

# Inserción Laboral de Egresadas del CUClénega en Ayuntamientos de la Región Ciénega de Jalisco en el Periodo Constitucional 2018-2021

*Labor Insertion of CUClénega Graduates in Municipalities of the Ciénega Region of Jalisco in the Constitutional Period 2018-2021*

Alma Jéssica Velázquez Gallardo<sup>a</sup>, Ma. Soledad Castellanos Villarruel<sup>b</sup> y Magdiel Gómez Muñiz<sup>c</sup>

## Resumen / Abstract

El presente trabajo es la primera parte del resultado de una investigación tutelada por el Cuerpo Académico del Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara: CA-UDG-562: Educación, Políticas Públicas y Desarrollo Regional bajo la línea de generación y aplicación del conocimiento; Políticas públicas, gobierno y ciudadanía ampliada, con un enfoque particularizante sobre el Desarrollo Sostenible de la Región IV Ciénega.

El resultado de esta primera etapa de la investigación entrevistó los elementos necesarios para la co-creación de agendas, así como las grandes ausencias en el debate de la consolidación

---

a. Doctora en Investigación En Medicina por la Universidad de Oviedo, España,. Profesora Investigadora del Departamento de Justicia y Derecho del Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara, Presidenta de la Academia de Derecho Público- CUCIénega, Profesor con Perfil Deseable PRODEP y miembro representante del Cuerpo Académico UDG-CA-562: Educación, Políticas Públicas y Desarrollo Regional, Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI)-CONACYT.

b. Doctora en Cooperación y Bienestar Social. Profesora de Tiempo Completo Titular A adscrita al departamento de Negocios del Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara. Perfil deseable y miembro del Cuerpo Académico UDG-CA-562: Educación, Políticas Públicas y Desarrollo Regional. Presidente de la Academia de Ciencia Política – CUCIÉNEGA. Jefe de departamento de negocios en Cuciénega.

c. Doctor en Educación. Profesor Investigador Tiempo Completo de la Universidad de Guadalajara, adscrito al Departamento de Política y Sociedad en el Centro Universitario de la Ciénega (CUCIÉNEGA). Coordinador del Doctorado en Ciencia Política. Integrante del Cuerpo Académico Consolidado: UDG-CA-562: Educación, Políticas Públicas y Desarrollo Regional. Presidente de la Academia de Ciencia Política – CUCIÉNEGA. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI)-CONACYT. Perfil PRODEP. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0709-3460> Correo electrónico: [magdiel.gomez@redudg.udg.mx](mailto:magdiel.gomez@redudg.udg.mx)

democrática y la gobernanza intermunicipal, todo a partir de la complejidad de trabajo gubernamental focalizado hacia las agendas públicas con la participación de la mujer en la toma de decisiones. El trabajo de las Comisiones Edilicias impulsadas por las fracciones partidistas es fundamental para la hechura, implementación y evaluación de proyectos, pero no es posible si el entramado legal no corre la suerte de armonización legislativa.

**Palabras clave:** cargos públicos; género; gobierno; mujer; poder.

*The present work is the first part of the result of an investigation supervised by the Academic Body of the University Center of the Ciénega of the University of Guadalajara: CA-UDG-562: Education, Public Policies and Regional Development under the line of generation and application of knowledge ; Public policies, government and expanded citizenship with a particularizing focus on the Sustainable Development of Region IV Ciénega.*

*The result of this first stage of the investigation, glimpses the necessary elements for the co-creation of agendas as well as the great absences in the debate of democratic consolidation and inter-municipal governance, all from the complexity of government work focused on the public agendas with the participation of women in decision-making.*

*The political routine of Building Commissions promoted by partisan fractions is fundamental for the making, implementation and evaluation of projects, but it is not possible if the legal framework does not run the luck of legislative harmonization.*

**Keywords:** public charges; gender; government; women; power.

## INTRODUCCIÓN

El Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara (CUCIénega-UDG), está enclavado en la Región IV del Estado de Jalisco del mismo nombre (Ciénega), y abarca 9 municipios: Atotonilco, Ayotlán, Degollado, Jamay, La Barca, Ocotlán, Poncitlán, Tototlán y Zapotlán del Rey. Se convierte en un área de gran influencia por ser la

segunda Zona Metropolitana de la entidad, además de estar cerca al Área Metropolitana de Guadalajara (AMG), capital del estado.

Todo parece indicar que la rapidez del cambio seguirá siendo la única invariante en un contexto sociocultural, económico y político, globalizado, con una sociedad mediada por la tecnología y valorada por la producción y aplicación del conocimiento. (Hernández y Amador, 2016, p. 17.).

La rapidez en el espacio de lo público obedece a entender los nuevos perfiles que se deberán insertar en los ejercicios gubernamentales, en algunas ocasiones lo vertiginoso de las agendas públicas se debe a que la temporalidad del mandato, propicia a que las tribus que constituyen un partido político se anquilose en los cargos y no exista una circulación de las élites ni mucho menos la posibilidad de que se incorporen nuevos perfiles de egresados y de masa crítica cualificada.

El objetivo de la presente investigación es analizar el impacto de la inserción laboral de las egresadas del CUCIénega que laboran en el servicio público municipal en los H. Ayuntamientos de los municipios en cita y qué funciones desempeñan en el período de 2018 a 2021, o en su caso, si fueron electas para ocupar cargos administrativos; asimismo, valorar si pasan por situaciones complejas que vulneran su seguridad laboral o los derechos bajo el esquema basificado-sindical, visibilizando la participación de la mujer en condiciones de igualdad de nivel educativo. Es un estudio basado en el método deductivo con enfoque cuantitativo -estos municipios están catalogados como ciudades medias que, por su densidad poblacional promueven elementos de democracia participativa a partir del capital social que lo integra- se debe hacer mención que es focalizado para las mujeres exclusivamente.

