



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

**“Liderazgos de mujeres ancianas en Tlaxcala en el contexto
de la pandemia por COVID-19”**

T E S I S

Que para obtener el título de:

**LICENCIADA EN DESARROLLO COMUNITARIO PARA EL
ENVEJECIMIENTO**

Presenta:

TANIA GABRIELA LIMA ROBLES

Directora: Dra. Gabriela Aldana González

Asesora: Lic. Mariana Pomposo Vidales

Asesor: Dr. Cesar Augusto de León Ricardi

Sinodal: Mtra. Elia Sarmiento Salmoran

Sinodal: Lic. Marissa Vivaldo Martínez



Tlaxcala, 2022



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia, a mis padres Juan Lima y Tania Robles por darme todo lo necesario para estudiar y concluir con mi carrera universitaria. A mi hermano Rodrigo y no menos importante, a mis mascotas, en especial a Pelu, Ham y Silver que ya no están conmigo pero las llevo siempre en mi corazón. Los quiero mucho.

Agradecimientos

Agradezco a mi directora de tesis, la Dra. Gabriela Aldana González por su confianza y ayudarme a creer siempre en mí, por todo su acompañamiento y el tiempo dedicado, así como los conocimientos y enseñanzas, no sólo académicas sino también de vida que me compartió durante estos años. Mis agradecimientos a la profesora Mariana Pomposo y a mis compañeras Vanessa, Paola y Karen por su acompañamiento en este proyecto y por todo el apoyo que me brindaron.

Asimismo, muchas gracias a cada una de mis profesoras y profesores por guiarme y brindarme los conocimientos que contribuyeron con mi formación académica.

Agradezco también al Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) que por medio del proyecto “Procesos de organización comunitaria de colectivos de mujeres envejecidas en contextos urbanos y rurales de Tlaxcala con el escenario del COVID-19” con clave de proyecto IN308121, financió la realización de este trabajo recepcional.

Y muchas gracias al grupo de Danza Xiadani de Panotla, al grupo Nueva Esperanza de Ixtenco y al grupo de Pelota Tarasca de Panotla, ya que sin su disposición esta tesis no hubiera sido posible, agradezco a las señoras Carmen, Blanca, Marina y Concepción por permitirme conocerlas y por su enorme contribución a esta investigación.

ÍNDICE

Resumen	4
Introducción	5
Capítulo 1. Envejecer siendo mujer	7
1.1 Envejecimiento, vejez y personas mayores.....	7
1.2 Diferentes formas de envejecer	12
1.3 Envejecimiento y género.....	18
1.4 Cambios demográficos en la vejez antes y después de la pandemia COVID-19.....	21
Capítulo 2. Entender el liderazgo.....	29
2.1 Definiciones	29
2.2 Tipos de liderazgo	35
2.3 El liderazgo comunitario	37
2.4 Liderazgos femeninos	39
Capítulo 3. Liderazgo comunitario, género y envejecimiento	43
Planteamiento del problema	49
Método	52
Contexto histórico y social: pandemia por la COVID-19.....	52
Metodología cualitativa.....	54

Objetivo general	56
Objetivos específicos	56
Técnicas	57
Proceso de la investigación	62
Técnica de análisis de información	64
Resultados.....	66
Categoría 1. Cómo se construye una líder vieja en comunidad	66
Categoría 2. Características de las ancianas líderes comunitarias	81
Categoría 3. Trabas y retos del liderazgo ejercido por mujeres ancianas	113
Discusión.....	133
Conclusiones.....	139
Referencias	142
Anexos.....	155
Guía de entrevista.....	155
Consentimiento informado.....	157

Resumen

En esta investigación se analizó la construcción del ser mujer-anciana dentro de los procesos de organización de los colectivos de personas envejecidas en dos comunidades del estado de Tlaxcala en el contexto pre y post confinamiento por la pandemia de COVID-19. Para ello se empleó la metodología cualitativa, a través de técnicas como las historias de vida, entrevistas a profundidad y observación participante. Se siguió a dos grupos conformados por personas mayores de mayo de 2021 a marzo de 2022, prestando mayor atención a cuatro mujeres ancianas que ejercen el rol de líderes comunitarias de estos grupos.

Como parte de los hallazgos obtenidos se identificaron tres categorías de análisis: *Cómo se construye una líder vieja en comunidad*, donde se indaga la historia de vida de cada una de estas ancianas. Se encontraron similitudes, como descendientes de familias agricultoras y una vida de lucha por lograr estudios universitarios o normalistas. La segunda categoría *Características de las ancianas líderes comunitarias*, en ella se identificaron habilidades propias de un líder transformador como son la capacidad de gestión, organización, integración, altruismo, generatividad y compromiso. Todas estas impulsan el logro de un envejecimiento saludable y activo para las personas envejecidas que conforman estos grupos. Por último, la tercera categoría *Trabas y retos del liderazgo ejercido por mujeres ancianas* logró evidenciar las luchas que estas mujeres han vivido en el ejercicio de su liderazgo y cómo lo han sobrellevado y superado. Estos obstáculos son precisamente la pandemia por la COVID-19, la imposición de roles de género tradicionales y el viejismo.

Finalmente, las conclusiones obtenidas muestran que estas mujeres son un recurso humano de comunidad muy valioso porque articulan y fortalecen la convivencia social y las redes sociales de apoyo, contribuyendo también con un envejecimiento más positivo para ellas, sus compañeras y la sociedad. De forma que son evidencia de que se puede envejecer fuera de los prejuicios negativos.

