Derecho Mercantil, Doctora en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo, Docente Asociada, además es Jefa de la Cátedra de Legislación Económica de la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Miembro activo del Grupo de Investigación Nueva Economía y Sociedad (GINES).

angelacadaviduc@gmail.com

Protección a la Maternidad en el trabajo. Mirada a la legislación laboral venezolana

Nuvia Pernia Hoyo

Universidad de Carabobo, Venezuela

Problema/Introducción

Por múltiples razones, la mujer se ha visto en la necesidad de laborar, y al hacerlo se hace sujeto de protección legal, con una firme tutela legislativa, cuyo único propósito es procurar garantizar a la mujer condiciones especiales de trabajo en caso de maternidad, tales como: evitando el trabajo en condiciones insalubres, peligrosas para su vida y la del bebé, que coadyuven a la protección de esa condición especial. Al respecto, Sainz Muñoz (2007) es del criterio que:

-Se debe- tomar en consideración el triple rol que asumen las mujeres cuando están inmersas en una relación laboral. En este orden de ideas la protección a la mujer trabajadora en estado de gravidez, significa tutelar una garantía que involucra tres orientaciones fundamentales a saber: el rol de la mujer que, para subsistir, generar recursos para su familia y dependientes, tiene que salir a competir en el mercado de trabajo (...) –ejerciendo de manera simultánea y concurrente uno de los roles indispensables para la continuación de la especie humana, como es la procreación. Adicionalmente sobreviene otro rol como es el periodo de gestación, el alumbramiento y el parto de la trabajadora (p. 585-586).

El interés del presente trabajo es la protección a la maternidad en el trabajo bajo relación de dependencia, con una mirada a la legislación laboral venezolana. A partir de eso, puede decirse que la investigación desarrollada es un estudio de nivel descriptivo, con base documental, en el paradigma cuantitativo, para recabar la información se utilizó la técnica de revisión documental, realizando un chequeo exhaustivo del marco regulatorio venezolano en la materia, así como fuentes bibliográficas y digitales nacionales, con el fin de soportar teóricamente la investigación, para procurar la mejor comprensión de la protección que otorga la legislación patria a la institución de la maternidad.

En ese sentido, a decir de Guédez, A. (2016:524) “la incorporación de la mujer al mercado laboral desde sus inicios sorteó obstáculos, entre ellos, las normas de derecho del trabajo consolidadas alrededor del hombre como protagonista del sector industrial.” El Estado por su parte, debe reconocer a la mujer como sujeto de las relaciones de trabajo, centrandolo en la exclusiva capacidad de gestar. De manera que, la más tradicional protección a la mujer trabajadora, se equipara a la protección del estado de gravidez y la garantía de permanencia en el empleo durante el embarazo. La incorporación al mercado de trabajo y la natural evolución de la familia da lugar a la doble jornada femenina, que no es más la expectativa social de que la mujer atienda el cuidado del hogar y los hijos, sin menoscabo de que ejecute labores bajo relación de dependencia. A pesar del tiempo transcurrido desde que la mujer adquirió la condición de trabajador, aún no se le valora y pondera como productor de riquezas. Actualmente, existen movimientos orientados a la búsqueda de nuevas alternativas de protección a la mujer trabajadora, que pasan por un cambio de la consciencia social acerca de la necesidad de contar con medidas que permitan conciliar la vida laboral y familiar y, la corresponsabilidad de los hombres en la atención de labores tradicionalmente atribuidas a la mujer.

En la presente investigación se abordan diversas leyes nacionales, tales como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS), la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (LOPNNA), la Ley de Protección a la Familia, la Maternidad y la Paternidad (LPFMP), la Ley del Seguro Social, la Ley de Igualdad de Oportunidades para la mujer, la Ley para la Promoción de la Lactancia Materna, entre otras.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), asevera:

La constitución de una familia es un objetivo muypreciado por muchos trabajadores. Sin embargo, el embarazo y la maternidad son épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias. Las embarazadas y las madres en

período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para ocuparse de los recién nacidos. Por otra parte, cuando trabajan, las embarazadas y las mujeres que se encuentran en período de lactancia también necesitan una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad. Esa protección no solo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia. La preservación de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia, así como la protección contra la discriminación laboral son condiciones esenciales para la consecución de una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo y para permitir que los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad económica [Documento en línea].

Al respecto, el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED), específicamente el Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad Oficina Internacional del Trabajo (OIT, s/f), recomienda la protección a la maternidad, para ello se debe velar por el bienestar de la madre y el recién nacido; facilitar que las mujeres concilien satisfactoriamente su función reproductiva y su función productiva; prevenir la desigualdad de trato en el trabajo a causa de su función reproductiva; y promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres [Documento en línea].

En la Declaración de Filadelfia (1944) relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su aparte III, literal h, se instituye la obligación de proteger la infancia en la maternidad, lo que es confirmado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General (1948), en su artículo 25, numeral 2, señalando además que tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Desde esa visión se puede considerar lo dispuesto en el artículo 31, literal “c” de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, la cual

dispone: “se debe procurar los medios de subsistencia en caso de cesación o interrupción de la actividad profesional como consecuencia de la maternidad.”

Por su parte, Venezuela ha suscrito un par de Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a la protección a la maternidad, estos son: el Convenio 3 y el Convenio 103, sin embargo, puede destacarse que existe un Convenio de la misma OIT, que regula la materia, más reciente, el 103, que no ha sido ratificado por el Estado venezolano.

Eso conduce a considerar el embarazo como una condición natural de la mujer y como tal no puede ser motivo de discriminación, de manera que, para alcanzar una verdadera equidad de género, donde exista igualdad de condiciones para todas las personas, se debe asegurar la mayor atención a la maternidad. (Rivas, M. y Castellanos H., 2017:s/p), es así como los derechos de las mujeres y madres trabajadoras derivan del derecho de igualdad garantizado en la legislación venezolana, que además debe ser considerado como un hecho singular de perpetuidad de la humanidad, que trae consigo derechos y obligaciones.

Maternidad en la legislación laboral venezolana

En ese sentido, García Vara (2012:519) sostiene “la protección de la familia y de modo especial la mujer en estado de gravidez, ha sido una de las preocupaciones constantes en todos los ordenamientos jurídicos, a todos los niveles”, Venezuela no es la excepción, por lo que, resulta oportuno citar el artículo 75 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en lo sucesivo CRBV, a saber:

El Estado protegerá a las familias como asociación natural de la sociedad y como el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas. Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes, la solidaridad, el esfuerzo común, la comprensión mutua y el respeto recíproco entre sus integrantes. El Estado garantizará protección a la madre, al padre o a quienes ejerzan la jefatura de la familia.

Asimismo, el artículo 330 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), complementa la garantía constitucional estatuye que “los procesos de educación y trabajo se orientaran a la creación de las condiciones materiales, sociales y culturales requeridas para el desarrollo integral de la familia y su comunidad.” Continuando con las garantías constitucionales, el artículo 76 de la CRBV dispone:

La maternidad y la paternidad son protegidas integralmente, sea cual fuere el estado civil de la madre o del padre.
Las parejas tienen derecho a decidir libre y responsablemente el número de hijos que deseen concebir (...).
El Estado garantizará asistencia y protección integral a la maternidad, en general a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, el parto y el puerperio (...).

Nótese que la protección debe ser integral, sin importar si los hijos son o no fruto del matrimonio, o inclusive sin limitar el número de hijos, la CRBV garantiza por igual, tanto para hombres como para mujeres, el ejercicio de la paternidad o maternidad, respectivamente, sin hacer distinciones o discriminaciones que obedezcan a sexo, estado civil, raza, religión, creencia, condición social, entre otros. Cabe destacar que, el Estado debe desarrollar programas dirigidos a garantizar asistencia y protección integral a la maternidad, de conformidad con la Carta Magna (artículo 18 de la Ley de Protección a la Familia, la Maternidad y la Paternidad, LPFMP).

Por su parte, la Ley Orgánica de Protección al Niño, Niña y Adolescente (LOPNNA) en su artículo 44 dispone la Protección de la Maternidad, a saber:

El Estado debe proteger la maternidad. A tal efecto, debe garantizar a todas las mujeres servicios y programas de atención, gratuitos y de la más alta calidad, durante el embarazo, el parto y la fase post natal. Adicionalmente, debe asegurar programas de atención dirigidos específicamente a la orientación y protección del vínculo materno-filial de todas las niñas y adolescentes embarazadas o madres.

En correspondencia a lo expuesto, el legislador venezolano establece la protección a la maternidad en el Título VI de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), desde el artículo 330 al 337. Así las cosas, se cita el artículo

331 de la mencionada ley para dar apertura legal a la protección de la institución en estudio:

En el proceso social de trabajo y desde cada entidad de trabajo, se protegerá la maternidad y se apoyará a los padres y las madres en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas.

En ese sentido, cada centro de trabajo debe procurar proteger la maternidad, apoyando a las progenitoras en esa tarea. Sobre la base de las consideraciones anteriores, el artículo 332 eiusdem, estatuye la prohibición de exigir examen médico a la mujer que se postule para ocupar alguna vacante, así como a exigir de manera invasiva certificaciones médicas relativos a la maternidad. Además, el artículo 99 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT, 2006) dispone la discriminación pre contractual, es decir, quien optare a un empleo se considerare discriminada por razón de su embarazo, podrá ejercer la acción de amparo constitucional para obtener la restitución de la situación jurídica infringida, a tenor de lo dispuesto en el artículo 15 del precitado Reglamento, el espíritu, propósito y razón de tales regulaciones es evitar que el embarazo funde una causa de discriminación para la candidata al puesto de trabajo. En ese sentido, la Oficina Internacional del Trabajo (2010:67) asevera: “las medidas destinadas a salvaguardar el empleo de las trabajadoras embarazadas y a combatir la discriminación basada en la maternidad forman parte integrante de la protección de la maternidad.”

A partir de ese marco legal, puede decirse también que el artículo 346 de la LOTTT establece la no discriminación por razones de embarazo, por lo que no podrá establecerse diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de las o los demás que ejecuten un trabajo igual en la misma entidad de trabajo.

Por otra parte, el artículo 333 de la LOTTT, establece las actividades prohibidas por razones de embarazo, disponiendo que la trabajadora embarazada estará exenta de realizar cualquier tipo de tarea o actividad que pueda poner en peligro su vida y la de su hijo o hija en proceso de gestación.

Protección a la maternidad en el trabajo. Mirada a la legislación venezolana

Conforme a lo expuesto, es necesario citar el artículo 12, numeral 3 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007), “se entiende por condiciones inseguras e insalubres, entre otras, todas aquellas condiciones en las cuales el patrono: (...) no asegure protección a la maternidad.” Al mismo tiempo la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) estatuye como derecho de los trabajadores en su artículo 53, numeral 5, lo siguiente:

Rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo cuando, basándose en su formación y experiencia, tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para su vida sin que esto pueda ser considerado como abandono de trabajo. El trabajador o trabajadora comunicará al delegado o delegada de prevención y al supervisor inmediato de la situación planteada. Se reanudará la actividad cuando el Comité de Seguridad y Salud Laboral lo determine. En estos casos no se suspenderá la relación de trabajo y el empleador o empleadora continuará cancelando el salario correspondiente y computará el tiempo que dure la interrupción a la antigüedad del trabajador o de la trabajadora.

En correspondencia a lo expuesto la misma LOTTT en su artículo 79, en los supuestos de abandono de trabajo, específicamente en el literal “b” dispone: “No se considerará abandono del trabajo, la negativa del trabajador o trabajadora a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud.” Por su parte el artículo 14 del Reglamento LOPCYMAT, extiende el lapso en que la trabajadora puede negarse a realizar actividades que le afecten su salud:

La mujer trabajadora durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto tiene derecho a no realizar tareas que pongan en riesgo su vida, salud o seguridad en el trabajo o la de su hijo o hija, sin que ello implique un menoscabo de sus condiciones de trabajo.

En caso de darse infracciones a las disposiciones legales protectoras de la maternidad y/o la familia se impondrá al patrono multas (artículo 534 de la LOTTT en concordancia con el artículo 120 LOPCYMAT), manteniendo además las sanciones pecuniarias por violación a los supuestos legales en materia de salud o seguridad en el

trabajo de la mujer en estado de gravidez, el órgano administrativo del trabajo competente para ello el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), dejando a salvo las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias derivadas del supuesto legal en comentario. Al respecto, Rivas M. y Castellanos H. (2017:5) aseveran: “La legislación venezolana ha sido enfática en promover la erradicación de este tipo de conductas por parte del patrono o patrona, a través de la imposición de sanciones pecuniarias y en algunos casos de carácter penal.”

Consustanciados con los planteamientos precedentes, el artículo 334 de la LOTTT, ordena la necesidad de traslado para proteger el embarazo, es decir, la trabajadora embarazada deberá ser trasladada de su lugar de trabajo a otro sitio cuando se presuma que las condiciones de trabajo puedan afectar el desarrollo normal del embarazo, pongan en riesgo la vida y/o la salud del niño, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo.

Sobre la base del planteamiento central, la maternidad tiene protección legal especial, pues, la trabajadora en estado de gravidez, gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto (artículo 335 y 420, numeral 1 de la LOTTT). Asimismo, el artículo 15 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la mujer (LOPM, 1999) prohíbe de manera taxativa el despido, las presiones o el menoscabo de los derechos de las trabajadoras en virtud de su embarazo. De igual manera, la protección especial de inamovilidad también se aplicará a la trabajadora durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niñas o niños menores de tres años (Artículo 335 LOTTT) y a las trabajadoras con hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo (artículo 335, 347 y 420, numeral 4 de la LOTTT), en este último supuesto, debe destacarse el hecho de que la duración de la protección es por tiempo indeterminada.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, la trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto

Protección a la maternidad en el trabajo. Mirada a la legislación venezolana

y veinte semanas después (pre natal y post natal, respectivamente), o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad, que según dictamen médico le impida trabajar; o cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, en ese caso, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida (artículo 337 LOTTT), inclusive puede darse el caso que la trabajadora acumule los descansos pre y postnatal, a saber:

Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal. Los descansos de maternidad son irrenunciables (Artículo 338 LOTTT).

En estos casos, conservará su derecho al trabajo y al pago de su salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa que rige la Seguridad Social (Artículo 336 LOTTT). Cabe agregar que, la trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño o niña menor de tres años, tendrá derecho a un descanso de maternidad remunerado, durante un período de veintiséis semanas contadas a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar (Artículo 340 LOTTT).

Existe una desprotección pecuniaria por parte de la legislación patria en cabeza del empleador, permitida en el artículo 72, literal “c” de la LOTTT, el cual establece como una de las causas de suspensión de la relación de trabajo la licencia de maternidad, y en el artículo 73 de la misma ley, en concordancia con el artículo 34 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT, 2006), se estatuye que uno de los efectos para la trabajadora es la no prestación del servicio, y para el empleador el impago del salario, en consecuencia, y considerando lo dispuesto en el artículo 336 de la LOTTT, esas 6 semanas antes del parto y esas 20 semanas de reposo después del alumbramiento, el empleador no está en la obligación de pagar salario, en virtud de que la trabajadora no va a laborar debido a su licencia, la cual es además irrenunciable.

No obstante, las trabajadoras tienen derecho a la prestación médica que se requiera con ocasión de su maternidad por parte del sistema de seguridad social y a una indemnización diaria, durante los permisos de maternidad establecidos legalmente, según los artículos 17 y 18 numeral 9 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS, 2012), el artículo 11 de la Ley del Seguro Social (LSS), en concordancia con el así como el artículo 9 de la Ley de Protección a la Familia, la Maternidad y la Paternidad, es decir, tales licencias han de ser garantizadas por el sistema de seguridad social; sin embargo, llama la atención lo dispuesto en el artículo 143 del Reforma Parcial del Reglamento General de la Ley del Seguro Social (RGSS, 2012), el cual dispone que la licencia por maternidad genera unas indemnizaciones diarias 6 semanas antes (pre natal) y 6 semanas después (puerperio), lo que hace ruido, ya que el periodo post natal es de 20 semanas, ¿quiere eso decir que el sistema asume solo 6 semanas del post natal?, ¿qué pasará las otras 14 semanas?, si se considera que es una causal de suspensión de la relación de trabajo y el empleador no asume el pago del salario, como ya se dijo.

En términos de hecho debe destacarse que los tal supuesto legal no se cumple de hecho, pues la trabajadora que acude al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) no recibe prestación dineraria del instituto por las licencias de maternidad, antes, por el contrario, la prestación dineraria por maternidad es trasladada por el IVSS al empleador, quien de asumirla le es considerado un crédito de la factura mensual que emite el Instituto.

Así las cosas, si el empleador se niega a asumir tal pago, queda desprotegida la mujer trabajadora y su hijo recién nacido, por esa contingencia, pues como ya se dijo, el empleador no está obligado legalmente a pagar salario ni el Estado le hace entrega de las indemnizaciones diarias a las que hay lugar, lo que es violatorio de la garantía constitucional de protección a la maternidad al no proporcionar medios de subsistencia a la mujer trabajadora, separada de su empleo por 26 semanas aproximadamente, debido a su licencia prenatal y postnatal.

Por otra parte, cuando la trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de maternidad o del descanso postnatal, las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono, estará obligado u obligada a concedérselas (Artículo 341 LOTTT). Además, se debe garantizar a la trabajadora que al regresar de la licencia pre natal y post natal lo hará en las mismas condiciones antes de su salida por estos conceptos, esto en concordancia con el artículo 74 de la LOTTT. Considerando, además, los períodos pre y postnatal y el permiso por adopción computables a los efectos de determinar la antigüedad de las trabajadoras en la entidad de trabajo (Artículo 342 LOTTT).

Una vez reincorporada a sus labores la trabajadora y no habiendo Centro de Educación Inicial con sala de lactancia, según lo dispone los artículos 343 y 344 de la LOTTT, la trabajadora tendrá derecho a dos descansos diarios de hora y media cada uno, para amamantar a su hijo o hija (Artículo 345 LOTTT), en ese caso, el empleador no puede disminuir el salario a la trabajadora lactante por laborar menos horas en la jornada.

Vale decir, que el permiso de la trabajadora para amamantar a su hijo por imperativo de ley, es hasta el año de edad del niño, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 de la Resolución Conjunta N° 271, del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud (2006), de fecha 22 de septiembre de 2006, publicada en Gaceta Oficial 38.528, que dispone: “Se extiende el período de lactancia a doce (12) meses contados desde la fecha del parto”, sin embargo para disfrutar de los descansos para amamantar a su hijo, después del año de vida, la madre trabajadora deberá presentar mensualmente ante el patrono un certificado de consulta de control de salud del hijo(a), expedido por un centro de salud en el cual se deje constancia de la asistencia oportuna a la consulta pediátrica del amamantamiento (artículo 3 de la precitada Resolución ministerial) y de ser el caso de la condición de salud de la madre, su hijo(a) (artículo 1, numeral 2 de la Resolución en comentario) en el cual se deje constancia del amamantamiento, ya que la Ley para la Promoción de la Lactancia Materna, sugiere alimentar al niño con pecho hasta los 2 años de edad.

En ese orden de ideas, la Ley para la Promoción de la Lactancia Materna (LPLM), estatuye en su Artículo 2, el derecho a la lactancia materna, a saber:

(...) las madres tienen derecho a amamantar a sus hijos e hijas, con el apoyo y colaboración de los padres. Los padres y demás integrantes de la familia deben alentar y brindar todo el apoyo necesario para que las madres puedan ejercer el derecho humano previsto en este artículo en beneficio de sus hijos e hijas. El Estado, con la participación solidaria de las comunidades organizadas promoverá, protegerá y apoyará la lactancia materna exclusiva a libre demanda de los niños y niñas hasta los seis meses de edad y, la lactancia materna con alimentación complementaria oportuna, adecuada; inocua y debidamente administrada hasta los dos años de edad. (...)

Al mismo tiempo el Artículo 15 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, dispone las licencias o permisos para la protección de la salud del niño o niña, a saber:

Durante el embarazo, la trabajadora gestante tiene derecho a disfrutar de un (1) día o dos (2) medios días de licencia o permiso remunerado cada mes a los fines de su atención médica. Al efecto de garantizar el cuidado y tratamiento del niño o niña durante su primer año de vida, se establece el derecho de la madre o padre incorporado al trabajo, a disfrutar de un (1) día de licencia o permiso remunerado cada mes para concurrir al centro asistencial pediátrico. Para disfrutar de los permisos o licencias previstos en este artículo, deberá presentarse mensualmente ante el patrono o patrona un certificado de consulta de control de salud, expedido por un centro de salud. Estos permisos o licencias serán pagados por el patrono o patrona como si la trabajadora o el trabajador hubiese laborado efectivamente su jornada de trabajo.

Derivado de lo planteado, la Ley del Cesta Ticket Socialista, en su Artículo 8, establece los descuentos por inasistencia:

Cuando el trabajador incumpla con su jornada de trabajo por motivos que le sean imputables, la entidad de trabajo podrá descontar, por cada jornada incumplida, la porción del beneficio de alimentación que correspondiere. Dicha porción será el cociente de dividir el monto total que le correspondería percibir al trabajador o trabajadora por concepto de beneficio

de cesta ticket socialista en el respectivo mes, entre treinta (30).

Este descuento no será aplicable si la ausencia del trabajador resulta de causas imputables a la voluntad de la entidad de trabajo, o como consecuencia de una situación de riesgo, emergencia, catástrofe o calamidad pública derivada de hechos de la naturaleza que afecten directa y personalmente al trabajador, pero no a la entidad de trabajo, impidiéndole cumplir con la prestación del servicio, así como en los supuestos de vacaciones, incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses, descanso pre y post natal y permiso o licencia de paternidad.

Por otra parte, el ya mencionado artículo 72 literal “g” de la LOTTT, dispone que el empleador puede dar permiso a la trabajadora o al trabajador para el cuidado de familiares y expresamente determina, entre otros, a los descendientes hasta el primer grado de consanguinidad, es decir, a los hijos, en caso de necesidad y por el tiempo acordado entre las partes, vale decir, que las partes de manera consensuada pueden llegar a un acuerdo respecto del tiempo de duración del beneficio.

¿Se puede despedir una mujer embarazada, con licencia de maternidad o con fuero maternal o adoptante?

En principio, debe decirse que no, no obstante, y a pesar de lo establecido en los artículos 94, 335 y 420 de la LOTTT, el artículo 422 del mismo texto jurídico en comentario le otorga la posibilidad al empleador de interponer ante el Inspector del Trabajo competente la solicitud de autorización para despedir a la trabajadora investida de fuero maternal, siempre que haya incurrido en alguna causa justificada de despido (artículo 79, eiusdem).

Algunas zonas grises respecto de la institución de la maternidad

Existen algunas situaciones de hecho, aun no legisladas, entre las que se destacan:

- a. Determinar el responsable legal del pago en periodo prenatal y postnatal (asunto ya abordado).

- b. Si se conserva o no de la inamovilidad por el embarazo cuando muere del hijo o hija.
- c. La trabajadora contratada por periodo de prueba, a tiempo determinado o en una obra determinada y sale embarazada.
- d. Pago completo o parcial de la participación en los beneficios anuales o utilidades.

Corresponsabilidad

Por su parte, los sindicatos de trabajadores están llamados a ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia (artículo 367, numeral 11 LOTTT); de la misma manera, el sindicato de empleadores debe vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger los derechos humanos de las trabajadoras, la familia, la maternidad y las normas destinadas a proteger la salud y seguridad en el trabajo (artículo 368, numeral 8 LOTTT).

De igual forma, el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, es el órgano administrativo del trabajo que debe garantizar la protección de los derechos que comprende la institución de la maternidad, en ese sentido, debe vigilar el cumplimiento de la normativa destinada a la protección de la familia, la maternidad y aplicar los correctivos necesarios para asegurar el pleno disfrute de derechos (artículo 499, numeral 10 LOTTT), pudiendo a través de las Inspectorías del Trabajo o el INPSASEL inspeccionar las entidades de trabajo dentro de su competencia o jurisdicción territorial para garantizar el cumplimiento de las normas de condiciones de trabajo, de salud y de seguridad laboral y las de protección de la familia y la maternidad (artículo 507, numeral 4 LOTTT).

¿Maternidad como contingencia en el trabajo?

El embarazo y la maternidad son épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias.

Requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para ocuparse de los recién nacidos.

En período de lactancia también necesitan una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad. igualdad en el acceso al empleo,

Protección contra la discriminación laboral son condiciones esenciales para la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo y para permitir que los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad económica.

Conclusiones • Reflexiones finales:

...el cúmulo de garantías para la mujer no debe representar una situación desfavorable para ésta, todo lo contrario, las normativas buscan garantizar que la mujer en esta situación goce de la tranquilidad emocional y económica necesaria para la buena salud de la madre y el neonato, evitando que las féminas deban decidir entre su trabajo o la maternidad. De manera que, aunque las empresas presenten dicha resistencia esta situación no proviene de la normativa como fuente principal. (Rivas, M. y Castellanos H., 2017)

Innegablemente, llevar a cabo la maternidad y trabajo de manera conjunta puede ser un tema complejo, y se considera que el momento más vulnerable económicamente si no existe convención colectiva que proteja a la trabajadora y a su recién nacido, es en las licencias de pre y post natal, toda vez que no existe un mecanismo de hecho que le garantice ingreso alguno en esos periodos. Por lo tanto, el Estado debe aplicar políticas sociales que garanticen el apoyo económico necesario y los empleadores por su parte, deben sumarse por la corresponsabilidad que supone el hecho social trabajo.

Se debe procurar la protección integral a la maternidad y a la vez promover prácticas que fomenten el respeto a la institución en estudio.

La defensa de la igualdad de derechos no implica la creación de privilegios para un grupo determinado de personas, los

cuales no serían válidos. Las diferencias de trato para la mujer que se estipulan en algunos casos, por ejemplo, en el trabajo, tienen por objeto proteger la maternidad como proceso biológico y su función social de reproducción. Los derechos a los cuidados con motivo de la maternidad no son privilegios, sino una defensa de la función de reproducción del ser humano. (Osejo, L. 2012:5)

Referencias

- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. Adopción: Río de Janeiro, Brasil, 1947. Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%2001.pdf>
- Constitución de la República Bolivariana De Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860. Diciembre 30, 1999. Corrección y reimpresión en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Extraordinaria 5.453, marzo 24, 2000.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, (Extraordinaria), 6.076, Mayo 07, 2012.
- Decreto N° 2.066 de fecha 23 de octubre de 2015, con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.773 de fecha 23 de octubre de 2015.
- Decreto N° 8.921 mediante el cual se dicta Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social. (8.921) Presidencia de la República. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, (Extraordinaria), 39.912, septiembre 20, 2007.
- García Vara, J. (2012) Sustantivo Laboral en Venezuela. Librería Jurídica Álvaro Nora.
- Guédez González, A. (2016) Protección a los derechos fundamentales de la mujer trabajadora: análisis comparativo entre Colombia y Venezuela. Revista Derecho Del Trabajo. Número 19, enero 2016. Fundación Universitas.

Protección a la maternidad en el trabajo. Mirada a la legislación venezolana

Ley de Igualdad de Oportunidades para la mujer. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5.398, octubre 26, 1999.

Ley de Protección a la Familia, la Maternidad y la Paternidad. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.773, abril 30, 2012.

Ley del Seguro Social. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 39.912, abril 30, 2012.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.236, Julio 26, 2005.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 39.912, abril 30, 2012.

Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente. Gaceta Oficial N° 6.185 del 8 de junio de 2015.

Ley para la Promoción de la Lactancia Materna. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.763, septiembre 6, 2007.

Oficina Internacional del Trabajo (2010) LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO. Examen de la legislación nacional Resultados de la Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo. Segunda Edición.

Osejo, L. (2012) La protección de las mujeres trabajadoras. Disponible:https://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/2012_08_LA_PROTECCION_DE_LAS_MUJERES TRABAJADORAS.pdf

Organización Internacional del Trabajo. Protección a la maternidad. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--es/index.htm>

Reforma Parcial del Reglamento General de la Ley del Seguro Social. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 39.912, abril 30, 2012.

Reglamento de la Ley Orgánica Del Trabajo (Decreto 4.447) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.426, Abril 28, 2006.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente De Trabajo. (2007) (Decreto 5.078). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.596. Diciembre 22, 2006.

Resolución Conjunta N° 4754 y 271, por la cual se extiende el período de lactancia al que se refiere el artículo 393 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con el artículo 100 de su Reglamento, a nueve (9) meses contados desde la fecha del parto.

Rivas, M. y Castellanos H., (2017) Alcance de la normativa que protege a la mujer en estado de gravidez en el campo laboral venezolano. Sapiencia organizacional. Disponible:[https://www.redalyc.org/journal/5530/553056621008/html/#:~:text=La%20LOTTT%20\(2012\)%20le%20otorga,ni%C3%B1os%20menores%20de%20tres%20a%C3%B1os%E2%80%9D](https://www.redalyc.org/journal/5530/553056621008/html/#:~:text=La%20LOTTT%20(2012)%20le%20otorga,ni%C3%B1os%20menores%20de%20tres%20a%C3%B1os%E2%80%9D).

Sainz Muñoz, C. (2007) La maternidad de la trabajadora en el nuevo Reglamento Parcial de la LOPCYMAT. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Librería Rincón.

Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) – Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (s/f) MATERNIDAD, PATERNIDAD Y TRABAJO. Pequeños Pasos Para Lograr Grandes Resultados. Disponible en:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438275.pdf

Sobre la autora

Nuvia Pernia Hoyo es Licenciada en Relaciones Industriales y Abogado, Magíster en Derecho del Trabajo y Doctora Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo en la Universidad de Carabobo. Profesora de la asignatura Legislación Laboral; categoría Titular, Jefe del Departamento Economía y Derecho, Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Coordinadora del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET). Acreditada como Investigadora Nacional en el Ministerio de Ciencia y Tecnología de Venezuela. Articulista y ponente nacional e internacional en las áreas de investigación: mundo del trabajo, negociación colectiva, seguridad social.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4456-2772>
npernia1@uc.edu.ve



Subtemática III

Mujer: Cuerpo e identidad

Mujeres, Cuerpos e Identidades. Tejiendo y Destejiendo la Urdimbre

*María Cristina González y Leida Montero Carballo
Universidad de Carabobo, Venezuela*

“Para ti, todo el mundo cabe en tu alcoba/ oh mujer de impureza/.....ciega máquina sorda...../ ¡oh fangosa grandeza, ignominia sublime!”

Charles Baudelaire, Las Flores del Mal.

Los cuerpos en la cultura.

No podemos hablar de cuerpo sino de cuerpos, ya que estos se expresan en diferentes niveles: psicológicos, experienciales, fenomenológicos, epistemológicos, políticos Esteban (2009). A todas luces, toda una interseccionalidad en la mirada donde el cuerpo nos invita a adentrarnos en el mundo de las representaciones y los imaginarios, en las relaciones de poder, en el análisis de los signos y los códigos, los textos y los discursos, en la interminable producción de significados dentro de un sistema de relaciones, en las diferentes formas jerárquicas de conocimiento, en los espacios intertextuales, y en las complejas articulaciones políticas que sobre el cuerpo se han sedimentado en los imaginarios.

El cuerpo es un texto, requiere de un lenguaje, de unos códigos compartidos para poder interpretar y ser interpretado Torras, (2007). El cuerpo representa los límites entre lo exterior (el mundo) y lo interior (la subjetividad). Sin lugar a equivocarnos, el cuerpo es la historia personal dentro de un contexto social y cultural. El operador de todas las prácticas e interacciones sociales que condicionan la forma de relacionarnos consigo mismo, y con los demás.

La teoría social sobre el cuerpo, ha sido considerada como un campo de estudio relativamente nuevo en las ciencias sociales. Dentro de los estudios pioneros es necesario resaltar los trabajos de Turner (1994), quien realiza interesantes análisis socio antropológicos sobre el cuerpo, señalando que los estudios sobre el tema en referencia; han discurrido de forma muy marginal existiendo una especie de historia

secreta del cuerpo. Mauss (1971), precisa que, para convertirnos en seres sociales, es absolutamente imprescindible todo un aprendizaje que gire alrededor de lo corporal. Este investigador es considerado uno de los primeros antropólogos en conformar las primeras cartografías socio antropológicas sobre el cuerpo.

Douglas (1973), inicia estudios sobre el cuerpo como cuerpo social, señalando que el cuerpo es metáfora del sistema social, vivenciándose en él las marcas de la cultura en contextos diversos. Douglas, estudia la superficie del cuerpo como la metáfora principal utilizada por el sistema social para significar reglas y límites. Señala que la superficie del cuerpo, sirve también para mostrar marcadores sociales tales como: estatus, posición familiar, filiación tribal, género, riqueza, estilo de vida. Asume el cuerpo como una metáfora social que refleja las ansiedades, y el afán de orden de una determinada sociedad, convirtiéndolo en una cuestión fundamental en los estudios antropológicos.

La antropología del siglo XX, se centra en el estudio del papel de la cultura en la constitución sociocultural del ser humano. La trascendencia del cuerpo en las culturas occidentales es de tal magnitud, que ha dado lugar a un nuevo enfoque disciplinario: la sociología del cuerpo.

La sociología del cuerpo, bebe de diversas fuentes tales como la antropología, el pensamiento post estructuralista, la crítica posmoderna, la sociología del consumo, la sociología del conocimiento científico y el feminismo.

En la actualidad hablamos de la civilización del cuerpo porque la corporeidad es uno de los rasgos de la cultura contemporánea: vivir es “asumir la condición carnal de un organismo y vivir con mayor plenitud implica, experimentar intensamente su corporeidad” (Magallón, 2004: 293).

Hablamos también del cuerpo omnipresente, un cuerpo que “se ha convertido en nuestro tiempo en el icono cultural por excelencia, predominante e incluso socialmente discriminante a causa de acuciantes exigencias formales, no siempre razonables ni éticas” (Pera, 2006: 23).

Siguiendo con esta apretada síntesis, nos detenemos en los trabajos de Le Breton (2002), quien publica una reflexión sobre el cuerpo, y nos muestra cómo ha sido el recorrido que han hecho las ciencias sociales en relación con su estudio.

La existencia es un primer término corporal. Del cuerpo nacen y se propagan las significaciones que constituyen la base de la existencia individual y colectiva. A través del cuerpo, nos apropiamos de la sustancia de la vida y la traduce hacia los demás por intermedio de los sistemas simbólicos que comparte con otros miembros de la comunidad, a través de toda una serie de rituales corporales. El cuerpo de esta manera, es un productor de sentido que le permite insertarse en un espacio social y cultural gracias a los procesos de socialización. Este proceso de socialización de lo corporal es una condición social de nuestra especie (Le Breton, 2002:7).

El recorrido que hace la sociología del cuerpo, atraviesa tres etapas según Le Breton: una sociología implícita del cuerpo que no desconoce el espesor corporal, una sociología detallista la cual proporciona sólidos elementos de análisis sobre el cuerpo, pero que no logra unirlos sistemáticamente y finalmente; una sociología específica del cuerpo donde se establecen interseccionalidades claras y precisas. “El cuerpo metaforiza lo social y lo social metaforiza el cuerpo. En el cuerpo se desdibujan simbólicamente desafíos sociales y culturales” (Le Breton, 2002, p. 73). En esta línea de pensamiento, no podemos dejar de mencionar a Pierre Bourdieu (1988), recordamos sus planteamientos sobre los habitus y la estrecha relación entre el cuerpo y la clase social. Para el autor, todo lo relacionado con la corporeidad corresponde a los habitus. El autor muestra dos vertientes para mirar el cuerpo: o lo asumimos como un fenómeno fijo o como una complejidad de significados que se producen en el adentro, en el afuera o en ambos espacios. Todo un salto cualitativo que invita a mirar al cuerpo como un bucle en permanente simbiosis: sujeto/ cuerpo/ sociedad.

Los estudios de Goffman (1985), sobre la ritualización del cuerpo y su vinculación con los estereotipos, aportan ideas claves para analizar los idiomas rituales que rigen las relaciones entre los sexos. Su trabajo sobre el estigma y la identidad social, representan interesantes reflexiones en torno al tema en cuestión. Desde una visión

filosófica fenomenológica, es obligatorio referenciar los trabajos de Merleau Ponty (1993), quien aborda el cuerpo vivido, señalando que el mundo es percibido a partir de una determinada posición de nuestros cuerpos en los espacios temporo espaciales.

Al respecto, Hall (1995), coloca sobre el tapete la discusión sobre cuerpos e identidades en permanente construcción. Precia que el cuerpo es fronterizo, se relaciona bidireccionalmente con el entorno sociocultural, lo constituye y es constituido por él. Nuestros cuerpos, están bajo la vigilancia y control de las instituciones quienes lo normalizan, disciplinándolo para hacerlo dócil, manejable según los vaivenes del poder nos referimos al control político de la corporeidad.

Por su parte, Esteban (2013), apuesta por una socio-antropología del cuerpo que tome en cuenta los discursos, las prácticas y los fenómenos de resistencia. En fin, que se contribuya a la transformación social y al empoderamiento de los subordinados, excluidos y discriminados.

Es oportuno recordar que la mirada moderna, separa al cuerpo de la mente, pues la concepción dualista de ambos separa lo simbólico de lo material García Selgás (1994). Esa herencia cartesiana en torno a la separación entre mente y cuerpo, deviene en un conflicto que impregna todo el sistema social de las sociedades modernas.

Finalmente, para comprender el cuerpo en la cultura es necesario entender el cuerpo textual, es decir, el cuerpo expresado en los discursos producidos, y cómo se relaciona con la experiencia de la corporeidad. En otras palabras, el cuerpo se manifiesta en la vida cotidiana a través de diferentes prácticas semióticas y debe ser abordado como un texto que requiere de un lenguaje, de unos códigos compartidos para poder interpretarlo y ser interpretado Torras, (2007). El cuerpo, es entendido como el operador de todas las prácticas e interacciones sociales que condiciona la forma de relacionarnos con los otros García Selgás (1994).

En las ciencias sociales, han resultado fundamentales las ideas de Michel Foucault (1982) para mirar el cuerpo desde la perspectiva del poder. Para el filósofo, el cuerpo

es el objeto sobre el que fluctúan las relaciones de poder, un cuerpo tan profundamente investido y moldeado por el poder que segrega una visión del mundo y de lo social.

Una de las nociones clave del pensamiento foucaultiano son las técnicas del yo; las cuales son prácticas y discursos relativos al cuerpo que actúan como mecanismos reguladores del individuo.

