

DIRECTORA O DIRECTOR: EL OTORGAMIENTO DE PUESTOS DIRECTIVOS EN LAS ESCUELAS NORMALES DE VALLES CENTRALES DE OAXACA¹.

PRINCIPAL: THE GRANTING OF MANAGEMENT POSITIONS IN NORMAL SCHOOLS FROM OAXACA VALLEY..

Manuel Antonio Cruz²
Universidad La Salle Oaxaca
México

RESUMEN

El término equidad de género se define como la búsqueda de la eliminación de la desigualdad social y el irrespeto de la diferencia (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2006). Su estudio es importante debido a que "en México, el 23% de puestos directivos, el 8% de CEO (*Chief Executive Officer*) y tan sólo el 3% de los puestos con mayor responsabilidad están ocupados por mujeres" (Bucio, 2014). Actualmente se sabe que los puestos directivos son en su mayoría espacios destinados a los hombres (Agut y Martín, 2007), incidiendo en la participación de la mujer en los procesos para ocupar un puesto directivo. El trabajo presenta resultados de un estudio mixto obtenido de un instrumento conformado por 25 preguntas con escala Likert de cinco niveles. La muestra está representada por dos de las once Escuelas Normales públicas de Oaxaca. Para el análisis estadístico de los datos se trabajó el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados mostraron la necesidad de asignar de forma apropiada los puestos directivos, de establecer con claridad las funciones, fortalecer la inclusión de los trabajadores y la libre participación de ellos en las decisiones escolares. En el proceso de otorgamiento directivo no hay una fuerte presencia de los estereotipos de género, sin embargo hay prácticas sutiles que deben ser analizadas.

ABSTRACT

The term gender equality is defined as the search of social inequality elimination and the disrespect for the difference (UNFPA, 2006). Its study is important because "23% of management positions, 8% of CEO (Chief Executive Officer) and only 3% of jobs with greater responsibility are occupied by women in Mexico" (Bucio, 2014). Currently it is known that most of the management positions are for men (Agut & Martin, 2007), influencing the women's participation in the processes to occupy a management position. The research presents results of a mixed study obtained from a 25 questions instrument with Likert's scale of five levels. The sample is represented by two of the eleven Public Normal Schools from Oaxaca. Pearson's correlation coefficient was worked for the statistical analysis of the data. The results showed the need to assign the management positions correctly, to establish the functions clearly and, to strengthen the workers' inclusion and their free participation in school decisions. Therefore, it concludes that there is no a strong presence of gender stereotypes in the process of directive grant, however, there are subtle practices that must be analyzed.

PALABRAS CLAVE

Estereotipos, Puestos directivos, Género.

KEYWORDS

Stereotypes, Management positions, Gender

¹ Recibido el 23 de enero y aceptado el 05 de febrero del 2017.

² E-mail: anton_mc@live.com.mx

Para poder entender lo que representan en la vida actual los estereotipos de género, es necesario descomponerlos en sus partes más esenciales. La claridad en los términos relacionados con los estudios sobre la mujer y más actualmente sobre la situación social, cultural y profesional que enfrentan a diario, deben generar espacios de discusión que permitan aclarar cada uno de los conceptos; el conocimiento y el reconocimiento de la equidad, el feminismo, el género y el sexo son esenciales para defender y definir una clara visión de lo que se pretende emprender como lucha intelectual.

Inicialmente, hay que tomar en cuenta que la palabra género no es una idea reciente, pues data de la primera mitad del siglo XX, ya que según Dorlin (2009, p. 31), los médicos de esa época se hicieron cargo de los recién nacidos llamados en ese entonces hermafroditas, realizando en ellos la reasignación de sexos y definiendo lo que originalmente se llamó rol de género. Más tarde el término tuvo que ampliarse hasta llegar a la definición actual donde se establece que el género se diferencia del sexo, entendiéndose al primero como:

El conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta al nivel generacional de las personas, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres paren a los hijos, y por lo tanto, los cuidan: ergo, lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino como lo público (Lamas, 1996, p. 222).

Por otro lado, Dorlin (2009) establece que:

El concepto de género fue utilizado en ciencias sociales para definir las identidades, los roles (tareas y funciones), los valores, las representaciones o los atributos simbólicos, femeninos y

masculinos, como los productos de una socialización de los individuos y no como los efectos de una “naturaleza” (p. 35).