Palabras clave: *Liderazgo, mujeres ancianas, envejecimiento, vejez.*

Introducción

El envejecimiento humano es definido como un “proceso gradual y adaptativo, caracterizado por una disminución relativa de la reserva y respuesta biológica, debida a las modificaciones morfológicas, fisiológicas, bioquímicas, psicológicas y sociales (Mendoza-Núñez, 2015, p.14), este es un proceso individualizado, es decir, cada persona envejece de manera distinta debido a diferentes factores como la herencia genética, el lugar en el que crecimos y vivimos, nuestras conductas y hábitos, etc. Sin embargo, aún existen visiones negativas acerca del envejecimiento, la vejez y las personas viejas cargadas de prejuicios y estereotipos hacia este sector de la población.

En ese sentido, interesa compartir y visibilizar diferentes imágenes de la vejez activa y saludable, las cuales rompen con el estereotipo de vejez frágil. Es importante reconocer que las personas viejas siguen involucradas en procesos políticos, evidencia de ello son los grupos organizados de personas ancianas. Recuperar estas imágenes de una vejez diversa, políticamente activa, participativa y organizada, grupos de ancianos liderados por mujeres ancianas, permite tener evidencia para la construcción de imágenes más amplias acerca del ser una mujer vieja en la sociedad tlaxcalteca actual.

Se han encontrado diversos estudios donde destacan las mujeres ancianas líderes de comunidad, resaltando valores como la solidaridad, el compañerismo, el apoyo mutuo y la cohesión social (Medina, 2014; Erazo, M., Jiménez, M., López, C., 2014). Se espera que esta investigación ayude a engrosar y enriquecer la construcción teórica acerca de las mujeres viejas líderes, que todos los días realizan acciones para mejorar su entorno, dejar un legado que las sobreviva, que a pesar de los obstáculos y dificultades se sobreponen para encaminar a su grupo.

A continuación presentaré la estructura de este trabajo. El primer capítulo se enfoca en los conceptos de envejecimiento y vejez, se incluyen también datos demográficos mundiales, de México, Tlaxcala y de las comunidades donde se sitúa esta investigación.

En el capítulo número dos se hace un recorrido conceptual y teórico acerca del liderazgo, destacando los principales tipos de liderazgo que existen pero prestando especial atención en el liderazgo comunitario y femenino. El tercer capítulo es un estado del arte donde se realizó una recopilación de estudios en los que tratan temas similares a éste, como el liderazgo de mujeres, de ancianos, el empoderamiento de estos y los procesos de organización comunitaria encabezados por personas mayores, lo cual nos permitió conocer que tanto se han abordado estos temas.

Finalmente se muestra la metodología y técnicas que se utilizaron, así como el desglose de los resultados obtenidos, el análisis de cada uno de ellos, la discusión y las conclusiones.

Capítulo 1. Envejecer siendo mujer

1.1 Envejecimiento, vejez y personas mayores

El propósito de este capítulo es hacer un recorrido teórico de conceptos fundamentales y claves para esta investigación, estos son: envejecimiento, vejez y personas mayores. Del mismo modo, abordaremos la variable del género, debido a que esta parte guía toda la investigación, pues las protagonistas de este trabajo son precisamente, mujeres mayores. Otras variantes que dirigen esta tesis son el envejecimiento activo y saludable los cuales analizaremos como formas distintas en las que las personas envejecen. Finalmente se incluye datos demográficos importantes del escenario y tiempo en el que se realizó la investigación, Tlaxcala y las comunidades de Panotla e Ixtenco.

1.1.2 Envejecimiento

En el plano biológico, el envejecimiento está asociado con la acumulación de una gran variedad de daños moleculares y celulares. Con el tiempo, estos daños reducen gradualmente las reservas fisiológicas, aumentan el riesgo de muchas enfermedades y disminuyen en general la capacidad del individuo. A la larga, sobreviene la muerte (OMS, 2015).

No obstante, es importante recalcar que estos cambios no son ni lineales ni uniformes, pues, mientras que algunas personas de 70 años, por ejemplo, gozan de un buen funcionamiento físico y mental, otras tienen fragilidad o requieren apoyo para satisfacer sus necesidades básicas. Esto se debe a que muchos de los mecanismos del envejecimiento son aleatorios, pero también que esos cambios están fuertemente influenciados por el entorno y el comportamiento de cada persona.

Por lo tanto, para esta investigación recuperamos lo dicho por Martínez-Maldonado y Vivaldo (2019), entendiendo al envejecimiento como el “proceso biológico, gradual y

adaptativo consecuencia de la genética, los estilos de vida, el ambiente y el contexto sociocultural” (p.65).

Asimismo, rescatamos lo que refiere Leonard Hayflick (1999), “no es el simple paso del tiempo; sino la manifestación de acontecimientos biológicos que ocurren durante un lapso de tiempo, lo que caracteriza el envejecimiento”, de ahí que “el envejecimiento ocurre en el tiempo, pero no por el paso del tiempo” (citado en Mendoza-Núñez, 2015, p.13).

El envejecimiento humano por consiguiente, como manifiesta Mendoza-Núñez (2007), “es un proceso complejo, multidimensional y multifactorial, y por lo tanto individualizado” (Mendoza-Núñez, 2007 Citado por Mendoza-Núñez, 2015, p.14).

1.1.3 Vejez

A lo largo de la historia la vejez ha sido percibida de manera diferente dependiendo la cultura y el momento histórico en el que se habla. Fue hasta el siglo XX cuando los estudios sobre la vejez tomaron un mayor interés, sobre todo con la aparición de la Gerontología y con el interés de la Psicología del Desarrollo en el estudio del ciclo vital. Los primeros trabajos conceptuales destacaron la importancia por conceptualizar a la vejez desde una visión de la ciencia con un claro enfoque positivista y enfatizando los aspectos biológicos del envejecimiento (Ramos, 2009).