Entre los principales hallazgos encontramos que el ejercicio de la función pública gravita desde la confección de las postulaciones partidistas y a su vez la composición de los Cabildos en el orden municipal, uno de los grandes avances en la consolidación democrática fue el ajuste normativo para incluir a las mujeres en una agenda de género (inexistente hasta antes del 2000 en territorio nacional) y bajo la paridad 50-50 se vuelva tangible una narrativa secuencial en la toma de decisiones por parte de las mujeres en el gobierno.

El desarrollo organizacional busca el bienestar y mejoramiento del clima laboral y su productividad, dando especial énfasis en la democratización y la racionalización, entendiendo a la organización como un sistema de decisiones. En voz de Rodríguez (1991):

a) La racionalización quiere decir descomponer las decisiones de forma de obtener alternativas más fácilmente visibles.

b) La democratización quiere decir descomponer las decisiones para que más personas puedan participar en ellas. (Rodríguez, 1991, p. 145.).

Dicho lo anterior, la inserción laboral femenina conlleva al aumento de toma de decisiones y de productividad del sistema interno, la cual genera una complejidad oportuna para generar el cambio laboral necesario dentro del desarrollo y el sistema oficial y político; esta metamorfosis incrementa la co-creación de agendas públicas y alternativas de planeación de problemáticas social dentro de los cambios del sistema organizacional.

## CONTEXTO LABORAL EN LO PÚBLICO

Con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) Durante el segundo trimestre de este año la Población Económicamente Activa (PEA) del país, llegó a 57.7 millones de personas (ENOE, 2021);

De ellos, según el Censo Nacional de Gobiernos Municipales de acuerdo al conjunto de datos Estructura de los Ayuntamientos, INEGI (2019) se encuentran registrados con cargos públicos un total de 2,439 presidentes municipales, 2619 síndicos y 17,529 regidores. De ellos 512 (21%) son presidentas municipales, 1,454 (55.5%) son síndicas y 8,167 (47%) son regidoras en México. En tanto, de estos datos separamos cifras existentes en Jalisco y encontramos que hay 125 Presidentes Municipales, 125 síndicos y 1,256 regidores de los cuales el 21.6% son mujeres con cargo de presidentas municipales, 52.8% síndicas y 48.24% regidoras.

De estos datos duros no especificamos la escolaridad, la edad, el rango de ingresos ni el estatus académico. Si lo hiciéramos, encontraríamos cifras muy desalentadoras ya que, de los 22,587 gobernantes, solo 2167 (9.6%) cuentan con nivel de licenciatura concluida y de este total el 47.3% son mujeres de todas las edades.

Ahora, para realizar un análisis comparativo sobre las mujeres con cargo en gobierno

municipal menores a 31 años que cuenten con licenciatura terminada en Jalisco, existen solo 21 mujeres (3 síndicas y 18 regidoras) registradas en el Censo Nacional de estructuras municipales de INEGI (2019).

Todo lo anterior refleja la urgente necesidad de que en México, se redoblen los esfuerzos en las cuotas de género que no han sido efectivos para alcanzar mayor paridad entre hombres y mujeres en la vida política municipal, aunque en lo federal, México cuenta con un Congreso paritario, con el 48% de mujeres en la Cámara de Diputados y el 49% en el Senado de la República, así como con el mayor número de Secretarías de Estado en la historia del país y solo 9 de 19 secretarías están encabezadas por una mujer (47%) según el Centro de Investigación en política pública<sup>1</sup> (2019).

Por otra parte, como una estrategia de igualdad y paridad de género, el Plan Estratégico para 2022–2025 busca guiar a ONU Mujeres durante los próximos cuatro años para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030 con el mandato triple —que abarca actividades de apoyo normativo, coordinación del sistema de las Naciones Unidas y operacionales— con el fin de implementar una acción urgente para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas latinoamericanas, enfocándose a los siete resultados sistémicos para abordar las causas profundas de la desigualdad y para llevar a cabo un cambio más justo en la gobernanza y la vida pública.

En lo que respecta a los H. Ayuntamientos de la Ciénega, entre la legislación que los rige, consultamos sus Condiciones Generales de Trabajo (2012) identificando en su Art. 8 que los trabajadores contratados para laborar en el H. Ayuntamiento, se clasifican en las categorías de la siguiente manera: A) confianza B) base C) y supernumerarios. Los de confianza son el Secretario General del Ayuntamiento y/o Síndico, Oficial Mayor, Tesorero, Subtesorero, Directores, Contralor, Delegados, Jefes de Sección Oficial del Registro Civil, Auditores, Subauditores Generales, Contadores y Subcontadores en General, Cajeros Generales, Cajeros Pagadores e inspectores; mientras que los de base son los que realicen funciones diferentes a los de confianza, cuentan con nombramiento definitivo, son inamovibles, salvo que incurra en alguna de las causales, del artículo para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios. Del personal supernumerario, solo refiere el documento en el

---

1 <https://imco.org.mx/la-desigualdad-de-genero-en-la-administracion-publica-federal-persiste/>

Art. 11 que se ajustará a lo dispuesto en la Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

## MARCO TEÓRICO

### Antecedentes de la inserción laboral

Partimos haciendo referencia a Sigmund Freud en 1930, quien asume sin complejos que el primero de los actos culturales que distancian nuestra vida de la de nuestros antecesores animales no fue un acto de incesto, sino el empleo de herramientas; es decir, el uso de instrumentos de trabajo. Con ello, se inscribe en una tradición que enlaza el pensamiento de Franklin (1729) que presenta al ser humano como el animal productor de instrumentos y el de Engels (1876) que ensalza el papel decisivo del trabajo en el proceso trascendental de transformación del mono en hombre así como Luria (1975) para a quien la fabricación de herramientas constituye la primera forma de actividad consciente y una manifestación incontestable de la transición de la historia natural de los animales a la historia cultural humana (Agulló, 2001).