En estos tiempos postmodernos, el cuerpo es visto como un elemento maquinal, el organismo es percibido “como una colección de órganos y de funciones potencialmente sustituibles” Le Breton: (1994, 198). El resultado del desarrollo de lo que subjetivamente pueda entenderse como el cuerpo perfecto y eterno. De cualquier modo, culturalmente han sido y son los hombres quienes definen cuerpo y mujer. Aún falta camino para la autodenominación generada por las propias mujeres.

Mujeres, cuerpos e identidades.

Los diferentes feminismos como posturas críticas de la razón instrumental, se han interesado por visibilizar y desmontar las marcas ideológicas que sobre el cuerpo de las mujeres se han construido.

Todo un movimiento de denuncia y reivindicación respecto al cuerpo de las mujeres en estos tiempos de consumir para consumirnos. Bauman (2007) señala que la sociedad de consumo, transforma a los consumidores en productos consumibles, en productos negociables. De esta forma, el cuerpo se convierte en un objeto más de consumo. El consumo y la subjetivación del valor estético del cuerpo de las mujeres, ha sido uno de los grandes logros del poder. Traemos a colación la sentencia de Bauman: “Pienso luego consumo”.

Históricamente, sobre el cuerpo femenino se ha ejercido violencia simbólica y la conformación de un sistema de valores, orientados hacia la cosificación del cuerpo a la medida de la ideología patriarcal (Cruzado, 2004). Indiscutiblemente, el cuerpo de la mujer ha sido el principal espacio de opresión (Greer, 2004). Un cuerpo político manipulado por las ideologías, las religiones, la medicina, los medios de

comunicación, la industria musical, el cine, la moda, en fin un cuerpo rehén de las fantasías ajenas.

El cuerpo femenino ha sido construido como un objeto fácilmente victimizable. En palabras de Molina (2015), un cuerpo como “nuda vida”, es decir, como objeto de abyección consecuencia de una construcción social marcada por el sometimiento y por ende, un cuerpo vulnerable, insano y frágil.

En las reflexiones de Cristina Molina, El cuerpo no ha sido un tema filosófico tradicional como Dios, el alma o el mundo todo lo contrario; lo corporal ha representado un problema en la indagación de cómo se une al alma o a la conciencia o en la búsqueda de técnicas precisas y eficaces para dominarlo o dirigirlo.

Para la Iglesia, la mujer es pecado o incitación al pecado, para la filosofía, ella va a ser materia o cuerpo, aquel principio tan devaluado en el pensamiento tradicional. Para la medicina, la cura se va a centrar en su aparato reproductor y para la psiquiatría, su patología más frecuente será la “histeria”. A la medicina le ha correspondido legitimar la noción de cuerpo legítimo. Es decir, ajustar los cuerpos a los cánones impuestos bajo las regulaciones de la oferta y la demanda.

La medicina ha contribuido a patologizar la corporeidad. La solución quirúrgica se ofrece sin ninguna ética, una cirugía estética deshumanizada que no habla de los riesgos ni de efectos secundarios. Lamentablemente, el cuerpo de la mujer sigue siendo el rehén de toda una serie de fantasías que no existen en la vida real.

Mujeres, al fin y al cabo, todas iguales e intercambiables. Al no construir individualidad, a las mujeres se nos ha concedido el dudoso honor de representar identidades colectivas ya sean culturales, religiosas, étnicas o folklóricas y todo ello a través de nuestros cuerpos.

Al respecto, Agamben (1998) en relación a la nuda vida, amplía la idea indicando que el cuerpo de la mujer, se reduciría a lo corporal, marcada y decidida por la fisiología, pura vida biológica en el sentido del concepto aristotélico de “zoe”; vida que solo aspira a continuar viviendo común a todos los seres vivos De esta manera,

se entiende que las mujeres no tienen la capacidad de elegir más allá de su destino biológico, y su permanencia en el reino de “zoe” como “nuda vida” o vida del cuerpo exclusivamente. En el imaginario patriarcal, ellas solo aportan la carne, de modo que no pueden alegar ninguna narración que las preceda ni nada que las legitime: La hegemonía patriarcal ha determinado que, en el caso de las mujeres, no vayan unidas la vida y la palabra” solo vida “a palo seco” Amorós (2014).

González (2020), en franca crítica con la lógica patriarcal, enfatiza lo importante de trascender del cuerpo como alíen al cuerpo como agente. Cambiar la mirada hacia nuevos itinerarios corporales, identitarios y representacionales. El cuerpo como agente implica ver al género no como lo que somos sino como lo que hacemos. En otras palabras, generar acciones individuales y colectivas donde la corporalidad sea una dimensión intersubjetiva fundamental que guíe nuestras vidas. El cuerpo como agente es entendido, como el lugar de la vivencia, el deseo, la reflexión, la resistencia, la contestación y el cambio social en diferentes encrucijadas económicas, políticas, sexuales, estéticas e intelectuales. Itinerarios que permitan diversidad de vivencias y contextos Esteban (2004).

El cuerpo de la mujer ha estado realmente sobrecargado de simbología desde los más variados discursos en una cultura eminentemente patriarcal. Los cuerpos de las mujeres, están hablando, actuando, comunicando, expresando y materializando diferentes visiones del mundo que no siempre coinciden con lo que se dice sobre ellas. Estas cuestiones permanecen invisibles mientras no hagamos análisis más complejos que hagan aparecer las contradicciones inherentes a las mismas Esteban, (2013).

Con el ánimo de seguir con el proceso argumentativo, es necesario señalar que la violencia, el cuerpo y las mujeres, están estrechamente interrelacionados en un sistema hegemónico que reproduce las relaciones de poder y las somete entre otras cargas; a un ideal estético dominante. Las mujeres reproducen esa relación de poder en sus propios cuerpos convirtiéndose en las más exigentes y vigilantes. El mito de la belleza, por ejemplo, prescribe imágenes inflexibles y crueles desvalorizando a las

mujeres reales y recluyéndolas a los espacios de la abyección social. La eficacia del mito de la belleza, reside en la terrible presión a que son sometidas las mujeres a una vida marcada por las apariencias constriñendo su identidad, y haciéndolas vulnerables y dependientes de la aprobación de los otros/as.

El mito de la belleza, impone una nueva modalidad de represión sexual. El poder ejercido tiene un carácter represivo al reducir las al rechazo y la desvalorización cuando no se alcanza el ideal de belleza. Es necesario alcanzar el “ideal de yo” impuesto por los otros, quienes son los encargados de la sanción social. Ese imaginario ideal, es exitosamente vendido por los medios de comunicación, quienes han logrado impactar con mucho éxito en la sociedad de consumo.

Hacemos referencia a la cirugía cosmética, quien obliga a las mujeres a mantenerse en la legitimidad social, para ser aceptadas y reconocidas. La fobia a envejecer y el rechazo al destino, se convierten en fuerzas destructivas muy poderosas. No estar atentas a los mandatos es entrar en sospecha, es sufrir de lo que se conoce como la vergüenza estética. Sin lugar a equivocarnos, el siglo XXI está asociado a la fobia corporal donde querer un cuerpo perfecto, significa escapar del que se tiene, borrarlo, modificarlo, exterminarlo.

En este marco conceptual, las prácticas estéticas pueden objetivarse como un medio para mantener la dominación en una época que asiste a la hipersignificación del cuerpo de las mujeres, junto a la fragmentación de la identidad femenina. El aspecto físico, deviene en una forma de discriminación que se suma al sexo o la raza. La mayor perversión es el fracaso personal y social que experimentan las mujeres rechazadas por un cuerpo que no responde al ideal estético dominante (Venegas, 2004).

Bello pero sucio o impuro; atractivo pero peligroso; maternal pero destructivo (Rubin Suleiman, 1985). En cuanto tema de abyección, el cuerpo femenino no solo ha de despertar asco o desprecio y/o terror y su contrapartida la atracción y la erotización como fascinación de lo prohibido. Sino que a partir del primario y natural rechazo a lo abyecto; se puede justificar la agresión, la violencia y la muerte

El cuerpo es un borrador que es necesario corregir. En este siglo, la anatomía no parece ser un destino sino un accesorio más. Las mujeres están invitadas y forzadas a reconstruir sus cuerpos, a modificar su apariencia, a ocultar su envejecimiento, a conservar su forma, a mantener su potencial salud. Cuerpo capturado por el mercado para garantizar la mistificación de un cambio total; provocando la ilusión de una completa transformación que supuestamente estaría al alcance de cualquier mujer.

La mayoría de las mujeres sin percibirlo siquiera, terminan siendo espectadoras pasivas de dicha escenificación y repetidoras acríticas de los esquemas impuestos por la sociedad. Aparece así, la imagen como punto de referencia del ser, de modo que, quien no encaje con estos esquemas que son los de la moda y la publicidad; difícilmente pueden ser reconocidas como parte integrante de la sociedad. Toda una concepción del cuerpo lábil, cuerpos seriados, atrapados, cosificados, sin identidad. Planella (2006) señala la urgencia de pasar de la cosificación a la subjetivación repensando las ontologías corporales impuestas.

El cuerpo está capturado por el mercado para garantizar la mistificación de un cambio social, provocar la ilusión de una completa transformación al alcance de cualquiera. De lo que se trata, es de romper con la idea de los cuerpos seriados, proyectando el cuerpo en un escenario de fronteras cambiantes (Menéndez, 2013:620).

El culto al cuerpo en la actualidad, está fusionado con la fobia corporal, un odio hacia el cuerpo “querer un cuerpo perfecto significa querer escapar del que se tiene” (Abécassis y Bongrand, 2007: 178.)

Los cuerpos de las mujeres se evalúan a sí mismos y a otros, a partir de modelos canónicos que son el paradigma de lo normal. Lo normal, y lo patológico, son circunstanciales (definidos por los poderes). Ciertos grupos sociales se han impuesto como prioridad, la búsqueda de una identidad corporal claramente definida sobre la pretensión de conseguir una “perfectibilidad” corporal canónica según la cultura dominante. Esta actitud ha conducido a la “cultura de la modificación del cuerpo”, asumida como un proyecto colectivo. Con la democratización de estos procedimientos se ha llegado a cierta despolitización de las técnicas quirúrgicas de

embellecimiento. La cirugía aparece como una tecnología neutral, que únicamente obedece a las preferencias individuales de las personas, por lo que se impone un equívoco mensaje de igualdad que argumenta que todas las mujeres, pueden someterse a la cirugía y que todas las mujeres lo hacen por una motivación individual legítima: ser incluidas y aceptadas (Pera, 2006).

En consecuencia, las mujeres están bajo la presión de parecerse a.... para ser consideradas normales. Esta es la explicación no sólo a la cirugía estética a la que se someten a las mujeres, sino también a la creciente obsesión por la cirugía étnica, una de las especialidades que más crecimiento está experimentando dentro de la cirugía plástica. La cirugía se convierte en una opción legítima del deseo de parecer normal (Davis, 2007).

En ese sentido, Young (2000) denomina esta obsesión como “medida estética de los cuerpos”, de forma que quienes no se alinean con los mandatos; son consideradas como las otras, las que no responden a los criterios normativos. El cuerpo, se convierte en enemigo del propio cuerpo. “La ideología de la belleza tiene el poder de controlar a las mujeres, se ha apoderado de la función de sometimiento social que los mitos sobre la maternidad, la domesticidad, la castidad y la pasividad ya no pueden ejercer” (Wolf, 2015).

Cerramos esta reflexión, abordando la cuestión de la identidad cuando de mujeres y cuerpos se trata. La identidad hace referencia a las características que la persona utiliza para describirse a sí misma y diferenciarse de los demás. La identidad te dice quién eres, qué habilidades tienes, que te gusta, que es lo que no te gusta, que valores tienes y que tan lejos quieres llegar.

La identidad se refiere en términos de esencia, se asocia a mismidad característica del ser uno mismo. Esa identidad del sujeto moderno, es absolutamente cartesiana y es precisamente el sustento de la ratio moderna. Recordamos que con Descartes (2010), se produce una escisión entre cuerpo e identidad. Para el cartesianismo, el cuerpo representa un espacio donde todos los sentidos, tienen una función distractora. En tanto tal, el cuerpo no puede participar en la conformación del sujeto, y por ende de lo

identitario. El sujeto solo se concibe como entidad pensante, cognoscente y esa es su clave identitaria. Queda bien claro que la construcción identitaria, no puede consolidarse sin la multiplicidad de relaciones sociales que los seres establecen en los diferentes contextos a partir de acciones comunicativas. Una semiosis discursiva desde la mismidad y la alteridad.

Por su parte, Hall (1995) define la identidad, como un proceso de articulación, una sutura, una sobredeterminación, un trabajo discursivo, la ratificación de límites simbólicos, un proceso estratégico y posicional. Precisa que las identidades tienen que ver con la historia de cada quien, es un proceso de devenir y no de ser. Las identidades se construyen siempre dentro de la representación y no fuera de ella. Residen en lo imaginario, en lo simbólico y se consolidan dentro del discurso, nunca fuera de él.

El concepto que tenemos de nuestro cuerpo, incluida la identidad, determina las características de la sociedad en la que vivimos. La imagen corporal, el cuerpo individual y social son fundamentales en la construcción de la propia identidad de las mujeres.

A decir de Foucault (1982) en su obra: “Hermenéutica del Sujeto” reivindica el conocerse a sí mismo. Precisa que el ser se nutre de la realidad de la que participa, ya que la identidad se configura en relación con la realidad discursiva. Para Foucault, cuerpo y sexualidad es ante todo un campo de experiencia donde poder y saber, discursos y prácticas, poder-represión y poder-incitación, verdad y ética se constituyen en un dominio complejo identitario.

Por otra parte, las feministas post estructuralistas señalan la necesidad de resistir la hegemonía de las construcciones identitarias relacionadas con el cuerpo de las mujeres. Abriendo nuevos espacios de resistencia y desobediencia, voces desde nuevos lugares de enunciación enfrentando el reto de replantear nuevas identidades que fracturen los esencialismos impuestos por el discurso normativo dominante. En concordancia con estas nuevas perspectivas epistémicas, Esteban (2009) precisa que en el cuerpo están no solo la identidad y las condiciones materiales de la existencia;

Mujeres, cuerpos e identidades. Tejiendo y destejiendo la urdimbre

sino eso que llamamos la agencia, es decir, la praxis individual y colectiva. La agencia está relacionada con la soberanía. Agenciamiento de las mujeres a liberarse de la normatividad, de la sujeción, de la subordinación.

La identidad debe de ser entendida, entonces, como un concepto dinámico que se va construyendo y se va transformando constantemente en permanente interacción con el medio social (Maalouf, 1999.)

La corporeidad permite construir las relaciones con el mundo, y es la fuente donde se consolida la identidad (Entwistle, 2002). Butler (1997) ha profundizado en un nuevo paradigma, el cual alienta la existencia de diversas identidades sexuales en contra de las dicotomías restrictivas.

Mujeres, cuerpos y biopoder.

Iniciamos este aparte, focalizando el análisis en los planteamientos que sobre el cuerpo hiciera Foucault (2012). Para el filósofo, el cuerpo es el objeto sobre el que fluctúan las relaciones de poder. El bio poder se concreta en prácticas políticas y técnicas para lograr la sujeción de los cuerpos y el control poblacional.

El Biopoder se refiere a un nuevo modo de dominación que el autor sitúa en los estados modernos. Poder que subyuga a los individuos y controla la población mediante la regulación corporal a través de variadas técnicas disciplinarias.

El Bio poder invade y regula procesos vitales, una biología con carácter normativo, control y regulación a partir de la sexualidad para disciplinar los cuerpos y regular la población. De esta forma, la construcción del mito de la belleza, ha sido inscrito en el campo del bio poder por medio del saber y la práctica médica, cuya meta no ha sido otra que ajustar los cuerpos a los cánones impuestos bajo las regulaciones de la oferta y la demanda. A la medicina le ha correspondido legitimar la noción de cuerpo legítimo.

Este Biopoder invade y regula el conjunto de los procesos vitales, de tal manera que inscribe a los individuos dentro de la “especie”, invistiendo la anatomía política con una biología con carácter normativo, donde la sexualidad ha jugado un rol

fundamental en controlar y regular la vida. La era del Biopoder, se concreta en prácticas políticas y observaciones económicas técnicas todas ellas; para obtener la sujeción de los cuerpos y el control de las poblaciones.

En tanto tal, las mujeres están simbólicamente atrapadas en el panóptico, sus cuerpos sometidos a control y a la vigilancia exhaustiva, ejercida por ellas mismas y por las personas que las rodean, interiorizando la obediencia al mandato patriarcal Rodríguez, (2004)

El cuerpo entonces, está directamente inmerso en un campo político. Las relaciones operan sobre él dominándolo sometiéndolo a disciplinas o rituales; convirtiéndolo en unos objetos de saber- poder- sumisión Foucault (2005). Los órdenes disciplinarios que anulan a las mujeres, forman parte del totalitarismo ideológico del patriarcado “El panoptismo garantiza que se reproduzca la dominación y sumisión por sus efectos de poder que prolongamos nosotros mismos, ya que somos uno de sus engranajes” (Foucault, 2005: 220).

El modelo bio político de opresión de la mujer, se manifiesta en la dependencia y esclavitud de la imagen y la estética corporal. Todo un binomio producto de la violencia estética patriarcal.

Crear un cuerpo disciplinado y métodos que permitan su control, garantizan su sujeción imponiendo una relación de docilidad-utilidad (Foucault, 2005). Nos encontramos frente al cuerpo atrapado, sometido a férreos rituales en este caso: la belleza.

Sin lugar a dudas, el cuerpo se ha creado a la medida de la ideología patriarcal donde a través del manejo de los hilos del poder; se han establecido los cánones de belleza convirtiéndose al cuerpo de la mujer en espacio de opresión (Greer, 2004,).

En esta misma línea de pensamiento, Rodríguez, (2004) señala que las mujeres están simbólicamente atrapadas en el panóptico. Sus cuerpos han sido sometidos permanentemente a vigilancia y control. Ese control social no tiene otro objetivo que

crear normalizaciones, certezas, representaciones sociales a través de complejos juegos de poder.

Sossa (2011), pone sobre el tapete que existe toda una enmarañada red de mecanismos de poder mediante los cuales; una sociedad transmite mecanismos de dominación a partir de unos saberes sustentados en regímenes de verdad. Un total y aceptado funcionamiento de verdades ficticias.

El cuerpo solo se convierte en fuerza útil, cuando es a la vez cuerpo productivo y cuerpo sometido (Foucault, 2012).

Las mujeres sometidas a las torturas corporales sufren gran cantidad de riesgos de salud, muchos de esos riesgos son causantes de la muerte, toda una ingeniería corporal, que deviene en una construcción fragmentada de sí mismas.

Finalmente, en la era cibernética, la imagen del cuerpo se volatiliza y se descorporiza, en tanto que el cuerpo natural es sumido por un nuevo cuerpo social virtual que existe a través de la comunidad digital, y reside en el entorno electrónico quien se apropia de sus características. Tiempos post humanos, donde nuestros cuerpos son asumidos dentro de un nuevo cuerpo social virtual: La comunidad digital. Cuerpos híbridos, andróginos, polimorfos, maquinizados.

El cuerpo como tradicionalmente lo entendemos, es decir, como elemento determinante e identificador de nuestro ser y como elemento de contingencia, parece diluirse al establecerse cada vez una relación más próxima entre nuestros cuerpos y la tecnología, el cuerpo (lo orgánico) y la máquina (lo inorgánico). Lo que da lugar a un nuevo cuerpo, el denominado Cyborg, fusión de máquina y naturaleza que se “materializa” en un nuevo espacio subsumido por las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (Haraway, 1995.)

Referencias

Abécassis, Eliette y Bongrand, C. (2007). El corsé invisible. Ediciones Urano, Barcelona.

- Agamben, Giorgio (1998). Homo Sacer. El poder soberano y la nuda vida. Google Books, New York.
- Amorós, Celia (2014). Salomón no era sabio. Ediciones Fundamento, Madrid.
- Baudelaire, Charles (1857). Las Flores del mal. Google Play Books, New York.
- Bauman, Zygmunt (2007). Vida de Consumo. Fondo de Cultura Económica, México.
- Bourdieu, Pierre (1988). La distinción. Ediciones Taurus, Madrid.
- Butler, Judith. (1997) “Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory”; en Conboy, K.; Medina, N.; Stanbury, S. (eds.) Writing on the body. Female Embodiment and Feminist Theory. New York: Columbia University Press 401-417
- Cruzado, Ángeles (2004). “El fetichismo o la fragmentación del cuerpo femenino en el cine: Eyes Wide Shut”. En Arriaga, Mercedes et al. (eds.). Sin carne: representaciones y simulacros del cuerpo femenino. Arcibel editores, Sevilla. 44-59
- Davis, Katty (2007). El cuerpo a la carta. Estudios culturales sobre cirugía cosmética. La cifra editorial, México D.F.
- Descartes, Rene. (2010) El discurso del Método. Blogspot. Quito.
- Douglas, Mary (1973). Pureza y peligro. Editorial Siglo XXI. Madrid.
- Entwistle, Joanne (2002). El cuerpo y la moda. Una visión sociológica. Editorial Paidós, Barcelona.
- Esteban, Mary Luz (2004) Antropología del cuerpo. Género, itinerarios corporales, identidad y cambio. Ed. Bellaterra, Barcelona.
- Esteban, Mary Luz (2009). Cuerpo y políticas feministas, Ponencia presentada en las jornadas feministas. Granada, 5-7 diciembre.
- Esteban Mary Luz (2013). Antropología del Cuerpo. Género e itinerarios corporales. Ed. Bellaterra, Barcelona
- Foucault, Mitchel (1982). Hermenéutica del sujeto. Ed. Akal, España
- Foucault, M. (2005). Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión. Ed. Siglo. Madrid:

Mujeres, cuerpos e identidades. Tejiendo y destejiendo la urdimbre

- Foucault, M. (2012). El nacimiento de la Biopolítica. Ed. Akal, España
- Goffman, Erwin. (1985). La ritualización de la feminidad. Ed. Minuit, Paris.
- González, María Cristina (2020) La tiranía de la Belleza. Las eternas trampas del poder. UBA. Ediciones Redit. Venezuela
- Greer, Germaine (2004). La Mujer Completa. Ed. Kairos, Barcelona.
- Hall, Stewart (1995). ¿Quién necesita identidad? . Ed. UAB, Barcelona.
- Haraway, Donna 1995. Ciencia, cyborgs y mujeres. Ed. Cátedra, Madrid.
- Le Breton, David (1994). Antropología del cuerpo y modernidad. Press University, París.
- Le Breton, David (2002). Sociología del cuerpo. Ed. Nueva Visión, Buenos Aires.
- Maalouf, Amin (1999) Identidades Asesinas. Google Books, New York.
- Magallón, Carmen (2004). “El cuerpo. Eje y termómetro para el apoyo emocional en la concientización y el empoderamiento a mujeres en situaciones de violencia doméstica”. En Arriaga, M et al. (eds.). Sin carne: representaciones y simulacros del cuerpo femenino (pp.293-308). Arcibel editores, Sevilla.
- Mauss, Marcel (1971). Técnicas y movimientos corporales. Sociología y Antropología. Ed. Tecno, Madrid.
- Menéndez, María (2013). Biopoder y Postfeminismos: La cirugía estética en la prensa de masas. Tekno Kultura, Vol. (10), N° 3, pp. 615-642
- Merleau-Ponty, Maurice (1993) La fenomenología de la percepción. Ed. Planeta-De Agostini S.A., México.
- Molina, Cristina (2015). La construcción del cuerpo femenino como victimizable y su necesaria reconstrucción frente a la violencia machista. Investigaciones feministas, Vol. (6), pp. 69-84
- Pera, Cristóbal (2006). Pensar desde el cuerpo. Ensayo sobre la corporeidad Humana. Ed. Triacostela, Madrid.
- Planella, Jordi (2006). Cuerpo, cultura y educación. Ed. Desclée de Brouwer, Bilbao.
- Rodríguez, Cristina (2004). Vivir del aire, ausencia y presencia del cuerpo femenino en la cultura Victoriana. En Arriaga, M. (Eds). Sin carne, representaciones y simulacros del cuerpo femenino (pp. 321-336) . Arcibel Editores . Sevilla.

- Rubin Suleiman, Susan (1985): Introducción. En Rubin Suleiman ,S. The Female . Body in Western Culture, Cambridge, Massachusetts, Londres (pp. 4-12) Harvard University Press.
- Sossa, Alexis. (2011). Cuerpo, belleza física y consumo. Análisis desde Michel Foucault. Polis [Revista en línea]. Disponible en: [http:// Polis. Reveos. Org/1417](http://Polis.Reveos.Org/1417) [Consulta: 2022, Mayo 23 “]
- Torras, Mery (2007). El delito del cuerpo. De la evidencia del cuerpo al cuerpo en evidencia, En Torras, Mery. (Ed.), Cuerpo e identidad (pp.86-106). UAB, Barcelona.
- Turner, Victor (1994). Avances recientes de la teoría del cuerpo. Investigaciones Sociológicas. Madrid.
- Venegas, Mar (2004). “Cuerpo, estética y poder. ¿La conjunción del simbolismo al servicio de la sumisión? En Arriaga, Mercedes et al. (eds.). Sin carne: representaciones y simulacros del cuerpo femenino (pp 227-244). Arcibel editores. Sevilla.
- Wolf, Naomi (2015). El mito de la belleza. Ed. Emece, Barcelona.
- Young, Iris (2000). La justicia y la política de la diferencia. Ed. Cátedra. Madrid.

Sobre las autoras

María Cristina González es docente e investigadora de la Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Salud. Aragua. Acreditada como Investigadora Nacional en el Ministerio de Ciencia y Tecnología de Venezuela. Doctora en Ciencias Sociales de la Universidad Central de Venezuela. Realizó estudios de Postgrado en la Universidad de Londres. Estudios de género en el Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad Central de Venezuela y en la Facultad de Ciencias Sociales FLACSO Argentina.

mariacegonzalez60@gmail.com

Leida Montero es docente e investigadora. Licenciada en Enfermería y Doctora en Ciencias Sociales, Mención Salud y Sociedad, Profesora en la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo, núcleo La Morita.

montero.leida@gmail.com



Subtemática IV

Mujer: Nuevas miradas y retos

La Gestión por Competencias: Ruta de Formación Profesional para la Mujer en el Campo Laboral y Rural

*Magda Cejas Martínez y Mercedes Navarro Cejas
Chimborazo y Portoviejo, Ecuador*

Introducción

En la actualidad estamos en presencia de cambios significativos en el mundo del trabajo evidenciándose en la IX cumbre de las Américas Construyendo un futuro sostenible, resiliente y equitativo cuando se deja de manifiesto la valoración que tiene la mujer en diversos escenarios, siendo así propicio destacar el liderazgo como competencia clave de la mujer frente a los desafíos regionales, nacionales e internacionales incluyendo la crisis creada por la pandemia del Covid 19 y el fortalecimiento que demanda la democracia en los países.

En este sentido, el liderazgo como competencia clave en la mujer constituye un elemento transversal en su accionar y en todas sus participaciones, en particular en los espacios laborales para la toma de decisiones, dado que es preponderante para la democracia, el desarrollo sostenible y en especial de los países. Muestra de lo planteado es que los Estados en los países – en especial América Latina- tienen obligación y el compromiso con los derechos de la mujer (Agenda 2030; Cumbre de las Américas) que ha sido asumido en todos sus alcances, así entonces, los acuerdos de las distintas conferencias mundiales y regionales proponen cada vez más espacios para la mujer.

Cada espacio de la mujer en el mundo laboral se convierte en un reto lo que permite reorganizar constantemente las diversas estrategias en el marco de las funciones y gestión que le corresponde. Esto implica, que el mundo del trabajo avanza cada vez más en los espacios de la mujer donde la toma de decisiones, liderazgo, comunicación entre otras competencias forman parte de una agenda de prioridad.

El reto de las mujeres en el campo laboral es precisamente formar parte de ese capital intelectual que promueve políticas de gestión en el marco de un crecimiento productivo y organizacional en entornos cada vez más con incertidumbre, el verdadero reto es integral, formar y retener equipos de trabajo que consoliden una ventaja competitiva y no determinada por el mando de una mujer, son muchos los organismos internacionales que han destacado que la presencia de mujeres en espacios clave de toma de decisión es fundamental para que la respuesta y recuperación de las crisis en el campo productivo/laboral, sean sostenibles y no profundicen las brechas preexistentes.

En el marco de lo expuesto, cabe mencionar que los espacios que regulan la visibilidad de la mujer -Convención Interamericana sobre concesión de los derechos civiles a la mujer de la Novena Conferencia Internacional Americana de la OEA (1948); Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujeres CEDAW- (1979); Carta Democrática Interamericana. Vigésimo octavo período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA (2001); Declaración de Puerto España de la Quinta Cumbre de las Américas de la OEA (2009); Declaración de Asunción de la XXI Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno de la SEGIB (2011); Declaración de Andorra de la XXVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno de la SEGIB (2021) entre otros- dan cuenta de las manifestaciones históricas y estructurales de género que se van adquiriendo a lo largo del tiempo y en la medida que la participación de la mujer es más visible. Sin embargo, para Global Gender Gap Report (2021) otra generación de mujeres tendrá que esperar para alcanzar la paridad de género, ya que según la trayectoria actual y por los impactos diferenciados de la pandemia por covid-19, se tendrá que tomar 135,6 años para cerrar la brecha de género en todo el mundo, y 145,5 años para lograr la paridad de género en muchos de los sectores importantes de la sociedad, por ejemplo, la política.

Abordar los temas como las competencias en el desempeño laboral de la mujer profesional se hace cada vez más necesario, si bien las competencias de las mujeres en el mundo laboral son diversas y no todas poseen las mismas competencias,

cargos y ocupaciones a lo largo de la vida laboral experimentan múltiples formas de manifestarse existiendo así generalizaciones que determinan las desigualdades existentes y que indudablemente impactan en sus respectivos intereses y modo de vida. Siendo así, conviene señalar que las mujeres no pertenecen a un grupo homogéneo, por lo que se requiere reconocer la diversidad y la pluralidad que se presenta en virtud de las condiciones de origen étnico-racial- edad, orientación sexual- identidad de género, discapacidad, situación migratoria, territorialidad (rural/urbana), nivel socioeconómico, entre otras.

Siendo así el Capital Intelectual es, pues, el verdadero valor de las organizaciones laborales formado por el Capital Humano, donde se destaca conocimientos, habilidades, aptitudes y capacidad de los empleados individuales para llevar a cabo las tareas necesarias es preciso considerar el rol de la mujer en el campo laboral que desempeña, en consecuencia, las competencias. Este trabajo investigativo tiene como propósito caracterizar la gestión por competencias como ruta de formación profesional para la mujer en el campo laboral y rural

Consideraciones Generales en torno al Rol de la Mujer en el Mundo del Trabajo

Desde la década de los noventa, el Centro Internacional del Trabajo a través de sus oficinas o centros a nivel mundial, han generado estudios sistemáticos sobre las condiciones que giran en torno a la formación profesional y las competencias laborales. En este sentido, el contexto internacional ha generado informes regionales, nacionales e internacionales destacando la preponderancia de los procesos de aprendizajes, capacitación, formación y desarrollo de competencias con la única finalidad de prescribir numerosas estrategias orientadas a la valoración de las personas en su campo laboral. En este contexto, las bases que sustentan el carácter pragmático colocado a los estudios e investigaciones asociadas a la gestión de recursos humanos, cuentan fundamentalmente como pioneras la Recomendación 195 (2004) cuya base central radica en el desarrollo de la actividad formativa; la

Conferencia Internacional del Trabajo -OIT- (2007); la Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, OIT (2008); la Declaración sobre justicia social para una globalización equitativa, OIT (2008); y el Pacto Mundial para el Empleo. OIT (2009) entre otros.

Las importancias de estos documentos permiten enfatizar en el desarrollo de las competencias como proceso que facilita la mejora de la productividad, la dirección institucional, el acceso al empleo y el desempeño idóneo en las actividades laborales, lo cual implica reconocer el entorno complejo que identifica las múltiples transformaciones que han marcado los cambios tecnológicos, sociales, económicos, jurídicos, laborales, educativos que también vinculan a la mujer en el campo laboral.

El esfuerzo de los organismos internacionales es ofrecer un panorama del lugar que actualmente ocupan las mujeres y de cómo han progresado en el mundo del trabajo en los últimos veinte años, así como de la raíz de las desigualdades y la forma de abordarlas basándose en lo que funciona y en la orientación que proporcionan las normas internacionales del trabajo. (OIT, 2016)

Sin embargo, a raíz de las condiciones que se generaron por la pandemia covid 19, el mundo laboral fue un escenario volátil y de cambios repentinos tanto en el mercado global como en la internacionalización de actividades tanto pública como privadas; bajo esta mirada, y en el marco de la dirección de esta área del conocimiento que se aborda, fueron muchos los componentes que evidenciaron la importancia de generar nuevos espacios en el mundo laboral. Entre los aspectos destacados estarían: Las instituciones y las empresas están adaptándose a los cambios tan vertiginosos del mercado laboral, por lo cual combinan las condiciones que generaron el taylorismo y el fordismo, pincelan un proceso de racionalización dirigido a cubrir las exigencias presentes en el nuevo mundo laboral, es decir, la búsqueda de nuevas formas de presencia en el mercado.

a) El continuo y rápido avance de las tecnologías de información y comunicación, así como la electrónica ha permitido romper fronteras en el marco de los procesos y la competitividad.

- b) La modificación de la estructura del mercado de trabajo, ha creado la necesidad de superar la rigidez de las estructuras organizativas generando un espacio en la mujer que asume el gran desafío en diferentes roles.
- c) La configuración de nuevas formas de relaciones en las instituciones, así como la aparición de nuevos espacios profesionales y la individualización de las relaciones interpersonales dejan de manifiesto el rol de la mujer en el campo laboral.
- d) La tercerización aparece como un actor que provoca un crecimiento como consecuencia del desarrollo social, donde emergen nuevas profesiones, incrementándose con ello la especialización, la capacitación, la formación y las competencias.
- e) Los sindicatos se manifiestan con una tendencia a la operativización, al mismo tiempo una desorientación de los mismos para enfrentarse con los nuevos retos.
- f) Las nuevas técnicas organizativas y de gestión estratégica en las organizaciones han permitido la introducción de nuevos modelos gerenciales asumidos con un porcentaje importante -incluso algunos países lo regulan de la mujer en la toma de decisiones y en espacios directivos.
- g) Introducir mecanismos que garanticen una mayor formación profesional y el desarrollo de competencias como eje transversal para consolidar sus competencias en el campo profesional.

En estos abordajes la sociedad de la información, la sociedad del conocimiento y sociedad del aprendizaje se convierten en referentes asociados a la formación superior y a las competencias reflejando ideas, enfoques, tecnologías y sistemas que se entretienen para observar una compleja comunidad que contribuye a la mejora en la calidad de vida de las personas, además de convertirse en un nuevo reto en virtud de las nuevas oportunidades que trae la información, el conocimiento y el aprendizaje en el marco de la sociedad actual; además de introducir particularidades de los procesos formativos que intervienen en el desarrollo de las sociedades.

La Agenda 2030: Ruta Clave de Empoderamiento para la Mujer

Luego de más de 5 décadas continuas los organismos internacionales han puesto su mirada en el reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres y niñas a nivel mundial, existiendo obstáculos de diversos factores que impiden de una u otra forma la visibilidad de las mujeres en el mundo- Carta de las Naciones Unidas (1945), la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (1946), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer en Copenhague (1980), la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer en Nairobi (1985), la Declaración de Río (1992), la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena (1993), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995), la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo en el Cairo (1994), la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en Copenhague (1995), la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (1995), el Acuerdo aCP-CE y la Declaración del Milenio (2000) las Agendas de la Eficacia de la Ayuda de París (2005), Accra (2008) y Busán (2011), el Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en el Desarrollo (2010-2015) y más recientemente la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible (2015), Saber Hacer Para Vivir Mejor (2020) - se ha puesto de manifiesto el compromiso de la sociedad internacional para trabajar conjuntamente por la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer bajo un sólido marco legislativo e institucional aplicable en todo el mundo y sobre todo resaltar el papel de la mujer como pieza clave para el desarrollo sostenible. (Verdiales L., 2021)

Sin embargo, en la vida laboral, las mujeres siguen experimentando y evidenciando grandes vacíos y dificultades para acceder a un puesto de trabajo merecido por sus capacidades y sus competencias. Si bien a lo largo de la última década en el mundo se ha logrado visibilizar a las mujeres en el campo laboral y además el político, lo cierto es que las mejoras han sido mínimas.

Muestra de estas condiciones lo refleja el informe de las Mujeres en el Centro del Desarrollo Sostenible (2019) reflejando indicadores propicios de mencionar a continuación:

- Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en los países de América Latina y el Caribe un 38,6% de la población (241 millones de personas) no cuenta con ningún tipo de protección social.
- En cuanto a los derechos de protección, la cobertura contributiva de las y los trabajadores independientes y del trabajo doméstico remunerado alcanza solamente un 15% y un 26,6%, respectivamente.
- La participación laboral femenina está estancada en torno a un 52% (contra un 76.6% masculino).
- En 5 países que cuentan con datos (Argentina, Brasil, Ecuador, Panamá y Uruguay), las mujeres afrodescendientes representan el grupo poblacional más afectado por el desempleo del mercado laboral.
- El 78,1% de las mujeres están empleadas en sectores de baja productividad, que implica peores salarios, menor cobertura de la seguridad social y menor contacto con los sectores tecnológicos y la innovación. (OIT 2018).
- La cobertura correspondiente a las mujeres pasó, en la región, de un 36,1% a un 45,3% en el período 2005- 2015 (OIT, 2018, pág. 17).

Estos indicadores dan cuenta que no tienen oportunidades de educación, capacitación o un empleo acorde a su profesionalización, representando así un vacío en el marco de las mejoras y derechos de la Mujer.

Los esfuerzos sobre la valoración de la mujer se han visto reflejados desde las Naciones Unidas que han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en la Ciudad de México (1975); Copenhague (1980); Nairobi (1985) y Beijing (1995) siendo esta última conferencia una de las más importantes dado que

promulgó la igualdad de género. La mencionada conferencia (Beijing, 1995) fue adoptada de forma unánime por 189 países, que constituyeron un programa a favor del empoderamiento de la mujer, estableciendo una serie de objetivos estratégicos que dieron cuenta del progreso de la mujer en doce esferas relevantes de mencionar: la mujer y la pobreza, educación y capacitación de la mujer, la mujer y la salud, la violencia contra la mujer, la mujer y los conflictos armados, la mujer y la economía, la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, mecanismo institucionales para el adelanto de la mujer, los derechos humanos de la mujer, la mujer y los medios de difusión, la mujer y el medio ambiente, la niña.