Etimológicamente, la palabra *vejez* viene de la voz latina *vetus* que se deriva de la raíz griega *etos* que significa “años”, “añejo”. Vivaldo (2017), la define como “la última etapa del ciclo de vida en la que las experiencias, los proyectos, las emociones y sensaciones de las personas se definen con base en condiciones históricas, económicas, políticas y culturales determinadas, y que depende de la forma en que el individuo las experimenta” (citado en Martínez-Maldonado y Vivaldo, 2019, p.65).

En general, “la vejez suele ser reconocida por la mayoría de nosotros a partir del tiempo acumulado, como un signo del tiempo transcurrido, independientemente de la interpretación que cada grupo o cultura haga de tal signo, es decir, del significado con el que

se relaciona esta edad en función de un momento histórico determinado” (Ramos, 2009, p.48).

Montes de Oca la define como “una construcción social que cambia con base en la historia y circunstancias de las sociedades, sus valores y aspiraciones como colectivo. Así, la vejez es entendida como una etapa de la vida, posterior a la adolescencia y adultez” (Montes De Oca-Zavala, 2010, p.160).

Ahora bien podemos decir que la vejez “representa una fase del desarrollo humano altamente diferencial y por lo tanto no homogenizadora, en la que las personas comparten algunas características comunes que, sin embargo, no las hacen iguales” (Garita, 2004, p.62).

Con lo anterior se puede entender que las concepciones que se tienen de la vejez nunca han sido uniformes, estas varían de acuerdo con la cultura, el contexto, la época, la percepción de cada sociedad y de cada individuo en particular, pero algunas sí se han mantenido por períodos prolongados de tiempo. A continuación, expondremos algunos de los mitos, en su mayoría erróneos que actualmente se tienen de la vejez.

Mitos sobre la vejez

La sociedad actual concibe la vejez con imaginarios negativos que enmarcan a toda la población mayor dentro de características comunes y crean, al mismo tiempo, estereotipos y mitos que disminuyen sus capacidades reales y sus derechos. Por lo general, la persona mayor está relacionada con enfermedades, deterioro, discapacidad y dependencia, y deja a un lado sus capacidades, experiencia y proyecto de vida (Rodríguez-Daza, 2010).

Sánchez (2004), identifica cuatro estereotipos generales:

1. “Los ancianos son percibidos como enfermos y con grandes dosis de discapacidad”. Asociado directamente con el término de fragilidad y dependencia, este estereotipo deja de lado la población de personas mayores capaces de realizar las tareas de la vida diaria de forma autónoma e independiente, que viven solos y que a pesar de presentar alguna enfermedad crónica refieren un estado de bienestar satisfactorio.

2. “Los ancianos son percibidos como carentes de recursos sociales, lo que los hace estar solos y deprimidos”. Es normal que la persona mayor se enfrente a la muerte de su pareja y al abandono de la casa por parte de sus hijos; sin embargo, con la apertura de programas sociales y algunos creados por las mismas personas mayores, estos participan cada vez más en redes de amigos y vecinos que disminuyen la problemática del aislamiento, la soledad y la depresión, y a mayor edad las personas tienden a estar institucionalizadas.
3. “Los ancianos son percibidos con deterioro cognitivo y trastornos mentales”. Es importante no confundir el deterioro patológico con el declive intelectual propio del envejecimiento. También es importante reconocer el potencial de aprendizaje que se conserva (asociado a conceptos de plasticidad y reserva cognitiva).
4. “Los ancianos aparecen como psicológicamente rígidos e incapaces de adaptarse a los cambios”. Según el estudio de Sánchez (2004), las personas mayores tienen la capacidad de ser igual de flexibles y adaptativas a una persona joven; además, las experiencias y las problemáticas que enfrentan hacen que su fortaleza psicológica aumente al igual que su personalidad y estabilidad emocional.

Estos mitos favorecen los prejuicios y estereotipos de la vejez que propician el viejismo y la marginación social. Las actitudes de la sociedad hacia los mayores se encuentran relacionadas en forma estricta con la imagen que se mantiene de ellos.

Lo anterior trae consecuencias negativas para el propio anciano, pues como menciona Martínez-Maldonado (2013), “las personas mayores tienden a adoptar la imagen negativa dominante en la sociedad y a comportarse de acuerdo a esta. La subestimación de las capacidades físicas y mentales puede favorecer pérdida de independencia, una mayor discapacidad, mayores índices de depresión y una mortalidad anticipada” (p.22). Asimismo, estas prácticas de discriminación basadas en la edad, se han relacionado con los comportamientos que reducen el sentimiento de autoeficiencia, disminuyen el rendimiento físico e intelectual y aumentan el estrés cardiovascular al igual que guardan una relación con el maltrato a las personas mayores (Martínez-Maldonado, 2013).

Por consiguiente, es importante reflexionar en torno a cómo nos expresamos, sentimos y concebimos la vejez y a las personas mayores, promover una cultura que reconozca y valore todas las vejezes a nivel familiar, comunitario y educativo para erradicar los prejuicios y estereotipos derivados de estas ideas transmitidas y replicadas socialmente.

1.1.4 Viejos, personas mayores, adultos mayores, ancianos...

Para poder entender quiénes son las personas envejecidas tenemos que entender que esto dependerá de los distintos significados que estas adquieren en función del contexto, lugar donde se encuentren, tiempo, del género, de su posición social, situación laboral, entre otros.