Nos posicionamos en que la inserción empezó en la década de los 60 's. En esta década, la gran expansión de la educación superior fue generalizando a escala mundial, aunque todavía con ciertas variaciones según los países, (Sarchielli, 1987). La generación posterior de las dificultades del empleo en los 70 's pone en evidencia que el acceso al primer empleo no garantiza la consolidación de un proyecto profesional; la fase final del proyecto debe pues ampliarse. Ya en la década de los 80 's las diferencias que se detectan entre los jóvenes llevan a una evolución del concepto juventud.

Los esquemas burocráticos de organización, por una parte, son reconocidamente resistentes al cambio...

Aparentemente la resistencia al cambio proviene de:

- a) De la necesidad de seguridad, que Maslow demostró se puede traducir en una preferencia por lo conocido antes que lo desconocido.
- b) De los intereses particulares que podrían verse amenazados.
- c) De la falta de visión y claridad respecto de los eventuales beneficios del cambio.

- d) De la inercia que hace preferible mantener a un mismo ritmo antes que hacer un esfuerzo adicional por cambiarlo.
- e) De interpretaciones contradictorias respecto al cambio, sus alcances, objetivos, etcétera.
- f) De la falta de recursos, que pueden hacer difícil -o imposible- el mantenimiento de una innovación.
- g) De envidias y malas disposiciones internas que hacen que personas y departamentos de una organización se opongan a innovaciones provenientes de otras personas o departamentos. (Rodríguez, 1991, p. 138.).

En lo que corresponde a México la evolución de la inserción laboral parte desde el comercio y los servicios que han absorbido una gran parte del crecimiento de la fuerza de trabajo y, mucho de esto ha ocurrido en condiciones poco favorables ya que, los últimos lustros todo ha girado en torno al desarrollo empresarial y los servicios, no se le ha tomado importancia a cómo hacer para que tantos estudiantes de licenciatura se incrusten en ellas profesionalmente.

En la década de los 90 's la industria mexicana mantuvo -aunque con vaivenes-, alguna capacidad de absorción de mano de obra, debido en gran parte a la expansión de las empresas maquiladoras (García-Montalvo, 1999). Sin embargo, dicho proceso experimentó un visible retroceso en los primeros años de la década 2000, cuando se redujo la demanda norteamericana por las exportaciones y muchas de estas empresas salieron del país. Se trata ciertamente de un conocimiento heterogéneo y fragmentado, debido a que las investigaciones toman en cuenta diversos subconjuntos de ciudades y/o regiones se concentran en ramas de actividad diferentes o exploran distintas problemáticas en torno a la evolución de los mercados o de las condiciones laborales (García-Montalvo, 2009).

La difícil coyuntura económica, política y social de comienzos del 2000, hizo que disminuyera significativamente el flujo de inversión extranjera hacia las ciudades de la frontera Norte, lo que provocó a partir de este lustro la dificultad para los profesionistas de conseguir empleo acorde a su perfil. Bajo estas circunstancias se observó un retroceso en las bolsas de trabajo y un descenso pronunciado en la mano de obra industrial de dichas áreas urbanas.

A lo largo del tiempo, el panorama no ha sido muy esperanzador, todavía se encuentra una amplia brecha de género tanto en lo privado como en lo público en el campo de la educación, del trabajo, de los cuidados del hogar, entre otros. Como resultado del análisis, hay que tener en consideración que la ampliación de las edades jóvenes en la estructura demográfica del país y la entrada creciente de las mujeres al mercado de trabajo han hecho imprescindible la diferenciación por edades y por géneros de las transformaciones laborales; aunado a las reformas de los últimos años que tienen que ver con equidad y género (Serrano, 2006).

En términos socioeconómicos los vaivenes de la inserción laboral y, especialmente del aspecto académico, han despertado la atención de Saenz y Rey (2000), dado el énfasis que éste ha recibido como una posible palanca de cambio de la situación laboral por lo menos a nivel local. Con el análisis anterior, nos damos cuenta de que la situación laboral o de inserción es muy complicada, debido a las condiciones económicas del país; sin embargo, se ha observado que la seguridad laboral en cuanto a la estabilidad ocupacional se presenta en las últimas décadas en el sector servicios y el sector gubernamental.

El modelo organizacional latinoamericano menciona algunas de las características que se desarrollan dentro de las condiciones laborales, a saber:

**a) Paternalismo:** es el valor central de los latinoamericanos... En un caso tan especial como el mexicano, los generales y jefes de la revolución establecen relaciones paternalistas, de protección y lealtad, lo que condujo a un estado protector y benefactor... nuestros trabajadores siguen buscando establecer relaciones paternalistas con los jefes, dirigentes sindicales o quienquiera que represente poder.

**b) Respeto:** Los trabajadores latinoamericanos demandan y ofrecen el respeto como un valor de gran importancia. Sin el respeto, el paternalismo sería muy cercano a la servidumbre. El respeto se traduce en el trato que los trabajadores se dan entre ellos y el que dan a sus superiores y esperan para sí.