Ante este preámbulo, cabe señalar que este año -2022-marca una época de acción para el logro de los propósitos establecidos en la agenda 2030 que inicia su desarrollo en el 2015 para poner fin a la pobreza y promover la paz, prosperidad y oportunidades para todos. En este sentido esta agenda Insta a adoptar un enfoque basado en políticas integradas de modo que garanticen el desarrollo económico y social, la paz y la seguridad, y la sostenibilidad medioambiental, en el marco de una agenda que dé respuesta a las aspiraciones de todos de vivir en un mundo sin miedo y sin carencias. Entre tanto, en todos los objetivos e indicadores de esta agenda la mujer está en rol de relevancia mundial.

No hay dudas, que durante décadas la desigualdad o brechas entre hombres y mujeres están presentes en los mercados laborales, en especial en oportunidades, trato, roles, puestos y resultados. Sin embargo, los esfuerzos de las mujeres para lograr una formación profesional idónea desde sus escenarios originales no se han traducido en una mejora que la posiciones en el trabajo. Se sigue concibiendo a la mujer solo para trabajos domésticos y a nivel profesional se concibe como aquella que debe estar subordinada a muchos factores entre ellos-el hombre- lo cual pone de manifiesto la vulnerabilidad existente en los estudios de la mujer. En muchas regiones del mundo, en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y – cuando lo hacen – suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad. (OIT, 2016)

Los progresos realizados para superar estos obstáculos han sido lentos, y se limitan a algunas regiones del mundo. Incluso en muchos de los países en los que la disparidad en la participación de la fuerza de trabajo y el desempleo se ha reducido, y en los que las mujeres están dejando de lado el trabajo familiar auxiliar para centrarse en el sector de los servicios, la calidad de los empleos de las mujeres sigue suscitando preocupación. El reparto desigual de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres, y entre las familias y la sociedad, es un determinante importante de las desigualdades de género en el trabajo. La agenda 2030, marca un antes y un después. Un antes donde no se direccionaba una ruta de acción para la formación de la mujer, un después porque promueve una visión compartida para acelerar las respuestas ante las grandes necesidades y desafíos a nivel mundial.

Los Recursos y las Capacidades en el campo laboral: Ruta clave en el desarrollo Profesional de la Mujer

Toda organización pública o privada debe contar con las herramientas y los recursos necesarios para garantizar su posición en el mercado; comprendiendo el alcance de “recursos” como cualquier activo tangible o intangible que está vinculado a la organización, por recursos tangibles se identifica aquellos que resultan fáciles de detectar y evaluar, siendo su principal objetivo conseguir una aplicación más eficiente de los mismos. Estos recursos se encuentran identificados en los balances de la empresa y valorados con criterios contables, haciendo referencia a los activos físicos y financieros de toda organización; importante destacar los cuatro tipos de recursos tangibles financieros, físicos, humanos y de la organización reflejados en la tabla Nro. 1

Tabla 1. Los Recursos Tangibles.

RECURSOS TANGIBLES	
Recursos Financieros	Capacidad de la empresa para pedir prestado. Capacidad de la empresa para generar fondos internos.
Recursos Físicos	Complejidad y ubicación de la planta y el equipo de una empresa. Acceso a las materias primas.
Recursos Humanos	Capacitación, experiencia, buen juicio, inteligencia, discernimiento, adaptabilidad, compromiso y lealtad de los administradores y trabajadores de una empresa.

Recursos De La Organización	La estructura formal de informes de una empresa y sus sistemas formales de planeación, control y coordinación.
------------------------------------	--

Fuente: Cejas y Porra (2009) adaptado de J.B. Barney (1991) Firm resources and sustained competitive advantage, Journal of Management. Citado por Hitt, Ireland y Hoskisson.

En cuanto a los recursos intangibles suelen ser aquellos recursos que permanecen invisibles a la información contable de la empresa, debido a la dificultad para esta establecer su valoración., no obstante se puede establecer como definición de los recursos intangibles aquellos que tienen algunas características básicas entre las cuales están los activos que se sustentan sobre la información, la información no es siempre codificable y finalmente los derechos de propiedad sobre estos recursos que no suelen estar bien definidos.

Para Sastre C. & Aguilar P., (2003) los recursos intangibles pueden ser clasificados desde diferentes criterios que pueden dar lugar a capacidades en diferencias de posición o en diferencias de regulación y habilidades así como diferencias funcionales o culturales, identificándose tres categorías: capital humano, capital estructural y capital relacional.

Los recursos intangibles pueden entonces presentar una clasificación que los diferencie entre activos humanos y no humanos, o no dependientes de las personas que a su vez pueden ser tecnológicos u organizativos, teniendo en cuenta los tecnológicos que hacen referencia a las tecnologías y a los conocimientos disponibles aplicables a procesos así como productos entre otros, en cuanto a los organizativos se identifica el prestigio y la marca comercial así como algunos de los más importantes activos de muchas empresas. Como se muestra en la tabla 2 los recursos son fuente de las capacidades de la compañía, las cuales, a su vez, son la fuente de las aptitudes centrales de la empresa, que constituyen la base de las ventajas competitivas. Los recursos intangibles, en comparación con los tangibles, son una fuente superior y más poderosa de aptitudes centrales de la empresa, que constituyen la base de las ventajas competitivas. La tabla 2 muestra la clasificación de los recursos intangibles.

Tabla.2 Los Recursos Intangibles.

RECURSOS INTANGIBLES	
Recursos Tecnológicos	Inventario de tecnología, como patentes, marcas registrados, derechos reservados y secretos comerciales. Conocimientos que se requieren para aplicarlo con éxito.
Recursos Para La Innovación	Empleados teóricos. Instalaciones para la investigación.
Reputación	Reputación ante los clientes. Nombre de marca. Percepción de la calidad del producto, su duración y confiabilidad. Reputación ante los proveedores. Para establecer interacciones y relaciones eficientes, eficaces, de apoyo y que ofrezcan beneficios mutuos.

Fuente: Adaptado por R. Hall (1992). The strategic analysis of intangible resources, strategic management journal. Citado por Hitt. Ireland. Hoskisson.

Las tablas 1 y 2 reflejan por separado la clasificación de los recursos tangibles e intangibles. A tenor de lo expuesto en este apartado la estrategia y los recursos y capacidades se considerarán de manera particular los recursos intangibles específicamente aquel al cual se denominará “talento humano” y cuya valoración es sumamente compleja. El talento humano, es considerado activos intangibles dado que incluyen la experiencia, el conocimiento, la propensión a aceptar los riesgos, la motivación, la lealtad, y la sabiduría de las personas, así como el capital social acumulado por estos.

Hacer énfasis en el estudio del talento humano constituye una ventaja competitiva, dado que esto implica la necesidad de vincularlo a un factor clave y estratégico en el marco de las organizaciones e instituciones. Esto conlleva, a interpretar que las habilidades individuales de las personas pueden ser valoradas analizando los resultados de las personas en su trabajo, su experiencia y su cualificación entendida como aquella demostración del saber y de las competencias.

En cuanto a las capacidades resulta importante indicar que se definen como aquellas habilidades que posee una empresa para coordinar sus recursos y

destinarlos al uso productivo. En este sentido, se puede señalar que el análisis correcto de las capacidades de una empresa es especialmente importante, ya que una sobrevaloración o infravaloración de las mismas puede llevar a la empresa a adaptar una estrategia inadecuada para sus circunstancias. En algunos casos el éxito empresarial no se debe a la falta de capacidades, sino más bien en no reconocerlas a tiempo y ponerlas en funcionamiento.

De igual forma ha de entenderse que las capacidades de la empresa son aquellas habilidades que la organización ha hecho suya con independencia de las personas que las ejecutan, a diferencia de las capacidades que desarrollan los individuos. Dentro de esta perspectiva, se considera que el talento humano es definido como un factor clave del éxito competitivo en las organizaciones a través del cual se consideran el núcleo principal tomando en cuenta la importancia de su formación y el desarrollo de competencias.

La formación por competencias: Mujer Profesional y Mujer Rural

En el mundo del trabajo se han incorporado nuevos factores que implican algo más que los conocimientos, habilidades y destrezas asociados con las personas con la garantía de articular un desempeño idóneo a través de la formación por competencias. En este sentido se requería evolucionar en formación por competencias de cara a las innovaciones que surgían en el mundo del trabajo y a la necesidad de mantener la competitividad y productividad. Así entonces, las demandas específicas por el sector productivo y rural a partir de los años 90 introducen diversas miradas para la mejora y desarrollo de la mujer en el mundo rural y profesional.

De esta manera los esfuerzos en materia de formación por competencia han permitido que las organizaciones e instituciones tanto pública como privada generen alternativas y propuestas de cara al fortalecimiento del aprendizaje, capacidades y en consecuencia las competencias laborales.

Son muchas las concepciones e interpretaciones que se pueden mostrar para generar la comprensión de la gestión por competencias en el marco de la formación profesional, no obstante, en términos globales las mismas pretenden mejorar el rendimiento presente y futuro de las personas, aumentando su capacidad en pro de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

En efecto para diversos autores y especialistas del tema Cejas, M., Mendoza, D., Alban, C., & Frías, E., (2020) ; Castilla, S., & Goetz M.,(2020); Jiménez, P (2018); Cejas, Chirinos y Vásquez (2017); Guzmán Duque, A. P., Oliveros Contreras, D. y Mendoza García, E. M. (2019),Gutiérrez T (2016); Tobón S., (2015); Maldonado, M., (2015) ; Llopart P. & Redondo D. (1997,);Mc Clelland (1973) entre otros la gestión por competencias es el proceso a seguir por parte de las instituciones y organizaciones para alinear las estrategias, propósitos y metas organizacionales con el talento humano y sus capacidades que la integran. En este sentido la gestión por competencias en el marco de la identificación de las mismas pretende evaluar el desempeño del talento humano que labora por cada puesto de trabajo.

De esta manera se hace necesario identificar las competencias técnicas, específicas y genéricas las mismas cuya comprensión es:

- Competencias Técnicas: los saberes o conocimientos específicos que permiten desarrollar la función o asumir las responsabilidades correspondientes a una ocupación y que es importante poseer, pueden tratarse de conocimientos teóricos o de lenguajes científicos y técnicos.
- Competencias Específicas: los “saberes hacer”, herramientas, métodos o las aptitudes que permiten desempeñar funciones o responsabilidades de un puesto de la manera que la organización espera, expresados en términos de capacidades observables.
- Competencias Genéricas: “los saberes ser” características personales (capacidades, actitudes, rasgos y comportamientos) que permiten al individuo comportarse dentro de su ocupación de la manera que la organización pide a sus empleados.

No obstante en la diversidad de información que se tienen sobre las competencias, resulta importante indicar que también están sujetas a considerarse como las competencias básicas que son aquellas que se orientan a habilidades para la lectura, escritura, comunicación oral y matemáticas, las genéricas siendo aquellas que están dadas por desempeños en diferentes sectores o actividades, por lo general en relación con el manejo de equipos y además las específicas: se refieren a las ocupaciones concretas y no transferibles fácilmente.

Así entonces, la combinación de la aplicación de conocimientos, habilidades o destrezas representan los objetivos que identifican y señalan la importancia de las competencias y el contenido del trabajo a realizar donde se expresa en el Saber, el Saber Hacer y el Saber, tratando de identificar la transmisión de los saberes y destrezas manuales, la capacidad de las personas, y la combinación de aspectos de tipo cultural, social y latitudinales.

Conviene señalar que sea mujer o hombre en ocupar un cargo las competencias laborales hacen énfasis en diversas acepciones, pero además sus alcances son multidimensionales. La tabla 3 destaca un menú de competencias que pueden determinarse bien en la mujer profesional o bien en la mujer del mundo rural.

En el caso de las mujeres profesional -sin duda alguna- el proceso de la gestión por competencias se rige generalmente por la evaluación de desempeño del cargo que ocupan, en cambio en la mujer del sector rural posiblemente sus competencias están más asociados al emprendimiento y por ende a las vías o rutas que identifican para lograr una formación profesional adecuada más aún que respondan a sus necesidades.

A propósito de la mujer rural para McCormick, (2011) hay que tomar en cuenta la existencia de tres factores que marcan una brecha en la formación de la mujer rural en primer lugar menor nivel de educación, reducción de la capacidad de ahorro y reducción del tiempo disponible para gastar en procesos inherentes a su crecimiento profesional, debido a la doble función que se espera que desempeñen en el trabajo y en el hogar como madres

Para Barreda, (2010) las experiencias de los países que han logrado un buen nivel de desarrollo con equidad social se basan en la creatividad y capacidad laboral de sus ciudadanos, ambos elementos sustentados en sistemas educativos y de formación de calidad. Una de las principales capacidades y competencias que emerge y sobresale en estas experiencias de desarrollo son las asociadas al emprendimiento. Por su parte, Schumpeter (1942) en su abundante contribución económica, a la teoría de los ciclos y la producción, mencionó por primera vez el término “destrucción creativa” entendiéndolo como el proceso previo a la creación o innovación de nuevos bienes, de nuevas empresas o métodos, de nuevos mercados, de nuevas formas de organización y, en definitiva, de las capacidades innovadoras de la persona emprendedora. Por tanto la capacidad vinculada a la necesidad de logro se logra transformar (Benítez R., 2020) se transforma en una de las principales competencias de todo emprendimiento y uno de los desafíos más grandes en la búsqueda del crecimiento económico sostenido a largo plazo en especial en temas de género (mujer).

Tabla 3: Caracterización de las Competencias

TIPOS DE COMPETENCIAS	COMPETENCIAS
Competencias relacionadas con las metas y la acción- Mujer Profesional y Rural	Orientación a la eficiencia. Pro actividad Diagnóstico y uso de conceptos. Preocupación por el impacto. Preocupación por el orden y la calidad. Iniciativa Búsqueda de información
Competencias relacionadas con el conocimiento especializado- Mujer Rural- Profesional	Atención a la función, producto o tecnología Reconocimiento de utilidad. Memoria.
Competencias relacionadas con el Emprendimiento- Caso Mujer Rural	Motivación Creatividad Innovación Confianza Liderazgo
Competencias relacionadas con el liderazgo	Autoconfianza Presentaciones orales. Pensamiento lógico Conceptualización.
Competencia relacionada con los recursos humanos: Mujer Profesional	Uso del poder socializado. Relacionarse positivamente Gestión de grupos Correcta autoevaluación.

Competencias relacionadas con la dirección de subordinados: Mujer Profesional	Desarrollo de personas, Uso del poder unilateral Espontaneidad. Desarrollo de otros. Dirección, asertividad y uso posicional del poder. Trabajo en equipo y cooperación Liderazgo de equipos
Competencia personal: Mujer Rural Y profesional	Conciencia de uno mismo: Conciencia emocional. Valoración adecuada de uno mismo Confianza en uno mismo Autorregulación: Autocontrol, Confiabilidad Adaptabilidad, Integridad, Innovación. Motivación: Motivación de logro, Compromiso. Optimismo.
Competencias Cognoscitivas	Pensamiento analítico, Pensamiento conceptual, Profesionalidad o gestión experta.
Competencia de Impacto e influencia	Impacto e influencia, Conocimiento organizativo. Construcción de relaciones.
Otras competencias.	Autocontrol, Objetividad, Resistencia y adaptabilidad Compromiso con las relaciones, Despreocupación por el rechazo. Integridad., Diversión en el trabajo. Adecuada autoevaluación, Interés afirmativo. Comunicación por escrito, Visión. Comunicación. Estilo de enseñar.

Fuente: Cejas, Navarro y Chirinos (2022) a partir de McClelland, D. (1965); Tobón, S. (2015); Cejas, Chirinos y Vásquez (2017).

En particular los temas respecto a la gestión por competencia en cualquiera de sus escenarios – en el particular estudio en la mujer – deja evidencia de ausencia de mecanismos para responder a una vía formativa que responda a los requerimientos actuales del sector productivo con base al sector educativo. Este enfoque desde su surgimiento a raíz de análisis e investigaciones de expertos en el área de talento humano e inserción promueve la formación integral con base a las competencias laborales para dar respuesta a un mundo más integral y condicionado a los grandes esfuerzos de las personas por alcanzar la igualdad en muchos de los aspectos aquí tratados. En el mundo del trabajo se han incorporado nuevos elementos que implica algo más que los conocimientos, habilidades, destrezas, y que son los aspectos propios de las personas y que permiten tener un desempeño competente y una formación más flexible. Por tanto, se requiere evolucionar en una ruta de formación de cara a las innovaciones que surgen en el plano social, laboral y en general en el

sector productivo dando paso a un sistema productivo idóneo y con personas de alto desempeño.

Se espera entonces en este nuevo contexto propiciado por la innovación, las mujeres asuman mayor protagonismo llevando así un agregado de las competencias propias para garantizar su desempeño – más aún- su rol y su protagonismo tal como lo expresa López C. y Leal F. (2012)

...si el paso de la capacitación a la cualificación profesional era todavía cuantitativo, el paso de la cualificación a la competencia profesional es ya cualitativo, puesto que al incluirse los aspectos de organización y planificación se produce un cambio de paradigma con respecto a la aptitud profesional del talento humano...(p. 40)

Las tendencias actuales del mercado laboral -quienes imponen nuevas exigencias a la economía- buscan incesantemente alternativas para que las personas en el campo laboral desarrollen sus saberes, conocimientos y habilidades generando sus propias competencias y la mujer ocupe un lugar preponderante que los lleve a satisfacer las necesidades del sector productivo y rural.

Realizar un recorrido por la consulta bibliográfica de innumerable abordaje en el tema de gestión por competencias como ruta para la formación profesional de la mujer en el campo laboral y rural no es sencillo, más bien resulta una tarea compleja. La búsqueda de estrategias que orienten a las instituciones públicas y privadas en temas cuyo alcance genere un sistema de gestión por competencias es complejo, sin embargo, hay diversas alternativas para llegar con propuestas flexible a la medida de las necesidades puntuales de la sociedad del conocimiento y más aún que respondan a las innovaciones tecnológicas. De lo que se trata es que la gestión por competencia sea concebida como un proceso que legitime el desempeño de las personas donde se integre conocimiento, habilidades y destrezas; pero además actitudes.

En el marco de interés de este capítulo de libro se exponen las diversas opciones que se han tratado a nivel internacional en materia de género, por lo cual la igualdad de

género da lugar en el campo laboral y más en el sector rural (que está desasistido en la mayoría de los países) a la toma de decisiones por parte de los órganos rectores en política de formación y educación.

Por tanto, la búsqueda de mejoras de opciones en la formación profesional por competencias de cara a una mejora en la empleabilidad de mujeres demanda la adquisición de competencias para las ocupaciones y puestos de trabajo por el mercado laboral requiriendo el complemento de políticas específicas. Se concluye que las competencias laborales comprendida como el conjunto de capacidades integradas (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) deben asumirse como el desafío de las próximas décadas en materia formativa así garantizar la puesta en práctica de respuestas que se deriven de contexto laboral específico, y donde evidenciar el desempeño y logro de resultados esperados es fundamental. La tabla 3 expresa en el marco de la gestión por competencias aquellas que identifican estas capacidades tanto en la mujer profesional como en aquella mujer que dada su condición rural requiere de múltiples opciones para vincularse a un empleo de calidad, asumir un rol determinado y además caracterizar las competencias en un ambiente que es más complejo quizás por combinar su rol como madre de familia y su rol como mujer – emprendedora- en la sociedad actual.

Por lo cual caracterizar la preponderancia de la gestión por competencia en el campo laboral determina una ruta de formación profesional en las actividades y desempeño laboral de la mujer en tiempos de gran complejidad. La figura 1 plantea la ruta a seguir desde el enfoque por competencias para garantizar una formación profesional en la mujer profesional y rural.

Figura 1: Ruta Formativa de la Mujer Profesional y Rural



Fuente: Cejas M., Aldaz, S. et al (2021). Proyecto Caracterización de las competencias laborales en el Talento Humano: Propuesta de una ruta de formación profesional para de los prestadores de servicios turísticos en las provincias de Chimborazo y Cotopaxi.

Referencias

- Accem (2020). Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en el Desarrollo (2010-2015) , <https://www.accem.es/plan-de-accion-para-la-igualdad-de-genero-y-el-empoderamiento-de-la-mujer/>
- Barreda, J. (2010). Programa conjunto Promoción del Empleo. 5. https://www.ilo.org/dyn/youthpol/en/equest.fileutils.dochandle?p_uploaded_file_id=36
- Benítez C. Roxana (2017). Fortalecimiento de competencias emprendedoras a mujeres rurales para el turismo (Esmeraldas-Ecuador). Tesis Doctoral. Universidad de la Gran Canaria. España. <https://accedacris.ulpgc.es/handle/10553/41782> Benítez R., 2020)
- Cejas M., Chirinos N., & Vásquez G. (2017). Administración de Recursos Humanos la arquitectura estratégica de las organizaciones. Ediciones Espe. Quito
- Cejas, Magda, Mendoza, D. Alban, Carlos & Frías, Édison (2020) Caracterización Del Perfil De Las Competencias Laborales En El Docente Universitario. <http://www.revistaorbis.org.ve/> núm. 45 (año 15) 23.

- Consejo de Ministra de mujeres en Centro América (2005). Agendas de la Eficacia de la Ayuda de París. file:///C:/Users/DELL/Downloads/Nota%20Tecnica%20sobre%20la%20Eficacia%20de%20la%20Ayuda
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), Registro Oficial Suplemento 153 de 25-nov-2005. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/457/1/Convenci%C3%B3n%20sobre%20la%20Eliminaci%C3%B3n%20de%20toda%20Discriminaci%C3%B3n%20contra%20la%20Mujer>
- Global Gender Gap (2021). Global Gender Gap Report <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/>
- Gutiérrez T. Edimer. Competencias Gerenciales. Ediciones Ecoe. Colombia.
- Guzmán Duque, A. P., Oliveros Contreras, D. y Mendoza García, E. M. (2019). Las competencias científicas a partir de la gestión del conocimiento en instituciones de educación superior. Signos. Investigación en Sistemas de Gestión, 11(2), 23-40. Doi: <https://doi.org/10.15332/24631140.508>
- Jiménez, Pérez (2018). Diseño y Validación De Un Modelo De Competencias TIC Docentes en Chile. Taxonomía para evaluar desempeños docentes en contextos educativos municipales de primer ciclo básico. Tesis Doctoral.
- López C. y Leal F. (2012). Gestión Estratégica de los Recursos Humanos. Ediciones Díaz de Santo.
- Lora, H., Castilla, S. y Gómez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional Revista Saber, Ciencia y Libertad, 15(1), 83 – 94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Los Objetivos del Desarrollo Sostenible (2020) La mujer: pieza clave en el desarrollo sostenible. Estrategias contenidas en la Agenda 2030. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Llopart, Xavier (1998). La Gestión de los Recursos Humanos en Base a Competencia. Análisis de Competencias en Empresas de Auditoría. Universidad de Barcelona.
- Maldonado Miguel (2015). Competencias Método y Genealogía. Ecoe Ediciones. Colombia.

- McClelland, D. (1965). Achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of personality and Social Psychology*, 1(4), 389.
- McCormick. (2011). Gender in small enterprise in Kenya: An Institutional Analysis”, In P.C.Samanta & R.K. Sen (eds). *Realising African Development* Kolkata, India, CIADS, 330.
- ONU (1994). Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo en el Cairo https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/icpd_spa.pdf
- ONU (1980). Mujeres e Igualdad de Género. Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer en Copenhague. <https://www.un.org/es/conferences/women>
- ONU (1985). Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer en Nairobi <https://www.un.org/es/conferences/women/nairobi1985#:~:text=El%20objetivo%20de%20la%20Conferencia,Ciudad%20de%20M%C3%A9xico%20en%201975>.
- ONU (1995). Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (1995). <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>
- ONU (1995). Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en Copenhague. <https://www.un.org/es/conferences/social-development/copenhagen1995>
- ONU (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>
- ONU (2000). Acuerdo a cp-ce y la Declaración del Milenio (2000). Disponible en: <https://www.un.org/spanish/milenio/ares552>.
- ONU (2020). Agenda 2030 para el desarrollo sostenible (2015), Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- ONU Mujeres (1946). Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/csw>
- ONU, (1993). Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/about-us/history/vienna-declaration>
- Organización Internacional del Trabajo (1992). Declaración de Río. Disponible en: <https://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/riodeclaration.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2004). Conferencia Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/international-labour-conference/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2008). Declaración sobre justicia social para una globalización equitativa. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang--es/index.htm

Saber Hacer Para Vivir Mejor (2020). Lineamientos para el desarrollo de capacidades y formación profesional con énfasis en poblaciones rurales Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo – CAPLAB. Disponible en: https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/edit/docref/genero/12_dcar.pdf

Sastre C. & Aguilar P. (2003). Dirección de Recursos Humanos Un enfoque Estratégico. Disponible en: https://www.ingeboc.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=6439

Schumpeter, J. (1942). Capitalism, Socialism and Democracy. United States: Harper & Brothers.

Tobón, Sergio (2006). Formación Basada en Competencias. Ediciones ECO. Colombia.

Verdialis L. Diana (2021). La mujer: pieza clave en el desarrollo sostenible. Estrategias contenidas en la Agenda 2030. Espiral Estudios sobre Estado y Sociedad Vol. XXVIII No. 82. Septiembre-diciembre de 2021

Sobre las autoras:

Magda Cejas Martínez es Docente Investigadora de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH) y la Universidad de Las Fuerzas Armadas ESPE, Ecuador en la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas. Recibió su Maestría en Relaciones Laborales y su Doctorado en Ciencias Sociales, ambos en la Universidad de Carabobo, Venezuela. Ha contribuido en más de 30 publicaciones nacionales e internacionales relacionadas a pedagogía, cultura laboral, administración sostenible, y liderazgo.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0618-3608>
magda.cejas@unach.edu.ec

Mercedes Navarro Cejas es abogada y Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales egresada de la Universidad de Carabobo. Es también Magíster en Derecho de la Universidad de Alcalá, España, y Doctora en Derecho, Economía y en la Empresa de la Universitat de Girona, Catalunya, España. Actualmente se

desempeña como docente en la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. Ha contribuido a publicaciones como la Revista Venezolana de Gerencia, la Revista Europea de Investigación Educativa, y la Revista Arbitrada en Ciencias Jurídicas IUSTITIA SOCIALIS.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4377-7250>

mercedes.navarro@utm.edu.ec

Evolución de la Mujer en la Construcción de Ciudadanía en la Democracia del Siglo XXI

*Celsa Violeta Rojas y Marielba Colmenares León
Universidad de Carabobo, Venezuela*

Introducción

A lo largo de la historia, la democracia ha sido definida de muy diversas formas, de acuerdo a cada pensador o corriente política, lo cierto es que este concepto está estrechamente vinculado al de ciudadanía, debido, a que sin democracia no puede haber ciudadanía. Una ciudadanía activa, no solo espera que el Estado por fin respete e implemente los derechos universales de la ciudadanía, sino que lucha por ellas, coopera con el Estado, se enfrenta políticamente con él hace valer sus argumentos en el espacio público y busca la construcción de alianzas con la sociedad política, en la promoción de un proyecto democrático participativo.

La ciudadanía implica la conformación de espacios públicos para el debate, la reflexión y la propuesta de instituciones que den respuesta a los requerimientos ciudadanos de hoy, activos, arquitectos de las nuevas democracias a las que dan forma y vida, no sólo como sujetos de derecho, sino que se apropian de esos derechos y los ejercen a la vez que asumen sus responsabilidades ante la comunidad. En consecuencia, sin la participación activa del individuo el concepto de ciudadanía pierde su sentido original y permanece solo como identidad con el Estado, comunidad o territorio al cual pertenece, de ahí la pertinencia de abordar la relación de la ciudadanía con la concepción de la construcción y permanencia de la democracia y en la democracia.

Las tendencias de la ciudadanía, los conocimientos, reglas y principios ciudadanos, nunca han sido considerados propósitos teóricos, liberadores e invariables. Sus requerimientos y planteamientos poseen grandes cambios y transformaciones, que ha permitido adecuar el lenguaje a diversas exigencias y maneras de vencer la desigualdad en la ciudadanía. Es por esto, que es difícil comprender los diversos elementos que conforman el estudio y la diatriba de los ciudadanos, debido a que la

perspectiva de igualdad permanece vigente en distintas sociedades viéndose postergado en diferentes ámbitos sociales, económicos, políticos, ambientales entre otros, obstaculizando la evolución de los ciudadanos en la búsqueda de la construcción de ciudadanía.

Asimismo, lo complejo de los cambios de la evolución del ciudadano y su participación en la construcción de ciudadanía y democracia del siglo XXI, demanda unas prácticas ciudadanas a replantearse desde lo más profundo de su ser hasta lograr visualizarse dentro de un contexto económico, político, social, ambiental, entre otros, en el cual, logren establecer progresivamente soluciones ante los cambios de perspectivas y de orientación, que les permita desarrollar a través del conocimiento, sus objetivos de transformar las actividades para que sean efectivas y logren adecuarlas a los cambios, ampliando la capacidad de formación y la creación de valor a corto, mediano y largo plazo.

Con lo anteriormente expuesto, se pretende, establecer acciones que requiere la sociedad en general, a través del establecimiento de estrategias dirigidas, con el fin de flexibilizar la actual situación, por medio de la construcción de ciudadanía y democracia, mediante la gestión de los cambios y transformaciones de la democracia del siglo XXI. Es por esto, que se plantea un análisis documental de la evolución del ciudadano en el desarrollo de los proyectos sociales, en la construcción cultural de la nación, en las profundas transformaciones sociopolíticas, económicas y ambientales, tecnológicas, entre otros, aplicadas para la construcción de la ciudadanía en un contexto más complejo e inclusivo para el ciudadano.

Por consiguiente, es importante señalar, que el ciudadano posee un dispositivo revelador entre las naciones y sus requerimientos son válidos y acertados por extramuros gubernamentales, dónde, la condición de dominación, sumisión y discrepancia del ciudadano tiene particularidades semejantes en todas las comunidades, contrario en las diferencias originarias, étnicas, económicas, culturales, sociales, políticas y ambientales, entre otras., que reseñan un modo de control y humillación donde intervienen distintas naciones y grupos sociales, provocado por la

poca inclusión del ciudadano en la igualdad legal de los Estados, por lo que el ciudadano ha tomado conciencia en el aprovechamiento de los espacios para realizar acciones que permitan fomentar las relaciones extra muros.

En consecuencia, la participación del ciudadano, ha evolucionado activamente en la búsqueda de procedimientos y normas internacionales que garanticen el reconocimiento, la protección e igualdad de condiciones en el desarrollo y establecimiento de los procesos, económicos, sociales, políticos, ambientales, culturales, entre otros, por lo que las Organizaciones no Gubernamentales, preocupadas por atender las necesidades de las mismas, han organizado eventos a través de centros internacionales, permitiendo así, construir una estructura global, para el resguardo del ciudadano, asumiéndola con responsabilidad ante las demandas internacionales.

De lo anterior se deriva una huella significativa, gracias a la participación social activa de la ciudadanía en el ámbito internacional. Asimismo, estas inclinaciones, han contribuido con las normativas y decisiones de las instituciones de la Unión Europea, estableciendo como uno de sus principios esenciales el aval de la igualdad de oportunidades y las disputa contra las discriminaciones permanentes hacia los ciudadanos, en los diferentes ámbitos: económico, político, social, cultural y ambiental, entre otro, promoviendo la construcción de ciudadanía.

Aspectos metodológicos

Los estudios sobre evolución de la mujer en la construcción de ciudadanía en la democracia del siglo XXI, ha ocupado un espacio privilegiado a nivel mundial. El propósito fundamental de la investigación se orientó a generar una sinopsis descriptiva del progreso de la mujer y su trabajo en la cimentación en la ciudadanía. El abordaje de esta investigación se elaboró a través del recorrido de la indagación de los ejes temáticos El enfoque de la investigación, se delinea desde una perspectiva cualitativa, tomando como base de la investigación, el método interpretativo, tipo documental, ya que se trabajó con los documentos utilizados para el desarrollo del mismo.

En ese sentido, el presente trabajo, se enmarcó en el tipo de investigación documental, se utilizó para la recolección de la información, una revisión bibliográfica, el análisis de los documentos, entre otros. Es por esto, que el presente trabajo, se enmarcó en el tipo de investigación documental, utilizado para la recolección de la información, el arqueo bibliográfico, basado en la búsqueda de información que sustenta esta investigación.

Asimismo, se presenta un compendio razonado, en el cual Balestrini (2006), “Se incorporará para descubrir la estructura de los textos consultados, y delimitar sus contenidos básicos en función de los datos que se precisan conocer”. (p.96). También, se realizó un estudio interpretativo, Desde esta óptica, el modelo utilizado para el abordaje teórico, permitió relacionar los ejes temáticos escogidos que conformó esta indagación, es, por consiguiente, que los modelos seleccionados para el desarrollo del objeto de estudio. Son fundamentales ya que permitieron incluir, analizar e interpretar la información. Por medio de la exploración de los materiales impresos relacionados a la temática de la investigación.

Evolución histórica de la mujer en la construcción de ciudadanía

La investigación de la significación y evolución histórica de la relación entre ciudadanía, mujeres y democracia, se ha transformado en el correr de los años en un motivo de gran importancia en la historiografía distintiva, relacionado con la historia de la mujer y a la teoría feminista, involucrando también, a la historia política, social, la filosofía del derecho o a la sociología. Es así, que, de manera peculiar, tomando en consideración los estudios históricos que se han puntualizado en el desarrollo de la formación de la ciudadanía, relacionándola evidentemente con las transformaciones y cambios liberales y, asimismo, partiendo del estudio de la universalización sustancial del concepto de ciudadanía, concerniente con el progreso respaldado en la democrática de los Estados liberales. Es por esto, que los cambios han estado relacionados a las críticas desde su inicio que involucraba el relegar de todas las mujeres, interpretadas por los feminismos desde el surgimiento en la Ilustración hasta

nuestros días y a los requerimientos de los derechos civiles, políticos y sociales; los cuales han reivindicado a las mujeres como sujetos de derechos individuales.

Las consideraciones siguientes, se originan, del argumento que la construcción de un nuevo concepto de ciudadanía conlleva los indispensables mecanismos interpretativos en una óptica histórica que adopte la mujer como variable; específicamente, en el análisis de las prácticas, destrezas y disyuntivas ejecutadas por las mismas, como ciudadanas apartada de la ciudadanía en el transcurso histórico, tanto en la contexto público, político, privado, entre otros, debido a que al definir la ciudadanía, siendo una de las nociones clave de la teoría política moderna, muestra una enérgica consistencia de evolución en la comprensión desde variadas consideraciones que se intercalan y depositan, a partir de la acreditada como clásica y considerablemente debatida sistematización de Marshall (1965) de ciudadanía civil, política y social, en cualquier caso, el desarrollo supuestamente neutral del concepto ha esquivado la representación de la mujer, es decir, la interpretación de los derechos de las mismas, individuales, humanos y ciudadanos.

En relación con el párrafo anterior, si admitimos la evolución de las relaciones de la mujer en su participación social, cultural y ciudadana, es preciso expresar cómo las mujeres se han desempeñado en ámbitos desiguales dentro de un contexto social, cultural, económico, laboral, entre otros, en distintas sociedades y tiempos. Espacios desiguales que se han mantenido y funcionando de acuerdo a los requerimientos y la razón de la sociedad. Incluyendo la participación de la autoridad (hombre), el cual, ha protagonizado un puesto esencial, comprendiendo, una manera social familiar representada por la sumisión de la mujer.

Por consiguiente, es revelador el estudio de la evolución de la mujer, según Sledziewski, (1993), en los distintos ámbitos: sociales, culturales, económicos, laborales, entre otros, las ocupaciones y relaciones de la misma, se replantearon en el instante preciso de los cambios liberales, sin relación alguna a los semblantes, estableciéndose como punto fundamental de la razón del resurgimiento de la nueva sociedad y supeditadas a los planteamientos filosóficos. Estas iniciativas

evolucionaron razonadamente por medio de distintas reclamaciones: política, legislación, educación, moral, religión, y también, desde una nueva participación en el trabajo coherente y adecuada de la mujer.

Por otra parte, se planteó una deliberación, de la participación de la mujer, en el fortalecimiento de las sociedades liberales. En otras palabras, cuál sería el resultado del proceso de transformación a la naciente sociedad que se constituyó en los orígenes de la modernidad, basadas en las distintas ideologías y culturas surgidas en el desarrollo de los cambios y las relaciones de la mujer para la construcción de diferentes modelos de la misma, basados en los distintos argumentos discursivos.

En tal sentido, otros de los argumentos discursivos incorporados, son los jurídico-políticos, según WOODWARD, (1998), establece que, los mismos, se desarrollaron y materializaron las teorías liberales las cuales influyeron decisivamente en la delimitación de la concepción de ciudadanía, ámbito público, derechos civiles, Estado o constitución; concretando, quiénes son los individuos del recién estamento político, público; en tal sentido, en esta conceptualización la mujer están inmersas claramente una ideología clara, en el que concurren supuestas argumentaciones e incongruencia del ideario liberal.

Es importante destacar, que las revoluciones liberales y la Revolución Francesa, fundaron los conceptos modernos de ciudadanía, de cara a la concepción de Pérez Ledesma (2000) en el cual expresa que,

la ciudadanía legal -ciudadanos iguales ante la ley frente a los antiguos privilegios estamentales o locales-, la ciudadanía política -ciudadanos con derechos, miembros del cuerpo político, y participantes en los asuntos públicos-; y la ciudadanía nacional -ciudadanos de un Estado-nación, frente a los anteriores ámbitos intermedios y distintos, en consecuencia, del extranjero (p. 99).

En consecuencia, la ciudadanía legal y nacional, son situaciones inherentes a los ciudadanos de un Estado, consisten en una relación legal, que relaciona al personal y al Estado, instaurando compromisos y derechos políticos, como el derecho al voto,

con el objetivo de integrarse en los contenidos de la nación, además, se encuentra la ciudadanía política, que es el herramienta esencial, por medio del cual los ciudadanos confirman ampliando su participación en los derechos civiles, a pesar de las limitaciones y desconfianza que se le pueden atribuir, tomando en cuenta las expuestas en la “democracia deliberativa”, y concretamente la legislativa, la democracia paritaria como medio para la obtención de la igualdad real.