Para designar a estas personas, hoy en día referirse tanto a la persona que envejece como a su etapa de la vida asociada recibe nombres diferentes de los que históricamente se han empleado. Se han utilizado los términos adulto mayor, adulto en plenitud, personas de la tercera edad, abuelitos, entre otros eufemismos que han intentado desplazar a los términos viejo o anciano, por considerarlo agresivo, fuerte e inclusive como una falta de respeto.

Martínez-Maldonado y Vivaldo (2019), en su investigación realizan un recorrido histórico acerca de los términos para referirnos a la persona que envejece e indican que “desde mediados del siglo XVI, en México los términos ‘viejo’ y ‘anciano’ han aparecido en distintos diccionarios y publicaciones científicas para referirse a las personas que llegaron a la vejez y a la ancianidad, respectivamente” (p.66). También mencionan que emplear los términos “adulto mayor”, “adultos en plenitud”, entre otros, supuestamente tuvo como propósito hacer a un lado los prejuicios y la discriminación asociados a este grupo de edad, pero lejos de evitarlos los perpetuaron, esto debido a que se suele asociar el término con lo inactivo, caduco o inútil (Martínez-Maldona y Vivaldo, 2019).

En las últimas décadas, las posiciones consideran la vejez y el envejecimiento como producto de una construcción social y cultural que se da en un contexto de cambios permanentes. Esta postura se sustenta en estudios que constatan que la vejez y el

envejecimiento cambian con el transcurrir del tiempo, y que difieren entre culturas (Henrich y Sánchez, 2012, p.143).

De este modo, podemos ver en la televisión, en el cine, en artículos, en conferencias, en la calle, etc. que los términos utilizados comúnmente para referirse a las personas mayores son el reflejo de los imaginarios sociales que se han construido alrededor de ellas.

Los términos y prácticas que se deben promover deben estar libres de prejuicios que no susciten la estigmatización de este grupo de edad. Apodos como decrepito son peyorativos y cargados de prejuicios, que no responden a la realidad de la mayoría de los y las mayores, algo similar sucede al referirnos a los viejos como pensionados, pues abarca sólo a quienes han alcanzado la edad legal para dejar de trabajar, que no siempre son necesariamente personas mayores. Un ejemplo más es el término abuelo o abuela para referirnos a todas las personas envejecidas, lo cual es incorrecto e insuficiente, que no representa a todas las personas mayores, sino sólo a quienes tienen esta relación de parentesco y puede tener además connotaciones paternalistas.

En cambio, palabras como mayores o personas mayores son términos objetivos, que no conllevan carga ni valoraciones de ningún tipo. Lo mismo ocurre con el término anciano o viejo(a), pues su uso es relativo y está condicionado al contexto en el que se encuentra. Utilizar las connotaciones correctas al referirnos a este grupo etario ayudará a visibilizar y reconocer a las vejez de una forma menos estereotipada y real.

1.2 Diferentes formas de envejecer

Existe un discurso hegemónico que homogeniza la vejez, el cual es producido y reproducido constantemente por la sociedad, fundamentalmente a partir de los medios masivos de comunicación. “El discurso hegemónico no da cuenta de la diversidad en la vejez, sino que la plantea desde el pensamiento racional occidental capitalista donde las categorías y los conceptos son construidos a partir de opuestos aparentemente irreconciliables, tales como hombre-mujer, capital-trabajo, viejo-joven” (Kravetz, 2013, p.1).

Por lo tanto, “la sociedad tiende a caer en el error de considerar que todas las personas mayores, por el simple hecho de haber superado los 65 años, son semejantes entre sí, forman un grupo homogéneo” (Pérez, 2014, p.18). Sin embargo, como revisamos al inicio de este capítulo, el proceso de envejecimiento no es lineal, ni uniforme, lo cual en parte tiene que ver con diversos factores, como la herencia genética, quienes somos, el lugar en el que crecimos y vivimos, nuestras conductas y nuestro acceso a los servicios de salud, y oportunidades, entre otros.

Esto nos lleva a decir que la vejez no es una etapa igual para todas las personas y deberían visibilizarse y tomarse en cuenta las vejezes, es decir, de las “distintas formas de envejecimiento en las que entran en juegos categorías como el género, la raza y la clase (no envejece igual una mujer que un hombre, un indigente que una persona adinerada, un obrero que campesino, una persona vieja que vive en la ciudad que otra que lo hace en una zona rural), así como las subjetividades de cada individuo” (Martínez-Maldonado y Vivaldo, 2019, p.65). Dado lo anterior, es muy común ver a dos personas de la misma edad o de edades similares con características completamente distintas. Las personas envejecen de múltiples maneras dependiendo de las experiencias, eventos cruciales y transiciones afrontadas durante sus cursos de vida, es decir, implica procesos de desarrollo y de deterioro.

Por lo tanto, la diversidad que se aprecia en la vejez no es una cuestión de azar. Más allá de los cambios biológicos, o de la presencia o no de enfermedades, el envejecimiento suele estar asociado a otras transiciones vitales. Todas las personas que envejecen son diferentes, y cada una tiene necesidades, ideales, sueños, metas e intereses diversos.

Seguidamente revisaremos dos constructos sobre envejecimiento que están presentes en esta investigación, el envejecimiento activo y el envejecimiento saludable.

1.2.1 Envejecimiento activo

Propuesto en 1999 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) definiéndolo como el proceso de aprovechar al máximo las oportunidades para tener bienestar físico, psíquico y

social durante toda la vida. El término activo se refiere a la participación continua de las personas mayores, en forma individual y colectiva, en los aspectos sociales, económicos, culturales, espirituales y cívicos, y no solamente a la capacidad para estar físicamente activo o participar en la mano de obra. En el plano operativo, este concepto se refiere al empoderamiento de las personas mayores en los aspectos biológicos, psicológicos y sociales en los que están inmersos. Su objetivo es extender la calidad de vida, la productividad y la esperanza de vida a edades avanzadas y con la prevalencia mínima de discapacidad.