**c) Desconfianza:** una de las características más relevantes del campesino es la de la desconfianza ante lo desconocido... antes hay que crear una historia sobre la cual pueda basarse luego la apuesta al futuro que es la confianza.



**d) Individualismo:** Los trabajadores latinoamericanos son individualistas... Este individualismo puede que también se relacione con la educación... A medida que aumentan los niveles educacionales mayor individualismo, competencia, “chaqueto”. (Rodríguez, 1991, pp. 176-177.).

Se continúa con la inercia de poca circulación de las élites en los gobiernos municipales y la resistencia al cambio es la constante que obliga al entramado jurídico elevar el debate de la paridad en el poder político.

### **Inserción laboral en el sector gubernamental**

El sector gubernamental debe tener aproximaciones diferenciadas desde una lógica de “reporte de indicadores” debido a que las contrataciones laborales que se dan en el tenor del cambio de administración contempla dos ejes:

Tabla 1. Inserción laboral en el sector gubernamental

1. Interno en estructura	2. Externo por prestación de servicios profesionales
Servidores públicos de Confianza	Asesorías y Consultorías especializantes
Funcionarios de Representación	

Fuente: elaboración propia

La legitimidad adquirida que caracteriza al sector gubernamental se consolida a través de las capacidades para gobernar y la estabilidad que medianamente se puede establecer en un régimen trianual desde las municipalidades. Cabe hacer mención que se suele confundir la estabilidad de un gobierno con los estándares de la gobernabilidad y esto obedece a que, se puede tener estabilidad en un gobierno por la fuerza, por el bajo interés del ciudadano en participar en los asuntos públicos y por la composición de mayorías parlamentarias que imponen acuerdos basados en las coaliciones que se instauran bajo proyecto (todo lo anterior contrario al fortalecimiento democrático que debe prevalecer en los gobiernos locales).

Por citar un ejemplo, desde una óptica metropolitana, la Zona Metropolitana de Ocotlán, (constituida por los municipios de Ocotlán, Jamay y Poncitlán) se plasma la siguiente tabla en la que señalamos los cargos públicos y que ostentan las mujeres en el periodo constitucional 2018-2021:

Tabla 2. Estructura Gubernamental del Municipio de Ocotlán

Presidente Municipal (Hombre)	Regidores
Síndico (Mujer)	6 mujeres de 14 integrantes del cabildo
	Partido Movimiento Ciudadano (MC)

Fuente: Elaboración Propia con base en la respuesta a solicitud de Información vía Plataforma Nacional de Transparencia al H. Ayuntamiento de Ocotlán, Jalisco.

Tabla 3. Estructura Gubernamental del Municipio de Jamay

Presidente Municipal (Hombre)	Regidores
	5 mujeres de 9 integrantes del cabildo
	Partido Revolucionario Institucional (PRI)

Fuente: Elaboración Propia con base en la respuesta a solicitud de Información vía Plataforma Nacional de Transparencia al H. Ayuntamiento de Jamay, Jalisco.

Tabla 4. Estructura Gubernamental del Municipio de Poncitlán

Presidente Municipal (Hombre)	Regidores
	3 mujeres de 9 integrantes del cabildo

Fuente: Elaboración Propia con base en la respuesta a solicitud de Información vía Plataforma Nacional de Transparencia al H. Ayuntamiento de Poncitlán, Jalisco.

De las tablas anteriores, se desprenden un par de escenarios de reelección constitucional. La municipalidad de Ocotlán y Jamay, aparecen como los detentadores de las simpatías del voto mayoritario. En ambos casos, la configuración de planillas benefició la participación de la mujer en las unidades de asesores de ediles y se hizo trabajo vinculatorio de los institutos de la mujer, así como la creación de unidades policiales de atención de violencia

intrafamiliar y escuadrones femeninos para acompañamiento de niñas, niños y adolescentes de cara a la reincorporación de actividades libres de acoso y violencia.

### **Precarización en el trabajo público**

Es difícil aceptar que una persona que trabaja como servidor público tenga la posibilidad de que se encuentre en una situación vulnerable a consecuencia de su trayectoria laboral, ya que se supone que es el sector más estable, seguro y de calidad. La vista social se ha dirigido más hacia los trabajadores del sector privado puesto que incurren en el incremento de la inseguridad, dependencia y vulnerabilidad del entorno de trabajo, tanto por la inestabilidad del empleo como en la calidad del mismo.

De acuerdo con Camacho (2014) los cambios en las condiciones laborales y salariales impiden la estabilidad laboral mostrando que la precariedad del empleo se acentúa ocasionando mayores niveles de pobreza.

La precarización se considera un concepto clave en el análisis de las transformaciones actuales en las sociedades capitalistas. La flexibilización combinada con ajustes importantes en las regulaciones del estado de bienestar, como es el caso del sector público, ha llevado a la creciente inseguridad y vulnerabilidad de una parte de su población que no está sindicalizada.

Durante los últimos años ha quedado claro que la precarización no se limita a un nuevo grupo de trabajadores pobres, sino que también apunta a nuevos modos de reproducción (precaria) de otros segmentos y clases sociales. Sin embargo, hay aún polémica socioeconómica sobre quién se estratifica en el status precario y de qué forma.

Así pues, uno de los fines de este documento es la valoración de si nuestra muestra pasa por situaciones precarias que vulneran su seguridad o los derechos bajo el esquema basificado-sindical, visibilizando la participación de la mujer en condiciones de igualdad de nivel educativo.