Continuando con lo antes expuesto, se visualiza que, en estos tiempos de cambio, la mujer ha logrado una mayor participación en la construcción de la ciudadanía en la democracia del siglo XXI, en búsqueda de su posicionamiento en su derecho político en la sociedad, situación ésta, que amerita una reflexión en cuanto a la ciudadanía de la mujer, y a su reconocimiento como mujer, evolución y participación, en la construcción de ciudadanía. En tal sentido, durante el siglo XXI, se ha incrementado la formación jurídica del reconocimiento de los derechos de la mujer mediante su participación activa en la ciudadanía; de ello se desprende, nuevas circunstancias que originan rutas con el fin de compensar los requerimientos de la mujer y su propósito de igualdad en su participación políticas, social, económicas, cultural, entre otros.

Por otra parte, el reconocimiento de la mujer en su participación jurídica, ha provocado la erosión dentro de la conceptualización de la ciudadanía a través de la participación de la mujer. Originando la necesidad de otorgarle un espacio de igualdad para la mujer, en el ejercicio activo de la ciudadanía. La evolución de la mujer en la construcción de ciudadanía en la democracia del siglo XXI, es en búsqueda de una postura equitativa desde el punto de vista de la mujer, entrelazando los derechos ciudadanos como derechos y libertades, en el cual los beneficios de la sociedad, constituye una sinergia, que promueve la participación de todos los ciudadanos.

Ciudadanía

La ciudadanía es una condición voluntaria que no debe ser impuesta a ningún individuo, según Diderot y d’Alambert, (1875). Expresan que: “La ciudadanía es una condición de la persona que vive en una sociedad libre” (p.124). Todo lo contrario, a

las ciudades o en las comunidades políticas donde impera la tiranía no existe ciudadanía, es por esto, que, para la existencia de la misma, se requiere de un orden político democrático que permita el ejercicio de las libertades. Por otra parte, según Diderot y d'Alambert, (ob.cit). señalan que: Todo individuo, tiene derecho al cambio de ciudadanía:

A renunciar a la que posee para adquirir otra, que sea más acorde con sus convicciones y preferencias políticas. De ahí, que existan dos modalidades de ciudadanía: la originaria, que surge con el nacimiento, y la adquirida, que procede de manifestaciones expresas de voluntad (p.135).

Por consiguiente, la cualidad de la ciudadanía se funda en la sociedad mediante el establecimiento de un acuerdo libre que le permita integrarse y participar en un determinado modelo como son la originaria la cual surge a través del nacimiento y la adquirida que proviene de exposiciones expresas de voluntad, en el cual, no se le puede obligar a ningún individuo a ser ciudadano sin su consentimiento.

Naturaleza de la Ciudadanía

Desde los tiempos de Grecia y Roma hasta la actualidad, diferentes teóricos han intentado precisar el alcance del término ciudadanía. Éstos han logrado plantear una serie de elementos que la constituyen y la diferencian de acuerdo con múltiples contextos, entre ellos: Inicialmente, Aristóteles (2005) concibió “la ciudadanía en el únicamente concedido a los hombres adultos y libres” (p.57), en el cual, excluía de su selecto grupo a la polis griega a los extranjeros, bárbaros, quienes no sabían hablar y a los helenos, también llamados “metecos”, quienes, como las mujeres, los ciegos, los esclavos y los pobres, no eran ciudadanos.

En la época de la República de Roma, Abel (2022) expresa que: “además de adulto y libre, el ciudadano necesariamente debía ser un padre de familia” (p.45), el cual, demuestre tener la potestad de ejercer su autoridad sobre el grupo familiar, En la modernidad según Marshall (1984). Señala que: “a partir de las teorías del concepto de ciudadanía, pierde su significado de participación en las funciones públicas y en la honorabilidad que dichas funciones conllevan” (p.180), esto equivale a que, para ser

Evolución de la mujer en la construcción de ciudadanía en la democracia del siglo XXI

ciudadano, debes ser súbdito y obediente al soberano, sujeta a las mismas leyes y costumbres, independientemente de las diferencias de religión, lengua y origen étnico.

Es de destacar, que, en lo antes señalado, por la poca participación en las funciones públicas de la ciudadanía surgen las siguientes dimensiones: civil, político, social y económico, las cuales se especifican en el cuadro 1.

Cuadro 1
Dimensiones de la ciudadanía: civil, político. Social y económico

Nro.	DIMENSIONES
1	En el XVIII se adquirieron los derechos civiles: derechos de libertad física, de palabra, pensamiento, religión, derecho a poseer títulos de propiedad, igualdad ante la ley.
2	En el XIX se adquirieron los derechos políticos: Derecho del ciudadano a participar en el ejercicio del poder político como miembro de órganos dotados de autoridad o como elector de tales organismos
3	En el XX con la expansión del bienestar social. los ciudadanos obtuvieron dotaciones materiales comunes y protección en la tutela de acontecimientos negativos (enfermedad, accidentes de trabajo...asistencia en la vejez...).
4	Económica de la ciudadanía: se refiere a la relación del individuo con la mano de obra y el mercado de consumo. Supone el derecho al trabajo y a un nivel mínimo de subsistencia

Fuente: Marshall (1998). Adaptada: Colmenares M. (2022).

En el cuadro anterior, se observa la evolución que ha tenido la ciudadanía en el transcurrir de los años, a partir del siglo XVIII surgen los derechos civiles, permitiendo que los ciudadanos pudieran expresar sus ideas libremente, participar en cualquier tipo de religión, se instauró la propiedad privada con el fin de que los miembros de la sociedad pudiesen adquirir bienes y servicios de acuerdo a sus ingresos, derecho a un juicio natural y a un proceso formal, libertad de asociación y opinión y a establecer contratos y rescindir libremente del mismo. A partir del siglo XIX, se adquirieron los derechos políticos, donde se estableció una uniformidad de la representación, relación entre electores y elegidos en los distintos colegios, extensión del sufragio, voto secreto, inmunidad parlamentaria.

En tal sentido, el sufragio es el elemento central de los derechos políticos, se refleja entonces. Las reivindicaciones políticas de las clases subalternas. En lo Social se plantea el derecho a la educación, el bienestar, la seguridad social en relación a los

estándares dominantes en la comunidad política, donde las instituciones involucradas son: escuelas, salud, casas de pensiones, seguro social, entre otros., y en lo económico; los conocimientos la formación profesional y técnica desempeña un papel clave para el desarrollo de las actividades económicas. Estas dimensiones se alcanzan a través de los procesos de socialización que tienen lugar en las organizaciones, partidos políticos, asociaciones, medios de comunicación, entre otros, en el cual la participación de la ciudadanía debe ser capaz de ejercer de manera equilibrada y equitativa las decisiones y acciones, que den respuestas asertivas a la evolución de las dimensiones. Donde se origina la siguiente interrogante:

¿Qué más es la Ciudadanía?

A partir de las dimensiones anteriores, se desprende otras dimensiones donde, podemos decir que la ciudadanía es también, según Limón y Real (2019):

1. Un espacio donde los individuos se comparan a interpretar su pasado y sus tradiciones.
2. Se reconocen por un lenguaje universal, en su relación con el mundo (otredad).
3. Se diferencian entre sí, por sus prácticas sociales, por sus conflictos y luchas.
4. Se comparan, además, por la interpretación y valoración del presente.
5. Se reconocen en la construcción de utopías. (p.87).

De acuerdo a lo anterior, se puede establecer que somos ciudadanos, debido a que marcamos la diferencia en cuanto a quienes somos y qué queremos ser. Por tanto, al referirnos al sujeto de derechos que se integran en los ambientes institucionales, tomando una representación activa en la sociedad, en el cual, no se pretende su integración en el sistema político.

Dicho enfoque todos somos un tipo de ciudadano porque hacemos referencias a quiénes somos y quiénes queremos ser. Ser ciudadano no se refiere sólo al sujeto de derechos que participa en los espacios institucionales de representación, sino que también integra las prácticas sociales y culturales. Un ciudadano que participa activamente en la producción de lo social y público, donde, no se busca integrarse al sistema político, sino aumentarlo a nivel internacional.

Ciudadanía Mundial

Es la condición de ser, cuando nuestra identidad trasciende las fronteras geográficas, a través del conocimiento, que permita la formación y con ello el progreso y desarrollo de las naciones; según lo establecido en los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través del ODS 4: el cual expresa: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, el cual incluye a la ciudadanía mundial como una de sus metas” (p.124). En consecuencia, a través de estas metas, permiten que el desarrollo de las acciones sociales, políticas, económicas y ambientales, entre otras, tengan lugar en un mundo interdependiente, donde las responsabilidades y derechos de los ciudadanos, se deriven de una agrupación humana más amplia, mediante un proceso de inclusión que procure el bienestar, sustentabilidad e independencia, en la sociedad.

Ciudadanía Sustentable

La intervención ciudadana ha sido un punto de estudio fundamental para el progreso de un país, al reflexionar como uno de los componentes clave para alcanzar el desarrollo sostenible, debido a que la respuesta a las problemáticas ambientales no pueden ser exclusividad, de los sectores administrativo, político, económico, social, tecnológico, entre otros. La ONU, 2015, a través de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, establece un plan de acción para el desarrollo de las personas, el planeta, la prosperidad, el fortalecimiento, la paz universal y el acceso a la justicia. La Agenda plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan los sectores económico, social y ambiental. Que se presentan a continuación ver cuadro 2, Objetivos de desarrollo sostenible.

Cuadro 2

Objetivos de desarrollo sostenible

Objetivos	Análisis
1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.	La pobreza va más allá de la falta de ingresos y recursos para garantizar unos medios de vida sostenibles. <u>La pobreza es un problema de derechos humanos.</u>
2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.	El sector alimentario y el sector agrícola ofrecen soluciones clave para el desarrollo y son vitales para la eliminación del hambre y la pobreza.
3. Salud y bienestar.	En las últimas décadas, se han obtenido grandes avances en relación con el aumento de la esperanza de vida y la reducción de algunas de las causas de muerte más comunes relacionadas con la mortalidad infantil y materna.
4. Educación de calidad.	La educación es la base para mejorar nuestra vida y el desarrollo sostenible.
5. Igualdad de género.	La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.
6. Agua limpia y saneamiento.	El <u>agua</u> libre de impurezas y accesible para todos es parte esencial del mundo en que queremos vivir.
7. Energía asequible y no contaminante.	La energía es fundamental para casi todos los grandes desafíos y oportunidades a los que hace frente el mundo actualmente.
8. Trabajo decente y crecimiento económico.	Aproximadamente la mitad de la población mundial todavía vive con el equivalente a unos 2 dólares estadounidenses diarios, con una tasa mundial de desempleo del 5.7%, y en muchos lugares el hecho de tener un <u>empleo</u> no garantiza la capacidad para escapar de la pobreza.
9. Industria, innovación e infraestructura.	Estas son fundamentales para lograr un desarrollo sostenible, empoderar a las sociedades de numerosos países, fomentar una mayor estabilidad social y conseguir ciudades más resistentes al cambio climático.
10. Reducción de las desigualdades.	En el mundo se han logrado grandes avances para ayudar a las personas a salir de la pobreza y el hambre.
11. Ciudades y comunidades sostenibles.	La mitad de la humanidad, 3.500 millones de personas, vive en ciudades.
12. Producción y consumo responsable.	El aumento de la población mundial, junto con el deterioro de los recursos naturales y la creciente urbanización, suponen la necesidad de alimentar a más personas con menos agua, menos tierras de cultivo y menos mano de obra rural.
13. Acción por el clima.	La producción de alimentos está en riesgo de ser la mayor

Evolución de la mujer en la construcción de ciudadanía en la democracia del siglo XXI

	víctima del cambio climático, pero la agricultura sostenible puede ser parte de la solución.
14. Vida submarina.	Los océanos, los mares y las zonas costeras proporcionan al mundo numerosos recursos fundamentales para el bienestar humano y para la seguridad alimentaria mundial.
15. Vida de ecosistemas terrestre.	Los ecosistemas sanos protegen el planeta y mantienen los medios de subsistencia.
16. Paz, justicia e instituciones sólidas.	La seguridad alimentaria y un sector agrícola saludable pueden desempeñar una función fundamental en la prevención de conflictos y la migración forzada, y asimismo en la construcción de la paz.
17. Alianzas para lograr los objetivos.	La complejidad y la interrelación de los ODS requieren una nueva forma de trabajar, en la que todos los actores involucrados en materia de desarrollo participen y compartan conocimientos para ayudar a los países a implementar y monitorear los ODS.

Fuente: elaboración propia a partir de la agenda 2030, para el desarrollo sostenible. (2015).

Cuando se analizan los objetivos señalados anteriormente, se observa que: la organización trabaja para fortalecer las instituciones rurales y el acceso a la protección social para los pobres, produciendo alimentos suficientes para alimentar a toda la población. Sin embargo, los seres humanos, como sujetos que participan en igualdad de derechos y deberes, como miembros de la sociedad en la que conviven y trabajan, la ciudadanía desarrolla acciones, en búsqueda de dar respuestas a los 17 objetivos establecidos en la Agenda 2030 de la ONU.

A partir del establecimiento del Codex Alimentarius con la Organización Mundial de la Salud en 1963, la FAO trabaja para fortalecer las capacidades de los gobiernos y el sector privado garantizando la calidad e inocuidad de los alimentos, con el propósito de mejorar la calidad de vida de las personas, en el cual a través de la participación de la ciudadanía mediante su sentido de pertenencia social en beneficio de las comunidades para la obtención de los medios de acceso a la educación inclusiva y equitativa que pueda ayudar con las herramientas necesarias a la población para desarrollar soluciones innovadoras a los problemas que se presenten a nivel mundial. Por otra parte, en el punto central del mandato de la FAO, está la igualdad, garantizando la plena participación de la población en los procesos de toma de decisiones, la seguridad alimentaria para todos, aumento de los niveles de nutrición,

suficiente agua potable en el mundo para lograr hacer realidad la inclusión y la disminución de la pobreza, creando empleos decentes para aumentar los ingresos, fortalecer las capacidades técnicas y empresariales que mejoren las condiciones y normas laborales, especialmente para los jóvenes, ciudadanos y trabajadores migrantes, mejorando las infraestructuras y fortaleciendo los mercados y los vínculos entre el campo y la ciudad para que puedan contribuir a una sociedad más interconectada y dinámica. Sin ninguna exclusión, para poner fin al hambre, la pobreza y así lograr el desarrollo, para ayudar a construir un consenso para un mundo sostenible y sin hambre, donde la ciudadanía, desde el cuidado y el desarrollo, vigila por el cumplimiento de los programas sociales, económicos, políticos, tecnológicos y ambientales, para garantizar una mejor calidad de vida a la sociedad.

Ciudadanía global: una fuerza nueva y vital

La concepción de ciudadanía global tiene su origen en la época antigua, según la ONG de educación mundial, (OXFAM,2017) establece que “un ciudadano global es alguien que conoce y comprende el mundo en general, y su lugar en él. Toma un papel activo y trabaja con otros para hacer que nuestro planeta sea más igualitario, justo y sostenible” (p.46), presentando un recorrido por un período muy extenso por más de 70 años, en el cual las Naciones Unidas, han desarrollado un papel protagónico en la actualización del concepto, adecuándola al contexto de la globalización en sus diferentes ámbitos, entendiéndose actualmente como una forma de ciudadanía que logra traspasar los espacios nacionales e internacionales, absorbiendo un espacio de identidad geográfico determinado, que alcanza una comportamiento global e invariable en búsqueda del progreso.

Asimismo, en la Carta de Naciones Unidas en el prólogo de la Declaración Universal de 1948, plantea el comienzo de “La aceptación de la dignidad esencial de los derechos igualitarios e inalienables de todos los integrantes de la familia humana” (p.89) los cuales, actualmente se han convertido en pilares fundamentales para la comprensión en el contexto internacional, estableciéndose como fundamento para la creación del contemporáneo ciudadano global.

Lo anterior, se concibe como una ciudadanía que se extiende a infinitos espacios y tiempo, sin estar sujeto exclusivamente a una institución que aboga por la formación de una ciudadanía actualizada, que está en la búsqueda de expandir sus efectos ejerciendo un protagonismo en la democracia que coadyuve a tomar las soluciones públicas más acertadas para favorecer los elementos básicos requeridos por la sociedad, específicamente garantizar la vida de las personas, concretamente a las minorías y grupos postergados. Las batallas de los ciudadanos globalizados, se esparcen ilimitadamente sin particularidades geográficas, extendiéndose fuera de los estamentos habituales de poder. Su fin primordial es garantizar la dignidad humana, fomentando la responsabilidad social y la hermandad internacional, en la cual están presente la tolerancia, inclusión y reconocimiento de la diversidad ocupa un lugar central de su discurso, sino también de su práctica, lo que se refleja en la multiplicidad de actores involucrados en las acciones de ciudadanía global, emergiendo de está, la ciudadanía digital.

Surgimiento de la Ciudadanía Digital

La ciudadanía digital surge, debido a los cambios y transformaciones generados por la globalización, que obliga a las sociedades a experimentar en ambientes distintos a los tradicionales, llevándola a una serie de nuevos modelos de trabajo y comunicación, a través de la digitalización, donde, el ser humano ha tenido que adaptarse a los cambios como individuo y ciudadano, traspasando fronteras, a través del conocimiento de las nuevas herramientas ante este nuevo contexto digital.

En consecuencia, la ciudadanía digital, abre nuevas maneras de participación de la ciudadanía, eliminando las instituciones habituales. Es por esto, que a través de la activación de las redes digitales, permitiendo que los individuos incrementen sus competencias para obtener sus objetivos a corto plazo, mediante la acción social. Consalvo y Ess, (2011); Kendal, (2011), y por medio de un cúmulo de herramientas que admiten formular beneficios oportunos, como podría ser el ciberactivismo Dahlberg, (2011). Además, por medio de las aplicación de las tecnologías digitales,

han hecho posible disminuir los costos, contribuyendo a las operaciones del “bien común” Bennett y Segerberg, (2012); Bimber, Flanagin y Stohl, (2012); Chadwick, (2013); Howard, (2011), por medio de la disminución del problema de los free-riders o polizón, disminuyendo el gasto de organizarse, ya que no es requerida la participación en cuerpo presente o sincrónica para el desarrollo de las actividades previamente establecidas.(Castells, 2009).

Con lo anteriormente expuesto, se evidencia que la ciudadanía digital concibe la participación de un conjunto de ciudadanos que utilizan el espacio virtual y las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para apropiarse de la realidad, estableciendo sus derechos de participar en diferentes grupos sociales. Por su parte, la ciudadanía digital posee una capacidad de conocimiento de las redes sociales, que debe aplicarse con disciplina, de manera proporcionada, crítica y segura, permitiendo generar confianza y al mismo tiempo, formar ciudadanos digitales ordenados e identificados con la realidad digital, que puedan combatir los significativos asuntos de conductas en los encuentros entre la tecnología y la ciudadanía, en la democracia del siglo XXI.

Democracia

Es un sistema de gobierno, en el cual existe una intervención pública, es ideal y reconocido a nivel mundial. Según La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), establece que: “La democracia es una forma de gobierno en el cual existe participación popular y en la que los ciudadanos pueden elegir y controlar, de manera directa o indirecta, a los gobernantes que los representan” (p.89).

Por otra parte, La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General en 1948, (ONU, 2015), proyectó claramente el concepto de democracia declarando que es “la voluntad del pueblo será la base de la autoridad del gobierno”. (p.93). En el cual, es importante destacar que, desde la aprobación de esta declaración, la misma, ha inspirado a la elaboración de otras constituciones alrededor del mundo y ha fortalecido profundamente el reconocimiento de la democracia como valor universal.

Apoyo a la democracia en el contexto mundial

Las acciones desarrolladas por las Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015) en apoyo de la democracia y el buen gobierno, establecen la implementación de actividades que son fundamentales para la promoción de la democracia, los derechos humanos y el fortalecimiento de la paz y la seguridad, en el que se incluyen los siguientes beneficios para la construcción de ciudadanía como son:

- Ayuda a los parlamentos y las estructuras de gobierno local descentralizadas para mejorar los frenos y contrapesos que permiten el florecimiento de la democracia;
- Promoción de los derechos humanos, el imperio de la ley y el acceso a la justicia, ayudando a fortalecer la imparcialidad y eficacia de los mecanismos nacionales de derechos humanos y de los sistemas judiciales;
- Garantía de la libertad de expresión y acceso a la información mediante el fortalecimiento de la legislación y de la capacidad de los medios de información;
- Asistencia electoral y apoyo a largo plazo para los órganos de gestión electoral y;
- Promoción de la habilitación política de la mujer. (p.134).

Se desprende de lo anterior, una proporción de apoyo significativo por parte de la ONU, contribuyendo al desarrollo e impulso de la democracia a nivel mundial. Esta labor exige la promoción de efectos democráticos positivos para que las organizaciones impulsen el desarrollo que promueva el avance de las instituciones nacionales, involucrando a los parlamentos, las instituciones electorales y las normativas legales que constituyen el fundamento esencial de la democracia, por medio de las acciones de los derechos humanos que consoliden la libertad de expresión, agrupación, participación y el dominio de la ley, siendo estos elementos cruciales para la consolidación de la democracia.

Consolidación de la democracia

La democracia es uno de los valores y principios básicos universales e indivisibles. Se basa en la voluntad libremente expresada por el pueblo y está estrechamente vinculada al imperio de la ley y al ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Estos derechos se encuentran determinados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en mecanismos de derechos humanos que incluyen los derechos de las agrupaciones entre las que se encuentran las poblaciones indígenas, grupos minoritarios, personas con discapacidad, entre otras, siendo estos, importantes para la democracia, ya que garantiza la división igualitaria de la riqueza y justicia en relación al direccionamiento de los derechos civiles y políticos.

Es, por consiguiente, que la Asamblea General de las Naciones Unidas, a través de la Organización de las Naciones Unidas (ONU,2018). En búsqueda de los mecanismos internacionales para promocionar los derechos humanos, con el fin de iniciar una comprensión común de los principios, normas y valores que conforman la fundamentación de la democracia, con el objetivo de guiar a los Estados Miembros en la formación de prácticas democráticas internas, atendiendo sus compromisos inherentes a los derechos humanos, democracia y desarrollo. Esto condujo a la aceptación de diferentes resoluciones que han constituido un hito en la construcción de la ciudadanía en la democracia del siglo XXI.

Por lo antes señalado, la Asamblea General de las Naciones Unidas, a través de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, ob.cit). sugirió un conjunto de medidas necesarias, como las legislativas, institucionales y prácticas, por medio de las cuales se logra la consolidación de la democracia, expresado como factores indispensables para el fortalecimiento de la democracia, los siguientes:

- Respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- Libertad de asociación;
- Libertad de expresión y de opinión;

- Acceso al poder y su ejercicio de conformidad con el imperio de la ley;
- La celebración de elecciones periódicas, libre y justas por sufragio universal y por voto secreto como expresión de la voluntad de la población;
- Un sistema pluralista de partidos y organizaciones políticas;
- La separación de poderes;
- La independencia del poder judicial;
- La transparencia y la responsabilidad en la administración pública;
- Medios de información, libres, independientes y pluralistas. (p.132).

Por lo que se visualiza, que no abogan por un modelo específico de gobierno; promoviendo la gobernanza democrática como un conjunto de valores y principios, necesarios para garantizar la mayor participación, igualdad, seguridad y desarrollo de todos los seres humanos. La democracia, proporciona un entorno que respeta los derechos humanos y las libertades fundamentales en el cual se ejerce la voluntad libremente de las personas, en la construcción de ciudadanía en la democracia del siglo XXI.

Elementos constitutivos de las democracias

En este segmento, se hace referencia a los elementos que, según el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2008), son particularidades de la democracia las siguientes:

- El pluralismo, entendido como la diversidad de ideologías políticas y de asociaciones ciudadanas.
- La competencia política, entendida como las reglas del procedimiento electoral y la existencia de diversos centros de poder.
- Las elecciones auténticas como expresión de la voluntad de los ciudadanos.
- El constitucionalismo, entendido como la estructura normativa que limita el poder de la mayoría gobernante. (p.97).

En este sentido, la construcción de ciudadanía en la democracia del siglo XXI., exhorta a la formación del ciudadano para la innovación de la cultura cívica con la participación de los individuos que amplíen su perspectiva por encima de los beneficios inmediatos o individuales y establezcan proyectos de utilidad, en el cual logren mantener actitudes positivas y reivindicativas. Es por ello que se evidencia que lo fundamental de la democracia es la redistribución efectiva del poder de los ciudadanos, a través del voto, agrupando a extensos sectores de la población que no hacen vida activa en la sociedad pluralista, promoviendo la integración ciudadana en las elecciones por medio del ejercicio del voto.

Cuadro 3
Tipos de democracia

DEMOCRACIA	DEFINICIÓN	CARÁCTERÍSTICAS	ANÁLISIS
DIRECTA	Les permite a los ciudadanos involucrarse directamente en los asuntos públicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los ciudadanos deciden por la comunidad. 2. Reunidos en la plaza pública. 3. No participaban todos los habitantes. 4. El derecho al voto reservado sólo a los varones adultos libres y con propiedades. 5. No votan, las mujeres, los esclavos y los extranjeros. 	La democracia directa no es posible en las sociedades actuales, pues éstas tienen características distintas a las antiguas. Se distinguen por: - Estar asentadas en territorios amplios. - La expansión de los derechos de la ciudadanía. - El respeto a las libertades individuales.
REPRESENTATIVA	Las democracias representativas son propias de las sociedades modernas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. La sociedad elige representantes para que los gobiernen. 2. Diferentes ideologías conviven en la sociedad y compiten para acceder al poder. 3. Los ciudadanos pueden disfrutar su vida privada en libertad, sin temor a que el Estado intervenga. 	Se sostiene en base a un criterio más práctico: la población es demasiado numerosa para ser involucrada directamente en la conducción de la nación.
PARTICIPATIVA	Aumenta la capacidad de integración de los ciudadanos y exige la legitimidad del sistema democrático, a través de referendo, plebiscito y consultas populares	Incorpora el voto ciudadano. Mantiene abierta los espacios institucionales Se ejecuta a través de la descentralización y descongestión de las instituciones, Contraloría social y Acción ciudadana	La diferencia más sustancial entre ambas formas de democracia radica en que la participativa busca incorporar a la ciudadanía al ejercicio del poder.

<p>LIBERAL</p>	<p>Los individuos buscan mayores libertades civiles, de expresión, de asociación, para contribuir al bienestar social de todos los ciudadanos.</p>	<p>División de Poderes. Constitución. Independencia del poder judicial. Derecho al Voto. Pluralismo Político. Libertad de Expresión. Libertad de culto. Libertad de prensa. Protección de los Derechos humanos, entre otros.</p>	<p>Prevalece la voluntad de la mayoría de los integrantes del pueblo a la hora de tomar una decisión a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Voto, 2. Universal, 3. Libre. 4. Igualitario. 5. Directo y 6. Secreto.
-----------------------	--	--	--

Fuente: Colmenares (2022)

Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo. (Reunión en Río de Janeiro del 3 al 14 de junio de 1992):

Principio 1

Los seres humanos constituyen el centro de las preocupaciones relacionadas con el desarrollo sostenible. Tienen derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza.

Principio 2

Los Estados tienen el derecho soberano de aprovechar sus propios recursos según sus propias políticas ambientales y de desarrollo y la responsabilidad de velar porque las actividades realizadas dentro de su jurisdicción o bajo su control no causen daños al medio ambiente de otros Estados o de zonas que estén fuera de los límites de la jurisdicción nacional.

En relación con los principios señalados, se pretende lograr el desarrollo sostenible y la protección de los seres humanos ya que ellos constituyen el elemento fundamental para lograr la armonía con el medio ambiente. El Estado debe garantizar la seguridad ambiental, de manera que las actividades que se efectúen dentro y fuera de su jurisdicción, no causen daños al medio ambiente.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) del año 1999, establece en sus artículos:

Artículo 19. El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable.

Artículo 21. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que,

en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento., goce o ejercicio en condiciones de igualdad.

Artículo 39. Los venezolanos y venezolanas que no estén sujetos o sujetas a inhabilitación política ni a interdicción civil, y en las condiciones de edad previstas en esta Constitución ejercen la ciudadanía.

Los artículos anteriormente expuestos por la máxima ley en Venezuela, expresa que el Estado garantizará conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna. el goce y ejercicio irrenunciable, en el que toda persona tiene derecho a la seguridad social, y a la protección del Estado, a cumplir sus responsabilidades sociales y participar a través de la ciudadanía, en la vida política, civil y comunitaria del país, promoviendo y defendiendo los derechos humanos como fundamento de convivencia democrática y de la paz social, además de las obligaciones que correspondan al Estado, acorde con la constitución y a la ley, en cumplimiento de los fines del bienestar social, mediante un sistema socioeconómico que se cimenta en los principios de justicia social, democracia, eficiencia, libre competencia, protección del ambiente, productividad y solidaridad, a los fines de asegurar el desarrollo integral de las sociedades y una existencia digna y provechosa para la colectividad. Es por esto, que es imprescindible tener una ciudadanía organizada para que a través de sus acciones sea un factor clave de supervisión y vigilancia en el cumplimiento de los compromisos del Estado con la sociedad a través de la construcción de ciudadanía en la democracia del siglo XXI.

Conclusión

Luego de analizar el material bibliográfico consultado y en función del propósito de la investigación de examinar la Evolución de la mujer en la Construcción de la Ciudadanía en la Democracia del Siglo XXI, los cambios y transformaciones, se pudo concluir que:

1. La Evolución histórica de la mujer en la construcción de la democracia, muestra aspectos efectivos de satisfacción a través de la participación en la sociedad, ejerciendo sus derechos a través de la ciudadanía en la democracia, Asimismo, el logro de su intervención en los procesos electorales, alcanzando el fortalecimiento de la democracia a través de la participación de la mujer. Además, estos aspectos auténticos se desarrollan con perseverancia dentro de las instituciones democráticas. La participación de la mujer en las acciones colectivas de su nación, son ejemplo de los diferentes mecanismos utilizados por las mismas, para lograr ser escuchada y respetada mediante las comunidades de ciudadanos, logrando descifrar la profundización de la accionar colectivo seguido de un aumento en la intervención ciudadana que involucra un crecimiento de la ciudadanía, favoreciendo la democracia.
2. Adicionalmente, la evolución de la mujer en la construcción de la ciudadanía en la democracia del siglo XXI, se desprende mediante una comunicación clara y fluida entre la ciudadanía y el sector político, incrementándose en la búsqueda del progreso en la conformación de su participación política, además de promover el crecimiento y la innovación de las sociedades con una mayor pluralidad y representación de las mismas. En otras palabras, transformar el carácter político, de tal forma, donde no exista ningún tipo de desigualdad, que imposibilite la participación de la mujer a través de la ciudadanía, ejerciendo su derecho equitativo en beneficio del desarrollo de las naciones en democracia.
3. Es necesario fomentar la participación a través de la formación ciudadana, que conduzca el incremento de los conocimientos para lograr así, desarrollar las habilidades, destrezas y valores, que permitan ampliar su visión más amplia, a través de la tolerancia para la comprensión de la diversidad de culturas cívicas, y con ello, lograr la construcción de la ciudadanía en la democracia del siglo XXI.

4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, que promueva oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, en el cual incluye a la ciudadanía mundial como una de sus metas, fortaleciendo la democracia, bajo el sustento de los propósitos y principios establecidos en la Carta de las Naciones Unidas como:

- Mantener la paz y la seguridad internacional.
- Fomentar entre las naciones relaciones de amistad basados en el respeto al principio de la igualdad de derechos.
- Realizar la cooperación internacional en la solución de los problemas de carácter económicos, sociales, culturales, entre otros.
- Servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones para alcanzar estos propósitos.

En suma, la ciudadanía debe reflexionar sobre su propia naturaleza. Definir hasta dónde debe llegar su acción y sus límites con el Estado; el tipo de organizaciones necesarias, definir las competencias que deben enseñarse y cómo ejecutarlas, la posibilidad de construir una ciudadanía mundial y su fundamento, como coordinar las acciones ciudadanas sustentables y hacia dónde debe dirigirse la Ciudadanía en la consecución de la ejecución de los programas sociales, con el fin de garantizar el desarrollo económico, político, social, cultural, ambiental, entre otros. Para lograr la construcción de la ciudadanía en la democracia del siglo XXI. En el cual se beneficien todos los miembros de las respectivas sociedades, a través del desarrollo de las siguientes acciones:

1. Atención sanitaria, educación, agua potable, saneamiento ambiental básico y fuente de energía y redes de comunicación asequibles
2. Una sociedad democrática: inclusiva y participativa, a través de los procesos electorales.
3. Una sociedad democrática que promueva y proteja los derechos y libertades de todos sus miembros, asegurando que se respeten y garanticen plenamente los principios democráticos básicos y los derechos humanos.

Evolución de la mujer en la construcción de ciudadanía en la democracia del siglo XXI

4. Una sociedad democrática es una sociedad abierta y transparente, asegurando la libertad de expresión de todos los medios de comunicación.
5. Una sociedad democrática funciona según normas acordadas de derecho y rendición de cuentas.
6. Las sociedades democráticas se muestran solidarias con otras sociedades, relacionadas con la adopción de la democracia y el desarrollo de las instituciones democráticas.

Es por ello, que los estados con mayores riquezas, deben apoyar a las democracias nuevas y restauradas a alcanzar sus objetivos de desarrollo en beneficio de todas las personas que vivan en países democratizados en desarrollo, ya que de esta forma se asegure la estabilidad y por tanto el éxito a través de la evolución de la mujer en la construcción de ciudadanía en la democracia del siglo XXI. Que permita incrementar la salud, la educación, la economía, fomentar la paz, el hambre cero, establecer alianza a nivel nacional e internacional, para fomentar el desarrollo social.

Referencias

- Aristóteles. (2005). *Política*. J. Marías, J. y M. Araujo, (trad.) Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Disponible: Links: <https://revistas.up.edu.mx/topicos/article/view/892>. [Consultada el 27 de julio 2022]
- Abel G.M. (2022) El Clasismo de la Antigua Roma. Los Privilegios de ser Ciudadano Romano. Disponible en: https://historia.nationalgeographic.com.es/a/privilegios-ser-ciudadano-romano_17835. [Consultada el 27 de julio 2022]
- Balestrini, M. (2006) *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Séptima Edición. Caracas, Venezuela, Editorial Consultores Asociados.
- Bennett, W.L. y A. Segerberg (2012), “The logic of connective action: Digital media and the personalization of contentious politics”, *Information Communication and Society*. Disponible: Links: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562_es.pdf. [Consultada el 28 de julio 2022]

- Bimber, B., A. Flanagin y C. Stohl (2012), *Collective action in organizations: Interaction and engagement in an era of technological change*. Cambridge University Press. Disponible: Links: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562_es.pdf. [Consultada el 28 de julio 2022].
- Castells, M. (2009), *Comunicación y poder*. Madrid: Alianza editorial. Disponible: Links: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562_es.pdf. [Consultada el 29 de julio 2022].
- Consalvo, M. y Ess C. (2011), *The handbook of Internet studies*. Malden, MA: Wiley-Blackwell. Disponible: Links: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562_es.pdf. [Consultada el 29 de julio 2022].
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Nro. 36.860 de Fecha 30 de diciembre de 1999 de la República Bolivariana de Venezuela.
- Chadwick, A. (2013), *The hybrid media system: Politics and power*. Oxford University Press Inc. Disponible: Links: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199759477.001.0001>. [Consultada el 01 de agosto 2022].
- Dahlberg, L. (2011), “Re-constructing digital democracy: An outline of four ‘positions’”, *New Media and*. Disponible: Links: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562_es.pdf. [Consultada el 05 de agosto 2022].
- Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo. (Reunión en Río de Janeiro del 3 al 14 de junio de 1992. La Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Disponible en: <https://www.un.org/spanish/esa/sustdev/documents/declaracionrio.htm>. [Consultada el 05 de agosto 2022].
- Howard, P.N. (2015), *Pax Technica: How the Internet of Things May Set Us Free or Lock Us Up*. New Haven: Yale University Press. Disponible: Links: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562_es.pdf. [Consultada el 09 de agosto 2022].
- Kendal, L. (2011), “Community and the Internet”. Disponible: Link: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47356/1/S2100562_es.pdf. [Consultada el 12 de agosto 2022].

- Marshall Berman, (1984). Todo lo sólido se desvanece en el aire. La experiencia de la Modernidad. (trad.) de Andrea Morales Vidal, Siglo XXI, Madrid. Links: <file:///C:/Users/Mariela/Downloads/ecob,+147-161.pdf>. [Consultada el 16 de agosto 2022].
- Limón, Nuñez y Real, Carrera (2019). Que es la Ciudadanía. Universidad Intercontinental. México. Disponible en: <https://www.uic.mx/que-es-la-ciudadania/>. [Consultada el 20 de agosto 2022].
- ONG de educación mundial, OXFAM, (2017). Construcción de ciudadanía global. La clave para formar líderes. Disponible en: <https://blog.pearsonlatam.com/ingles-para-todos/ciudadania-global-la-clave-para-formar-lideres>. [Consultada el 25 de agosto 2022].
- Organización de las Naciones Unidas. Asamblea General (ONU,2018). Consolidación de la Democracia. Disponible: Link: <https://www.un.org/es/events/democracyday/2008/pdf/DEMOCRACIAYDERECHOSHUMANOSDEFINITIVO.pdf>. [Consultada el 27 de agosto 2022].
- Organización de las Naciones Unidas (ONU,2017). Ciudadanía global: una fuerza nueva y vital. Disponible en: Link: <https://www.un.org/es/chronicle/article/ciudadania-global-una-fuerza-nueva-y-vital>. [Consultada el 29 de agosto 2022]
- Organización de las Naciones Unidas (ONU,2015). La Democracia y las Naciones Unidas. Disponible: Link: <https://www.un.org/es/events/democracyday/2008/demoun.shtml#:~:text=La%20Declaraci%C3%B3n%20Universal%20de%20Derechos,de%20la%20autoridad%20del%20gobierno%E2%80%9D.&text=La%20Declaraci%C3%B3n%20específica%20los%20derechos,para%20una%20participaci%C3%B3n%20política%20eficaz>. [Consultada el 29 de agosto 2022].
- Pérez Ledesma, M. (2000) “La conquista de la ciudadanía política: el continente europeo”, en PÉREZ LEDESMA, Manuel (Comp.): Ciudadanía y democracia, Madrid, Ed. Pablo Iglesias.
- Sledziewski, E. (1993). “Revolución Francesa. El giro”, en DUBY, George y PERROT, Michelle (Dirs.): Historia de las mujeres en Occidente Madrid, Taurus.
- Thomas Marshall. (1965). Class, Citizenship and Social Development, Nueva York, Anchor, Traducción en castellano en Revista de Investigaciones Sociológicas. Un análisis introductorio” en M. PÉREZ LEDESMA (Comp.): Ciudadanía y democracia. Madrid, Ed. Pablo Iglesias, 2000.