En ambas definiciones se encuentra que el género es la construcción social y cultural de lo que debe y no hacer un hombre y una mujer. Son estereotipos y tradiciones aceptadas y más que nada empleadas; se trata entonces de aquello que se define por el hombre y no por lo que cada ser humano representa en su estado biológico. Entonces ¿qué es el sexo?, tomando como referencia la información anterior, no es más que las características “naturales” o sexuales que son determinadas biológicamente a partir de un proceso molecular y genético, dando como resultado un miembro masculino y uno femenino; es así que “el sexo se refiere a lo biológico, el género a lo construido socialmente, a lo simbólico” (Lamas, 1996, p. 220).

Por lo tanto, abonando a la reflexión, se toma en cuenta que la familia es el primer agente socializador, en el que el hombre y la mujer van aprendiendo primeramente por medio de la observación, lo que deben y no deben hacer, al paso del tiempo esas pautas de acción se van convirtiendo en prácticas normales dentro del espacio familiar y posteriormente en la sociedad. “La masculinidad y la femineidad son construcciones sociales, son propias de cada cultura y presentan serias variaciones según las clases sociales, étnicas y momentos históricos. En la cultura aún persisten concepciones estereotipadas acerca de ‘lo masculino’ y ‘lo femenino’” (Fernández, 2011, p. 39). En este sentido,

Los estereotipos han sido objeto de estudio durante mucho tiempo. El término fue acuñado en 1798 por el tipógrafo Fermin Didot y utilizado por primera vez para describir un método o proceso de imprenta en el que una plancha metálica o molde era utilizado para duplicar el material original. El término como tal, se deriva de los vocablos griegos stereo y typo, que significan “sólido” y “molde” respectivamente...En 1922, el uso del término “estereotipo” en referencia a un proceso de impresión, se adaptó metafóricamente como un concepto de

ciencias sociales para explicar cómo las personas poseen una preconcepción sobre otras, tan sólo como si fuesen reimpresiones de un molde (Cook y Cusack, 2010, p. 11).

Al momento de crecer, esas pautas o preconcepciones de lo que debe hacer cada persona, se van convirtiendo en estereotipos, lo que más concretamente la Real Academia Española (2014), define como "Imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable"; la imagen de lo que es cada género se va desarrollando y cristalizando, hasta alcanzar la aceptación social. En el mismo sentido, Fernández (2011) señala que los estereotipos se basan en ideas preconcebidas que van siendo transmitidas de generación en generación, mediante las cuales se va modificando *a priori* el comportamiento de un grupo y/o persona.

Al integrar ambos conceptos, Cook y Cusack (2010) afirman que:

Los estereotipos de género hacen referencia a la construcción o comprensión de los hombres y las mujeres, en razón de la diferencia entre sus funciones físicas, biológicas, sexuales y sociales ... es un término genérico que abarca estereotipos sobre las mujeres y los subgrupos de mujeres y sobre los hombres y los subgrupos de hombres. Por lo tanto, su significado es fluido y cambia con el tiempo y a través de las culturas y las sociedades (p. 2).

Por todo lo anterior, es necesario tomar en cuenta que las concepciones van formándose de acuerdo a cada sociedad y más que nada tomando en cuenta el papel de hombres y mujeres en la vida social. Pero ese papel se ve envuelto en raras reglas de convivencia que benefician al género masculino. De ahí que en la situación de los estereotipos de género, como un factor determinante en el acceso o no a puestos de dirección, se encuentre la llamada segregación laboral; al respecto, Hartmann (1994) dice que:

La segregación de empleos por sexos es el mecanismo primario que en la sociedad capitalista mantiene la superioridad de los hombres sobre las mujeres, porque impone salarios más bajos para las mujeres en el mercado de trabajo. Los salarios bajos mantienen a las mujeres dependientes de los hombres porque las impulsan a casarse (p. 258).

Ello trae como consecuencia que en los diversos espacios laborales a las mujeres se les pague menos, por el simple hecho de serlo, aunque hayan obtenido un puesto directivo, pues “en las áreas donde hay más mujeres son las áreas donde están más castigados los salarios, en la medida en la que hay más presencia de hombres en un sector suben los salarios” (Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección, 2013). Sin embargo hay que entender que en la sociedad actual, tal como está organizada, las pocas mujeres que acceden al poder lo tienen que hacer demostrando que son más “duras” que los propios hombres. Para llegar a esos cargos han tenido que socializarse y mimetizarse en una cultura machista, empleando los mismos métodos y aún más duros que los que han empleado sus competidores hombres (Díez, Terrón, Centeno y Valle, 2003, p. 5). Como lo menciona Bucio (2014):

En las altas jerarquías se premian las actitudes masculinizadas tanto en hombres como en mujeres, por lo que este tipo de actitudes en una mujer podría verse premiadas. Pensemos en cuántas veces no se les ha etiquetado a las mujeres de altos niveles jerárquicos como hombres con falda, marimachas o similares (p. 46).