Identificamos como parte del análisis cómo la precarización del trabajo y las condiciones de seguridad social y nivel de ingresos de las trabajadoras se relacionan con el nivel jerárquico que ocupan sin perder de vista la principal contribución de esta investigación que tiene que ver con la inserción laboral.

Rubio (2010) conceptualiza la precariedad como un producto de debates sociales desarrollados a partir de las políticas neoliberales, con las que se inició una reorganización de las estructuras empresariales y Marcy (2011) entiende por precarización laboral, una situación caracterizada por la ausencia de seguridad en lo que se refiere al contrato laboral, (a los derechos sociales vinculados al trabajo y a los ingresos futuros).

Suárez, et al. (2004) y Marcy (2011) coinciden en que la precarización laboral está presente en aquellos empleos de baja calidad, caracterizados por la desprotección al trabajador, empleos inestables y salarios precarios con una marcada tendencia a la contratación temporal en lugar de una contratación de planta; independientemente si el trabajador participa en el sector público o privado.

#### Variables y Metodología utilizadas

La hipótesis del estudio plantea la relación de la inserción laboral de las mujeres egresadas del Cuciénega con los puestos y la precariedad laboral, considerando en esta última la antigüedad en el trabajo, la seguridad laboral y el puesto jerárquico ocupado en el periodo del 2018 al 2021. Para los resultados se espera que no exista tal precariedad o que tenga una relación positiva al nivel jerárquico y la estabilidad laboral, es decir, de modo contrario se espera que los salarios y la seguridad social, tengan una relación inversa con la inseguridad o inestabilidad laboral.

El método de investigación corresponde al inductivo-deductivo de tipo cuantitativo, tomando como técnica el análisis de información a través de las solicitudes realizadas por la vía de la Ley de Transparencia y acceso a la información incorporando las respuestas para adquirir datos propiamente proporcionados por 8 Ayuntamientos, así como apoyo para el análisis de la información con datos de la ENOE del INEGI con enfoque de género.

#### **Análisis de la información**

Hicimos solicitudes de información a los nueve Ayuntamientos que conforman la Región Ciénega de Jalisco, a través de la Plataforma Nacional de Transparencia.

De los nueve Ayuntamientos, uno de ellos: **Zapotlán del Rey**.- No respondió la solicitud, ni de forma negativa ni positiva, aparentemente no tienen a una persona responsable del área de transparencia.

En tanto en el municipio de **Ayotlán**.- No nos proporcionaron información, señalando que la información es inexistente en sus bases de datos. Lo que es preocupante, ya que no tienen control de la información sobre el nivel de estudios de sus servidores públicos y en su caso, la institución de educación de la que han egresado.

Hicimos dos solicitudes de información, en primer término para pedir la información relativa al número de mujeres egresadas del CUCIénege, que trabajan en cada Ayuntamiento, ¿cuál es el nombramiento o cargo que ocupan?, así como su antigüedad laboral.

La segunda solicitando la misma información, pero con respecto al número de hombres egresados del CUCIénege que trabajan en cada Ayuntamiento.

En el caso del H. Ayuntamiento de Ocotlán, sede principal donde se asienta el CUCIénege, nos negaron inicialmente que existiera la información, por lo que tuvimos que interponer un recurso de revisión para que nos proporcionarían la información, la cual nos hicieron llegar posterior a la interposición del recurso, sin embargo, resultó incompleta, ya que no nos proporcionaron los cargos. Por lo cual debimos hacer otra solicitud de información complementaria.

### **Clasificación de la información**

Clasificamos la información proporcionada de acuerdo con las siguientes categorías

- **Regidor (as).**- Conforman el cabildo del Ayuntamiento y tienen poder de decisión sobre el destino del dinero público y decisiones que atañen al municipio.
- **Directiva(o)s.**- Todas aquéllas que ocupan direcciones en los ayuntamientos
- **Mandos Medios.**- Todas aquellas personas responsables de área, o en su caso, cuyo nombramiento alude a un puesto de trabajo que no es de auxiliar o secretaria, pero tampoco de dirección.
- **Auxiliares o secretaria(o)s.**- Como su nombre lo señala son auxiliares administrativas o secretaria (o) s.
- **Operativos.**- Cargo de policía (vialidad o seguridad pública) o bomberos.

Se realizó el concentrado de los datos por municipio en la distribución de empleos para las mujeres en espacios gubernamentales en los municipios de la Región IV Ciénega. Las siguientes tablas se presentan conforme a los que respondieron a las solicitudes de información con aproximaciones de empleo con perfiles femeninos en la toma de decisiones.

## Degollado

Tabla 5. Estructura gubernamental Degollado

sexo	Regidor (as)	Directivas (os)	Mandos Medios	Auxiliares y/o Secretarías (os)	Operativas (os)	Total
Mujeres	0	3	2	1	1	7
Hombres	0	4	0	0	0	4

Fuente: Elaboración Propia con base en la respuesta a solicitud de Información vía Plataforma Nacional de Transparencia al H. Ayuntamiento de Degollado, Jalisco.

La tabla señala que son 7 mujeres las que trabajan, de las cuales 3 son directivas, no hay ninguna regidora, 2 con mandos medios, 1 auxiliar administrativa y 1 mujer con funciones operativas, en tanto el número de egresados hombres que trabajan en dicho ayuntamiento son solo 4, los cuales son directivos en su totalidad.

Lo que puede apreciarse es que aun cuando son pocos las y los egresados que trabajan en dicho Ayuntamiento, la mayoría tienen cargos directivos, pero un rasgo que distingue es que el 100% de los hombres son directivos.