Woodward, A. (1998) “El Estado y la ciudadanía. ¿Quién constituye el Estado? ¿Qué lugar ocupa la mujer? “. En DE VILLOTA, Paloma: Las mujeres y la ciudadanía en el umbral del siglo XXI, Madrid, Editorial Complutense.

Sobre las autoras:

Celsa Violeta Rojas es Economista egresada de la Universidad de Carabobo. Sus títulos incluyen Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, Doctora en Ciencias Económicas y Sociales, y Postdoctora en Ciencias Económicas y Sociales. Actualmente es Docente Titular con dedicación exclusiva en la Universidad de Carabobo, donde coordina el Grupo de Investigación en Nueva Economía y Sociedad (GINES).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7620-901X>
celsavioletarojas@hotmail.es

Marielba Colmenares León es Licenciada en Relaciones Industriales, Docente Asociada con dedicación exclusiva en la Universidad de Carabobo también Asistente al Vicerrector Académico de la Universidad de Carabobo. Recibió su Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales y su Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales. Es miembro del Grupo de Investigación Nueva Economía y Sociedad (GINES).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4777-8154>
marielbacolmenares@gmail.com

Proceso de selección de personal y la gestión del talento humano de la mujer profesional

Nilda Chirinos y Lisseth Sandoval Rodríguez
Universidad de Carabobo, Venezuela

Introducción

Los procesos de gestión humana hoy en día parte de la necesidad de desarrollar estrategias que permitan gestionar de manera eficiente el recurso humano, lo cual involucra prioritariamente identificar oportuna y efectivamente las necesidades que conlleva la administración de gente, definiendo de manera apropiada conocimientos, destrezas y competencias requeridas en los distintos cargos inherente a las estructuras organizativas, con el fin de seleccionar los mejores candidatos en términos de un buen desempeño.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sitúa al desarrollo de los recursos humanos en un lugar privilegiado y lo considera uno de los tres componentes fundamentales de su propuesta de transformación productiva con equidad. "Un tercer eje central del enfoque integrado se encuentra en aquellas acciones tendientes a facilitar la acumulación de capital humano (capacitación, educación, nutrición de madres embarazadas y niños, y salud, que incluye infraestructura de agua potable y alcantarillado). Esas acciones, y especialmente la inversión en educación, ilustran nítidamente la complementariedad entre medidas tendientes a cumplir con los objetivos de crecimiento y equidad" (CEPAL, 1992). La importancia de la educación y la capacitación de recursos humanos como vínculos vitales y potenciador es entre el crecimiento económico y el desarrollo social queda en evidencia cuando se señala que la necesidad de avanzar hacia ambos objetivos, en forma simultánea en lugar de secuencial, constituye un desafío histórico que exige tomar en cuenta la creciente heterogeneidad social y económica existente al interior de cada uno de los países de la región, así como la transnacionalización de la economía.

Gestionar en el ámbito de las personas que trabajan, es buscar optimizar la manera en que colaboran en aras de la misión y visión de las instituciones, es una tarea que exige dedicación, persistencia y un gran compromiso. Aunque se trate de personas que están laborando se sigue acentuando el significado universal de gestión de personas que no son un medio sino el fin. Esas personas que están desarrollando su función son portadoras de gestión del conocimiento, implicando para ello el desarrollo de sus competencias en el marco de la relevante pertinencia de una era digital o sociedad del conocimiento, que determina el desarrollo de las instituciones que aprenden o de organizaciones de aprendizaje permanente.

Este estudio pretende analizar los procesos de selección de personal articulados con la gestión del talento humano en la mujer profesional; es necesario destacar el reconocimiento a la equidad de género lo cual implica enfrentar el desafío que plantea el desarrollo de los recursos humanos femeninos. La igualdad de oportunidades para las mujeres significa que tengan el mismo acceso que los varones a la educación, la formación, capacitación y en el campo laboral, así como oportunidades para que ese acceso se concrete y para que realmente se traduzca en una mayor equidad de género y en el caso del plano laboral puntualizar en las oportunidades que deben tener las mujeres profesionales para optar y ser seleccionadas en un cargo con las mismas oportunidades del hombre.

Las Organizaciones en el marco del Paradigma de la Complejidad.

Se concibe la gestión de las instituciones en el marco del paradigma de la complejidad a través del análisis derivado de las grandes transformaciones que han dado los sistemas de gestión por competencias introducidos en las grandes organizaciones en estas décadas; ello ha permitido el estudio del desempeño humano a través de la demostración de las capacidades generando como interpretación la complejidad que busca el desarrollo personal y las formas que determinan los comportamientos en las organizaciones. El problema es que la gran mayoría de las instituciones no utilizan los sistemas de gestión de recursos humanos y del desempeño para alinear a las personas con su estrategia; sino que utilizan sistemas

que evalúan el desempeño a través de herramientas que no son fiables y en ocasiones incluso ofrecen datos que no son relevantes, dado a que no se ajustan a la realidad.

Entre tanto Mallado, Bozal y Marín (2016) plantean que la complejidad está vinculada a la ciencia organizacional a través de la perspectiva sistémica, siendo así para el pensamiento complejo representa un hito muy importante en las ciencias sociales, al proponer un planteamiento genérico de la comunicación humana, dado que analiza las relaciones interpersonales dentro de todo el entramado de redes sociales en que se desenvuelve el ser humano, percibiendo desde este contexto a la complejidad con todas sus consecuencias. Por lo tanto, desde la perspectiva sistémica es necesario concebir el planteamiento de estrategias para comprender el grado de complejidad que se refleja desde los marcos más genéricos en base a las culturas organizacionales y por ende laborales.

Ahora bien, el significado de la palabra complejidad posee una carga semántica profunda ello al estar afín con desorganización, caos, incertidumbre. En este sentido, el pensamiento complejo plantea dos aspectos para disiparlo: uno creer que la complejidad elimina la simplicidad y dos confundirla con un todo. Es por ello que, la complejidad puede ser vista como todos aquellos elementos que contribuyan al orden, precisión, distinción en el conocimiento, procurando relacionar las articulaciones entre diversos aspectos de la realidad, estando consciente que el conocimiento completo es imposible.

Con esta posición, Morín (2005) reconoce que el pensamiento complejo vincula permanentemente la constatación de lo inacabado e incompleto de un saber. La complejidad es asumida como un fenómeno cuantitativo, una cantidad extrema de interacciones e interferencias entre un número muy grande de unidades; entre tanto la complejidad percibe indecisión, dudas, fenómenos fortuitos; en cierto sentido está ligado con el azar, es la incertidumbre en el seno de los sistemas organizados.

De esta manera surgen nuevos paradigmas y nuevas teorías en los procesos funcionales y estructurales de las instituciones, que a su vez producen nuevas concepciones que van incorporándose en las mismas, al respecto Ugas (2010,p.8)

alude la complejidad de las instituciones como : una categoría a partir de la cual algo se explica, por eso es una comprensión de lo real, no una disciplina, tampoco es una metodología, dado que: la complejidad articula lo desarticulado sin desconocer sus distinciones; en su sentido epistemológico, la complejidad es comprender la concurrencia, el antagonismo y la complementariedad de los contrarios al conjugar certeza con incertidumbre. Es decir, la complejidad ayuda a engranar la realidad del entorno con los elementos diferenciadores que se encuentran dentro de las instituciones. En ese contexto existen procesos que incluyen fenómenos de alta incertidumbre, para las instituciones y sus actores, razón por la cual deben estar preparados a fin de asumirlos y enfrentarlos. Con este horizonte, son muchos los casos en que las instituciones se mantienen ancladas en posturas tradicionales, con miopía a la realidad que presenta el entorno, pues las conductas tradicionales sobre cómo hacer las cosas, deben dar paso a una nueva cosmovisión, más pertinente y compleja.

La complejidad parte de los procesos transformadores que se han suscitado en las instituciones y en el entorno de la misma- es decir en el talento humano- siendo capaces de enfrentar situaciones de incertidumbre; la dinámica que gira en torno a las tecnologías de información, así como las redes dinámicas que permiten la interacción entre las personas, determina estructuras complejas cuyas relaciones son adaptativas a los diferentes comportamientos organizacionales que van adecuándose en función de los cambios. Estas condiciones que versan en el campo institucional plantean nuevos conocimientos que se producen de procesos de incertidumbre y fenómenos internos y externos que circundan en las instituciones y en las organizaciones. Es así como las teorías sistémicas, cibernética se articulan con la información y comunicación, concentrándose fundamentalmente en los procesos de cambio del pensamiento humano que al final es aquel que visualiza los cambios de pensamiento en la sociedad compleja de las instituciones.

En este orden de ideas la complejidad desde las instituciones contemporáneas, representaría la multiplicidad de unidades estructurales en las que se agrupan los miembros y demás actores cuyos componentes se establecen en función de roles,

puestos, conocimientos, funciones, rangos, entre otros. La conformación de esas unidades, son producto de un proceso de diferenciación que tiene lugar por la segmentación de la estructura existente o por la adición de nuevas unidades a esa estructura. Este proceso de diferenciación agranda la complejidad repercutiendo en otros aspectos estructurales de las instituciones, como suele ser los sistemas de gestión.

En consecuencia, la persona forma parte de uno o varios grupos dentro de la organización y con ellos realiza sus tareas, cumple con sus obligaciones, desempeña sus diferentes roles e instaura las relaciones con otros miembros. Así mismo, se pueden considerar la relación entre los grupos y la organización en su conjunto. Los grupos en el contexto institucional vienen a ser realidades múltiples, que abarcan desde los pequeños grupos informales surgidos, hasta los comités sólidos establecidos formalmente o las comisiones y grupos temporales que se instituyen para alcanzar algunos objetivos concretos de la institución.

Según Chiavenato (2005), ello se ha caracterizado por los siguientes aspectos:

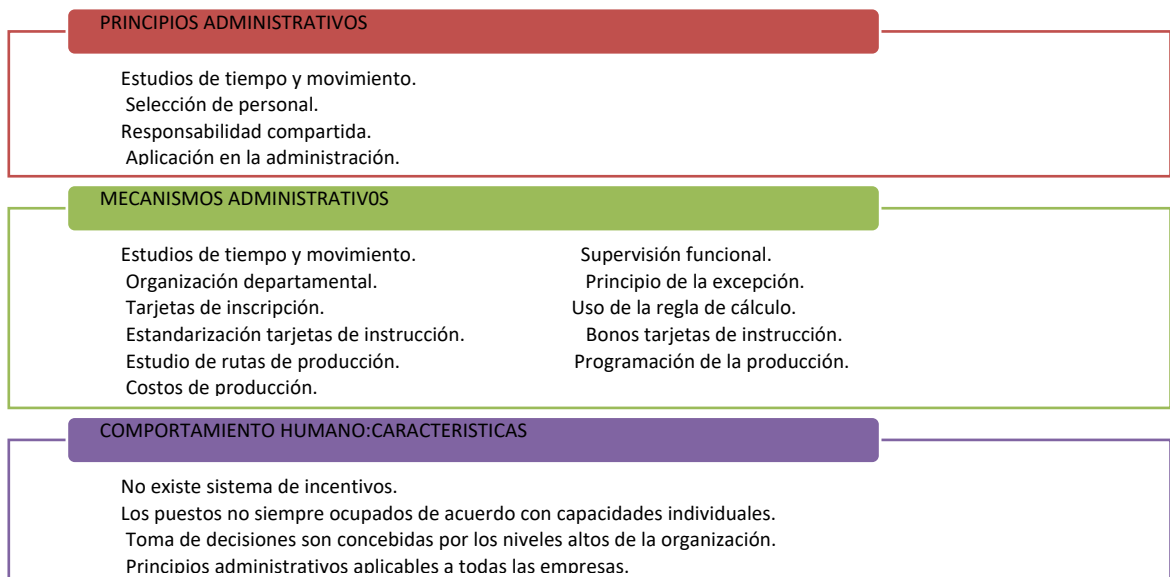
- a) Posee principios esenciales (tiene una marcada jerarquización de la autoridad, en la cual los jefes son obedecidos por sus respectivos subalternos), en la cultura organizacional.
- b) tiene líneas formales de comunicación, únicamente se comunica con los órganos o cargos entre sí, a través de las líneas presentes del organigrama.
- c) centraliza las decisiones, une al órgano o cargo subordinado con su superior y así sucesivamente hasta la cúpula de la organización.

Lo manifiesto, vienen a ser las características más importantes del enfoque tradicional, con estructuras simples y antiguas basadas en las organizaciones de los antiguos ejércitos y en la organización eclesiástica medieval. No obstante, las organizaciones complejas reflejan su paso, direccionadas por ciertas características como la incertidumbre, la pluralidad, participación, caos, intuición, heterogeneidad, desorden, igualdad, permisividad y horizontalidad, entre otras. Siendo así, la

intelección que permite explicar estas dos diferencias conceptuales entre la organización tradicional y la compleja, representa el inicio al cambio cognitivo de transformaciones conductuales en los actores, dando paso a un trabajo más colectivo y menos individualista, por parte de los gerentes y sus colaboradores; en general más convivencia y más receptividad. Resulta importante destacar en el marco de la complejidad de las organizaciones, aquellos principios, mecanismos y características que dan lugar al comportamiento humano en el trabajo.

Es así, como es de significativa importancia mostrar en este apartado una visión general en lo relativo a la gestión de los recursos humanos, ya que la actividad laboral en una economía globalizada exige a las instituciones y a su gente ser competitivos. De allí pues, entender los cambios que han marcado la historia del hombre en su contexto laboral y más específicamente en la gestión de recursos humanos, es por lo que, brevemente se incursiona en su acontecer histórico; para lo cual se realiza una sinopsis de los aspectos importantes que en el mundo de la gestión organizacional y de los recursos humanos se han identificado. Ver figura 1.

Figura No. 1: Principios, mecanismos y características del comportamiento humano en el trabajo.



Fuente: Chirinos, N. & Sandoval, L. (2022)

La Gestión del Talento Humano: Consideraciones Generales

Se transita ahora desde la conceptualización de Capital Humano (características psico-biológicas, innatas o naturales, de una persona en su accionar y sujeto a mediación) hacia la de Talento Humano (suma de capacidades - conocimientos y competencias- compromiso y acción); descuello en este peregrinar la faceta del *hombre creativo*. Para Chiavenato, I. (2012) se viaja desde la administración de recursos humanos hacia la gestión del talento humano. Las personas junto con sus conocimientos y habilidades intelectuales, se convierten en la base principal de la nueva organización” “las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales, para ser estudiados como seres dotados de inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, destrezas, aspiraciones y percepciones singulares son los nuevos socios de la organización. La anterior diferenciación sumada a los elementos contenidos en los señalamientos de Cuesta sobre la Gestión de Recursos Humanos (GRH), o Gestión Humana o Gestión del Talento Humano, es que la misma, “tiene por objeto la gestión de personas que trabajan en la organización laboral, y esas personas son las portadoras del conocimiento que no puede tratarse descontextualizadas o independientemente de las personas como seres sociales, ni al margen de la organización que lo condiciona y donde queda materializado parte de ese conocimiento, a utilizarse en su continua y necesaria renovación” (2010:24); clarificando este trazado el valor estratégico del *hombre creativo* en la organización.

La gestión del Talento Humano está basada en la idea del *hombre indispensable* para el éxito organizacional. Albizu, Gallastegi y Landaeta R. (2014) señalan que los objetivos estratégicos de recursos humanos definen la situación a la cual se quiere llegar en un plazo determinado; identificando estrategias competitivas, así como los recursos y capacidades disponibles para lograrlo. Estas estrategias y objetivos se orientan hacia: la organización, los productos, las áreas funcionales y las relacionadas con el entorno.

En este orden de ideas, toda organización debe posicionar de manera relevante la gestión de recursos humanos, ya que la misma está orientada hacia la consecución de

objetivos en función a los requerimientos estratégicos. En la gestión de recursos humanos se llevan a cabo actividades donde se requiere planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar procesos que promuevan el desempeño de las personas; sin dejar de lado el alcance de los objetivos particulares presentes en ellos. En este sentido, es indispensable concebir el enfoque multidimensional de gestión, por lo que deben incorporarse aspectos pluriculturales del sitio o espacio geográfico, estilos de vida y elementos patrimoniales donde se enmarca la organización.

Con este planteamiento, son variados los propósitos y objetivos a concebirse en la gestión de recursos humanos. Werther y Davis (1991) identifican objetivos sociales (basados en principios éticos y socialmente responsables), objetivos corporativos (contribuye al logro de las metas organizacionales), objetivos funcionales (favorece las acciones de los recursos humanos en un nivel adecuado a las necesidades de la organización) y objetivos personales (para que cada integrante de la organización alcance sus intereses particulares). En consecuencia, de la gestión de recursos humanos derivan procesos cuya enunciación se muestra en la tabla No. 01.

Tabla No.1: Los Procesos de la gestión del Talento Humano

PROCESOS	DEFINICIÓN
Procesos Básicos	Son aquellos procesos previos a que la persona se incorpore a la organización, buscan analizar por una parte los puestos de trabajo y por la otra esbozar la planificación de los recursos humanos.
Procesos de Afectación	Son aquellos procesos donde las personas se incorporan a las organizaciones. Se destacan dentro de ellos: el reclutamiento, la selección, la contratación, la socialización en el puesto de trabajo y a la organización.
Procesos de Formación y Desarrollo	Se considera aquel proceso que permite el mejoramiento de la formación profesional dentro de la organización, a fin de que pueda establecerse la conexión entre la formación y las responsabilidades que la organización le permita asumir.
Procesos de Mantenimiento	Considerados como aquellos procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. (Higiene Seguridad-Sindicatos-Calidad de

	Vida).
Procesos Sustractivos	Procesos que recogen la desvinculación de las personas de la organización, bien sea de forma involuntaria (ejemplo: el despido) o de forma voluntaria (dimisión o jubilación).
Procesos de Evaluación y Compensación	Supone que todo trabajo debe ser remunerado y compensado para lo cual es necesario llevar a cabo evaluaciones de desempeño con el propósito de registrar sistemáticamente si se están cumpliendo con las exigencias propias del cargo ocupado.

Fuente: Cejas, Vásquez y Chirinos (2017).

En este sentido, Chiavenato (ob. cit) hace referencia a seis subsistemas que enmarcan la gestión de recursos humanos, a saber: Admisión de personas. Aplicación de personas. Compensación de personas. Desarrollo de personas. Mantenimiento de personas. Evaluación de personas. El gestionar los recursos humanos no solo es un proceso administrativo, sino que suman otros elementos que permiten el desarrollo de otros subsistemas dentro de él, los cuales están orientados hacia la búsqueda de beneficios y resultados positivos hacia la gente y por ende hacia la organización. En la tabla No. 02 se identifican los propósitos de los distintos subsistemas.

Tabla No. 2: Subsistemas y propósitos.

SUBSISTEMAS	PROPÓSITOS DEL SUBSISTEMA
Subsistema de Provisión de Recursos Humanos	Hace referencia a la investigación de mercado de recursos humanos, el reclutamiento, la selección y la integración de las nuevas personas al ambiente interno de la organización.
Subsistema de Aplicación de los Recursos Humanos	Corresponde al análisis y descripción de los cargos, la planeación y distribución de los recursos humanos, los planes de carrera y la evaluación del desempeño.
Subsistema de Mantenimiento de los Recursos Humanos	Se refiere a la administración de salarios, los planes de beneficios sociales, la higiene y la seguridad en el trabajo y las relaciones laborales.
Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos	Incluye a la formación y desarrollo del personal y el desarrollo organizacional.

Subsistema de Seguimiento, Evaluación y Control de los Recursos Humanos	Representa la base de datos, los sistemas de información y las auditorías de recursos humanos.
---	--

Fuente: Cejas, Vásquez y Chirinos (2017).

Lo planteado indica que integrar y coordinar recursos organizacionales (materiales, económicos, personas, tiempo, espacio,) para alcanzar objetivos vendría a ser la función de toda gestión administrativa y los resultados organizacionales se obtienen como consecuencia de los procesos que se realizan en las distintas áreas estructurales, las cuales se interrelacionan. Para competir a través de las personas, se requiere de estas, de sus conocimientos, habilidades y capacidades por lo que los gestores de recursos humanos deben desarrollar estrategias efectivas de atracción, incorporación, mantenimiento, desarrollo y evaluación del desempeño. Por ello, la gestión debe integrar la experiencia de los especialistas de recursos humanos con las experiencias de los distintos gestores de las áreas funcionales de la organización para obtener el máximo aporte y felicidad de las personas.

La Selección de Personal como proceso clave en el Desempeño de los Puestos de Trabajo.

Gestionar los procesos de selección de personal en forma tradicional, involucra insertar en las organizaciones individuos que quizás puedan tener o no las competencias necesarias para asumir con éxito las funciones que le son encomendadas. La selección de personal es el proceso por el cual se elige, contrata e incorporan personas en cargos específicos. Es una acción de importancia superior para cualquier institución ya sea pública o privada, ello por la necesidad de incorporar candidatos apropiados, con los rasgos afines al cargo a ocupar. Comenzar en forma correcta y eficiente la selección de personas en las organizaciones decretaría una eficiente y eficaz gestión de recursos humanos con consecuencias positivas para las mismas. En este sentido y a criterio de las investigadoras se muestra la secuencia general de cómo debe ser desarrollado el proceso de selección de personal.

Proceso de Selección de Personal. Identificar técnicas e instrumentos de evaluación; diseñar/obtener instrumentos de evaluación; aplicar instrumentos de evaluación; analizar instrumentos de evaluación.

Para reclutar y seleccionar de manera efectiva a las personas con el talento requerido en función a los compromisos o responsabilidades a cumplir, se debe atender todas las fases para la selección de personal las cuales de acuerdo a la práctica profesional de las investigadoras están referidos a cuatro grandes procesos: Reclutamiento – Selección – Contratación e Inducción de personal. Procesos estos que conforman procedimientos como lo son: •Análisis y definición de perfiles. • Redacción de la convocatoria. • Elección de los medios de difusión. • Convocatoria (interna o externa). • Preselección de currículos. • Evaluación de candidatos: entrevistas - Aplicación de pruebas. • Chequeo de referencias. • Informes de resultados de los candidatos participantes en el proceso. • Presentación de candidatos a los departamentos solicitantes. • Exámenes Médicos • Decisión de contratación • Contratación. • Inducción y familiarización • Actualización de la base de datos.

El proceso de selección de personal cobra importancia significativa al estar este vinculado a los objetivos y estrategia de la organización. Son varias las razones que invitan a gestionar eficientemente dicho proceso, entre ellas: alcanzar los objetivos propuestos, crecimiento del mercado, reorganización de la estructura, ampliación de algún departamento, cubrir posiciones vacantes generadas por rotación de personal, surgimiento de cargos debido a exigencias organizativas no previstas, jubilaciones. Por ello, para garantizar trabajadores competentes, es decir elegidos de acuerdo a las exigencias de los cargos a desempeñar, es necesario establecer en las organizaciones procesos de selección de personal exitosos.

Para cometer de manera profesional el proceso de selección es necesario partir con la *planificación de recursos humanos*, su apropiada implementación permite optimizar costos, tiempo y cubrir las necesidades de personal con los candidatos que más de adecuen a los requerimientos establecidos en el perfil del cargo solicitado. El planificar envuelve el análisis de la demanda, el aprovisionamiento tanto interno

como externo; ello a objeto de establecer los pronósticos. Cumplir con cada una de las fases del proceso de selección es vital. Se inicia este proceso con la fase de atracción o reclutamiento, que se activa al momento de forjarse la necesidad de cubrir una vacante y se formaliza a través de un formato identificado generalmente como “Requisición o Solicitud de Personal”. Para su correcto llenado es fundamental definir el perfil del cargo requerido, al igual que explicitar las condiciones (aspectos técnicos – legales - administrativos) y beneficios (compensación- formación -calidad de vida) que la organización está en capacidad de preservar para cumplir con el nuevo trabajador al momento de la contratación.

En este sentido, la elaboración de los perfiles de cargos incluye la revisión de las descripciones de cargos por competencias y el encuentro entre los clientes internos y el gestor de recursos humanos a efecto de aprovisionar y actualizar información clave para llevar con transparencia el proceso encomendado. También se puede producir la opción de un reclutamiento mixto, al conjugar las dos posibilidades de reclutamiento antes descritos (reclutamiento interno y externo). Es bueno significar que la actividad del reclutamiento es una actividad crucial para el éxito integral de todo el proceso de selección.

Ahora bien, cabe destacar el proceso de selección basado en competencias coloca el acento, de este, en la identificación de las competencias de base del cargo en función con las desarrolladas por los solicitantes y demostradas en su vida laboral. Competencias con las cuales es posible predecir las perspectivas de éxito o no del candidato, a las posibles competencias a desarrollar a través de la capacitación e identificadas en las entrevistas focalizadas. Es necesario para desarrollar una entrevista de trabajo conocer los objetivos de la organización, estudiar los currículos o solicitudes de empleo, preparar el guión de entrevista, organizar espacio, tiempo, recursos.

Es pertinente subrayar seguidamente las tres fases en que se desarrolla la entrevista. La primera *Fase de inicio* es la etapa manejada para realizar la presentación, romper el hielo, indicar cómo se desarrolla el proceso de selección en general, establecer

objetivos y agenda de la entrevista. La segunda *Fase de desarrollo o núcleo* de la entrevista aquí se indaga todo lo relacionado con el candidato, comprueba la correspondencia del perfil del candidato con las del perfil del cargo, examina las reacciones actitudinales del solicitante durante la entrevista, se formulan preguntas conductuales para evaluar el nivel de cada competencia poseída; esto con el fin de revelar los comportamientos que ha tenido en el pasado el candidato evaluado y son predictores del desempeño para un cargo específico. También da cabida para formular preguntas de “incidentes críticos” o de eventos conductuales.

Es importante especificar que en esta fase de desarrollo el entrevistador debe mantener una actitud hacia el escucha activo, al igual que establecer un rango jerárquico de asuntos a tratar. En la última etapa o *Fase final* se realiza el resumen de la entrevista, es el espacio propicio para que el candidato realice las preguntas y aclare aspectos que considere necesarios tener presente para la toma de decisión a la cual estará sujeto posteriormente. Es acertado también, en esta fase dar información al candidato sobre la organización y el cargo específico a cubrir, así como aspectos sobre la continuidad del proceso donde es actor principal y agradecer la colaboración dada.

Finalmente, resulta importante destacar que en todo proceso de selección de personal debe prevalecer el tema ético, por lo general estos están asociados a contenidos discriminatorios y se presentan con notoria frecuencia durante la ejecución del proceso. El tema ético en la selección de personas debe abordarse desde sus distintas aristas: empleador, postulante, consultor, mercado laboral, por lo que se propone el ejercicio de buenas prácticas de recursos humanos en todos los subsistemas que la conciertan. La ética profesional, pretende regular las actividades que se realizan en el marco de una profesión. Incorporar la ética en el funcionamiento de las organizaciones, como valor compartido, sería el antídoto para los comportamientos no éticos en las mismas. Lo cual se pudiera lograr incluyendo en las competencias transversales, comportamientos éticos de todos los actores organizacionales.

La Mujer Profesional: Oportunidades y Desafíos en el Campo Laboral.

En la actualidad el rol de la mujer se ha convertido en un factor clave de oportunidades para las economías y en general para las organizaciones e instituciones públicas y privadas. Sin embargo, la incorporación de las mujeres a empleos que requieren mano de obra calificada o determinadas destrezas que no están dentro de los rubros considerados tradicionalmente "femeninos" es difícil. Cuando las industrias se establecen con capital intensivo y son muy especializadas o trabajan con tecnologías de punta, el porcentaje de mujeres en la fuerza de trabajo disminuye y también se reduce la movilidad ocupacional de las trabajadoras dentro de las empresas, lo que produce un gran desequilibrio de género en los niveles de mayor calificación técnica o grados de supervisión (ONUDI, 1993). Entonces comprender el rol de la mujer en cualquiera de las facetas y oportunidades requiere de analizar no sólo la ética al momento de ser seleccionada con igualdad de oportunidades, sino además de la formación de recursos humanos y el tema de la calificación o competencias que la mujer posee.

Por tanto, desde la perspectiva de género y su vinculación con el desarrollo del talento humano genera la necesidad de apostar por alcanzar el desafío de la transformación productiva y laboral con la finalidad de buscar la realización profesional, autonomía individual y el desarrollo de las potencialidades en la mujer para el desempeño de su puesto de trabajo.

La formación de mejores recursos femeninos cumpliría con el requisito, que actualmente se plantea para las intervenciones y políticas dirigidas a las mujeres, de satisfacer tanto las necesidades prácticas como estratégicas de género (Moser, 1989). Esto se debe a que, por una parte, es una herramienta para mejorar la calidad de vida, facilitar el acceso al mercado laboral y aumentar el ingreso de las mujeres, y por la otra, es un instrumento que conduce al control de la propia existencia y a una potencial participación en el mundo social, político y económico de forma amplia, equitativa y con mayor poder. Esto favorece también el desarrollo personal de las

mujeres, refuerza su autoconfianza y autovaloración, y contribuye a la toma de conciencia de sus propias capacidades y sus aportes a la sociedad. Rico, N (1996).

Se destaca entonces que, en el marco de la gestión del talento humano se parte de la comprensión que gira en torno a los cambios culturales, que da lugar a la complejidad que conlleva las nuevas tendencias asociadas a la incorporación de la mujer en el mercado laboral; así como su participación activa en los procesos de desarrollo profesional para cargos de máxima jerarquía dan cuenta de nuevos factores que se superponen a las tradiciones, convirtiéndose en un escenario deseable pero no compartido aun por la sociedad en general.

Ahora bien, llama poderosamente la atención a investigadores, actores sociales y organismos de control el aislamiento al cual es sometida la mujer profesional en los procesos de selección, ello debido a las consecuencias que tanto a nivel político, como económico y social trae la no inserción laboral de algunos grupos sociales.

En este orden de ideas, el análisis del mundo laboral desde la perspectiva de género debe hacerse de forma completa, con especial atención a las dinámicas del empleo para el mercado laboral y el reconocimiento del trabajo no remunerado que se cumple dentro de los hogares. Ha existido y sigue existiendo en los mercados laborales evidentes sesgos de género, ello por la pequeña participación de las mujeres en el empleo; su oficiosidad normalmente está en sectores económicos y ocupaciones de menor productividad y de menores niveles de ingresos; por lo que la disyunción vertical y las brechas salariales se hacen visibles. Pareciera que todo opera como una ardid que detiene la autonomía económica de las mujeres al instaurarse una sobrecarga del trabajo doméstico y de arreglos no remunerado.

Sin embargo, las mujeres continúan batallando contra las pocas posibilidades de insertarse en cargos estratégicos y de mandos altos, los cuales configuran la jerarquía de las organizaciones y donde se estigmatiza aún la maternidad. Paradigmas estos que desdibujan la actividad objetiva de los procesos de selección de personas llevados a cabo en las organizaciones.

La idea de una sociedad justa se lograría si las personas (mujeres y hombres) tienen igualdad de oportunidades para acceder a niveles adecuados de bienestar social y derechos. Se podría afirmar entonces que, la garantía para alcanzar un futuro social que permita la diversificación, el crecimiento de los sectores de la sociedad, el intercambio de riquezas producto del esfuerzo, la creatividad y al trabajo se proveerá en función de igualdad de oportunidades para todos. El futuro de las instituciones u organizaciones dependerá de su capacidad financiera, de la habilidad para generar cambios en procesos, servicios, tecnologías, estructuras y disponiendo siempre del personal idóneo y comprometido que responda a las nuevas demandas.

Reflexiones Finales.

En el marco de las revisiones documentales orientadas a la equidad de género es decir oportunidades por igual en hombre y mujeres, las instituciones internacionales (OCDE, OIT, UNESCO entre otras) apuestan por mejoras en el rol de la mujer profesional en el plano laboral. Es así como los procesos de selección de personal siendo los primeros elementos/componentes de la gestión del talento humano serán la pieza clave en generar oportunidades por igual a la mujer en el sector operativo, funcional y gerencial.

En el caso particular de estas reflexiones en torno a los procesos de selección de personal articulados con la gestión del talento humano, conviene señalar:

- La necesidad de generar estrategias orientadas a procesos más transparentes en el campo de la selección de personal.
- Las competencias de la mujer profesional (conocimientos, habilidades destrezas, seguridad, toma de decisiones, comunicación, entre otras) deben prevalecer al momento de llevar a cabo las técnicas y métodos para seleccionar al personal en las organizaciones.
- Las conductas tradicionales, sobre cómo realizar los procesos de selección de personas, deben dar paso a una nueva cosmovisión, más pertinente y compleja.

- La equidad de género brinda (mujeres y hombres) las mismas oportunidades, condiciones y trato por igual, sin dejar de lado las características de cada persona; concediendo y garantizando de esta manera los derechos ciudadanos y la ocupación de cargos acordes al perfil requerido.
- Las instituciones deben alinear a las personas con su estrategia por lo cual deben utilizar los sistemas de gestión de recursos humanos y del desempeño ajustados a la realidad.
- Percibir los distintos roles de la mujer en sus distintas facetas y oportunidades requiere de la ética de los seleccionadores para la toma de decisiones por igual
- El rol de la mujer en cualquiera de las facetas y oportunidades demanda de análisis por parte de los seleccionadores, sumando a ello también la formación y las competencias que la mujer profesional posee.
- La vinculación entre género y el desarrollo del talento humano forja la necesidad de competir por alcanzar la realización profesional, libertad individual y desarrollo de las potencialidades en la mujer para el desempeño del puesto de trabajo.
- Para impulsar el crecimiento económico y promover el desarrollo social es fundamental empoderar a las mujeres y las niñas.
- En toda sociedad sana es esencial promover la igualdad de género.
- Mujeres y hombres acceden a trabajos decentes, es decir trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Referencias

- Albizu, Gallastegi y Landaeta R. (2014). Dirección Estratégica de los Recursos Humanos. España: Editorial Pirámide.
- Cejas, Vásquez y Chirinos, N. (2017). Administración de los Recursos Humanos. La arquitectura estratégica de las organizaciones. Ecuador: Editorial de las

Fuerzas Armadas Ecuador. [Recuperado el 02 de julio de 2018]. Disponible en: <https://repositorio.espe.edu.ec/>.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (1992), El desarrollo de los recursos humanos como eje articulador entre la modernización productiva y la integración social (LC/R.836), Santiago de Chile, División de Desarrollo Social.

Chiavenato, I. (2012). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México. Editorial Mc Graw-Hill.

Mallado, Bozal y Marín (2016). El paradigma de la complejidad en el análisis de las organizaciones: una aproximación desde el enfoque cultural y de género. <https://www.semanticscholar.org/paper/El-paradigma-de-la-complejidad-en-el-an%C3%A1lisis-de-el-Mallado-Bozal/4872f1c1a0b20857239744b788d622560cdc166f>

Morin, E., & Ruiz, J. L. S. (2005). *Con Edgar Morin, por un pensamiento complejo* (Vol. 22). Ediciones Akal. Madrid.

Morin, E. (1995). El pensamiento complejo. Editorial Gedisa. Madrid.

Moser, Caroline (1989), "Gender planning in the Third World: meeting practical and strategic gender needs", *World Development*, vol. 17, N1 11.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1992), Participación de la mujer en la formación técnica y profesional en América Latina. Síntesis regional, Montevideo, Centro Internacional de Capacitación de la OIT/Consejería Regional para la Mujer Trabajadora/CINTERFOR.

ONUDI (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial) (1993), In-depth Evaluation of UNIDOS's Industrial Human Resource Development Activities, mayo

Rico, Nieves (1996). Formación De Los Recursos Humanos Femeninos: Prioridad del Crecimiento y de La Equidad. Serie Mujer Y Desarrollo 15.

https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5854/S9600672_es.pdf

Ugas, F. (2010). La complejidad de lo efímero. Ediciones Gema, C.A. Barquisimeto, Venezuela

UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (1990), Situación educativa en América Latina y el Caribe, 1980-1987, Santiago de Chile, Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC).

Sobre las autoras

Nilda Chirinos es Coordinadora del Grupo de Investigación en Educación, Universidad y Sociedad (GEUS). Licenciada en Relaciones Industriales de profesión, tiene entre sus credenciales la Especialización en Gerencia de Recursos Humanos, además es Doctora en Ciencias Económicas y Sociales, Docente jubilada e Investigadora de la Universidad de Carabobo en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5875-0336>

nchirinos@uc.edu.ve

nildachirinos@gmail.com

geus@uc.edu.ve

Liseth Sandoval es Coordinadora de la Especialización en Gerencia de Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Bárbula. Miembro del Grupo de Investigación en Educación, Universidad y Sociedad (GEUS). Licenciada en Relaciones Industriales de profesión, Especialista en Gerencia de Recursos Humanos, Magister en Administración de Empresas, mención Gerencia, Magister en Desarrollo Curricular y Doctora en Educación. Docente Investigadora de la Universidad de Carabobo, en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1116-9317>

lsandoval14@uc.edu.ve

liseth.sadoval@gmail.com

Participación de las mujeres venezolanas en los deportes paralímpicos

Themis E. Sandoval Uzcátegui¹ Omar Fumero Díaz²

¹Universidad de Carabobo, ²Universidad Arturo Michelena, Venezuela

Problema/Introducción

El deporte está considerado un fenómeno social y cultural puesto que la mayoría de las personas mantienen una relación directa o indirecta con él, siendo protagonista, espectador, dirigente, entrenador, inversionista, patrocinante, estado auspiciante, entre otros. A tales efectos, Hernández Mendo (1999), plantea que “el deporte ha sido definido como el fenómeno social más característico de las sociedades actuales” (García Ferrando, 1990; Hernández Moreno, 1994); así mismo indica que, más allá de la apariencia de una estructura simple, detrás hay una gran complejidad cultural y social, convirtiéndose así en un hecho universal; es un fenómeno sociocultural y educativo conocido por todas las personas, considerada una palabra polémica, fascinante y compleja (Rodríguez, Abad, Giménez, 2009, refiriendo a Paredes, 2002).