Sin embargo, el acceso que tienen a dichos espacios es muy reducido, y no hay un factor como tal que defina el porqué de tal situación, sino que todo depende de la perspectiva desde la que se observe el estudio.

Cabe señalar que el modelo “management” que se introdujo en los centros escolares, procedente del mundo empresarial en el Reino Unido, redujo considerablemente el número de mujeres que ocupaban

cargos directivos en los centros educativos. Y es precisamente este, el modelo por el que ha apostado la actual administración educativa (Díez, Terrón, Centeno y Valle, 2003).

Por otra parte, las Instituciones de Educación Superior (IES) se caracterizan por ser en su mayoría autónomas, lo que les da la posibilidad de elegir a sus directivos, en el caso de las escuelas Normales no es la excepción; esto es necesario mencionarlo ya que pocas son las mujeres que quedan seleccionadas para ocupar dichos espacios laborales. De hecho, en México, a partir de un estudio realizado a catorce IES, se tuvo que: "...de las universidades seleccionadas, en todas ellas los hombres tienen un claro dominio en los altos puestos de dirección académica, con el 75.4%" (Garay y Díaz, 2012, p. 22). Concretamente, "el 23% de puestos directivos, el 8% de CEO (*Chief Executive Officer*) y tan sólo el 3% de los puestos con mayor responsabilidad están ocupados por mujeres" (Bucio, 2014, p. 5). De ahí que la investigación realizada tenga por objetivo analizar la relación entre los estereotipos de género y su influencia en el otorgamiento de los puestos directivos en las escuelas Normales ubicadas en los Valles Centrales del estado de Oaxaca. Ante ello es importante indicar que el estudio brindará los medios para evaluar las prácticas desde el interior de las instituciones y con ello dar una perspectiva que pueda coadyuvar a la inclusión de futuras modificaciones legales y curriculares que posibiliten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

MÉTODO

PARTICIPANTES

Se trabajó con 135 participantes, entre los que se encontraban docentes, personal de apoyo, administrativos y directivos, de los cuales 48 pertenecen a la Normal1 y 87 a la Normal2, tomándolas como muestra de un total de cuatro escuelas que conforman la región de los Valles Centrales de Oaxaca.

MATERIALES

Se aplicó una encuesta de 25 preguntas, con escala Likert de cinco niveles, todas ellas referentes a dos variables: estereotipos de género y puestos directivos; su confiabilidad se evaluó por expertos en el tema tratado.

TIPO DE ESTUDIO O DISEÑO

El trabajo se compone de un estudio correlacional, con un enfoque mixto, fundamentalmente desde una perspectiva sociológica.

PROCEDIMIENTO

La muestra fue intencional. Se visitó a los sujetos y se les aplicó la encuesta, haciendo énfasis en la protección de los datos y la salvaguarda de toda identidad. Los datos fueron analizados por medio del coeficiente de correlación de Pearson.

RESULTADOS

RESULTADOS GENERALES

La siguiente tabla, muestra de manera general los cinco grados de correlación más confiable entre las preguntas del instrumento y la media obtenida en cada pregunta, tomándose en consideración aquellas correlaciones más significativas para su interpretación correspondiente.

Tabla 1.
 Correlaciones más significativas de manera general y media por pregunta.

	P3	P10	P18	P19	P23
P4	0.562				
P11		0.638			
P19			0.602		
P20				0.571	
P25					0.604
M	3	3	3	3	3

Para la primera correlación entre las preguntas: “¿Las actitudes mostradas por todos los integrantes de la institución son en su mayoría positivas? (P3)” y “Dentro del ambiente laboral, ¿considera usted que las actitudes y conductas presentadas por sus compañeros permiten una buena comunicación?”(P4); la media corresponde a “Indiferente”, y el factor de correlación fue de 0.56, esto, significa que los encuestados presentaron cierto grado de apatía respecto a las preguntas. Además, para la correlación entre las preguntas: “Tomando en cuenta a los directivos ¿Cumplen estos al 100% con sus responsabilidades?”(P10) y “¿La posición de autoridad que ejercen los directivos, permite una sana convivencia laboral?”(P11); la media corresponde a “Indiferente”, y el factor de correlación fue de 0.63, indicando que al hablar de responsabilidades y autoridad directiva, se presenta una relación más cercana entre ambos factores, sin embargo la media permite dar a conocer que la relación no es tan fuerte.