### *Antigüedad*

El 85% de las mujeres egresadas que trabajan en Degollado tienen 3 años o menos de contrato, lo que es coincidente con que en su mayoría son directivas o mandos medios, es decir, personal de confianza que se contrata por los trienios (períodos que duran las gubernaturas municipales).

El 100% de los hombres tienen 2 años 10 meses de antigüedad, al igual que las mujeres, es en razón de que son directivos, por lo que fueron contratados en la administración saliente.

### **Poncitlán:**

En este ayuntamiento trabajan 9 mujeres de las cuales 1 es directiva, 1 es regidora, 3 mandos medios y 4 mujeres son auxiliares.

Tabla 6. Estructura gubernamental Poncitlán

sexo	Regidor (as)	Directivas (os)	Mandos Medios	Auxiliares y/o Secretarias (os)	Operativas (os)	Total
Mujeres	0	0	0	6	0	<b>6</b>
Hombres						

Fuente: Elaboración Propia con base en la respuesta a solicitud de Información vía Plataforma Nacional de Transparencia al H. Ayuntamiento de Poncitlán, Jalisco

### **Antigüedad**

Mientras que en el caso de los hombres egresados que trabajan en dicho Ayuntamiento, solo son 3 y son directivos, tienen una antigüedad de 3 años, esto es, fueron contratados al inicio de la administración y terminaron su encargo en el mes de octubre del año 2021.

Lo que podemos apreciar es que las mujeres tienen mayor antigüedad al contar en promedio con 10 años para el caso de las auxiliares y mandos medios de 2 años, es decir, los cargos de confianza se contratan por tiempo máximo de 3 años. En tanto, las funciones de auxiliares que en su mayoría las desempeñan las mujeres tienen una antigüedad mayor (10 años). Sus cargos son de base.

### **Jamay:**

En el caso del municipio de Jamay, trabajan sólo 10 mujeres egresadas del CUCIénege:

Tabla 7: Estructura gubernamental Jamay

sexo	Regidor (as)	Directivas (os)	Mandos Medios	Auxiliares y/o Secretarias (os)	Operativas (os)	Total
Mujeres	0	3	4	3	0	<b>10</b>
Hombres*						

Fuente: Elaboración Propia con base en la respuesta a solicitud de Información vía Plataforma Nacional de Transparencia al H. Ayuntamiento de Jamay, Jalisco

\*No nos han proporcionado la información

### ***Antigüedad***

Cuya antigüedad promedio es de 3 años 8 meses, en promedio de las directivas.

Lo que permite inferir que sus cargos no son sólo acorde a los trienios que ahora pueden ser sexenios en caso de reelegirse los propios presidente municipales, encontramos 4 de ellas llevan 5 años en sus cargos.

### **Tototlán:**

En el municipio de Tototlán, Jalisco, responde que sólo trabajan 6 mujeres egresadas del CUCIénega de la Universidad de Guadalajara, en tanto no contamos con el dato de cuántos hombres egresados laboran en la actualidad en el mismo.

Tabla 8. Estructura Gubernamental Tototlán

sexo	Regidor (as)	Directivas (os)	Mandos Medios	Auxiliares y/o Secretarias (os)	Operativas (os)	<b>Total</b>
Mujeres	0	0	0	6	0	<b>6</b>
Hombres						

Fuente: Elaboración Propia con base en la respuesta a solicitud de Información vía

Plataforma Nacional de Transparencia al H. Ayuntamiento de Tototlán, Jalisco

6 mujeres, de las cuales 6 son secretarias o auxiliares.

### ***Antigüedad***

Su antigüedad 4 de ellas cuentan con 2 años 4 meses en promedio, por lo que fueron contratadas en la administración recién saliente.

2 más tienen en promedio 8 años de antigüedad.

### **La Barca**

Es un municipio de la región Ciénega, cuya trascendencia es relevante ya que en dicho municipio se encuentra una de las sedes (campus) del CUCIénega.



Tabla 9. Estructura Gubernamental de La Barca

sexo	Regidor (as)	Directivas (os)	Mandos Medios	Auxiliares y/o Secretarias (os)	Operativas (os)	<b>Total</b>
Mujeres	2	5	5	26	1	<b>39</b>
Hombres	3	13	23	15	3	<b>58</b>

Fuente: Elaboración Propia con base en la respuesta a solicitud de Información vía

Plataforma Nacional de Transparencia al H. Ayuntamiento de La Barca, Jalisco

Destaca que el presidente municipal es egresado del CUCIénega.

### **Antigüedad**

Hombres.- 48% tienen 2 años 8 meses de antigüedad por lo que se puede inferir que fueron contratados en la administración que acaba de terminar sus funciones.

Mujeres: 30 en la estructura.

76% tiene 2 años 9 meses o menos de haber sido contratada, con lo cual también en su mayoría tienen cargos en función del inicio o son contratados durante la administración.

El resto es decir 24 % de las mujeres tienen en promedio 6 años de contratadas y todas ellas son auxiliares o secretarias.

### **Atotonilco**

Tabla 10. Estructura Gubernamental Atotonilco

sexo	Regidor (as)	Directivas (os)	Mandos Medios	Auxiliares y/o Secretarias (os)	Operativas (os)	<b>Total</b>
Mujeres	2	4	1	13	3	<b>23</b>
Hombres	6	15	35	39	7	<b>102</b>

Fuente: Elaboración Propia con base en la respuesta a solicitud de Información vía

Plataforma Nacional de Transparencia al H. Ayuntamiento de Atotonilco, Jalisco

**Antigüedad:**

La antigüedad de las mujeres en dicho Ayuntamiento: 34% de ellas tiene dos años y medio trabajando en el Ayuntamiento, por lo cuál fueron nombradas en la administración que recién terminó su gestión, el resto 66 % tiene mucho mayor antigüedad un promedio de 10 años, pero son auxiliares u operativas.