El envejecimiento activo considera un enfoque de derechos y se fundamenta en los Principios de las Naciones Unidas de independencia, participación, dignidad, asistencia y realización de los deseos propios. La igualdad de oportunidades y de trato es su principal aspiración, promueve la participación de las personas envejecidas en los procesos políticos y en otros aspectos de la vida comunitaria (Regalado, 2002).

Los cuatro pilares estratégicos del envejecimiento activo según la OMS, son:

1. Participación: las personas mayores tienen derecho a mantener el vínculo con la sociedad sin importar su edad, sus contribuciones en programas y actividades remuneradas o no son capitales para su propio desarrollo psicoemocional. Además las actividades sociales se asocian con el bienestar personal en los mayores debido a la aprobación de la integración y la pertenencia social.

La importancia de mantener las actividades sociales a lo largo de la vida, radica en el favorecimiento de la salud integral del individuo, donde ejerce una función protectora ante muchas enfermedades físicas y mentales, lo que contribuye a mejorar la salud y alargan el período de vida. Entonces los estados han de favorecer las oportunidades de participación de los mayores en la vida política, cultural e incluso laboral, de acuerdo con sus capacidades, necesidades, preferencias y derechos humanos fundamentales.

2. Salud: se refiere a la prevención de la enfermedad y a la promoción de hábitos saludables, con el objetivo de retardar la dependencia. En definitiva, los avances de

las ciencias biomédicas, de la educación y, en particular de la educación sanitaria y de las políticas públicas no sólo influyen en el incremento de la esperanza de vida a lo largo del siglo XX y en las proyecciones en las próximas décadas del siglo XXI sino en el incremento del envejecimiento saludable.

3. Seguridad: para garantizar una protección adecuada frente a situaciones de riesgo o necesidad, seguridad en las prestaciones económicas y sanitarias, acceso a los servicios, seguridad como persona consumidora y participación en la vida pública.
4. Educación a lo largo de la vida: El aprendizaje a lo largo de la vida es importante no solo para la empleabilidad sino también para reforzar el bienestar. Este nos equipa para mantenernos saludables, y permanecer competentes y comprometidos en la sociedad. Por lo tanto, empodera y da mayores garantías a la seguridad personal (Centro de Internacional de Longevidad Brasil, 2015).

Citando a Muñoz-Cobos y Espinosa-Almendro (2007), los determinantes del envejecimiento activo tomando en cuenta las diferentes formas de envejecer y el género son:

Factores demográficos: La ancianidad mayoritariamente femenina requiere mayores necesidades de asistencia y ayuda. Sin embargo, esta mayor esperanza de vida de las mujeres está disminuyendo en algunos países por cambios en los estilos de vida, mostrando que los condicionantes estrictamente biológicos explicarían sólo el 20-25% de la variación de la edad de fallecimiento.

Salud: La salud en la edad avanzada depende de las circunstancias y acciones de las personas a lo largo de su vida. Los factores que más influyen en la calidad de vida en esta etapa son la salud emocional y física previa, la situación social, los acontecimientos vitales estresantes, etc.

Diferencias en la morbilidad: El estado de salud de las mujeres mayores es peor que el de los varones, con mayores tasas de discapacidad. El 66% de mujeres mayores de 65 años tiene algún grado de dependencia, las enfermedades crónicas son la principal causa de discapacidad y fallecimiento entre las mujeres de países desarrollados.

Actividad física: es una determinante del envejecimiento activo muy fuerte. Se encontró que es menor en las mujeres mayores pues los obstáculos para su práctica son la continuación de la dedicación a la familia, las barreras culturales, la falta de apoyo y la baja autoeficacia percibida (sentirse menos competentes físicamente).

Salud mental: las mujeres mayores presentan un riesgo elevado de depresión, relacionado en parte con menores oportunidades de educación, empleo y desarrollo personal a lo largo de sus vidas. Estas elevadas tasas de depresión en las mujeres necesitan ser más investigadas, ya que interactúan entre sí múltiples factores como los roles ligados al género: las mujeres se sobrecargan por dar apoyo a otros pero sin la conveniente reciprocidad.

Sexualidad: La sexualidad de las mujeres mayores está “fuera” de las consideraciones de los servicios sanitarios, la sociedad y las propias mujeres. Culturalmente se relaciona a la sexualidad de la mujer con juventud, belleza, fertilidad y maternidad.

Violencia de género: El aislamiento, el bajo nivel cultural, la falta de información y confianza en sí mismas y el mal estado de salud física y psíquica agravan la indefensión de las mujeres mayores maltratadas respecto a las más jóvenes. El maltrato a personas mayores también es más frecuente en las mujeres mayores respecto a los varones.

Trabajo de cuidados: Las mujeres mayores siguen siendo cuidadoras en el ámbito doméstico. Las abuelas son señaladas como el principal recurso de las mujeres jóvenes trabajadoras y esta ayuda intergeneracional se realiza bajo premisas de consanguinidad y género.

Expectativas sobre la actualidad (ancianidad): Estas expectativas son peores en las mujeres: mayor sentimiento de carga ante la perspectiva del deterioro mientras en los varones mayores, aunque también estén discriminados por edad, es más frecuente la asociación vejez-sabiduría.

Del mismo modo, algunos determinantes transversales del envejecimiento pueden ser los sistemas de salud y protección social, los determinantes conductuales, personales, económicos, así como el entorno.