Ya en el caso de la correlación entre las preguntas: “Piensa usted que para la elección de directivos, ¿se realiza un proceso de selección minucioso?”(P18) y “Cuando se lleva a cabo un proceso de selección de directivos ¿Los interesados presentan sus proyectos de trabajo?”(P19); la media corresponde a “Indiferente”, y el factor de correlación fue de 0.60. En el caso de: “Cuando se lleva a cabo un proceso de selección de directivos ¿Los interesados presentan sus proyectos de trabajo?”(P19) y “En la institución donde usted labora, ¿se respeta la vida privada de sus integrantes?”(P20); la media corresponde a “Indiferente”, y el factor de correlación fue de 0.57, esto

se traduce en que respecto a temas como el proceso de selección directiva y el respeto a la vida privada de los trabajadores, los encuestados no contestaron a conciencia.

En lo referente a: “¿Las decisiones siempre se toman de manera colectiva?”(P23) y “En la institución donde labora ¿Se consideran a todas las personas como parte de un grupo social?”(P25); la media corresponde a “Indiferente”, y el factor de correlación fue de 0.60, por lo tanto se determina que hay cierta inclinación de manera general sobre la consideración de las personas como parte de un colectivo, sin embargo, el grado de interés no refleja una importancia tal.

En síntesis, las tareas directivas, las diversas concepciones del género, los procesos de elección y más que nada la participación en colectivo de los trabajadores, son temas que dentro del poco interés de los encuestados, reflejan situaciones que bien merecen su estudio de manera particular.

NORMAL 1

La tabla que se muestra a continuación, en lo que respecta a la Normal1, da a conocer los seis grados de correlación más confiable entre las preguntas del instrumento y la media obtenida en cada una de las preguntas.

Tabla 2.
 Correlaciones más significativas de la Normal 1 y media por pregunta.

	P3	P7	P10	P10	P16
P18	0.591				
P11		0.540			
P17			0.552		
P25				0.552	
P17					0.535
M	3	3	3	3	4-3

En cuanto a la correlación entre las preguntas: “¿Las actitudes mostradas por todos los integrantes de la institución son en su mayoría positivas?”(P3) y “Piensa usted que para la elección de directivos ¿Se realiza un proceso de selección minucioso?”(P18); la media corresponde a “Indiferente” y el factor de correlación fue de 0.59. Esto significa que hay cierto nivel de apatía, tomando en cuenta que las actitudes mostradas por los participantes de la Normal 1 no fueron las mejores a la hora de ser encuestados, a diferencia de la parte directiva quienes sí mostraron apertura; fueron las áreas docente y administrativa quienes presentaron cierto grado de desinterés respecto a su participación. También se debe tomar en cuenta que es la institución en la que por primera vez la elección de los directivos no la hizo la asamblea comunitaria sino fue un proceso que el Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca llevó a cabo, por tanto, al hablar de un proceso minucioso, no hay certeza en la afirmación, al haber nula participación por parte de los encuestados en dicho proceso.

Además, para la correlación entre las preguntas: “Tomando en cuenta los valores de la institución. ¿Siente que en verdad se aplican en todo momento?”(P7) y “¿La posición de autoridad que ejercen los directivos, permite una sana convivencia laboral?”(P11); la media corresponde a “Indiferente”, y el factor de correlación fue de 0.54. Esto significa que el tema de valores, autoridad y convivencia laboral, son asuntos que permiten una multiplicidad de opiniones. De igual manera, lo obtenido en la correlación: “Tomando en cuenta a los directivos ¿Cumplen estos al 100% con sus responsabilidades?”(P10) y “Cuando necesita asesoramiento, ¿Se le considera y se le proporciona?”(P17); la media corresponde a “Indiferente”, y el factor de correlación fue de 0.55.

En lo que respecta a la correlación entre: “Tomando en cuenta a los directivos ¿Cumplen estos al 100% con sus responsabilidades?”(P10) y “En la institución donde labora. ¿Se consideran a todas las personas como parte de un grupo social?”(P25); la media es “Indiferente”, y el factor de correlación fue de 0.55. Estos datos dan a conocer que los encuestados presentan cierto grado de apatía con relación a las responsabilidades de sus superiores. Y en las preguntas: “¿Considera que ha tenido aprendizajes positivos dentro de su institución?”(P16) y “Cuando necesita asesoramiento, ¿Se le

considera y se le proporciona?”(P17); la media corresponde por pregunta a “De acuerdo” e “Indiferente”, y el factor de correlación fue de 0.53, señalando que la mayoría de los encuestados de la institución consideran que sí han tenido aprendizajes positivos a lo largo de su estancia, pero, en lo que respecta al asesoramiento no está dentro de aquello que estiman como aprendizaje positivo.