En tanto de los Hombres: 40 % tiene 2 años 11 meses de antigüedad, por lo que fueron contratados al inicio de la administración,

En tanto un dato a destacar es que el 80% de los auxiliares que trabajan en el municipio hombres tienen 8 o más años de antigüedad que representan el 30% del total.

**Ocotlán**

Tabla 11. Estructura Gubernamental Ocotlán

sexo	Regidor (as)	Directivas (os)	Mandos Medios	Auxiliares y/o Secretarias (os)	Operativas (os)	<b>Total</b>
Mujeres	2	4	1	13	3	<b>23</b>
Hombres	6	15	35	39	7	<b>102</b>

Fuente: Elaboración Propia con base en la respuesta a solicitud de Información vía Plataforma Nacional de Transparencia al H. Ayuntamiento de Ocotlán, Jalisco

El número de egresados en la sede principal del CUCIénega es relativamente equitativa en términos numéricos, aun así, se advierte que el 81% de las mujeres egresadas que trabajan en el Ayuntamiento de Ocotlán, lo hacen como auxiliares y sólo el 3.4 % es directiva y 15% ocupan cargos de mandos medios. Se distingue claramente que los cargos directivos y mandos medios son ocupados por hombres.

Mientras que los hombres egresados hay 2 regidores, mientras que 24% son directivos y 21% son mandos medios. En tanto, los auxiliares representan el 43%, es decir prácticamente la mitad de la cifra de mujeres en proporción.

### ***Antigüedad***

En el caso de la antigüedad de las mujeres egresadas que trabajan en dicho Ayuntamiento, 55% tienen una antigüedad de 3 años o menos, es decir, fueron contratadas en la administración que recientemente terminó su gestión.

No podemos determinar en razón a la antigüedad, cuántas de ellas eran directivas y cuantas auxiliares, o mandos medios, ya que nos proporcionaron la información parcializada y en diferentes momentos, lo anterior debido a que tuvimos que impugnar las resoluciones y además nos entregaron información incompleta.

Del área de transparencia del Ayuntamiento nos respondieron que todos los hombres egresados tienen 3 años de antigüedad. Consideramos que no es del todo acertada la respuesta generalizada.

Según Yanez y González (2020), la trascendencia de formar a los jóvenes en las interacciones sociales que llevan a cabo con otros sujetos, con las instituciones y con la vida pública en sociedad se torna fundamental, debido a que es en este nivel educativo cuando la mayoría de ellos se convertirá de manera legal en ciudadano, con derechos y obligaciones. (Yanez y González, 2020, p. 32.).

## **CONCLUSIONES**

El capítulo de inserción laboral de egresadas del CUCIénega de la Universidad de Guadalajara, tiene algunas variaciones significativas en relación con los clivajes partidistas, la filiación del Ejecutivo por su grupo de personas cercanas y las facultades que determina la legislación electoral para la composición de perfiles en los cargos públicos.

Es probable que la capacidad de las funcionarias y servidores públicos quede en segundo término porque es más importante la capacidad de lealtad que se manifieste en el fortalecimiento de la dirección política de la franquicia en turno.

Esto, se relaciona con el modelo organizacional latinoamericano, el cual se basa en el reclutamiento particularista, compromisos paternalistas, individualización, las relaciones competitivas y conflictivas, las comunicaciones infructíferas, la búsqueda de roles y adaptación, la jerarquización de necesidades y beneficios laborales.

La mayoría de las ocasiones la capacidad de constituir “cuadros de mando” obedece

principalmente a prever una estabilidad a mediano plazo y mantener el status quo de bastiones que le garanticen estabilidad en el mandato.

El Ejecutivo municipal, es medianamente fuerte en términos de reacción por la doble figura que representa: a) titular del Ejecutivo y b) el primero de los ediles-regidores. Esta doble representación, lo blinda a la hora de tomar acuerdos y proponer su equipo de trabajo gubernamental.

A diferencia de otros órdenes de gobierno, en los gobiernos municipales permanece una facultad meta-legal de influir sobre la figura de su sucesor y en ocasiones (las emanadas) del primer círculo de poder juegan el rol -por decreto- de ser aliadas para el control de la agenda legislativa; por tanto, se ratifica una de las hipótesis de la investigación al visualizar que la formación académica poco tiene que ver al momento de tomar decisiones y el género con poder activo.

En casi todos los casos, los gobiernos tienen un común denominador que obedece a nominación y selección de candidatos, así como designación de funcionarios en espacios públicos de primer nivel y configuración de estructuras a través de cuotas psicoemocionales y afectivas antes que capacidades y desempeño sobre perfiles rentables en relación con su formación profesional. Sin duda, el tener un grado académico (licenciatura, maestría o doctorado), para muchos de los presidentes municipales incluidos Ocotlán y Jamay, prefieren eliminar el grado académico y diluirlo entre toda la estructura, partiendo del supuesto que primero son ciudadanos antes que profesionistas y que lo que importa en las administraciones públicas municipales es ser ciudadano en pleno goce de los derechos, importando poco o en segundo plano las herramientas cualitativas y la madurez cognitiva que te permita tomar mejores decisiones.

La ética meritocrática va implícita cuando algunos de los presidentes municipales tienen una formación académica consolidada y pondera como positivo, hacerse acompañar de organigramas que funcionen a partir de formación académica previa y dando un lugar prioritario a los incentivos que generan perfiles cualificados para potenciar y maximizar la toma de decisiones en el espacio público.