Finalmente, es importante garantizar y promover un envejecimiento activo en las diferentes etapas de la vida de las personas, sin embargo, con lo anterior hemos visto que las mujeres se han visto en mayor desventaja respecto a los hombres para poder lograrlo. En los siguientes apartados se profundizará con más detalle acerca de lo que significa envejecer siendo mujer.

1.2.2 Envejecimiento saludable

El envejecimiento saludable es uno de los objetivos prioritarios de los programas comunitarios de envejecimiento activo; a pesar de esto, no existe un consenso sobre lo que este concepto podría comprender o cómo se puede definir o medir. Al respecto, el envejecimiento saludable se utiliza a menudo para describir un estado positivo libre de enfermedad y distinguir entre individuos sanos y enfermos. Esta definición es problemática en las personas mayores, porque muchas de ellas pueden tener o no una o más enfermedades crónicas bien controladas, lo cual les permite tener una vida independiente y autónoma.

Sin embargo, en su Informe Mundial sobre el Envejecimiento y la Salud, la OMS lo define como “el proceso de fomentar y mantener la capacidad funcional que permite el bienestar en la vejez” (OMS, 2015). La capacidad funcional refiere los atributos relacionados con la salud que permiten a una persona ser y hacer lo que es importante para ella. Esta se compone de la capacidad intrínseca de la persona (la combinación de todas las capacidades físicas y mentales), las características del entorno (todos los factores del mundo exterior que forman el contexto de vida) que afectan esa capacidad y las interacciones entre la persona y esas características.

Para lograr un envejecimiento saludable los ancianos deberán adoptar o fortalecer estilos de vida que mantienen o mejoran su salud a través de las estrategias de auto-cuidado, ayuda mutua y autogestión, utilizando de manera óptima las redes de apoyo social formales e informales, con el fin de lograr el máximo de salud, bienestar y calidad de vida en el marco del envejecimiento activo (Barondess, 2008; Martínez-Maldonado, Mendoza-Núñez, 2015, p.28).

El envejecimiento saludable es un proceso que abarca toda la vida y que afecta a todas las personas, no solo a las que no padecen ninguna enfermedad en el presente.

Tal como afirma la OMS (2020), en su informe *Decade of Healthy Ageing*, los recursos y oportunidades de carácter social y económico que disponen las personas a lo largo de su vida influyen en su capacidad para tomar decisiones saludables, así como para aportar y recibir apoyo cuando se necesita. En consecuencia, el envejecimiento saludable va estrechamente ligado a la desigualdad social y económica así como otros determinantes sociales de la salud.

El género también es un factor determinante para lograr o no un envejecimiento saludable y en general una vida sana, pues este influye de forma importante en la desigualdad social lo que da lugar a trayectorias muy diferentes de envejecimiento.

Un ejemplo de lo anterior lo da la OMS (2020), pues señalan que las mujeres mayores son en general más pobres y cuentan con menos ahorros y activos que los hombres. Como resultado de toda una vida de discriminación, que afecta negativamente a la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en los mercados laborales, las mujeres mayores se encuentran en peor situación en lo que se refiere a la seguridad de sus ingresos y el acceso a las prestaciones de las pensiones contributivas.

El envejecimiento saludable puede ser una realidad para todos, sin embargo, se debe de dejar de asociar únicamente con la ausencia de enfermedades y promover la capacidad funcional que permite a las personas mayores ser y hacer lo que ellas prefieran. Fomentar un envejecimiento saludable exigirá adoptar medidas en múltiples niveles y sectores, encaminadas a prevenir las enfermedades, promover la salud, mantener la capacidad intrínseca y facilitar la capacidad funcional (OMS, 2020).

1.3 Envejecimiento y género

Se entiende al género como “una construcción sociocultural que se desprende de un conflicto constante por la distribución del poder e igualdad de derechos entre mujeres y hombres en

las esferas pública y privada, y que fortalece la lucha para ser concebidos como personas” (Butler, 2016, citado de Vivaldo, 2021, p.92). El poder no se ubica sólo en el espacio público, en el sistema político y en las estructuras estatales de poder, sino también en el espacio privado y de la familia.

Interesa aclarar que género, no es algo que “se tiene”, sino una categoría que visibiliza las relaciones de poder en donde se anida la desigualdad entre hombres y mujeres. Busca dar cuenta de los mecanismos simbólicos que han permitido la construcción de desigualdades históricas en desmedro de las mujeres. “Las significaciones socioculturales acerca de lo femenino y lo masculino constituyen el lugar social donde se producen y reproducen las relaciones de poder subyacentes al género, haciendo eco de la ‘naturalización’ de las desigualdades entre hombres y mujeres” (Romero y Dulcey-Ruiz, 2012, p.2).

En el mismo sentido, De Beauvoir (1949), menciona que las características humanas que son consideradas como particularmente "femeninas" se van adquiriendo poco a poco mediante un complejo y bien estructurado proceso individual y social, en vez de emanar de la llamada "naturaleza femenina". Bajo esa premisa, formula, la afirmación: “no se nace mujer, se llega a serlo” (p.87).

Además de las desventajas socio-culturales, históricamente instauradas con respecto a las mujeres, se les agregan otras relacionadas con la edad, con lo socioeconómico, el origen social, el lugar de residencia, la etnia, etc. Ser mujer, vieja, pobre, entre otras, constituye un enorme riesgo de marginación socio-cultural, así lo confirman los altos índices de desigualdad económica y social en México y otros países.

Tal como señala Sontag (1972 / 1979), existe un doble estándar en relación con el envejecer y el ser persona vieja, dependiendo del género, evidenciado en múltiples desventajas sociales, culturales y políticas para la mujer. Se concreta este doble estándar en temores relacionados con el propio cuerpo, la apariencia, la situación económica y la vida social (Citado en Romero y Dulcey-Ruiz, 2012).