NORMAL 2

En la tabla 3 se dan a conocer los seis grados de correlación más confiable de la normal 2, respecto a las preguntas del instrumento.

Tabla 3.
 Correlaciones más significativas de la Normal 2 y media por pregunta.

	P1	P3	P18	P20	P21	P23
P2	0.661					
P4		0.688				
P19			0.682			
P21				0.640		
P23					0.743	
P25						0.706
M	4	3	3	3-2	2-3	3

Para la primera correlación entre las preguntas: “Considera que cuando se elige a un directivo en la institución ¿Existe una cierta tendencia o predisposición hacia algún aspirante en particular?”(P1) y “Cuando se elige a un directivo, ¿Piensa usted que existe algún grado de sentimiento, positivo o negativo para tomar esa decisión?”(P2); la Media corresponde a “De acuerdo”, y el factor de correlación fue de 0.66, por consiguiente, la mayoría de los participantes consideran que si hay tendencia o predisposición y sentimientos positivos o negativos hacia algún aspirante. En lo que respecta a la correlación de: “¿Las actitudes mostradas por todos los integrantes de la institución son en su mayoría positivas?”(P3) y “Dentro del ambiente laboral, ¿considera usted que las actitudes y

conductas presentadas por sus compañeros permiten una buena comunicación?”(P4); la media es “Indiferente”, y el factor de correlación fue de 0.68, al igual que en: “Piensa usted que para la elección de directivos. ¿Se realiza un proceso de selección minucioso?”(P18) y “Cuando se lleva a cabo un proceso de selección de directivos ¿Los interesados presentan sus proyectos de trabajo?”(P19), teniendo como factor de correlación 0.68.

Lo obtenido en la correlación entre las preguntas: “Tomando en cuenta los valores de la institución. ¿Siente que en verdad se aplican en todo momento?”(P20) y “¿Las ganancias que usted recibe, van acorde al trabajo que desempeña?”(P21); la media por pregunta es “Indiferente” y “En desacuerdo”, y el factor de correlación fue de 0.64, indicando que los valores institucionales son algo que no se ha desarrollado.

Ahora bien, entre: “¿Considera que el esfuerzo al trabajo, es igual para todos los que forman parte de la institución?”(P21) y “¿Las decisiones siempre se toman de manera colectiva?”(P23); la media por pregunta corresponde a “En desacuerdo” e “Indiferente”, y el factor de correlación fue de 0.74, es así que la mayoría de los encuestados considera que el esfuerzo al trabajo no es equitativo.

Finalmente en la correlación entre las preguntas: “¿Las decisiones siempre se toman de manera colectiva?”(P23) y “En la institución donde labora. ¿Se consideran a todas las personas como parte de un grupo social?”(P25); la media es “Indiferente” y el factor de correlación fue de 0.70.

DISCUSIÓN

Los resultados muestran una constante apatía hacia un instrumento que a primera vista, centra su atención en analizar las funciones directivas de las instituciones de educación normal. Ante ello,

resalta la necesidad de orientar en las Normales el compromiso de atender el tema de los valores institucionales, entendiendo que el centro escolar es ante todo un lugar de socialización, aprendizaje y construcción de conocimientos, valores y actitudes. “Justamente, son las instituciones educativas las que permiten desarrollar en las generaciones en formación, una serie de competencias intelectuales, morales, emocionales y físicas que posibilitan la inserción de éstas a la vida social” (Moncayo y Villalba, 2013, p. 3).

La organización de las escuelas analizadas debería ser flexible, con procesos de toma de decisiones horizontalizados, con trabajo en equipo, convirtiéndola en centro de aprendizaje para quienes integran la comunidad en la que se encuentra inserta, a través de una cultura de colaboración y confianza (Escamilla, 2006, p. 146).

Además, es necesario que se tome mayor importancia en las escuelas Normales el tema de la equidad de género, ya que “La función social de la escuela actual, entre otras cuestiones, apunta a alcanzar una igualdad real de oportunidades para hombres y mujeres a partir de proporcionar a ambos las mismas experiencias y los mismos recursos” (Fernández, 2011, p. 7).