Sin lugar a duda, la mayoría de las funcionarias sí pasaron por situaciones complejas que condicionaban su estabilidad laboral, así como los esquemas de basificación sindical por los

argumentos políticos, más allá de oportunidades equitativas en el proceso de reclutamiento a partir del mayor talento humano y su productividad en consecuencia.

Falta mucho por hacer en la responsabilidad de acompañar de mejores perfiles a todas las administraciones públicas municipales, para minimizar los riesgos que presentan organigramas formados por nepotismo, clientelismo, amiguismo y afectos amistoso-pasionales que terminan por contribuir a escenarios populistas de poca rentabilidad en la implementación de políticas públicas y un resultado directo para una comunidad que más exige sobre el destino que debe llevar un trienio con los mejores presidentes municipales para reducir dificultades que se presenten a lo largo de un mandato.

## REFERENCIAS

- Agulló, E. y Ovejero, A. (2001). *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. (1ª ed.). Pirámide.
- Camacho R. (2014). *Flexibilización sin precarización: estrategias para prevenir la precarización en la era de la modernización económica*. Revista Criterio Jurídico. Vol. 13,2, pp. 11-33.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva edición 4 Segundo trimestre de 2021. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe\\_n\\_notat\\_tecnica\\_trim2\\_2021.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_notat_tecnica_trim2_2021.pdf)
- IMCO (2021, 11 de mayo). *La desigualdad de género en la administración pública persiste*. IMCO. <https://imco.org.mx/la-desigualdad-de-genero-en-la-administracion-publica-federal-persiste/>
- INEGI. (2019). *Censo Nacional de Gobiernos Municipales y Demarcaciones Territoriales de la Ciudad de México, 2019. Conjunto de datos: estructura de los ayuntamientos*. INEGI. [https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general\\_ver4/MDXQueryDatos.asp?c=](https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?c=)
- García-Montalvo, J. (1999). *Nuevas oportunidades de empleo para los jóvenes de la Comunidad Valenciana*. (1ª ed.). FVECTA y FSE. (2009). *Los mercados de trabajo urbanos de México a principios del Siglo XXI*. (1ª ed.). Socio(online).

- Hernández, J. y Amador, G. (2016). La educación superior en un contexto de globalización. En: Hernández, J. y Amador, G. *La dimensión internacional del currículum. Los primeros pasos... en la Universidad de Colima*. (1ª ed.). Universidad de Colima.
- Marsi, L. (2011). Precariedad Laboral y Pobreza: Los límites de la ciudadanía en la sociedad neoliberal. *Historia Actual On Line*, no. 24, pp. 139-152.
- Ortiz, G. *Formación ciudadana en estudiantes universitarios*. (1ª ed.). Editorial Terracota.
- Rey, B. y Sáez, F. (2000). La inserción laboral de los universitarios. *Papeles de Economía Española*, 86, pp. 99-110. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=65459>
- Rodríguez, D. (1991). *Gestión organizacional*. (1ª ed.). Universidad de Guadalajara.
- Rubio, J. (2010). *Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral con enfoque de género*. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, (13), 77-87.
- Sarchielli, G. (1987). *La incorporación al trabajo: un momento crítico en el proceso de socialización laboral de los jóvenes*. En Peiró, J.M. y Moret, D. Editores.
- Serrano, F. (2006). Inserción laboral de mujeres inmigrantes y perspectiva de género. V jornadas sobre Inmigración, *Mujeres inmigrantes y Sociedad*. pp. 1-13. Cádiz: SURT. ORG.
- Suárez, et al. (2004). Principales características de la precarización laboral en el gran La Plata, en 7º *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo* (ASET). Buenos Aires, Argentina.
- Yanez, M. y González, M. (2020). Análisis de los elementos de las competencias para la ciudadanía y la democracia en planes y programas de estudios del Bachillerato General en México, pp. 29-52. En: González, M., López, R. y

**ALMA JÉSSICA VELÁZQUEZ GALLARDO**. Doctora en Investigación En Medicina por la Universidad de Oviedo, España, Profesora Investigadora del Departamento de Justicia y Derecho del Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara, Presidenta de la Academia de Derecho Público- CUCIénega, Profesor con Perfil Deseable PRODEP y miembro representante del Cuerpo Académico UDG-CA-562: Educación,

Políticas Públicas y Desarrollo Regional, Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI)-CONACYT.

**MA. SOLEDAD CASTELLANOS VILLARRUEL.** Doctora en Cooperación y Bienestar Social. Profesora de Tiempo Completo Titular A adscrita al departamento de Negocios del Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara. Perfil deseable y miembro del Cuerpo Académico UDG-CA-562: Educación, Políticas Públicas y Desarrollo Regional. Presidente de la Academia de Ciencia Política – CUCIÉNEGA. Jefe de departamento de negocios en Cuciénega

**MAGDIEL GÓMEZ MUÑIZ.** Doctor en Educación. Profesor Investigador Tiempo Completo de la Universidad de Guadalajara, adscrito al Departamento de Política y Sociedad en el Centro Universitario de la Ciénega (CUCIÉNEGA). Coordinador del Doctorado en Ciencia Política. Integrante del Cuerpo Académico Consolidado: UDG-CA-562: Educación, Políticas Públicas y Desarrollo Regional. Presidente de la Academia de Ciencia Política – CUCIÉNEGA. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI)-CONACYT. Perfil PRODEP. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0709-3460> Correo electrónico: [magdiel.gomez@redudg.udg.mx](mailto:magdiel.gomez@redudg.udg.mx)