Esto preocupa pues en el plano mundial la población está envejeciendo. La mayoría de esa población son mujeres, especialmente en el grupo mayor de 80 años. Si bien es cierto la mujer vive más, esto no indica que viva mejor, sino todo lo contrario. “Los problemas surgidos a lo largo de la historia personal, como: mala nutrición, embarazos repetidos, eventuales abortos inseguros, falta de atención de algunas enfermedades médicas, violencia, problemas psicológicos no tratados, trabajos de múltiples jornadas, entre otros, cobran un alto precio durante esta etapa de la vida” (Barrantes, 2016, p.194).

En los últimos años, diferentes investigaciones destacan, como se menciona en este capítulo, que el envejecimiento no es un fenómeno universal sino que existen itinerarios y modos de envejecer diferentes para cada cultura, sociedad e, incluso, grupos sociales, se ha renovado el interés por los estudios socio-culturales del envejecimiento. “La noción de envejecimiento diferencial puso de manifiesto, entre otras cosas, que varones y mujeres tienen modos diferenciados de envejecer, de concebir el envejecimiento, de afrontarlo y de significarlo” (Yuni y Urbano, 2008, p.156).

Por consiguiente, las autoras feministas enroladas en esta perspectiva han destacado el carácter androcéntrico de las representaciones populares y científicas acerca del ciclo vital como un conjunto de etapas o estadios que se suceden cronológicamente (Freixas, 1997). Señalan que:

En el caso de las mujeres, las etapas se superponen e intersectan, o presentan inconsistencias dentro o entre distintos períodos. Sostienen, también, que el ciclo vital de las mujeres parece estar más relacionado con los acontecimientos familiares y con los cambios de roles en el ámbito doméstico. Para los hombres, en cambio, los roles sociales públicos (trabajo, participación social) constituyen los marcadores de cada etapa evolutiva (Helterline y Nouri, 1994, citado en Yuni y Urbano, 2008, p.154).

Así, gran parte de las desigualdades entre mujeres y hombres mayores son resultado de las desigualdades de género en otras etapas de su vida, que suelen situar a las mujeres en condiciones de desventaja en términos de bienestar social, económico y psicológico (Torres

y Villagrán, s/f, citado en Instituto Nacional de las Mujeres). Por ejemplo, menores niveles de educación asociados a estereotipos que privilegiaban la asistencia escolar de los niños sobre las niñas, y que en la edad adulta significaron menores oportunidades de incorporarse como fuerza laboral calificada. Dado lo anterior, presentan un mayor riesgo de sufrir pobreza en la vejez a causa de las menores oportunidades de incorporarse a trabajos remunerados y de acumular ahorros debido a la carga del trabajo doméstico no remunerado que obstaculizó su inserción en el mercado laboral; así como un menor acceso a la propiedad de recursos productivos y vivienda.

Otro ejemplo es el de las viejas en los pueblos indígenas y pueblos originarios que nunca pudieron adquirir sentido en la perspectiva de la democracia moderna, por lo que hoy se enfrentan a escenarios y desafíos nuevos, despojadas de su estatus político y social tradicional ante la emergencia de una fuerza juvenil que pugna por el poder. Las mujeres adultas mayores de comunidades indígenas y comunidades originarias campesinas presentan mayores desventajas, pues “es más difícil que adquieran algún rol protagónico en la vejez, más bien, son desvalorizadas como mujeres ya desde edades tempranas, en algunas comunidades son excluidas de la herencia, son víctimas de la imposición de matrimonio, y son subordinadas en su relaciones conyugales” (Henrich y Sánchez, 2012, p.146).

Mostrar imágenes de mujeres viejas que se han sobrepuesto a estas desventajas sobre todo de género ayudará a reconocerlas, visualizarlas y valorarlas, saber que existen, que están ahí y las luchas que enfrentan y han enfrentado, presentar cómo sirven de ejemplo para otras mujeres, hombres, y generaciones venideras.

1.4 Cambios demográficos en la vejez antes y después de la pandemia COVID-19

1.4.1 Transición demográfica en México y el mundo

En todo el mundo, las personas viven más tiempo que antes. Hoy la mayor parte de la población tiene una esperanza de vida igual o superior a los 60 años. Todos los países del

mundo están experimentando un incremento en la proporción de personas mayores en la población (OMS, 2020). De igual forma ocurre el fenómeno demográfico llamado feminización del envejecimiento, la cual, como hemos mencionado, implica que la proporción de mujeres mayores de 60 años aumenta debido a su mayor esperanza de vida respecto a los hombres, no obstante, vivir más no siempre significa vivir en mejores condiciones.