En ese entendido, se descubre que en las Normales han sido los hombres quienes por muchos años han ocupado los puestos más importantes de dirección, en algunos casos, y de acuerdo a los años de vida de la institución, solamente una o dos mujeres han tenido la experiencia de tomar la batuta, sin embargo, resulta interesante que en el ámbito educativo en todos sus niveles, las mujeres tienen mayor presencia.

Es así, como las estadísticas demuestran la existencia de estereotipos de género en las IES, y en este caso, en las escuelas Normales, por lo contrario, los resultados revelan que no hay correlación entre los estereotipos de género y el acceso a puestos directivos debido a factores como: la manera de contestar el instrumento y por la subjetividad de la forma en que respondieron. Sin embargo, resulta indiscutible que las autoridades educativas, atiendan de acuerdo a los resultados, las necesidades

más sentidas por el personal, el establecimiento claro de las funciones de cada trabajador, la inclusión de todos en las decisiones que competan a las escuelas Normales, fomentando que cada persona de apoyo, administrativo, docente, directivo y por supuesto, el alumnado, comiencen a identificarse como parte de un gran equipo de trabajo, propiciando también, la libre participación y el ejercicio permanente de la igualdad de oportunidades en los procesos de selección directiva, y más que nada, velar porque las personas reciban un beneficio económico acorde con las funciones que desempeñan.

REFERENCIAS

- Agut, S. & Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de psicología* , 201-214.
- Bucio, A. (2014). *Brechas de género: La mujer mexicana entre el suelo pegajoso y el techo de cristal*. México, D.F.: Instituto Tecnológico Autónomo de México.
- Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección. (2013). *Estadística sobre Mujeres y Empresarias en México*. México D.F.: Autor.
- Cook, R. & Cusack, S. (2010). *Estereotipos de género. Perspectivas Legales Transnacionales*. Pennsylvania: University of Pennsylvania Press.
- Díez, E., Terrón, E., Centeno, B., & Valle, R. (2003). El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. *Revista Iberoamericana de Educación* (31), 1-19.
- Dorlin, E. (2009). *Sexo, Género y Sexualidad. Introducción a la teoría feminista*. Buenos Aires: Nueva Visión SAIC.
- Escamilla, S. (2006). *El director escolar. Necesidades de formación para un desempeño profesional*. Bellaterra, España: Universidad Autónoma de Barcelona.

- Fernández, M. (2011). *Los estereotipos de género en las clases de educación física en el Nivel Medio*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Abierta Interamericana.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2006). *Igualdad y equidad de género: aproximación teórico-conceptual. Herramientas de Trabajo en género para oficinas y contrapartes del UNFPA*. México, D.F.: Autor.
- Garay, A., & Díaz, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3(6) 3-30.
- Hartmann, H. (1994). Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos. En C. Borderías, C. Carrasco & C. Alemany (comp). *Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales* (pp. 253-294). España: ICARIA.
- Lamas, M. (1996). *La perspectiva de género. Hablemos de sexualidad*. México, D.F.: Consejo Nacional de Población.
- Moncayo, B. & Villalba, C. (2013). Estereotipos de género y liderazgo, Incidencias de los planteles educativos. *Memorias del XVIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática* (pp. 1-17). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Real Academia Española. (2014). Estereotipo. En *Diccionario de la Lengua Española* (24^a ed.). Recuperado el 05 de febrero de 2017 de [dle.rae.es: http://dle.rae.es/?id=GqSjq](http://dle.rae.es/?id=GqSjq)

CONTENIDO

Volumen 3. Número 1. 2017
Abril-Septiembre

EDITORIAL

- Editorial: Un espacio abierto para el encuentro de investigadores noveles y científicos reconocidos 5-6.

TURISMO

Estudios Empríricos

- Competitividad público – privada. Referentes desde la restauración en el centro histórico de la Habana. Maité Echarri Chávez y Martha Omara Robert Beatón. Universidad de la Habana. Cuba.7-30.

Jóvenes Investigadores

- Estrategias de planeación turística en diez municipios de Valles Centrales de Oaxaca, México. Jorge Alfredo Morales Martínez y Norma Isabel Aguilar Gaytán. Asociación Nacional de Docentes Universitarios A. C. México. 51-64.
- Necesidades de servicios turísticos de un grupo de turistas con discapacidad en una ciudad patrimonio, en México. Ana Gabriela Hernández López y Norma Isabel Aguilar Gaytán. Asociación Nacional de Docentes Universitarios A. C. México. 65-78.