El término deporte, según el Diccionario de la Real Academia Española (2001), es la actividad física ejercida en forma de juego o competencia, cuyo desarrollo supone una preparación y cumplimiento de normas. Rodríguez, Abad, Giménez (2009), según lo establecido en el Diccionario de las Ciencias del Deporte (1992), por el uso diverso y las modificaciones históricas no ha sido posible precisar su concepto, pero sí, la práctica del mismo, los cuales pueden darse en diversos ámbitos entre los que se encuentran, las disciplinas deportivas (en clubes deportivos, federaciones, entre otros); instituciones educativas (deporte escolar); ámbito higiénico y sanitarios (deporte recreación, deporte de compensación, otros); instituciones específicas (deporte de empresas, deporte universitario, otros); grupos de personas con características típicas (deporte femenino, deporte para niños, otros), finalmente las formas de organización (artística, danza, bailes de salón, otros).

Los autores precitados hacen mención a la Carta Europea del Deporte (Unisport, 1992) para definir el deporte como:

Todas las formas de actividades que, a través de una participación, organizada o no, tienen como objetivo la expresión o la mejora de la condición física o psíquica, el desarrollo de las relaciones sociales y la obtención de resultados en competición de todos los niveles. (s/f).

Al respecto, José María Cagigal (1979), pedagogo, autor de diversos libros dedicados al deporte, reconocido como el filósofo del deporte, según Rodríguez, Abad, Giménez (2009) expone que se puede hacer mención al deporte de diversas maneras, deporte-esparcimiento, deporte-higiene, deporte-rendimiento, deporte-competición, entre otras, sin embargo estas pueden encuadrarse de dos formas, las cuales se influyen entre sí:

1. Deporte-espectáculo: el cual busca grandes resultados, por ende demanda mucha exigencia competitiva; los deportistas se consideran profesionales y recibirían presión e influencia de las demandas socioeconómicas y sociopolíticas.
2. Deporte-practica o deporte para todos: utilización de la práctica deportiva como actividad de ocio, descanso, esparcimiento, equilibrio mental y físico, entre otros.

Dentro de las dos grandes orientaciones descritas, el deporte se ha ido subdividiendo en diversas concepciones, por lo que los autores precitados presentan entre los más significativos, el deporte en edad escolar, deporte para todos, deporte recreativo, deporte competitivo, deporte educativo, de iniciación deportiva y el deporte adaptado. Cabe destacar que las diversas orientaciones expuestas interactúan, pudiendo encontrar prácticas deportivas que reúnen características en dos o más orientaciones deportivas.

En este orden de ideas y retomando el tema que nos convoca desarrollar en el presente capítulo que es la participación de las mujeres venezolanas en los deportes paralímpicos, resulta necesario hacer un acercamiento a tópicos como la actividad

física adaptada y el deporte adaptado, el olimpismo y el deporte paralímpico, las mujeres en el deporte, las mujeres es situación de discapacidad y el deporte.

La actividad física adaptada y el deporte adaptado

Revisando diversos materiales bibliográficos sobre esta temática, resulta importante hacer mención a lo plasmado por Mendoza (2009, 12) utilizando a Sherrill (1996), quien define a la actividad física adaptada como “un cuerpo de conocimiento multidisciplinar dirigido a la identificación y solución de las diferencias en la actividad física”. Esta profesión “apoya una actitud de aceptación de las diferencias individuales, aboga por mejorar el acceso a estilos de vida y al deporte, y promueve la innovación y la cooperación en la prestación de servicios y adaptación de las normativa” (p.12). Así mismo, la autora precitada explica que, dentro del ámbito de aplicación o intervención está el educativo, ocio, tiempo libre, terapéutico y de competición.

Por otro lado resulta importante considerar a la actividad física adaptada, por lo que Pérez, Reina, Sanz (2012: 214) citando a varios autores muestran a la misma como, “todo movimiento, actividad física y deporte en los que se pone especial énfasis en los intereses y capacidades de las personas con condiciones limitantes, como discapacidad, problemas de salud o personas mayores” (DePauw y Doll Tepper, 1989). Esta actividad además de incluir a la educación física, el deporte, recreación, danza, artes creativas, nutrición, medicina y rehabilitación (Hutzler y Sherrill, 2007), debe entenderse también como “marco teórico de referencia para la investigación, programación y el diseño de estrategias de éxito para facilitar el acceso a la práctica de actividad física y deportiva para personas con discapacidad” (Doll Tepper y DePauw, 1996).

El deporte practicado por personas con discapacidad se denomina deporte adaptado, esto según Hernández (2000) citado por Mendoza (2009), presenta características diferentes a los otros deportes, como modificaciones al reglamento, característica o condiciones de los jugadores, adaptaciones con base a la edad, entre otras. la autora

destaca que el deporte adaptado no es solamente para ser practicado por personas con discapacidad, también incluye a las personas adultos mayores, niños y otros, siendo este importante para mejorar la calidad de vida de personas “en situación de desventaja física, psíquica o sensorial, tanto para formar hábitos de higiene física, aumentar sus relaciones sociales o mejorar su autoestima” (p.13).

Entre las características del deporte adaptado se encuentra la clasificación funcional, a lo que Pérez, Reina y Sanz (2012) indican que consiste en clasificar al deportista en función a su capacidad de movimiento al momento de practicar un deporte en específico (Tweedy & Vanlandewijck, 2010), siendo importante definir la condición de discapacidad mínima para competir a partir del potencial funcional del deportista, con el objetivo de permitir a cada persona, competir de forma justa con el resto de los deportistas, teniendo condiciones similares en cuanto a su condición de discapacidad (Ritcher, Adams-Mushett, Ferrara & McCann, 1992). Cabe destacar que la tendencia en estos años ha sido la clasificación basada en parámetros de funcionalidad aplicada al deporte “y no tanto en una categorización diagnóstica de la discapacidad, de manera que el rendimiento se base en la habilidad y no en la discapacidad (Tweedy & Vanlandewijck, 2010; Arroyo, 2011) (p.215).

El olimpismo, las olimpiadas y el deporte paralímpico

La Carta Olímpica vigente desde el 1 de septiembre de 2004, señala dentro de sus principios fundamentales, que el olimpismo es una filosofía de la vida que enaltece y combina de modo armónico las cualidades del cuerpo, la voluntad y el espíritu, asociando al deporte con la cultura y la educación, teniendo como objetivo “poner siempre el deporte al servicio del desarrollo armónico del ser humano, con el fin de favorecer el establecimiento de una sociedad pacífica y comprometida con el mantenimiento de la dignidad humana” (p.11).

La competencia deportiva mundial celebrada cada cuatro años en un lugar predeterminado se conoce como olimpiada. (Real Academia Española, 2021), teniendo como organismo encargado de su promoción el Comité Olímpico Internacional.

La historia de las olimpiadas modernas comienza con la celebración de los juegos olímpicos en Atenas en el año 1896 liderada por el noble francés Pierre Frédy, Baron Coubertin, fundador del Comité Olímpico Internacional; en esta cita participaron 14 países y 241 atletas. Desde entonces se ha llevado de manera casi ininterrumpida, exceptuando en tres oportunidades, una a razón de la primera guerra mundial (1916) y las otras dos debido a la segunda guerra mundial (1940-1944). (Diario AS, 2021).

Los Juegos Olímpicos son la única competición verdaderamente global, multideportiva y que celebra el deporte en el mundo. Con más de 200 países que participan en más de 400 eventos entre los Juegos de Verano y de Invierno, los Juegos son donde todo el mundo acude a competir, a inspirarse y a estar juntos. (Comité Olímpico Internacional, s/p).

El Comité Olímpico Internacional, con el objeto de contar con una mayor participación de países con sus respectivos atletas, ha ido realizando modificaciones a tal punto que cuenta con los Juegos Olímpico de Verano, los Juegos Olímpicos de Invierno, los Juegos Paralímpicos, los Juego Olímpicos de la Juventud de Verano y los Juegos Olímpicos de la Juventud de Invierno.

La historia del deporte paralímpico se inicia en el año 1948 con las primeras competiciones en Stoke Mandeville, Reino Unido, formalizándose como juego paralímpico en el año 1960 en Roma, Italia, luego de la celebración de los Juegos Olímpicos de Verano, originándose el término de paralimpiadas (Mendoza, 2009). la autora citada contempla, tal como lo expresa Robles (1999), que tanto los juegos olímpicos como los paralímpicos “se inspiran en los principios de la promoción del esfuerzo físico y moral, de la educación de la juventud en un espíritu de respeto mutuo, de tolerancia y de fraternidad, que contribuye a la construcción de un mundo más pacífico” (p.16). También son “una plataforma para que los atletas paralímpicos con un amplio rango de discapacidades puedan demostrar sus grandes habilidades a millones de espectadores y miles de millones de televidentes” Olympics.com (s/f)

En cuanto a la participación de los países, los atletas paralímpicos, las disciplinas y los espectadores han ido incrementando históricamente, ofreciendo por un lado, un

medio para que las personas en situación de discapacidad luchan para superar las adversidades, tengan nuevas relaciones fuera del entorno familiar, demuestre sus capacidades y mejoren su autoestima, y por otro lado, sensibilizando a la población ante los temas como la inclusión, la igualdad, la equidad y la competitividad.

Las mujeres en el deporte

Históricamente las mujeres han estado estrechamente relacionadas con la lucha constante por abrirse espacios de participación en un camino lleno de actitudes discriminatorias por el hecho de ser mujer; su participación en las actividades deportivas no escapa a esta realidad, ya que el deporte se había considerado una actividad netamente masculina. Gallo (2015) plantea que las prácticas deportivas realizadas desde épocas remotas coinciden con el florecimiento de la civilización, y se pueden encontrar en diversos dibujos plasmados en monumentos y libros escritos 2000 o 3000 años antes de esta era, sin embargo no se ha podido determinar en ellos la participación de la mujer en estas actividades. La autora menciona que en el siglo VI A.C. la mujer participaba en carreras y las de Sparta practicaban la lucha, siendo actividades limitadas solo para mujeres solteras (Harris, 1964). Con respecto a los Juegos Olímpicos de la antigüedad, que comenzaron a celebrarse en el período 776 A.C. hasta 394 A.C. fueron abiertos a todos los espectadores exceptuando a las mujeres casadas. Cabe destacar que en los modernos juegos olímpicos, fundados como se mencionó antes por el Barón de Coubertin en 1896, no le dio participación a ninguna mujer.

Ante esto, García y otros (2008) refieren lo expuesto por Marañón (1937), “en épocas muy tardías la mujer se hace deportista, debido en gran medida a los movimientos feministas y sobre todo al esfuerzo por alcanzar la igualdad con los hombres en todos los aspectos de la vida. García (1990).

Los autores mencionados explican que la prevalencia de un sexo sobre otro existe en la mayoría de las culturas y toman en consideración lo presentado por Bourdieu en relación a que las diferencias, que son básicamente de carácter socio-cultural, son asumidas por todas las sociedades como de un orden natural. Así mismo, según lo

esbozado por García (1990), “a lo largo de los siglos se han desarrollado estereotipos, prejuicios y falsas concepciones que han limitado la participación de las mujeres en las prácticas deportivas”. Dentro de los mitos fundamentales derivados desde los años de aparición y desarrollo del deporte moderno, García y otros (2008) muestran lo presentado por Etizen y Sage en 1978 (citados en Gallo y Col, 2000), se encuentran:

1. La actividad deportiva-atlética masculiniza a las mujeres (estereotipo más persistente a lo largo de la historia y que ha estigmatizado a las mujeres de tener conductas masculinas).
2. Práctica de actividades deportivas son peligrosas para la salud de las mujeres (puede alterar el ciclo menstrual, dañar los órganos reproductores, los senos, y generar efectos negativos para la fertilidad y disminuir la capacidad reproductiva).
3. Las mujeres no están interesadas en las prácticas deportivas, y al hacerlo no lo ejecutan de buena manera como para ser tomadas en serio.

Con el tiempo, estos mitos han sido superados por diversos estudios realizados en la materia, además de las políticas públicas dispuestas que han permitido a las mujeres interesarse más en el deporte e incluirse en las prácticas y competencias deportivas.

En este orden de ideas, Gallo (2015) hace mención a cuatro factores que influyen o limitan la participación de las mujeres en el deporte, los factores sociales, económicos, psicológicos y biológicos. A continuación un resumen de los aspectos abordados por la autora.

Cuadro 1
Factores que influyen o limitan la participación de la mujer en el deporte

Factores	Elementos que influyen o limitan la participación de la mujer en el deporte
Sociales	*Concepción histórica del papel de la mujer como ama de casa y dependiente del hombre.
	*Acciones generadas por algunos actores de la sociedad que afectan la inclusión de las mujeres en todos los ámbitos incluyendo el deportivo.
	*Inversión que debe hacer la mujer mientras practica deporte para el cuidado de sus hijos a diferencia de los hombres.

Participación de las mujeres venezolanas en los deportes paralímpicos

Económicos	*Menos interés por parte de los medios de comunicación en competencias femeninas.
	*Poca recompensa económica para corporaciones femeninas, instituciones o mujeres que deseen participar.
	*Becas deportivas para realizar estudios secundarios y universitarios mayoritariamente destinada a los hombres.
Psicológicos	*Concepción que la actividad deportiva masculiniza la conducta de la mujer.
	*Desarrollo de características incompatibles con la imagen que la sociedad espera de la mujer.
Biológicos	* La pubertad le da ventaja a las mujeres en algunos esfuerzos atléticos sobre los hombres de la misma edad.
	*El ciclo menstrual puede verse afectado.
	*Existencia de reglamentos que prohíben la participación de las mujeres en actividades deportivas durante el período menstrual, principalmente en natación.
	*Efectos negativos del deporte para la salud y la fertilidad.

Elaborado por: T Sandoval y O Fumero (2022) a partir de Gallo (2015).

Resulta importante destacar lo plasmado por la autora precitada sobre la masculinización de las mujeres producida por las actividades deportivas, “datos obtenidos sobre estudios en competidoras de gran éxito, sugieren que estas mujeres poseen unas personalidades excepcionales y que no han perdido los rasgos femeninos más valorados por la sociedad”; en lo que concierne a los factores biológicos, los estudios indican que durante la menstruación, las atletas presentaron valores en niveles normales, “permitiéndoles obtener sus mejores resultados físicos y técnicos cualquiera que sea la modalidad deportiva, inclusive, natación” (s/p). Con relación a la función reproductiva, las múltiples investigaciones realizadas a las atletas antes, durante y después del embarazo ofrecen información diferente y más adecuada.

Por otro lado, es importante destacar la Declaración de Brighton sobre la Mujer y el Deporte (1994), organizada por el Consejo Británico del Deporte en mayo de 1994 con el apoyo del Comité Olímpico Internacional, en el que se discutieron elementos importantes para incrementar la participación femenina en el deporte. En dicha declaración aprobada por 280 delegados de 82 países y representantes de organizaciones tanto gubernamentales como no gubernamentales, se generaron

lineamientos para rectificar los desequilibrios que enfrentan las mujeres y las niñas a la hora de participar en el deporte, y se asegure la oportunidad de participar en condiciones de equidad en todos los niveles, funciones y roles (deportista, entrenadora, consejera, jueza, y gestora en todos niveles del deporte). Cabe recalcar que la intención de esta declaración es complementar todo lo establecido en las leyes, normas y estatutos deportivos “relacionados con la equidad en el deporte y la actividad física, al mismo tiempo que establece un punto de referencia aún más alto relacionado con la inclusión total de mujeres y niñas en todos los aspectos de la sociedad” (IWG Women & Sport, s/f).

La mujer en situación de discapacidad y el deporte

Si las mujeres han tenido barreras para incorporarse a las actividades deportivas y a las competencias en términos de equidad, esto empeora si además está en situación de discapacidad. A tales efectos, Susinos (2006:109) considera que “las mujeres con discapacidad se enfrentan a un doble estereotipo: el que corresponde a su estatus de discapacitada y el que socialmente es atribuido a las mujeres. Esto ha llevado a algunos colectivos a hablar de doble discriminación” (Sheldon, 1999; Iglesias, 1998; Mun, Conde y Portillo, 2006).

Como se describió anteriormente alrededor de las mujeres se han generado mitos, también existen factores que influyen en su participación en todos los ámbitos, obstáculos que la autora antes citada destaca como diferenciales y en gran medida exclusivos de su condición, siendo algunas de ellas relacionadas con las funciones socialmente atribuidas a su cuerpo, señalando lo siguiente:

El cuerpo es por excelencia lugar de cultura, de socialización con normas distintas para cada uno de los géneros, de forma que las normas que se refieren al campo de las mujeres son más estrictas y móviles que las referidas al cuerpo de los hombres. (p.110).

Es así como el estereotipo de lo femenino se convierte en obstáculo difícil de superar para muchas mujeres con discapacidad, reconociendo el cuerpo como una

carga; entre algunos ejemplos de esto se encuentran que “el cuerpo de las mujeres tiene que ser bello, objeto de admiración...situando a las mujeres con discapacidad al margen del juego social” (p.110); “se le atribuye un importante rol como portador de la posición social de la persona, como carta de presentación, como aval de su valía” (p.111), colocando a las mujeres con discapacidad en situación de desventaja para las relaciones interpersonales en los diferentes ámbitos.

Para finalizar la autora expresa que “la causa de las mujeres con discapacidad no es ajena ni extraña a muchas de las reivindicaciones más tradicionales de los movimiento feministas u otros grupos socialmente excluidos” (p.116), refiriendo por ejemplo la lucha de las mujeres por el derecho a ocupar los espacios públicos, recalando que son muchas en situación de discapacidad que se encuentran recluidas en sus hogares o en instituciones.

En este mismo orden argumentativo se debe, al analizar la participación de las mujeres en situación de discapacidad en la práctica deportiva como hecho social, tomar en consideración al estigma, particularmente tratado por el sociólogo canadiense Erving Goffman entre fines de 1950 y principios de 1960. Arellano y Prado (2019) plantean que el estigma puede ser pensado como aquello vinculado a la situación del individuo inhabilitado para una plena aceptación social; el término hace referencia a diferentes relaciones, entre ellas, los griegos lo consideraban como signos corporales con los que intentaban reflejar algo malo y poco habitual en el estatus moral de quien lo presentaba; también eran signos, quemaduras o cortes que designaban que el portador de éstas era un traidor o un criminal.

Los autores nombrados refieren que el estigma se presenta como algo vinculado al mal. Según Goffman, es el medio social el que establece las categorías de personas que en él se encuentran. De esta manera, la sola presencia de un extraño ante los ojos de otro individuo, moviliza las primeras apariencias que permiten prever en qué categoría se encuentra y cuáles son sus atributos; los cuales pueden demostrarse como pertenecientes a este individuo observado, constituyendo su *identidad social real*. El

estigma es un atributo que vuelve a una persona diferente a las demás, que la convierte en alguien *menos apetecible* y hasta inferior con respecto a la figura de una *persona total y corriente*. En realidad, aclara Goffman, el concepto de estigma no debe entenderse de un modo esencial sino relacional. Entonces, en el caso de las mujeres en situación de discapacidad, podría decirse que este no es necesariamente un atributo desacreditador. El atributo que en apariencia identifica a una persona en situación de discapacidad lo que hace en realidad es confirmar la *normalidad* de otras personas.

Es pertinente aclarar que, cuando se hace mención al atributo, no se trata sólo del atributo físico o mental que califica a estas personas con el rótulo de discapacitadas, sino que se está aludiendo a la relación social que puede estigmatizar a estas personas en sus diferentes prácticas de contacto, lo que el autor llama abiertamente los *normales*. El *nosotros* inclusivo del escrito de Goffman para referirse a la *benevolente acción social* intenta traducir las expectativas sociales que se ponen en peligro ante la indeseable diferencia del estigma.

La mujer en situación de discapacidad practicante del deporte está incluida en uno de los tres tipos de estigma que reconoce Goffman: el que corresponde a las *abominaciones del cuerpo*. Este atributo, en términos de estigma, puede imponerse a la fuerza, llevándonos a alejarnos de ella (de la persona) cuando lo encontramos, anulando el llamado que nos hacen el resto de los atributos. Se está pensando el estigma a partir de las situaciones sociales empíricas que encuentran a individuos considerados *normales* y estigmatizados en los espacios de copresencia física.

Cuando se analiza a los individuos y grupos estigmatizados, Goffman parece estar estudiando en realidad el orden social de las personas *normales*. Es por eso que, la identidad del estigmatizado no estaría marcada positivamente por la condición particular que lo diferencia del resto, sino por su pretensión de normalidad. Es cierto que Goffman investiga y escribe en una época y un lugar (la sociedad estadounidense en la década de 1950) en lo que prevalecían el prejuicio, la discriminación y el estereotipo de un modo que hoy se vería muy cercano al grotesco. Sin embargo, más

allá del discurso progresista que hoy se aplica sobre la discapacidad, la discriminación hacia las mujeres en situación de discapacidad puede leerse tanto en el lenguaje y el contacto social como en el contexto deportivo.

En este sentido, aún se puede tomar sus palabras (Goffman) y decir que se cree que la persona con un estigma (por ejemplo una atleta mujer en situación de discapacidad músculo esquelética) *no es totalmente humana*, por lo que, algunas personas valiéndose de este supuesto, practican conductas discriminatorias, reduciendo o negando, muchas veces sin querer, sus posibilidades de vida (Arellano y Prado, 2019).

Por todo lo presentado, y según el criterio de los autores del presente capítulo, se deben romper barreras dentro de la estigmatización de las mujeres en situación de discapacidad practicantes del deporte, cambiar la perspectiva con que se perciben, sin juzgarlas por su estereotipo, y en consecuencia respetar su identidad y así poder depurar algunos de los puntos básicos que justifican la transformación profunda del deporte adaptado, su nueva identidad, conformada en torno a la ideología de la diversidad, una práctica distinta y una opción que podría llegar a calificarse de revolucionaria en su concepción de los procesos de la evolución y la transcendencia de estas mujeres practicantes del deporte adaptado.

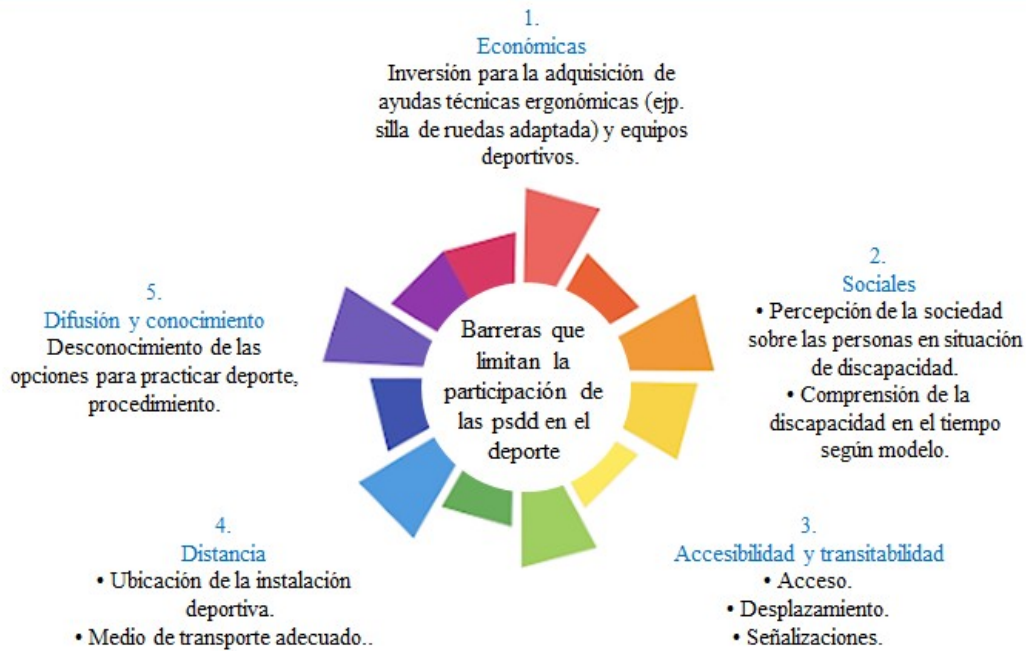
Retomando el tema de las mujeres con discapacidad en el mundo del deporte, es preciso destacar lo publicado en la Galería, revista digital en la que se plantea:

Las desigualdades en el deporte son un reflejo de las que hay en la sociedad. Si a las mujeres se les discrimina y a las personas con discapacidad también, las mujeres que practican deporte adaptado reciben esa discriminación por partida doble.(s/f).

En cuanto a las barreras que limitan la participación de las personas en situación de discapacidad en el deporte, el Observatorio de Discapacidad Física (2016) distinguen cinco, las económicas, sociales, accesibilidad, distancia, difusión y conocimiento, las cuales son presentadas de modo breve en la figura 1, incorporando información relevante para la comprensión de las mismas.

Figura 1

Barreras que limitan la participación de las personas en situación de discapacidad en el deporte



Elaborado por T. Sandoval y O. Fumero (2022), adaptado de Observatorio de Discapacidad Física (2016).

Con respecto a las barreras sociales, la institución antes mencionada explica que existen tres modelos; el negativista, el rehabilitador o médico y el comunitario o social.

- Modelo negativista, en el cual se interpreta a las personas en situación de discapacidad como algo sagrado o representación de lo maléfico. Estas personas necesitan asistencia, estudio y luego protección.
- Modelo rehabilitador o médico, centrado en las deficiencias del individuo siendo el protagonista el rehabilitador; los programas deportivos aplicados son segregados.
- Modelo comunitario o social, entiende que el problema no lo tiene la persona sino el entorno. Este modelo es el utilizado en la actualidad. Los programas deportivos son inclusivos, es decir los practicados por personas en situación

de discapacidad y convencionales, aunque los primeros prefieren programas específicos.

Por lo anterior presentado, el objetivo de la presente investigación se centra en analizar la participación de las mujeres venezolanas en los deportes paralímpicos. El estudio se considera de nivel explicativo con base documental, ubicado en el paradigma cuantitativo; la técnica utilizada para recabar la información fue la revisión documental de fuentes bibliográficas y digitales nacionales e internacionales. Se presentan datos ordenados en forma de cuadros, unos tomados de las fuentes bibliográficas, otros con adaptaciones y otros elaborados tomando como base la información del Comité Paralímpico Internacional. Se contó con la colaboración del docente experto en estadística perteneciente a la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, el profesor Bruno Valera, quien calculó la tendencia en cuanto a la participación de las atletas como la obtención de medallas para la próxima contienda deportiva a realizarse en Francia 2024, aplicando series cronológicas o series de tiempo, empleando ecuación línea recta, línea curva exponencial y línea curva cuadrática.

Análisis•Disertación

Breves líneas sobre el marco regulatorio

El marco regulatorio que protege a las personas con discapacidad en el mundo del deporte es amplio, tanto a nivel internacional como nacional. Entre las normas supraconstitucionales se encuentran la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Protocolo de San Salvador (1988), la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999) y la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

Lo países que han suscrito los tratados internacionales arriba reseñados, adaptaron su marco legal a la progresividad e intangibilidad de los mencionados derechos. Por lo que resulta importante hacer referencia a la protección de las personas en situación de discapacidad y el deporte en Venezuela, siendo importante tomar en consideración a

la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007); Ley Orgánica del Deporte, Actividad Física y Educación Física (2011) y su Reglamento (2012), Ley Orgánica de Educación (2009), Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012), Ley Orgánica de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2015) y la Ley para las Personas con Discapacidad (2007).

Los instrumentos nombrados son fundamentales, pues son una guía para que los gobernantes, los representantes de las diversas organizaciones y las personas puedan generar acciones que procuren el acceso de las mujeres y niñas en situación de discapacidad al deporte y a las competencias de alto nivel, teniendo los mismos derechos y oportunidades que las demás personas sin distingo alguno.

Objetivos del Desarrollo Sostenible y las mujeres en situación de discapacidad en el deporte

Los objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) son una guía impulsada por las Naciones Unidas en el año 2015, para así favorecer a los seres humanos, el cuidado del planeta tierra y acelerar el camino hacia la prosperidad de todos los seres humanos sin distinción alguna. Entre los 17 objetivos planteados, son siete (7) los que se relacionan de modo directo con la participación de las mujeres en situación de discapacidad y el deporte, a continuación se hará referencia a ellos con su respectivo enunciado con base a lo establecido en la ONU (s/f, s/p):

- Objetivo 3. Salud y bienestar. Garantizar una vida sana promoviendo el bienestar para todos en todas las edades”.
- Objetivo 4. Educación de calidad. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
- Objetivo 5. Igualdad de género: Lograr dicha igualdad entre los géneros para así empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico. “Promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible; el empleo y trabajo decente para todos.
- Objetivo 10. Reducción de las desigualdades. “Reducir la desigualdad en y entre los países”.
- Objetivo 11. Ciudades y comunidades sostenibles. “Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles”

- Objetivo 16. Paz, justicia e instituciones sólidas. “Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas”.

Cabe destacar que cada uno de estos objetivos está descrito en el documento elaborado por la ONU y ampliamente desarrollado con metas que se tiene dispuestas cumplir para el año 2030, es decir quince años después de su aprobación por los Estados miembros. Prosostenible, revista multisectorial perteneciente a la Editorial Protiendas S.L.U. de España, elaboró un artículo denominado ODS: deporte adaptado y sostenibilidad, desde allí, se decidió elaborar la siguiente figura mostrando con mayor claridad la relación entre mujeres y niñas en el deporte adaptado y los objetivos de desarrollo sostenible.

Figura N° 1.

Mujeres y niñas en el deporte adaptado y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Elaborado por T. Sandoval y O. Fumero (2022) a partir de la ONU (s/f) y Prosostenible (2022).

Por lo anterior expuesto se puede afirmar que las mujeres y niñas en situación de discapacidad han sido incluidas dentro de los tan anhelados objetivos, quedando en manos de la voluntad de los gobernantes, autoridades y sociedad en general, establecer las políticas y prácticas que permitan su cumplimiento en el tiempo previsto para el beneficio de todas las personas.

Mujeres en los juegos paralímpicos

La participación femenina en los juegos paralímpicos viene incrementándose de modo constante y significativo, esto se puede visualizar en la publicación del diario español el País (2021), tomando como referencia los datos del Comité Paralímpico Internacional, en este muestra una relación entre, cantidad de atletas y la intervención de las mujeres; los datos presentados fueron tomados, incorporando una columna adicional de porcentajes para así visualizar mejor el mencionado crecimiento.

Cuadro 2
Participación femenina en Juegos Paralímpicos (Seúl1988hastaTokio2020)

Paralímpico	Participantes totales	Mujeres	
Seúl 1988	3.041	671	22%
Barcelona 1992	2.999	699	23%
Atlanta 1996	3.259	790	24%
Sidney 2000	3.881	990	26%
Atenas 2004	3.806	1.160	30%
Pekín 2008	3.951	1383	35%
Londres 2012	4.302	1501	35%
Rio 2016	4.342	1.671	38%
Tokio 2020	4.510	1.892	42%

Elaborado por T Sandoval y O Fumero (2022).

Fuente, El País (2021).

Tal como lo describe dicho medio de comunicación, los juegos celebrados en Tokio son los más paritarios de la historia, teniendo un 42% de participación de mujeres. Esto se puede considerar un hito que probablemente marque la pauta para que en el próximo Paralímpico a celebrarse en París en el año 2024, la participación femenina sea incluso mayoritaria, evidenciándose el avance en las

Participación de las mujeres venezolanas en los deportes paralímpicos

políticas deportivas, gubernamentales y sociales que han permitido evolucionar en las prácticas de igualdad y equidad de oportunidades para las atletas tanto convencionales como en situación de discapacidad en este ámbito.

Atletas venezolanas en los juegos paralímpicos de verano y su tendencia

Tomando como base los datos plasmados por el Comité Paralímpico Internacional (2022), han participado 150 atletas venezolanos en los Juegos Paralímpicos de Verano desde 1984 hasta el 2021, de los cuales el 27% han sido mujeres (41 personas); no fue sino hasta la edición llevada a cabo en Barcelona 1992 cuando hubo presencia femenina venezolana con una atleta. Para los juegos celebrados en Atlanta en 1996 solo participaron 4 hombres, reapareciendo la representación femenina y manteniéndose a partir de los paralímpicos en Sidney 2000; cabe destacar que, exceptuando los paralímpicos de Londres 2012 en la que hubo un descenso en la cantidad de mujeres atletas, esta ha ido incrementando a medida que el transcurren los años. En el siguiente cuadro se puede apreciar el crecimiento.

Cuadro 3
Participación de atletas venezolanos por sexo en los juegos
Paralímpicos de verano Stoke Mandeville & New York 1984 a Tokio
2021

Juego	Mujer	%	Hombre	%	Total
Stoke Mandeville & New York 1984	0	0%	6	6%	6
Seúl 1988	0	0%	0	0%	0
Barcelona 1992	1	2%	9	8%	10
Atlanta 1996	0	0%	4	4%	4
Sydney 2000	2	5%	8	7%	10
Atenas 2004	2	5%	14	13%	16
Beijing 2008	8	20%	19	17%	27
Londres 2012	6	15%	21	19%	27
Río 2016	8	20%	16	15%	24
Tokyo 2021	14	34%	12	11%	26
Total	41	100%	109	100%	150

Elaborado por: T Sandoval, O Fumero, B Valera (2022).

Fuente: © 2022 International Paralympic Committee.

Es importante destacar que dicha institución expone que los datos presentados desde el 2014 en adelante son precisos, quedando bajo revisión las estadísticas de los juegos anteriores.

Con la finalidad de proyectar la manera como se comportarán las variables participación y medallas, tal como se señaló anteriormente, apoyados por un docente experto en la materia, se procedió a calcular la tendencia aplicando series cronológicas o series de tiempo, empleando Ecuación Línea Recta, Línea Curva Exponencial y Línea Curva Cuadrática. el cálculo de la ecuación va conjuntamente con su coeficiente de determinación y de las tres ecuaciones la que mayor determinación presentó es la ecuación línea curva cuadrática o polinomial de segundo grado, en todos los cálculos de la base de datos, tanto participantes como cuadro de medallas. Esas ecuaciones de tendencia proveen información sobre si crece o decrece la misma. En cuanto a Mujeres participantes presenta una tendencia que se incrementa entre los períodos 2000 y 2020, antes del período 2000 no se tomaron en cuenta los datos ya que presentan número cero en participación, por lo tanto afecta los cálculos de las tendencias, también se puede agregar que es un nuevo milenio, así que se presentan las nuevas tendencias representativas y significativas estadísticamente. Un dato importante que provee la ecuación es realizar la estimación para el período 2024 y como se nota en el Cuadro N°4 da como resultado 16,60 se puede redondear a 17 participantes (de modo individual) puesto es una variable discreta que toma valores enteros en la realidad verdadera. Por su parte, en cuanto al Gráfico N° 1 presenta una ecuación que tienen los coeficientes $Y_c = a + b(X) + c(X^2)$ obtenida de la variable independiente $X = \text{Tiempo}$ y la variable dependiente $y = \text{Participantes}$; dicha ecuación resultante es $Y_c = 1,4 + 0,4214(X) + 0,25(X^2)$ con todos sus coeficiente en positivo que asegura una progresión positiva en cuanto al crecimiento y adicional su respectivo coeficiente de determinación que da igual a 0,8373; el más alto de las tres tipos de tendencias, significa que el tiempo determina en alta magnitud al incremento de participantes mujeres. Esta ecuación al poder estimar

Participación de las mujeres venezolanas en los deportes paralímpicos

los participantes a futuro, permite que se pueda planificar a nivel financiero, procurando los recursos necesarios para tan importante intervención.

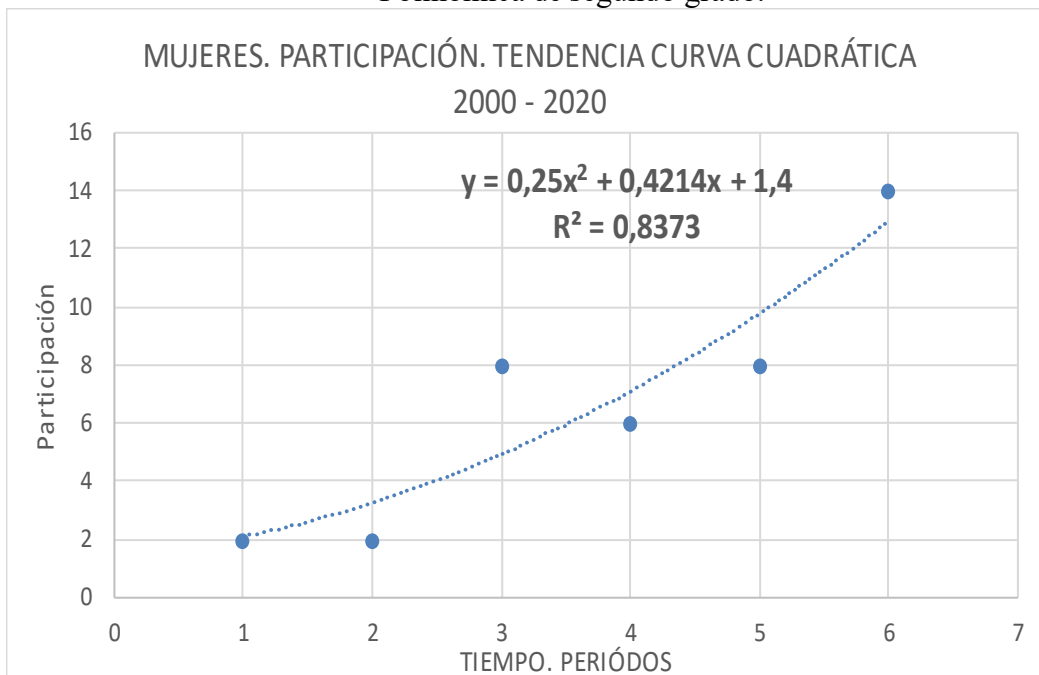
Cuadro N° 4

Tendencia cuadrática, participación femenina

Mujeres Años	Tiempo X	Participación Y	Estimación Yc
2000	1	2	
2004	2	2	
2008	3	8	
2012	4	6	
2016	5	8	
2021	6	14	
2024	7		16,60

Gráfico N°1

Participación de Mujeres
Tendencia cuadrática,
Polinómica de segundo grado.



Elaborado por: B Valera(2022)

Dentro del estudio, se aprovechó la oportunidad de realizar las proyecciones para los hombres y su participación en los juegos paralímpicos; un dato importante que provee la ecuación es realizar la estimación para el período 2024 y como se nota en el Cuadro N° 5da como resultado 2,80 participantes, que se puede redondear a 3 participantes (de modo individual), ya que es una variable discreta que toma valores enteros en la realidad verdadera. Por su parte el Gráfico N° 2 presenta una ecuación que tienen los coeficientes $Y_c = a + b(X) + c(X^2)$ obtenida de la variable independiente $X = \text{Tiempo}$ y la variable dependiente $y = \text{Participantes}$; la ecuación resultante es $Y_c = -2,8 + 12,05(X) - 1,6071(X^2)$ con algunos coeficientes en negativo que asegura dicha progresión negativa de disminución y adicional su respectivo coeficiente de determinación que da igual a 0,961; el más alto en los tres tipos de tendencias, significa que el tiempo determina en alta magnitud la disminución de participantes hombres. Esta ecuación al poder estimar los participantes a futuro, permite que se pueda planificar no sólo a nivel financiero para buscar los recursos y permitir que asistan los participantes, sino también establecer estrategias que permitan incluir a más participantes masculinos.

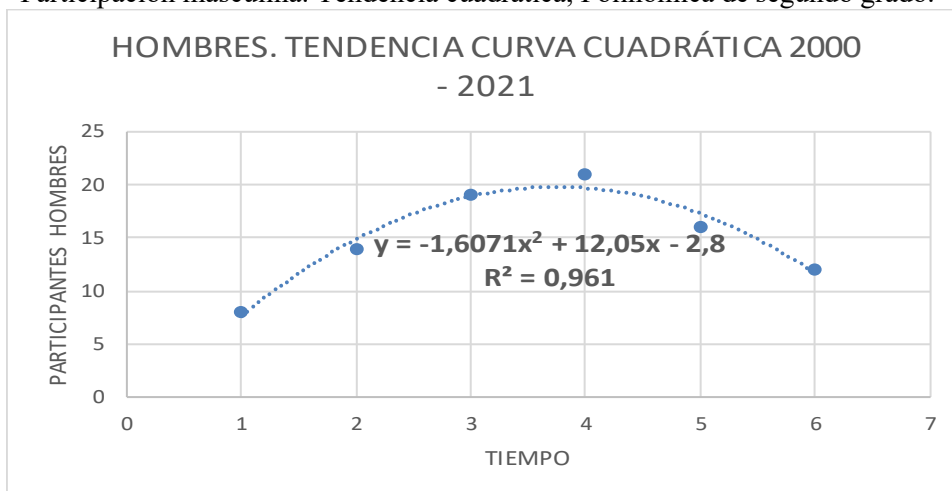
Cuadro N° 5
Tendencia cuadrática, participación de hombres

Hombres Años	Tiempo X	Participación Y	Estimación Yc
2000	1	8	
2004	2	14	
2008	3	19	
2012	4	21	
2016	5	16	
2021	6	12	
2024	7		2,80

Elaborado por: B Valera (2022).

GráficoNº2

Participación masculina. Tendencia cuadrática, Polinómica de segundo grado.



Elaborado por: B Valera(2022).

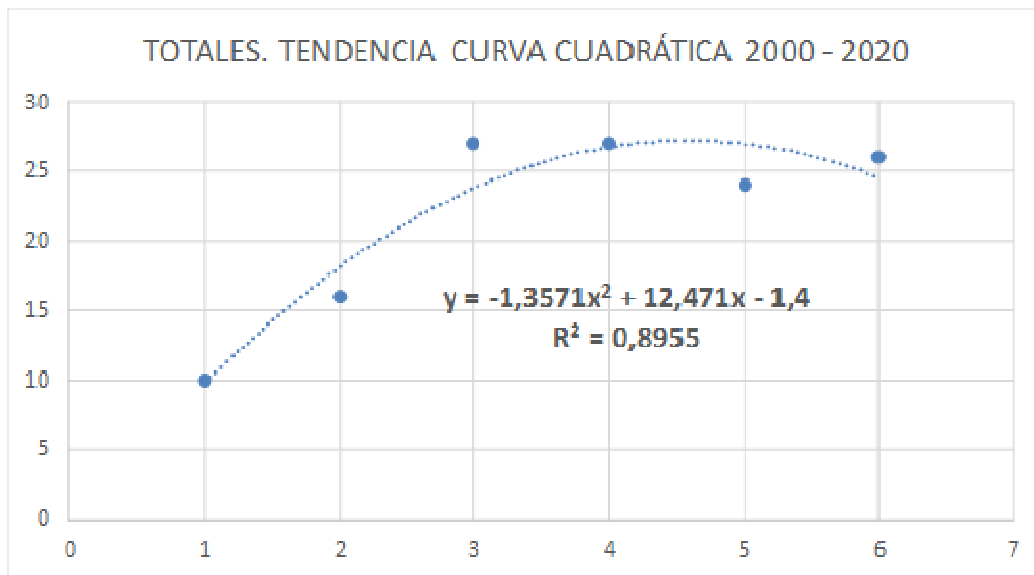
Para finalizar, un dato importante que provee la ecuación es realizar la estimación para el período 2024 y como se nota en el Cuadro N° 6 da como resultado 19,40se puede redondear a 19 participantes, puesto es una variable discreta que toma valores enteros en la realidad verdadera. Por su parte el Gráfico N° 3 presenta la ecuación que tienen los coeficientes $Yc = a+b(X) +c(X^2)$ obtenida desde la variable independiente $X=Tiempo$ y la variable dependiente $y =Participantes$; la ecuación resultante es $Yc = - 1,4 + 12,471(X) - 1,3771(X^2)$. Esta ecuación al poder estimar los participantes a futuro, permite que se pueda planificar a nivel financiero y no esperar la fecha para buscar los recursos, logrando asistan los participantes que se obtienen realmente.

Cuadro N° 6
Tendencia cuadrática, participación total

Totales Años	Tiempo X	Participación Y	Estimación Yc
2000	1	10	
2004	2	16	
2008	3	27	
2012	4	27	
2016	5	24	
2021	6	26	
2024	7		19,3991

Elaborado por: B Valera (2022).

Gráfico N° 3
 Participación de Totales
 Tendencia cuadrática,
 Polinómica de segundo grado.



Elaborado por: B Valera(2022).

Medallas obtenidas por las atletas venezolanas en los juegos paralímpicos

De los muchos atletas venezolanos que practican o han practicado el deporte adaptado, ciento cincuenta (150) son los que han tenido la posibilidad de participar en las grandiosas citas paralímpicas de verano, tomando en consideración desde las llevadas a cabo en Stoke Mandeville & New York en 1984 hasta las de Tokio 2020. Un total de veinticuatro (24) medallas, cuatro de oro, siete de plata y trece de bronce han traído a nuestro país los atletas paralímpicos, siendo en los juegos celebrados en Río 2016 y Tokio 2020 en los que han obtenido más cantidad de preseas, tal como se muestra en el Cuadro N° 7. Cabe destacar que los deportes en los que se han obtenido medallas son atletismo (19), judo (4) y levantamiento de pesas (1), presentándose la distribución en el Cuadro N° 8.

Participación de las mujeres venezolanas en los deportes paralímpicos

Cuadro N° 7
Medallas obtenidas en los juegos paralímpicos de verano

Juego	Medalla			Total
	Oro	Plata	Bronce	
Barcelona 1992	0	0	1	1
Sydney 2000	0	0	1	1
Athens 2004	0	1	2	3
Beijing 2008	1	1	2	4
London 2012	0	0	2	2
Rio 2016	0	3	3	6
Tokyo 2020	3	2	2	7
Total	4	7	13	24
	17%	29%	54%	100%

Elaborado por: T Sandoval, O Fumero, B Valera (2022).

Fuente, International Paralympic Committee (2022).

Cuadro N° 8
Medallas por deporte Juegos de Verano

Deporte	Medalla			Total
	Oro	Plata	Bronce	
Atletismo	3	7	9	19
Judo	1	0	3	4
Levantamiento de pesas	0	0	1	1
Total	4	7	13	24

Fuente, International Paralympic Committee (2022).

Con relación a las medallas obtenidas por nuestros valiosos atletas, un 42% (10) han sido protagonizadas por mujeres, cuatro de oro (el total obtenido por los representantes del país), dos de plata y cuatro de bronce. de las cuatro medallas obtenidas en Beijing 2008, la única medalla de oro estuvo a cargo de la venezolana Naomi Soazo en el deporte de judo; de las seis medallas logradas en los Paralímpicos de Rio de Janeiro 2016, a cargo de las mujeres estuvieron una medalla de plata por Sol Rojas en atletismo y dos de bronce, una de ellas lograda por Naomi Soazo y otra por Yescarly Medina en atletismo. Para finalizar, en los Paralímpicos de Tokio 2020, de las siete medallas alcanzadas, cinco estuvieron en manos de nuestras atletas, las tres de oro, una a cargo de Linda Pérez y las otras dos por parte de Lisbely Vera, ambas en el deporte de paratletismo; una medalla de plata a cargo de la mencionada Lisbely Vera y dos de bronce, Alejandra Pérez en paratletismo y Clara Fuentes en levantamiento de potencia.

Rostros detrás de las medallas obtenidas por las atletas paralímpicas venezolanas

Los juegos paralímpicos son citas importantes en el calendario deportivo, en ellos se ven reflejados la dedicación, fortaleza y superación personal de quienes han tenido la posibilidad de asistir; las mujeres, que son el objeto de estudio, han dado una demostración de coraje y valentía a lo largo de su participación, de las cuarenta y una (41) que han podido llegar a representar a nuestro tricolor en tan anheladas contiendas, siete (7) han sido protagonistas con diez (10) preseas; es preciso el momento para colocarle rostro a cada una de esas medallas con una breve referencia de cada una de las atletas, tomando como base diversas publicaciones en medios de comunicación e información en la página del Comité Paralímpico Internacional.

Naomi Soazo



Foto Ministerio del Poder Popular para las Comunicaciones e Información (2012).

Lugar de nacimiento: Caracas.

Fecha de nacimiento: 19 de diciembre de 1988.

Participación: Paralímpico de Beijing2008. Disciplina: yudo adaptado, 63kg.

Modalidad: B3 (engloba las deficiencias visuales leves).

Medalla obtenida: Oro.

Participación: Paralímpico de Río de Janeiro2016.

Disciplina: yudo adaptado, 70 kg. Medalla obtenida:

Bronce.

“Multimedallista de todos los tiempos de los

Juegos Paralímpicos de Verano, 2008-2016” (International Paralympic Committee, 2022).

Participación de las mujeres venezolanas en los deportes paralímpicos

Sol Rojas



Foto: @Mppjd_, el Diario (2021).

Lugar de nacimiento: Estado Zulia.

Participación: Paralímpico de Río de Janeiro 2016.

Disciplina: Atletismo adaptado,
400 m planos.

Modalidad: T11 (Deportistas con agudeza visual muy baja y/o ninguna percepción de la luz. En este sentido, compiten con un guía).

Medalla obtenida: Plata.

“Conocida por el apodo de la Bala”.
(Comité Paralímpico Venezolano, s/f).

Yescarly Medina



Foto Ministerio del Poder Popular para las Comunicaciones y la Información (2016).

Lugar de nacimiento: Estado Aragua.
Fecha de nacimiento: 26 de febrero de 1992.

Participación: Paralímpico de Río de Janeiro 2016.

Disciplina: Atletismo adaptado, 100 m planos en 13,85 segundos.

Modalidad: T3 (Parálisis cerebral)

Medalla obtenida: Bronce.

Clara Fuentes



Foto: @pinfantea, el Diario (2021).

Lugar de nacimiento: Caracas.
Fecha de nacimiento: 12 de agosto de 1997.

Participación: Paralímpico de Tokio 2020.

Disciplina: Levantamiento de potencia, 41kg.

Modalidad: PWL

Medalla obtenida: Bronce.

Primera medalla tricolor en el Paralímpico de Tokio 2020. Levantó 97kg.

Rompió el récord de Las Américas en la Copa Mundo de para Power lifting llevado a cabo en el mes de noviembre de 2021 en la capital de Georgia, oficialmente es una de las mejores atletas de categoría en el continente y subcampeona a nivel mundial.(Comité Paralímpico Venezolano, s/f).

Linda Pérez



Foto: IND, el Diario (2021).

Lugar de nacimiento: Estado Zulia.
Fecha de nacimiento: 9 de julio de 1998.

Participación: Paralímpico de Tokio 2020.

Disciplina: Atletismo adaptado, 100 m.

Modalidad: T11 (Deportistas con agudeza visual muy baja y/o ninguna percepción de la luz. Corren con un guía).

Medalla obtenida: Oro.

Derrotó a la china Liu Cuiquig, una de las máximas estrellas de los juegos.

Participación de las mujeres venezolanas en los deportes paralímpicos

Lisbely Vera



Foto: Juan Carlos Guzmán Negrini, el Diario (2021).

“Multimedallista de todos los tiempos II Juegos Paralímpicos de Verano 2021”
(International Paralympic 2022)

Lugar de nacimiento: Estado Mérida.
Fecha de nacimiento: 15 de septiembre de 2001.

Participación: Paralímpico de Tokio2020.

Disciplina: Atletismo adaptado, 100m.

Modalidad: T47 (Atletas con discapacidad unilateral en la extremidad superior, que produce una pérdida de función en el hombro, codo y muñeca–amputación-.Esto afecta los sprints).

Medalla obtenida: Oro.

Disciplina: Atletismo adaptado 200m.

Medalla obtenida: Oro.

Marca mundial del año con 24,52seg.

Disciplina: Atletismo adaptado, 400 m

Medalla obtenida: Plata.

Atleta con más medallas de oro en los juegos de verano.

Alejandra Pérez



Foto: IND, el Diario (2021).

Para finalizar, en los Juegos Paralímpicos de Tokio 2020, Venezuela obtuvo 17 diplomas, de los cuales 12 fueron protagonizados por 10 mujeres en las diversas disciplinas, a continuación se detallan las mismas con base a lo publicado por el Comité Paralímpico Venezolano 2 (s/f), el Diario (2021) e imágenes del Instituto Nacional de Deportes (2021) y Venezolana de Televisión (2021).

Lugar de nacimiento: Estado Zulia
Fecha de nacimiento: 9 de julio1998.

Participación: Paralímpico de Tokio2020.

Disciplina: Atletismo adaptado, 400m.

Modalidad: T12 (mejor agudeza en la vista que los de la clase T11/F11, así como un campo visual de menos de cinco grados de radio. Estos atletas pueden optar por correr con un guía o solos).

Medalla obtenida: Bronce.

Para Atletismo:



Norkelys González, sexta en los en 400m T20: 59.74

Modalidad T20: Los deportistas presentan una discapacidad intelectual que afecta las actividades de carrera, saltos o lanzamientos.

Yomaira Cohen, sexta en Impulso de Bala F37: 10.16 PB

Modalidad F37: Los competidores presentan parálisis cerebral (hipertonía, ataxia o atetosis moderada en la mitad del cuerpo). el otro lado del cuerpo puede verse mínimamente afectado, pero con buena capacidad funcional para correr.

Linda Pérez, cuarta en los 400m T11: 57.71 PB

Modalidad: T11 (Deportistas con agudeza visual muy baja y/o ninguna percepción de la luz. Corren con un guía).



Greilys Villarroel, cuarta en los 400m T12: 57.69 PB

Modalidad T12: Los competidores presentan mejor agudeza en la vista que los de la clase T11/F11, así como un campo visual de menos de cinco grados de radio. Estos atletas pueden optar por correr con un guía o solos.

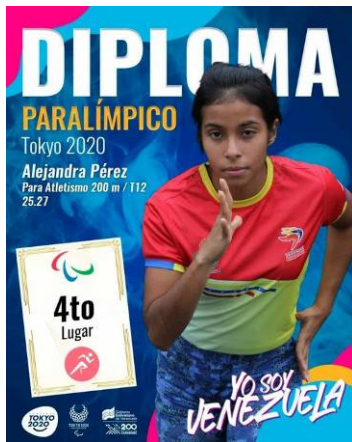
Wendy Mejías, octava en Impulso de Bala F34: 6.62m PB y quinta en lanzamiento de jabalina F34: 15.90m (Récord del Área).

Participación de las mujeres venezolanas en los deportes paralímpicos

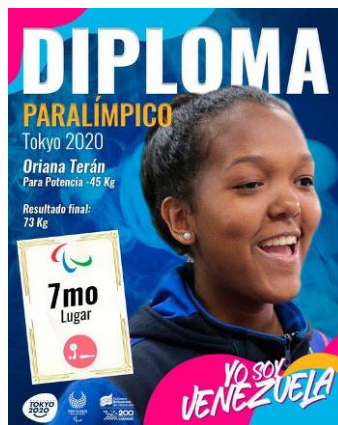
Modalidad F34: Por lo general, los deportistas se ven afectados en las cuatro extremidades, pero más en las inferiores que en las superiores. Los brazos y el tronco demuestran una fuerza funcional de regular a buena, así como un agarre, una liberación y una propulsión relativamente simétrica de la silla de ruedas.

Naibys Morillo, cuarta en Lanzamiento de jabalina F46: 38.33.

Modalidad F46: Competidores con discapacidad unilateral en las extremidades superiores (amputación), que afecta el hombro y/o el codo de un brazo. Esta es comparable con las limitaciones al momento de correr o saltar.



Alejandra Pérez, 4to lugar(200m) con 25.27seg.
Modalidad: T12 (mejor agudeza en la vista que los de la clase T11/F11, así como un campo visual de menos de cinco grados de radio. Estos atletas pueden optar por correr con un guía o solos.



Para Natación:

Belkis Mota S12, 7ma en los 100m libres: 1:07.60 y 6ta en los 100m pecho: 1:30.37.

Clase S12: Nadadores con un campo de visión restringido. Algunos no pueden ver la línea negra del fondo de la piscina. Sin embargo, pueden apreciar el final del carril a un metro de distancia.

Para Power lifting

Oriana Terán (-45kg), 7mo lugar modalidad de para potencia. Tipo de condición: Baja estatura.

Wuinawuis Hernández (-55kg), 8vo lugar.

Categoría de los -55 kilogramos del para power lifting (discapacidad motora).

Los resultados obtenidos en los Juegos Paralímpicos de Tokio 2020 demuestran el arduo trabajo realizado por el Movimiento Paralímpico Venezolano por más de 37 años, el Estado y los atletas. Cabe destacar, según lo indicado por el Instituto Nacional de Deportes, que en los Juegos paralímpicos celebrado en Río de Janeiro 2016, la delegación venezolana obtuvo 23 diplomas paralímpicos Comité Paralímpico Venezolano 2(s/f).

Tendencia de obtención de medallas para los Paralímpicos 2024

Calculada la tendencia según Ecuación Línea Recta, Línea Curva Exponencial y Línea Curva Cuadrática, el cálculo de la ecuación va conjuntamente el coeficiente de determinación y de las tres ecuaciones la que mayor determinación presentó es la ecuación línea curva cuadrática o polinomial de segundo grado, en todos los cálculos de la base de datos cuadro de medallas. Esas ecuaciones de tendencia proveen información sobre si crece o decrece la tendencia. En cuanto a Medallas presenta una tendencia de crecimiento entre los períodos 2000 y 2020, antes del período 2000 no se tomaron en cuenta los datos porque presentan cero participantes y afecta el cálculo de la tendencia, también se puede agregar que es un nuevo milenio y se presenta las nuevas tendencias representativas y significativas estadísticamente. Un dato importante que provee la ecuación es realizar la estimación para el período 2024 y como se nota en el Cuadro N° 9 da como resultado 8,70 que se puede redondear a 9 medallas porque es una variable discreta que toma valores enteros en la realidad verdadera. Por su parte el gráfico N° 4 presenta la ecuación que tienen los coeficientes $Y_c = a + b(X) + c(X^2)$ obtenida de la variable $X = \text{Tiempo}$ y la variable $Y = \text{Medallas}$; la ecuación resultante es $Y_c = 1,3 + 0,1821(X) + 0,125(X^2)$ con todos sus coeficientes en positivo que asegura la progresión positiva de crecimiento y

Participación de las mujeres venezolanas en los deportes paralímpicos

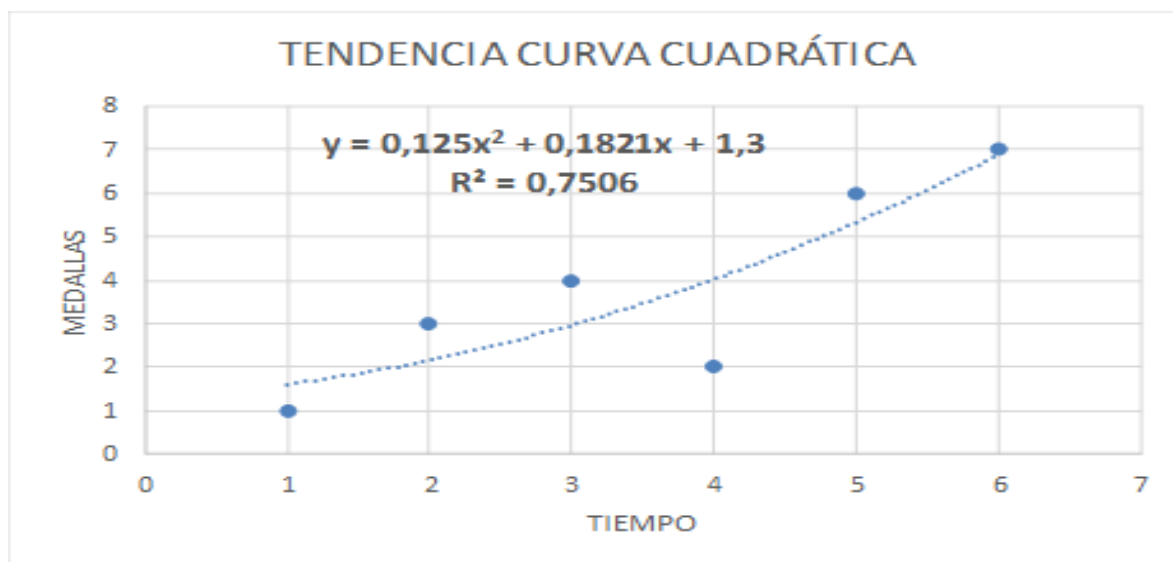
adicional su respectivo coeficiente de determinación que da igual a 0,7506, significa que el tiempo determina en alta magnitud al incremento de medallas. Esta ecuación al poder estimar las medallas que se pueden obtener a futuro permite que se pueda planificar a nivel financiero y no esperar la fecha para como ocurre decir que no hay dinero si se planifica con tiempo se pueden buscar los recursos y permitir que asistan los participantes que se obtienen realmente.

Cuadro 9
Medallas. Tendencia Cuadrática polinómica de segundo grado

Años	Tiempo X	Medallas Y	Estimación Yc
2000	1	1	
2004	2	3	
2008	3	4	
2012	4	2	
2016	5	6	
2020	6	7	
2024	7		8,70

Elaborado por: B Valera (2022).

Gráfico 4
Medallas. Tendencia Cuadrática polinómica de segundo grado



Elaborado por B. Valera (2022).

Conclusiones• Reflexiones finales

- El deporte, es un hecho social universal, que en sus diferentes formas o subdivisiones tiene repercusiones positivas en todos los ámbitos; por un lado mejora la condición física como psíquica de quienes lo practican (indistintamente de su condición), y por el otro, permite mejorar las relaciones sociales entre las personas y los países, redundando en el establecimiento de una sociedad más pacífica.
- El deporte adaptado, como modalidad, con sus diversas modificaciones, tomando como base la condición de las personas, además de mejorar la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad también ha permitido sensibilizar a la sociedad en temas como la inclusión, la igualdad y equidad de oportunidades a través de la visibilización de sus capacidades. Los Juegos Paralímpicos, desde su creación, han sido una excelente plataforma para ello.
- Es evidente el incremento de la participación de los atletas en situación de discapacidad a través del tiempo, las mujeres no escapan a esta realidad; esto ha sido posible gracias a múltiples factores, entre los que se pueden nombrar, la lucha incansable por la inclusión de las personas sin distinción alguna en todos los ámbitos de la sociedad; un marco legal robusto, tanto internacional como nacional que protege a las personas en situación de vulnerabilidad y en el caso de que nos ocupa a las niñas y mujeres; la voluntad de los gobernantes de distintos países, la suma de organizaciones sin fines de lucro, la incorporación de las voces de los y las protagonistas en cada una de las estrategias inclusivas. Sin embargo, aún siguen presentes situaciones que hay que resolver para garantizar la participación plena de estas personas en condiciones de equidad.
- Si bien es cierto se han generado acciones para la inclusión de las personas en situación de discapacidad en todos los ámbitos a los que tienen derecho por ser personas, existen barreras que aún hay que

derrumbar, entre las que se encuentran, la alta inversión que tienen que hacer para adquirir la tecnología asistiva necesarias por su condición, los altos precios de los equipos deportivos; la accesibilidad y transitabilidad a los espacios donde se practican las actividades deportivas; los medios de transporte adecuado para poder trasladarse oportunamente a las instalaciones deportivas; el desconocimiento de las opciones de deporte adaptado y por último y no menos importante la percepción de la sociedad respecto a las capacidades de las personas en situación de discapacidad. Las anteriores se agravan en el caso de ser mujer en situación de discapacidad por el doble estereotipo a las que se enfrentan, el de ser mujer y el de contar con una condición de discapacidad.

- El hecho de que dentro de los objetivos del desarrollo sostenible se tenga previsto lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, nos dan cuenta de la tarea pendiente que se tiene, procurando su acceso en este caso a los diversos programas deportivos adaptados e inclusivos, también su inserción en otros roles como lo son el de entrenadoras, juezas y árbitras, siendo esto referente importante para las niñas como generación de relevo, tal como está establecido en la Declaración de Brighton sobre la Mujer y el Deporte (1994).
- En los Juegos Paralímpicos celebrados en Tokio en el 2020 se demostró un incremento importante de participación de mujeres (40,5% del total de los atletas), sin embargo aún se deben generar acciones que erradiquen las barreras en este ámbito.
- La participación de las mujeres venezolanas en los juegos paralímpicos se inició en Barcelona 1992, y exceptuado las de Londres 2012, esta ha ido incrementando con el pasar del tiempo. Para los paralímpicos de Tokio 2022 participaron 14 atletas, estimándose que para las próximas a llevarse a cabo en Francia 2024 nos representaran 17, siendo este dato importante para la planificación presupuestaria. Cabe destacar que en el

caso de los hombres la participación en los juegos paralímpicos pasado disminuyó, siendo la tendencia que esta siga decreciendo a 3 participantes para los próximos juegos, siendo fundamental que el Comité Paralímpico Venezolano genere acciones que permitan cambiar esta tendencia.

- En relación a las medallas obtenidas por nuestras atletas en los juegos paralímpicos, un total de 10 (42%) han sido protagonizadas por mujeres, siendo en los juegos paralímpicos de Tokio 2020 donde lograron cinco de las siete medallas conquistadas por los representantes venezolanos. Según los cálculos realizados, para los juegos paralímpicos que se celebraran en el 2024 se estima sean 9 las medallas que obtendrán nuestros atletas, siendo esto un dato importante para tomar en consideración por parte del Comité Paralímpico Venezolano.
- Si bien hay avances en el tema de la inclusión de las mujeres en los juegos paralímpicos en nuestro país, se deben seguir poniendo en práctica todos los instrumentos legales establecidos para este fin.

Referencias

- Arellano José, Prado José (2019). Concepciones pedagógicas en la formación docente universitaria. Área de educación física modalidad educación especial. Editorial Académica Española.
- Carta Olímpica (2020). Comité Olímpico Internacional. Editado por el Comité Olímpico Internacional – Julio de 2020. <https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/General/ES-Olympic-Charter.pdf>
- Comité Olímpico Internacional. Juegos Olímpicos. <https://olympics.com/es/olympic-games>
- Comité Paralímpico Venezolano 1 (s/f). Clara Fuentes Rompe Récord de Las Américas en #tbilisi2021. <https://copaven.org.ve/clara-fuentes-rompe-record-de-las-americas-en-tbilisi2021/>
- Comité Paralímpico Venezolano 2 (s/f). Magistral actuación de Venezuela en Paralímpicos Tokyo 2020.

Participación de las mujeres venezolanas en los deportes paralímpicos

<https://copaven.org.ve/magistral-actuacion-de-venezuela-en-paralimpicos-tokyo2020/>

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela publicada en Gaceta Oficial Nro. 5.433, de fecha 24 de marzo de 2.000.

Cultura, Ciencia y Deporte, vol. 7, núm. 21, noviembre, 2012, pp. 213-224
Universidad Católica San Antonio de Murcia. Murcia, España.
<https://www.redalyc.org/pdf/1630/163024688008.pdf>

Declaración de Brighton sobre la Mujer y el Deporte (1994).
<http://www.csd.gob.es/estaticos/myd/declaracion-brighton.pdf>

Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española (2001).
<https://www.rae.es/drae2001/deporte>

Diario AS. Diario online de deporte. Juegos Olímpicos: qué son, historia, origen y significado de los cinco anillos.
https://as.com/juegos_olimpicos/2021/07/13/noticias/1626172783_545702.html

El Diario (2021). Los 26 venezolanos que clasificaron a los Juegos Paralímpicos de Tokio 2020. <https://eldiario.com/2021/08/12/26-venezolanos-juegos-paralimpicos-tokio-2020/>

El País (2021). Los Juegos Paralímpicos con más participación y más paritarios. Luis Villaescusa. <https://elpais.com/deportes/2021-08-24/los-juegos-paralimpicos-con-mas-participacion-y-mas-paritarios.html>

Gallo de C., R. (2015). La Mujer en el deporte. Educación Física Y Deporte, 3(3), 20–27.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/educacionfisicaydeporte/article/view/22887>

García Pedro, Flores Zhandra, Rodríguez Armando, Brito Pedro, Peña Rubén (2008). Mujer y deporte. Hacia la equidad e igualdad. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer v.13 n.30 Caracas ene. 2008.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012008000100004

International Paralympic Committee (2022). IPC Historical Results Archive.
<https://db.ipc-services.org/sdms/hira/web/multi-medallists/type/PG/npc/VEN>

IWG Women & Sport,(s/f). Declaración de Brighton.
<https://iwgwomenandsport.org/es/brighton-declaration/>

Instituto Nacional de Deporte (2021). Diplomas Paralímpicos.
https://twitter.com/INDeporteVE/status/1432634233198157825?ref_src=twsrc%5Etfw

- La Galería, Revista Digital (s/f). Mujeres en el deporte adaptado. <https://lagaleriarevistadigital.com/mujeres-deporte-adaptado/>
- Ley Orgánica de Deporte, actividad física y educación física. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.741 de fecha 23 de agosto de 2011.
- Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en Gaceta Oficial Nro. 38.647, de fecha 19 de marzo de 2007.
- Ministerio del Poder Popular para las Comunicaciones y la Comunicación (2016). Yescarly Medina se colgó la medalla de bronce en los Juegos Paralímpicos Río 2016. <http://www.minci.gob.ve/yescarly-medina-se-colgo-la-medalla-de-bronce-en-los-juegos-paralimpicos-rio-2016/>
- Ministerio del Poder Popular para las Comunicaciones y la Información (2012). Naomi Soazo: Estoy entre las tres favoritas para obtener una presea en los Paralímpicos. <http://www.minci.gob.ve/naomi-soazo-estoy-entre-las-tres-favoritas-para-obtener-una-presea-en-los-paralimpicos/>
- Olympics.com (s/f). Juegos Paralímpicos. <https://olympics.com/es/deportes/>
- Reina Vaíllo, Raúl, & Sanz Rivas, David, & Pérez Tejero, Javier (2012). La Actividad Física Adaptada para personas con discapacidad en España: perspectivas científicas y de aplicación actual. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 7(21),213-224.[fecha de Consulta 7 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1696-5043. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=163024688008>
- Prosostenible (2022). ODS: Deporte adaptado y sostenibilidad. <https://prosostenible.es/ods-deporte-adaptado-y-sostenibilidad/>
- Reglamento parcial N° 1 de la Ley Orgánica de Deporte, actividad física y educación física. Gaceta Oficial N° 39.872 de fecha 28 de febrero de 2012.
- Robles, José, Abad Manuel, Giménez Francisco. Concepto, características, orientaciones y clasificaciones del deporte actual. *efdeportes.com Revista Digital - Buenos Aires - Año 14 - N° 138 - Noviembre de 2009*. <https://www.efdeportes.com/efd138/concepto-y-clasificaciones-del-deporte-actual.htm>
- Susinos, Teresa (2006). Mujeres (dis)capacitadas o la construcción social de un yo deficitario e incompleto. En A. Calvo, M.García y T.Susinos (Eds), *Mujeres en la periferia. Algunos debates sobre género y exclusión social*. (95-120). Icaria Editorial S.A., Barcelona.
- Venezolana de Televisión (2021). Diploma Paralímpico en Tokio 2020. <https://www.vtv.gob.ve/yomaira-cohen-conquista-diploma-paralimpico-en-tokio-2020/>

Sobre los autores:

Themis Elena Sandoval Uzcátegui es Licenciada en Relaciones Industriales, Especialista en Gerencia de Recursos Humanos, Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Carabobo y Doctora en Gestión de la Producción Intelectual de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Asimismo, es Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, Venezuela. Directora de Holos Consultores S.C. Consultora especialista en recursos humanos, desarrollo organizacional e inserción laboral de personas en situación de discapacidad. Coordinadora de la línea de investigación Mundo del Trabajo del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET). Articulista y ponente nacional e internacional en las áreas de investigación: personas en condición de vulnerabilidad, trabajo, calidad de vida y desarrollo organizacional.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2440-0992>

themissandoval@gmail.com

tesandoval@uc.edu.ve

Omar Fumero Díaz es Abogado, Magister Derecho del Trabajo, ambos títulos de la Universidad de Carabobo, así también es Especialista Derecho Procesal del Trabajo egresado de la Universidad Arturo Michelena, donde además es Docente en la categoría de Agregado. Es Miembro del Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET). Director del Escritorio Jurídico Fumero, Polo & Asociados.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0258-0582>

omarfumero@gmail.com



Subtemática V

Ensayos de Mujeres en el Arte y por el Arte

CAPÍTULO XI

Karmele Leizaola:

La Primera Diseñadora Mujer Documentada en

Venezuela

Faride Mereb Barrios
Nueva York, EE.UU.

Pasé muchos años en la Biblioteca Nacional de Venezuela investigando, abrí decenas de cajas de archivos descuidados y sin catalogar. Casi todos los microfilms tenían un distintivo olor avinagrado. Cada año, las condiciones de la biblioteca empeoraban. Algunas de las salas con estanterías no tenían bombillos. No había agua en los baños. El ascensor estaba siempre fuera de servicio. Con temperaturas de 35° centígrados, el aire acondicionado no funcionaba. Muchos de esos periódicos que consulté en la hemeroteca estaban diseñados por Karmele Leizaola sin yo saberlo.

Conocí finalmente su trabajo por un breve video en la plataforma Vimeo. Recuerdo haber visto a una mujer fumando un cigarro que hablaba de tipografía y de cómo la única forma de diseñar era centrarse en ver bien y aprender de los errores. Me enganché inmediatamente. Normalmente pensamos que la investigación saca las cosas a la luz, pero en este caso fueron las zonas de oscuridad y la ausencia de registros, las que me señalaron la dirección correcta. No pude encontrar más información en Internet y ese video se publicó hace más de una década. Apenas había documentación sobre su trabajo.

Reconstruir una línea de tiempo de forma coherente sobre este tema, ha sido difícil. Sobre todo, cuando el levantamiento de archivo ha sido netamente a través de fuentes orales y publicaciones impresas, usualmente sin crédito. Las guías fueron mayormente visuales y era muy distintivo ver una publicación antes y después de su trabajo. En Venezuela, los diseñadores no siempre son acreditados por su trabajo, especialmente cuando se trata de diseñadoras mujeres. Hay una década de su trabajo de la que no he encontrado ningún registro. Sin embargo, procesar los archivos es un acto de traducción, y la traducción no es solo un honor sino una obligación.

Su legado no es únicamente un ejemplo del diseño editorial en Venezuela, sino un testimonio de las consecuencias de la Guerra Civil española, la Segunda Guerra Mundial y el ascenso y descenso socioeconómico de Venezuela. Karmele abandonó su país natal en San Sebastián, Gipuzkoa, País Vasco, en 1936. Huyó con su madre y sus hermanos de la crisis económica provocada por la Guerra Civil española.

La guerra también interrumpió su educación, que luego continuó en Francia durante un par de años, hasta que la familia emigró finalmente a Venezuela, donde les esperaba su padre. Las crisis, los conflictos políticos y las revueltas sociales la rodearon siempre y forjaron su carácter, influyendo posteriormente en su trabajo como diseñadora y activista a través del diseño.

Su trabajo comenzó en revistas como *Élite*. Más adelante, adaptó su estética experimental a las condiciones más exigentes del trabajo periodístico. Los periódicos se diseñan en torno al contenido y este puede cambiar de un momento a otro. No era fácil hacer un trabajo visual y contundente con tiempo limitado, pero las noticias no se detenían, así que ella realizó composiciones complejas y de alta calidad a pesar del rápido ritmo de su jornada. Una de las páginas por la que fue más reconocida fue la portada de *Cuerpo C* en *El Nacional*, donde presentó la visita de Marcel Marceau a Caracas en los años 80.

Mediante el uso de fotos secuencias y siluetas logró recrear totalmente la sensación espacial y el movimiento. Líneas horizontales en blanco anclaban las figuras y textos abanderados en menor punto generaban tensiones en torno a las posiciones corporales, es imposible no asociar instancias similares al ritmo en trabajos fotográficos como el de Bárbara Brändli en *Duraciones Visuales*.

Karmele fue la primera mujer diseñadora en Venezuela que trabajó en periodismo en plena hibridación de la influencia europea y latinoamericana; estaba en la prensa antes de los años 50, traduciendo español y francés a la vista, y aprendiendo en el trabajo en la Tipografía Vargas. Leizaola apenas tenía diecinueve años y poca educación formal cuando empezó a trabajar en la prensa; aprendió haciendo. Ella siguió el ejemplo de su padre, que empezó como reportero gráfico en el periódico *La*

Esfera y más tarde fue despedido por ser comunista. Karmele siempre estuvo comprometida políticamente. Más tarde, diseñaría publicaciones contra la dictadura para el partido Acción Democrática.

El trabajo fotográfico de su padre fue una influencia fundamental. Quizás el mismo movimiento y ángulo en las fotos que él componía para la sección de deportes, en su mayoría de boxeo, lograron sentar las bases del ritmo compositivo dentro de la retícula de Karmele. A inicios del siglo 20 el fotomontaje tuvo un auge con el surgimiento de la gráfica publicitaria de posguerra, las vanguardias artísticas, el legado de la Bauhaus antes de la toma de los nazi y, el trabajo de Hannah Höch y Lucia Moholy valen la pena ser mencionados en este contexto. Karmele ampliaba los límites de la fotografía tradicional, creando nuevas imágenes por medio del fotomontaje, incorporando más de un solo plano: las manos trasladaban al lector de una noticia a otra, y los grandes retratos contenidos en su totalidad en el espacio reservado se superponían con siluetas de cuerpo entero. Ella silueteaba las fotos cuidadosamente y hacía composiciones tipográficas complejas para los títulos. Su estética se definía por el uso del espacio en blanco y su sentido de la maquetación, que se derivaba de la fotografía. Ella era una con la página impresa.

Solo ahora me doy cuenta de que Karmele Leizaola es la única mujer diseñadora de Venezuela que trabajaba en los años 40 y 50 cuyo trabajo está documentado. Cuando ella empezó a trabajar, el término “diseño gráfico” ni siquiera estaba acuñado. Cuando Leizaola se inició en el oficio, las mujeres acababan de obtener el derecho al voto en Venezuela. Al documentar su trabajo, acreditado desde mediados de los 50 hasta finales de los 90, también me he tomado la libertad de incluir algunos testimonios de sus colegas sobre su trabajo posterior.

Siempre es decepcionante ver los pocos libros que hay sobre mujeres diseñadoras, usualmente en antologías, no en monografías. Aún menos son los libros que incluyen el trabajo de las diseñadoras latinoamericanas; seguimos siendo las últimas de la fila. Hace un par de meses, compré un libro sobre diseñadoras de tipografía: solo había

una latina incluida y su nombre estaba mal escrito. Eso me hace cuestionar cómo podrían cambiar las cosas.

En marzo de 2018, dejé Venezuela tras haber publicado siete libros basados en mis investigaciones, y me trasladé a Estados Unidos con una sola maleta (y ningún libro). Para entonces, Leizaola ya estaba de vuelta en Europa, reconstruyendo un hogar en Madrid.

Tan solo unos meses después, el periódico *El Nacional*, uno de los diarios más importantes de Venezuela, dejó de distribuirse. Las medidas económicas promulgadas por el gobierno imposibilitaron la compra de papel y otros suministros de impresión. Cuando el periódico lanzó un portal web, el gobierno bloqueó su dirección IP. El editor de la sección de Arte y Cultura, que estaba abiertamente en contra del gobierno, abandonó el país. Como forma de resistencia, el periódico siguió circulando en formato PDF enviado por correo electrónico a un grupo selecto de personas, que luego se encargaban de reenviarlo a todos los demás. Las capturas de pantalla se compartieron ampliamente en las redes sociales. La gente seguía emocionándose si salía en la portada del periódico. Finalmente, las oficinas del periódico fueron tomadas por los militares.

La documentación fotográfica forma parte esencial de la comprensión de la historia. En el 2019, Venezuela sufrió el apagón más largo de la historia del país. El gobierno lo culpó a un sabotaje, pero fue estratégico. Desde el apagón, se ha perdido mucha información. De la Cadena Capriles, uno de los mayores grupos de medios más grandes del país, por ejemplo (comprada en 2013 por un partidario del gobierno), se perdieron años de registros de protestas, vídeos, investigaciones periodísticas y más de dos décadas de fotos.

Al emigrar a EE.UU. no solo he conseguido un segundo hogar, sino también una mayor necesidad de espacios en los que se hable de diseño, pero con una perspectiva diferente, interseccional, que incluya la perspectiva migrante. Luego de casi 100 años del nacimiento de Karnele, aún faltan registros y sobre todo espacios para que las mujeres podamos desenvolvernos profesionalmente y seamos reconocidas por nuestro

Karmele Leizaola: La primera diseñadora mujer documentada en Venezuela

trabajo. Más del 60% de los diseñadores son mujeres y sin embargo somos las que menos ocupamos roles de liderazgo. La brecha salarial se solapa no solo con el género sino con el idioma, raza, y etnicidad (según el censo de 2019 de AIGA).

Cuanto mejor se nos entienda, menos tiempo tendremos que dedicar a explicar quiénes somos y de dónde venimos. Solo entonces podremos abordar los temas más complejos que nos quedan por tratar.

La investigación es personal, siempre. Los temas que escogemos reflejan nuestros propios intereses y las preguntas que nos hacemos, lo que nos acompaña. Miro hacia atrás y veo hasta qué punto la migración da forma a mi trabajo y a mi identidad. Mi abuelo, mi abuela, mi padre, yo misma...todos somos inmigrantes, y al igual que nosotros, el trabajo de Karmele está repartido por todo el mundo.

Referencia

<https://www.aiga.org/design/design-research-insights>

Esta investigación fue posible gracias al apoyo de 10X10 Photobooks Research Grant. Nueva York, 2022.

Sobre la autora:

Faride Mereb es diseñadora venezolana radicada en Nueva York, EE.UU. Es diseñadora de libros, educadora, investigadora y fundadora de Ediciones Letra Muerta, y actualmente realiza una fellowship de investigación en la Universidad de Columbia, explorando la hibridación de América del Norte y del Sur a través de la impresión y la historia del libro.

faridemereb.com

Capítulo XII

Descubriendo la vida de una Artista

Ana Isabel Orozco Aguilarte
Buenos Aires, Argentina

Entrevista digital realizada a la Artista Clemencia Labin, para el programa #32 de “Salvada por el Arte” a través de Radio Botellón, conducido y producido por Ana Isabel Orozco Aguilarte y Karim Gorjon realizado vía streaming el 24/05/2022*
[Enlace del programa](#)

Clemencia Labin es una pintora y artista de performance nacida en Maracaibo, Venezuela en 1946, y actualmente reside en Hamburgo. En 1970 se traslada a Nueva York a realizar sus estudios en Columbia University, de donde recibe su Bachelor of Arts (B.A.) y en 1974 su Master en Business Administration (M.B.A.). Un año más tarde, se traslada a Alemania, y de 1985 a 1990 realiza estudios en la HfbK o Academia de Arte de Hamburgo con los profesores Kai Sudeck, Franz E. Walther y Sigmar Polke. En el año 2000 inicia y organiza el proyecto “Velada Santa Lucía” en su ciudad natal, Maracaibo, el cual “promueve el reconocimiento sociocultural de una comunidad que acoge a un grupo de artistas nacionales e internacionales, experimentando un encuentro entre el arte y la comunidad”. Tras realizar la Velada por trece años consecutivos -convirtiéndose en referencia artística nacional e internacional- cierra el ciclo en 2013 y termina el festival de arte con una Gran Velada Final y la participación de más de 400 creadores. En 2011 representó a Venezuela en la 54a edición de la Bienal de Venecia.

Extracto de la entrevista sobre los procesos creativos, vida y obra:

AIOA: Estás viviendo en Alemania desde 1975...

CL: Toda una vida. He vivido aquí más tiempo del que viví en Venezuela. Recuerda que yo salí de Venezuela muy joven y tengo más de 45 años viviendo en Alemania, pero La Velada de Santa Lucía me ayudó a retornar y a recuperar la Venezuela de mi memoria.

AIOA: Me interesa mucho saber ¿cómo fue ese primer click con el arte? Tus inicios... ¿Cuándo dices “Quiero ahondar en esto”?

CL: Para mí, arte significa creatividad, y creativa fui todo el tiempo; desde que era niña me gustaba practicarlo, pero no lo veía como arte, lo veía como manualidades, como cosas que uno hacía. La decisión de ser artista, de estudiar en una academia de arte vino después. Más bien, fue mi segunda educación. Yo me gradué en negocios en Estados Unidos y fue después que me regresé a Alemania, tuve dos hijos más (yo tuve un hijo de mi primer matrimonio cuando me fui de Venezuela), luego mi papá por las condiciones de ese tiempo me decía: ¿Y de qué vas a vivir, del arte? ¿Mantener a un hijo y mantenerte a tí, del arte?

Entonces estudié algo que funcionara que fue negocios, pero no era lo que yo quería hacer... Lo hice porque era lo más fácil y con eso estaba segura como mujer. Era una profesión en donde no había tantas mujeres (recuerda que estamos hablando del año 72). Yo empecé a trabajar con la firma en el 74 y yo era la única mujer, y también minoría ya que soy latina. Todas esas cosas se dieron y fue una experiencia genial para mí, pero después que me vine a Alemania, me casé por amor y dije ahora voy a hacer lo que siempre quise: aplique en la academia y fue entonces cuando comencé de forma seria, no solo improvisando o mirando los artistas que me gustaban y tratando de trabajar como ellos, sino que comencé a estudiar arte, a tratar de encontrarme a mí misma y encontrar algo que de verdad se pareciera a mí y que yo pudiera ser. Ese fue el proceso y cuando empecé a estudiar bellas artes, era la estudiante mayor, tenía en ese entonces 38 años.

Yo siempre me he considerado pintora, en ese tiempo pintaba “como se tiene que pintar” con lienzo, con la forma tradicional, abstracta y los compañeros en ese entonces me decían “Claro, tú pintas porque eres un dinosaurio” y yo me reía y les decía “Y ustedes lo que hacen es trabajar con paneles de madera porque eso es lo que está de moda, o conceptual”

Pero en realidad por dentro decía ¿Será que tienen razón? ¿Que yo solo sé pintar? Lo único que me puso muy contenta fue cuando en los años 90 comenzaron todos a

pintar de nuevo porque fue lo que volvió a entrar, y aquí en Alemania vino un movimiento, un fluxus, totalmente pictórico y eso me llenó de mucha satisfacción. Y ahí me puse a trabajar con tela y a hacer este tipo de obra que tengo ahora que creo que es más afín con el hecho de yo ser mujer. Y lo quiero ver como una cosa sencilla, casi como algo natural que te enseñan desde pequeña, la mujer es la que cose, la mujer es la que trabaja con telas. ¡Y las telas son para mí, una fascinación! Yo creo los objetos y mi forma a través del color y la textura.

AIOA: Quería conversar acerca de la versatilidad de tus obras. La tela es protagonista, pero la podemos ver en distintos formatos y soportes. La veo como un punto de partida a un mundo de posibilidades, y creo que es un sello que has propuesto y capaz esa fue tu búsqueda.

CL: Tengo una serie que ha seguido con los años que se llama *Pulpa Chic*, y se llama pulpa porque es suave, te incita al tacto. Y es una obra que comencé a hacer utilizando tela y materiales irreverentes en vez de la pintura convencional. Desde el año 2001 decidí “Yo ahora en vez de coleccionar las telas y pintar tela, voy a usarlas” y así fue como comenzó esta etapa que hoy en día está súper en boga. Todo el mundo hoy trabaja con tela, a mí me da risa porque yo comencé en ese tiempo, quería que se convirtieran en objetos que no estuvieran aferrados a un marco sino que eran cuerpos de colores y quizá estuve influenciada por unas clases de escultura. Decidí que necesitaba encontrar mi tercera dimensión y fue a través del material, de la tela, que lo logré hacer.

AIOA: ¿Y qué me dices del proceso creativo? Me imagino que fue cambiando, desde el momento que te encuentras con la tela hasta hoy. Te quiero preguntar en el hoy: ¿Cómo es el proceso creativo actual de Clemencia?

CL: Creo que el proceso creativo para cada artista es diferente. Hace poco me dieron un cuestionario en donde me preguntaban cuando aparece el flow (así llaman al proceso creativo) en tu mundo de creación. Para mí, esa sensación creativa es el momento en que logro concentración en lo que estoy haciendo y logro también abstraerme de todo lo que está alrededor de mí, y creo una especie de mundo propio

en donde voy a hacer lo que se me está ocurriendo; y esa idea puede venir a través de una imagen que veo, a través de una foto, hasta una misma tela que consigo. Son miles de cosas que me pueden producir ese imput para yo entonces decidir qué hago con eso. Y la idea va cambiando, muchas veces comienzo con una idea y la misma se transforma. Hay momentos en que no puedo más y no le encuentro resultado, la dejé a un lado porque no voy a intentar forzar una cosa, empiezo con otra, por eso ahí mismo en mi taller, que está lleno de cosas que no están terminadas. Yo voy a la par. No necesariamente tengo que empezar una y terminarla para empezar otra. Muchas veces pasa años ahí, después la miro y digo “¡Ah!” la tomo y la incorporo a un trabajo que estoy haciendo. Todo tiene su tiempo y yo creo que en la creación uno necesita tiempo para madurar. Hacer arte no es una carrera, hacer arte, no es hoy, mañana, rápido, más trabajo... No. Hacer arte es un modo casi hasta de vida, tu tienes que hacer arte toda una vida y por lo tanto lo que tienes que hacer, tiene que parecerse a ti. Porque si no, llega un punto en el que te das cuenta que no lo llenas, que el arte está vacío.

Para tener un arte que tenga sustancia y que sea real, tienes que estar tú detrás de él. Esa es mi actitud y siempre me he dicho que no quiero hacer un solo trabajo maravilloso que se venda; yo quiero hacer un trabajo que me llene, que me sienta cada día que estoy haciendo algo nuevo, intentando una nueva idea. Puede ser que al otro día llegues al taller y veas la misma pieza y digas “un horror” y la pongas al lado. Pero ese momento de tanta satisfacción que te da el haber hecho algo, tú piensas que es importante, que es bueno, que es parte de tí. Eso es fantástico y yo creo que por eso es que uno sigue siendo artista.

Con tu arte tú te expones (si lo haces honestamente) a mostrarte a ti y eso significa que tienes que estar dispuesta a que te critiquen, a que te cuestionen... Todo eso es parte de ese proceso que yo viví, y para lo que me ayudó muchísimo el hecho de haber logrado –a pesar de mi edad– haber entrado en la Academia de Artes de Hamburgo. Porque me dio esa plataforma, donde yo pude –no solo como mamá, como ama de casa, como mujer– hacer el trabajo, sino como estudiante de arte, con una plataforma y con un grupo de personas que estaban haciendo lo mismo que yo.

Por eso es que pienso que las academias son importantes. No tanto por lo que te puedan enseñar, sino porque son una plataforma en donde te puedes desarrollar viendo a tus compañeros, ver el trabajo de todos, hablar sobre él y lograr que te critiquen de forma real. Tú tienes que tener a alguien con el cual puedas hablar sobre el trabajo.

Yo creo que yo hago las cosas con todo mi ser, con mucha pasión y yo creo que eso es uno de los factores más importantes en todo lo que hagas, si tú lo haces convencida y lo haces con pasión, funciona. Y ese ha sido el tema toda mi vida. Recuerdo cuando entre la academia y tenía mis hijos pequeños, que me decían que no me iba a dar tiempo, que iba a perder la familia, los hijos... Y yo dije “Mira, yo hago mis cosas lo mejor que puedo, tanto con mis hijos como con los otros”. Mis hijos estaban fascinados, me ayudaban. Eran los primeros en estar ahí, eran mis fans y eso es algo bellissimo. Yo he tratado de siempre hacer las cosas lo mejor que puedo, con la mayor pasión. Yo me siento hasta cierto punto realizada, siento que he logrado lo que me he propuesto.

AIOA: Cuéntanos sobre la Velada de Santa Lucía.

CL: La Velada de Santa Lucía fue una locura. Después de la muerte de mi padre, mi madre no se sentía segura viajando, y yo tenía que ir constantemente a Venezuela. Eso me llevó a decir “Bueno, yo quiero conocer mejor a Venezuela y Maracaibo”. Y comencé a recorrer de nuevo el país, le volví a coger mucho cariño a todo el territorio, a la naturaleza que tenemos que es maravillosa, hice paseos por el Orinoco, el Autana, por miles de sitios que no conocía.

Eso pasó también con Maracaibo. Yo era una especie de Maracucha-Caraqueña porque a los 6 años me fui a vivir a Caracas, pero como buenos Maracuchos, todo se hacía en Maracaibo. ¡Un día me llevaron a comer unos cepillaos en Santa Lucía, y cuando llego veo ese sector, las casitas coloniales todas pintadas de colores como si fueran los colores que yo uso para pintar, yo decía “Esta es la paleta mía!; Yo siento que pertenezco a este mundo!” porque en Alemania la gente era mucho más decente con los colores. Ahora yo sé de dónde me viene el color. Cuando volví a Alemania,

boté todos los cuadros grises y dije “COLOR”. Y compré una casita en Santa Lucía. Una casita de una amiga que no tenía techo. Le pusimos el techo y yo inauguré la casa con una fiesta popular.

¡La gente me miraba porque yo siempre ando con mis cadenas y azabaches, y me decían “Clemencia! ¿De qué secta sois vos? ¿Qué queréis tú aquí?” y yo les decía que yo no quiero nada, más bien les quiero dar, yo les quiero traer arte.

Ahora que teníamos este espacio, le pedí a un artista que se llama Luis Romero, que trajera un grupo de artistas jóvenes de Caracas. Se unió un grupo de artistas de Maracaibo (todo esto, autogestionado) y así realizamos la primera Velada en tres casas. Después fueron 7 y así se iban sumando... Ahí comenzó desde el 2005. Nos mantuvimos con la propuesta de solo tomar una calle –desde el boulevard hasta la iglesia– porque no dábamos abasto, al final eran 44 casas.

Llegábamos una semana antes a trabajar in situ y eso era como una gran familia: los dueños de las casas, los artistas, eso era verdaderamente lo más bello que he visto en mi vida. Normalmente los artistas siempre cuando hacen exposiciones en conjunto hay como una cierta competencia, pero aquí no, aquí nos ayudamos el uno al otro, Si había algo que alguien no tenía, se le daba, era bellissimo. Y al final la misma gente que al principio me preguntó que a qué venía y qué quería, después decían que vivían en la “Calle del Arte”.

Nosotros no teníamos dinero para seguridad y vigilantes, todo era cuestión de palabra y honor. Hubo una vez que se llevaron una laptop y yo les dije a la gente “Si ustedes quieren que esto continúe, no podemos tener gente que se lleve las cosas, porque entonces los artistas no van a querer venir a participar” y a las dos horas ya estaba la laptop de vuelta.

Y nunca pasó nada. Ellos mismos querían el evento tanto que se cuidaban en comunidad para que no pasara nada. Lo estuvimos haciendo durante 13 años y nunca ocurrió nada.

AIOA: ¿Cómo ocurre la Bienal de Venecia?

CL: Yo no tuve conexión con nadie en ese momento. Presenté el proyecto a MariLuz Cárdenas quien trabajaba con esa institución. No quería llevar la obra que yo hacía en Alemania; yo quería llevar el proyecto de la Velada que era hecho en Venezuela. Me pareció importante que el mundo viera que también en Venezuela pasaban cosas interesantes.

Yo hice la presentación en donde se mostraba la Velada, lo que era, como ocurrió y donde veías la calle que se comenzaba a llenar de gente. Además de presentar una performance en el que fue llevada la Santa Lucía italiana. Yo era la figura de la Santa Lucía que llegaba a Venecia (en donde hay una momia de Santa Lucía). Me cargaron desde el pabellón de Venezuela hasta el Templo de Santa Lucía en Italia. Estaba montada en un altar muy colorido y con muchos objetos típicos de la cultura mestiza venezolana.

AIOA: ¿Cómo fue ese feedback?

CL: Yo creo que tuvo muy buen feedback, pero también a partir de la situación de nuestro país y que siempre hay problemas con la parte política, yo recibí un poco de crítica. Me decían que cómo era posible que yo presentara esto con un gobierno en el que no estábamos de acuerdo. Yo no estaba de acuerdo con el gobierno, pero por otro lado creo que las cosas tienen su momento y yo sabía que la velada de Santa Lucía en algún momento la tenía que terminar porque había 2 posibilidades: continuar creciendo y convertirme ya no en artista, sino en la creadora de la Velada y mantenerla a través de ayudas, firmas... Pero ya eso no era el evento que yo quería, el evento que yo amaba y que creció en mis manos. Ese amor y ese deseo mío de volver a mi país, y ser una especie de puente hacia lo que había sido antes, volverlo realidad y de conocer gente joven.

Yo sabía que o se convierte en algo gigantesco (ya yo tenía problemas para controlar todo: 44 casas, 1 iglesia, 2 plazas, más todo el gentío que venía); o dejarlo morir, como lo hice haciendo el Gran Final.

Eso fue bellissimo, lloró todo el mundo. Yo no abandono, pero las cosas tienen su momento y llegan a su fin. Y así fue, en 2013 cerró la velada. En un momento pensé retomar, si la situación mejoraba, pero era difícil dado que había escasez de todo tipo de cosas. La hice 3 años después, en la que traía a la gente a Alemania. Se llamó *Velada Remix*. Venían los artistas venezolanos a Alemania, pero no era lo mismo. Fue una buena experiencia para los artistas; eso ayudó a la gente, pero no era lo mismo que sucedió en Venezuela. Eso cambió un barrio, lo transformó. Toda esa comunidad quiso hacerlo, se logró y se identificó, y eso para mí es uno de los proyectos más lindos que he hecho. Esto fue convencer a toda una comunidad de lo maravilloso que es trabajar juntos, de lo maravilloso que es hacer arte, de lo maravilloso que es darse cuenta de la fuerza que uno tiene cuando se une y logra una meta, y eso fue lo que hicimos ahí. Creo que fue un buen momento cuando inicio y cuando terminó.

KG: ¿Qué es lo que le confiere a un producto o una propuesta artística el valor y el reconocimiento de obra de arte?

CL: Eso es una cosa que es complicada porque el valor es relativo. Y yo creo que también es cultural, y hay un grupo de países, instituciones, personas que tienen el comando de decidir qué tiene valor como arte o no. No podemos ser ingenuos y pensar que hacemos algo y lo llamamos arte. Nosotros dependemos de toda una especie de organización en la que hay parte de negocios y marketing. Y recordemos que están, no solo las galerías, los curadores, artistas, sino también hay muchos gremios que tienen intereses y deciden en parte lo que tiene valor y lo que no.

Hay un profesor que yo tenía y me decía “Tienes que ver los libros de exposiciones pasadas de artistas que fueron muy importantes en su tiempo, y mira qué ocurre al pasar de los años”. Hay que ver quién es el que verdaderamente queda cuando estás en el momento de la influencia. – El valor del arte se lo tiene que dar el artista. Tienes que creer en lo que estás haciendo y tienes que darte tu valor. Uno tiene que estar informado, pero al mismo tiempo, la información y las decisiones tienen muchos intereses alrededor y eso creo que le da el valor al arte o no.

AIOA: ¿Qué es para ti el performance?

CL: Yo era una niña y tenía una abuela por parte de padre que le encantaba hacer el cuadro vivo. Y hay una foto de mi abuela en el que ella está con un traje bellissimo y una espada, y yo le digo “¡Abuela! ¿Y esa quién es?” y me dice “¡Soy yo! - En ese momento yo era *La Libertad* y estuve veinte minutos sin mover un ápice de mi cuerpo”.

Yo le dije que cuando sea grande lo voy a hacer, y así mismo fue. Cuando yo comencé la Velada yo no tenía tiempo ni espacio para ponerme a llevar obra mía. Entonces como aquí (Maracaibo) las figuras religiosas son tan importantes, voy a hacer figuras religiosas y a hacer mis cuadros vivos como lo hacía mi abuela y ahí empiezan mis inicios con el performance que en realidad es un cuadro vivo en donde yo represento algo.

Clemencia Labin es una artista de referencia mundial que, mediante su obra, compila una clase de inventario de recuerdos y tradiciones profundamente afincados en su mente y personalidad. Demuestran una fuerte carga emocional y una increíble reconstrucción de espacios que logra al abstraer, descontextualizar y reacomodar sus experiencias desde niña hasta ahora.

Para mí, es un ejemplo no solo de genialidad, sino también de resiliencia y revolución. Busca caminos alternos y a pesar de las dificultades y las expectativas puestas sobre ella como mujer, hija, madre, inmigrante, exiliada, y muchas otras circunstancias, Clemencia logra adaptarse de manera camaleónica a su entorno, pero sin camuflajearse. No le interesa “hacerlo como los demás” sino encontrar su propia forma de ver al mundo y compartirlo con el público, desafiando estereotipos mientras reclama materiales, colores, y técnicas rezagadas como “artesanía” y no “Arte” por relacionarse históricamente al oficio de las mujeres. Clemencia nos recuerda que el trabajo es trabajo, y que el arte es arte.

Entrevistar a Clemencia fue placentero, agradable y energizante. Desde el primer día siempre estuvo atenta y a disposición, entendiendo sus compromisos y diferencia

horaria. Le agradezco mucho por permitirme tener una conversación muy íntima en la que con mucha claridad, honestidad, aprendizaje y experiencia nos deja una maravillosa enseñanza y nos permite conocer la parte más sensible y humana de ser artista. Creo que es una referente sobre la que se tiene que investigar mucho más y poner en valor. Es un ejemplo vivo digno de representar a la mujer en el arte y cómo su obra trasciende por todo el trabajo que realiza con tanta entrega, amor, profesionalismo y con la seguridad del que hace lo que le gusta.

Sobre la autora:

Ana Isabel Orozco Aguilarte es Diseñadora gráfica, gestora cultural y curadora independiente. Dirigió *El Nido Creativo* (Valencia, Venezuela 2009-2017), un Mercado de Arte y Diseño en el que participaron más de 1000 artistas, diseñadores y galerías venezolanas autogestionados. En el contexto de El Nido, también coordinó *Inside Marcas venezolanas*, una plataforma de pensamiento e intercambio sobre problemáticas comunes. En 2017 migró a Buenos Aires y desde 2020 desarrolla los proyectos: *Artistas migrantes*, una red para divulgar la obra de Artistas Migrantes Latinoamericanos, y dar a conocer sus procesos creativos y cómo conviven: arte - migración, y *Salvada por el Arte - SPEA*, donde realiza gestión cultural y curaduría a artistas visuales emergentes a través de *Galería El Botellón (La Plata)* y *Camaroneros Arte Contemporáneo (Buenos Aires)*. *SPEA* también es un programa de entrevistas transmitido en streaming por Radio Botellón.

Instagram: @salvadaporelarte



Waleska Solórzano. Velada en Rojo. 2019. Archival Inkjet Lustre Print.
Colección particular.

CAPÍTULO XIII
Velada en Rojo
Fabiola Rondón Delgado
Washington D.C. EE.UU.

Al estudiar el rol de las mujeres en el arte, es evidente que han contribuido significativamente como historiadoras y críticas a lo largo de los siglos, así como inventoras y pioneras de nuevas formas de expresión artística, patrocinadoras, coleccionistas, etc. – Las mujeres siempre han sido esenciales para la institución del arte, pero a pesar de estar involucradas activamente en diferentes niveles, la mayoría ha encontrado resistencia en la historia del arte tradicional (el impuesto y aceptado punto de vista machista, y blanco, y occidental, y hetero, y cis, y rico), por lo que se les ha relegado a ser simplemente objetos de inspiración.

En “Velada en Rojo” de la artista Waleska Solórzano, observamos a una mujer con una pose armónica –aunque poco natural– en el primer plano. Está usando una camisa de mangas largas roja estirada sobre su cara cubriéndola hasta por encima de su frente. Sus brazos están alzados y ambas manos se dirigen hacia su izquierda con manierismos delicados. Su dedo índice izquierdo toca levemente una cuerda azul, típica para colgar ropa y secarla al sol.

En el fondo observamos una pared de cemento con diferentes matices de gris y llena de textura, comparable a los grandes trazos gestuales de una pintura expresionista. Una pequeña puerta de madera pintada en color turquesa se encuentra a su lado, y entreabierta, sólo nos permite dar un vistazo a la oscuridad en el cual se vislumbra un mínimo destello de luz. En la imagen se manifiestan símbolos de lo femenino y dentro de su abstractividad, se establecen lazos con múltiples referentes sociales: cultura, raza, economía, geografía, clima... indicando la necesidad de un feminismo interseccional, que desafie los patrones de conducta que internalizamos, normalizamos y perpetuamos.

El cuerpo de la mujer se presenta como una escultura viva, reafirmando el poder de su presencia a pesar de moverse como un espectro invisible, simbolizado, al igual que

la arquetípica “Justicia”, por sus ojos tapados. El rojo, que es uno de los colores más visibles por el ojo humano (en la luz) es el más difícil de ver en la oscuridad, y sin embargo su magia transmuta la señal directa, porque aun cuando no se perciba ópticamente, se siente, en forma de calor.

La fotografía fue concebida en colaboración tanto por la artista Waleska Solórzano, académica artística, educadora, y escritora afrovenezolana, como la sujeta, una mujer blanca australiana a quien conoció mientras ambas vivían en Yogyakarta, Indonesia.

El tiempo que viví en Indonesia fue muy transformador porque es cuando comencé a cuestionar mi identidad afrovenezolana-americana y las intersecciones de mis acciones y experiencias con mi identidad, especialmente mi identidad como venezolana criada en los Estados Unidos. La gente siempre me ha dicho que no soy suficientemente venezolana y también que no soy suficientemente americana. No soy ni una cosa ni la otra. (s/p).

Al preguntarle a Waleska sobre la historia de la obra, comenta que ni la fotografía ni la pose fueron planeadas antes de tiempo. Ella realizaba una sesión de fotos con su amiga y al momento de ajustarse la ropa, sus ojos se fijaron en el contraste de los colores a su alrededor: la pared, la puerta, la cuerda, la camisa... Decidió entonces dirigir a la sujeta a mover sus brazos libremente, sin bajar el cuello de tortuga para descubrirse la cara. Estos actos creativos “naturales”, en los que se permite la espontaneidad, nos recuerdan la importancia de estar presentes, tomar en cuenta diferentes perspectivas, y ofrecen espacios para ver más allá de lo estructurado.

“Creo que la foto connota una puesta en cómo podemos realizar diferentes identidades y lo que permanece oculto y revelado, y la agencia (o la falta de ella) cuando se trata de procesos de autoidentificación y género”.

El supuesto progreso

El mundo del arte sigue manteniendo un punto de vista machista (y blanco, y occidental, y hetero, y cis, y rico) a pesar de intentos performativos para lograr la paridad. Estudio tras estudio expresan la data inexcusable del olvido de las mujeres en instituciones sin importar el papel que desempeñen. Hablemos sobre las artistas:

Velada en rojo

Entre 2008 y 2018, solo el 11 por ciento del arte adquirido por los principales museos en Estados Unidos para sus colecciones permanentes fue obra de mujeres, de acuerdo al reporte sobre la Representación de las Mujeres Artistas en Museos y el Mercado, realizado por la corporación Artnet en conjunto con la agencia In Other Words (Halperin and Burns, “Museums Claim They’re Paying More Attention to Female Artists. That’s an Illusion. Artnet News”).

Para llevar a cabo este estudio, las investigadoras recopilaron información sobre adquisiciones y exhibiciones en 26 museos estadounidenses durante la década, así como datos de subastas globales. **En Venezuela ni siquiera se ha planteado un estudio similar.** La Fundación Museos Nacionales (el órgano nacional venezolano - supuestamente- especializado en materia museológica y museística, y responsable de la gestión y conceptualización del diseño de la Política Nacional de Museos), no es sino un vergonzoso y anticuado calendario digital de exhibiciones y programas, sin método discernible y poco amigable a usuarios, si es que la página web abre del todo.

Figura 1



Captura de pantalla de <https://www.fmn.gob.ve>

Figura 2

Captura de pantalla de <https://www.fmn.gob.ve>

Figura 3

Captura de pantalla de <https://www.fmn.gob.ve>

Volviendo al reporte, el mismo expone que la venta de obras de arte de mujeres en el mercado mundial de subastas representa solo el 2 por ciento de la cuota de mercado total (Lozano, “Visualizing the Numbers: See Infographics Tracing the Representation of Women Artists in Museums and the Market.”). Y de esa participación, son cinco las mujeres artistas quienes dominan el mercado: Yayoi Kusama, Joan Mitchell, Louise Bourgeois, Georgia O’Keeffe y Agnes Martin. De ellas, solo Kusama está viva, haciendo eco de la exclusión y del reconocimiento atrasado que reciben las mujeres en esta esfera.

Parafraseando a la autora Julia Halperin con respecto al reporte: la percepción de cambio es más que la realidad. Y la realidad no solo vive en lo que se observa y lo

que se revela. La realidad vive en lo oculto, lo ignorado, y como nos muestra la foto escogida para la portada de esta publicación, lo velado.

Referencias

Halperin, Julia, and Charlotte Burns. "Museums Claim They're Paying More Attention to Female Artists. That's an Illusion. | Artnet News." Artnet News. news.artnet.com, September 19, 2019. <https://news.artnet.com/womens-place-in-the-art-world/womens-place-art-world-museums-1654714>.

Lozano, Beatriz. "Visualizing the Numbers: See Infographics Tracing the Representation of Women Artists in Museums and the Market." Artnet News. news.artnet.com, September 19, 2019. <https://news.artnet.com/womens-place-in-the-art-world/visualizing-the-numbers-see-infographics-1654084>.

Sobre la autora:

Fabiola R. Delgado es abogada venezolana egresada de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, convertida en Curadora independiente, Consultora Creativa y Especialista en programas públicos para la Institución Smithsonian. Activista por los Derechos Humanos desde su juventud, fue la primera Gerente Regional de Amnistía Internacional en Carabobo, Venezuela.

Recibió el título de Estratega Cultural de la Universidad de Pennsylvania.

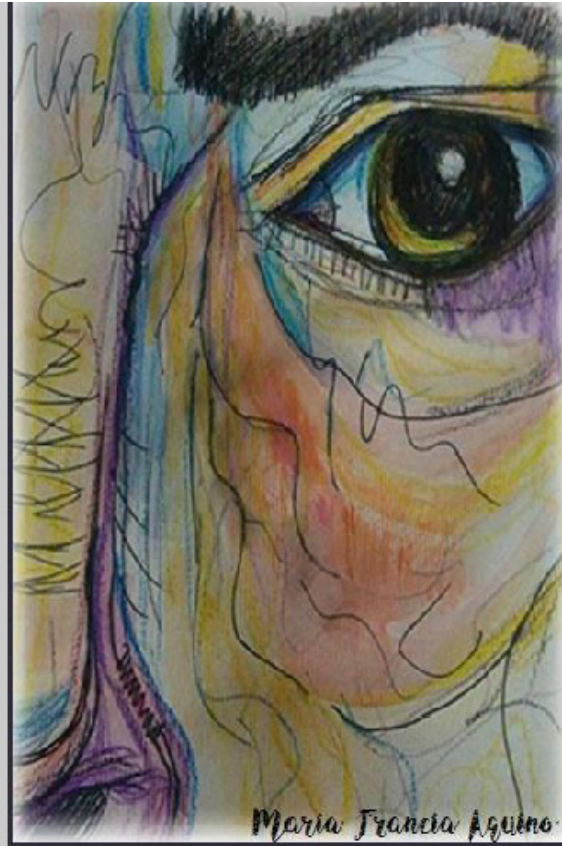
Actualmente reside en Washington D.C., EE.UU., donde dirige proyectos imaginativos y que inviten a la reflexión ofreciendo diferentes perspectivas, historias ignoradas y olvidadas. Ha trabajado con el Hirshhorn Museum & Sculpture Garden, National Museum of American History, Anacostia Community Museum, la Embajada de Venezuela en Washington D.C., la Embajada de España en Washington D.C., Times Square Arts, El Centro de Artes del Libro NYC (CBA), MacArthur Fellow Mel Chin, la Casa Blanca, entre otros.

fabiolardelgado.com

Sobre la artista:

Waleska Solórzano, también reconocida como Waleska Del Sol, es una académica artística, educadora, y escritora afrovenezolana que fusiona su lenguaje creativo y sus investigaciones académicas dentro de su práctica fotográfica. Nacida en Caracas, Venezuela, Waleska emigró a los Estados Unidos a los tres años y vivió entre Caracas y Miami antes de mudarse con sus padres al área metropolitana de Washington, D.C. Como parte de la diáspora venezolana, o la que ella llama "la venéspora", Waleska conceptualiza los temas de desplazamiento y formación de identidad y queerness en su práctica artística. Sus obras han sido exhibidas en Dupont Underground, Framer's Workshop, y No Kings Collective con Stop Motion D.C. Actualmente realiza su Doctorado en Estudios Romances en la Universidad de Cornell en Nueva York.

<http://waleskadelisol.com>



Los derechos humanos en el mundo del trabajo

Coordinadores: Rafael Hands y Christian Colombet

Autores: Rafael Hands, Christian Colombet, Aura Adriana
Delgado, Thania Oberto, Themis Sandoval, Juan
Montserrat, Harriet Conde y Nuvia Pernía



Depósito Legal N° CA2019000186
ISBN: 978-980-233-766-8

© Ediciones Universidad de Carabobo
Primera edición digital, 2019.

Disponible en:

<http://riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/8426>

Mundo del trabajo: delineando la agenda postpandemia.



**Coordinadores: Nuvia Pernia Hoyo, Themis Sandoval Uzcátegui,
Williams Aranguren Álvarez y Aura Adriana Delgado.**



Hecho el Depósito de Ley
Depósito Legal N° CA202000077
ISBN: 978-980-233-773-6
© Ediciones Universidad de Carabobo
Primera edición digital, 2020.
Disponible en: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/8669>

Diversidad, equidad e inclusión: delineando la agenda postpandemia



**Coordinadores: Themis Sandoval Uzcátegui, Nuvia Pernia Hoyo,
Williams Aranguren Álvarez y Aura Adriana Delgado.**



Depósito Legal N° CA2020000076
ISBN: 978-980-233-772-9
© Ediciones Universidad de Carabobo
Primera edición digital, 2020.

Disponible en: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/8668>

Transformación del mundo del trabajo en tiempo de pandemia en Venezuela



Coordinadores:
Nuvia Pernia Hoyo, Themis Sandoval
Uzcátegui, Omar Fumero Díaz y
Aura Adriana Delgado Castillo.

Depósito Legal N° CA2022000023

ISBN: 978-980-233-800-9

© Ediciones Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Universidad de Carabobo

Primera edición digital, 2022.



Disponible en: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/9033>

Mujeres: Retos y perspectivas

256

MUJERES:

RETOS Y PERSPECTIVAS

COORDINADORAS I COMPILADORAS:
AURA ADRIANA DELGADO C.
FABIOLA R. DELGADO
NUVIA PERNÍA HOYO
THEMIS SANDOVAL U.



ISBN: 978-980-233-852-8



9 789802 338528