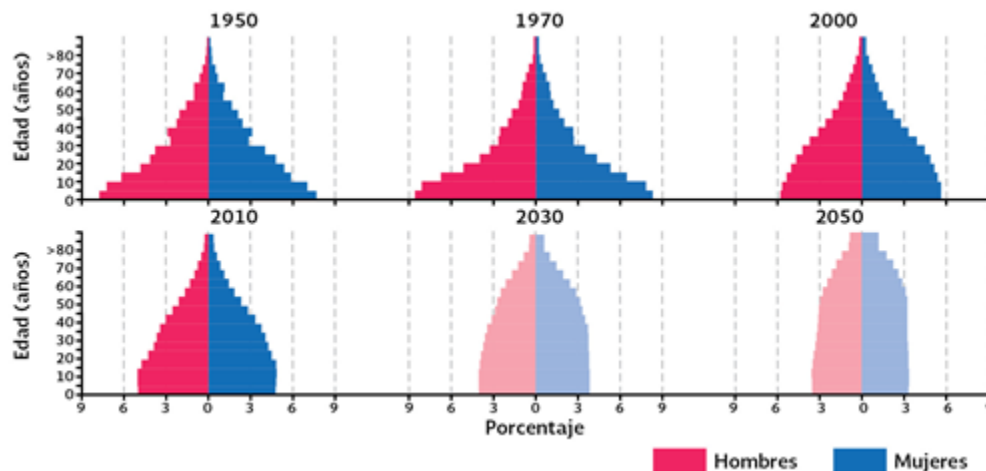
La transición demográfica ocurre cuando se pasa de niveles altos a bajos niveles de mortalidad y fecundidad. Es un fenómeno demográfico que comenzó hace más de 200 años en Europa y que a lo largo de dos siglos se ha extendido a otras regiones del mundo. El momento y la velocidad de la transición demográfica varían entre las regiones y los países, pero, en general, en todos los lugares se constata una secuencia similar de etapas sucesivas (Turra y Fernandes, 2021).

En México, la primera fase de esta transición comienza en los años treinta con un descenso de la mortalidad que, junto con elevados niveles de natalidad, provocaron un periodo de elevado crecimiento demográfico. La segunda etapa de este proceso se dio en los años setenta con un acelerado descenso de la fecundidad, en parte como resultado de las políticas de población de aquella década que tenían como objetivo frenar el acelerado crecimiento de la población. En conjunto, la baja en la mortalidad y en la fecundidad dieron pie al predominio de la población adulta y de edades avanzadas (Zuñiga y García, 2008; Aparicio, 2002).

Para 2030, una de cada seis personas en el mundo tendrá 60 años o más. En ese momento, el grupo de población de 60 años o más habrá subido de 1000 millones en 2020 a 1400 millones. En el año 2050, la población mundial de personas en esa franja de edad se habrá duplicado (2100 millones). Se prevé que el número de personas de 80 años o más se triplique entre 2020 y 2050, hasta alcanzar los 426 millones. En el caso de México, se prevé que para 2050 las mujeres de 60 años y más representen 23.3% del total de población femenina y los hombres constituyan 19.5% del total.

Figura 1

Pirámide de edades en México 1950-2050



Notas:

Los datos de 2030 y 2050 representan proyecciones.

Fuentes:

Consejo Nacional de Población (CONAPO). Proyecciones de México 2010-2050 y estimaciones 1990-2009. México.

INEGI. Censos de Población y Vivienda, 1950-1970. México.

Actualmente en México, conforme a los datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en el año 2020, de los 126,014,024 personas que conforman la población total de nuestro país, el 12% lo comprenden personas mayores, cuya distribución por sexo es 51.2% mujeres y 48.8% hombres. De este porcentaje solo el 6.5% presenta alguna discapacidad y/o limitaciones, mientras que la tasa nacional de analfabetismo es de 4.7%.

El índice de envejecimiento nacional es de 47.7%, sin embargo, algunas entidades se encuentran arriba del promedio como CDMX (90.5), Veracruz ((59.0), Morelos (58.2), Sinaloa (52.7) y Yucatán (52.4), mientras que otras entidades presentan índices de envejecimiento menores al promedio nacional entre las que se encuentran Tabasco (39.4), Baja California (38.4), Aguascalientes (37.7), Chiapas (28.7) y Quintana Roo (28.7).

1.4.2 Cambios demográficos en la vejez después de la pandemia por la COVID-19

En el año 2020 de acuerdo con datos de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), se reportó que en los países de la subregión hay 23.622.000 personas de 60 años y más, que representan el 28% del total de la población adulta mayor de América Latina y el Caribe. El país con mayor cantidad relativa de personas mayores es Cuba (21%), le siguen Costa Rica (15%), El Salvador (12%) y Panamá (12%), y México con el 12% ocupa la quinta posición, de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (2020).

La pandemia originada por el coronavirus (COVID-19) está provocando un aumento sustancial de la mortalidad en las poblaciones de todo el mundo. De acuerdo con algunos autores, estos aumentos de la mortalidad, tanto directos como indirectos, tienen el potencial de provocar estancamientos o descensos en la esperanza de vida.

La pandemia por COVID-19 está poniendo al descubierto desigualdades estructurales que, en la subregión, se unen a la debilidad de los sistemas de protección social para cubrir los riesgos más esenciales, cuyos estándares son por lo general más bajos que el promedio de América Latina. De ahí que algunos autores señalen que el COVID-19 es una enfermedad social que refleja experiencias dispares que están fuertemente influenciadas por los determinantes sociales de la salud y las desigualdades sociales y económicas preexistentes (Bambra, 2020).

El COVID-19 ha afectado a personas de todas las edades, aunque los datos epidemiológicos desglosados por edad, disponibles en el mundo y en la subregión, muestran una constante. Las personas mayores, en particular quienes tienen problemas de salud

subyacentes (presión arterial alta, diabetes o problemas cardíacos), tienen un mayor riesgo de enfermarse gravemente una vez contagiadas (OPS, 2020).

Las cifras disponibles también muestran que lo más preocupante es la mortalidad por COVID-19 en este grupo de edad. En los Estados Unidos, 8 de cada 10 de las muertes se han producido en personas de 65 años y más, especialmente entre aquellas de 80 años y más (Centros para el Control y Prevención de Enfermedades, 2020). En Asia, el 95% de las muertes por esta causa ha ocurrido en personas de 65 años y más (OPS, 2020).

Según la OMS, en Europa más del 95% de las muertes ocurrieron en personas de 60 años y más, y la mayoría tenía 80 años y más (Georgantzi, 2020). En Francia, la mediana de edad de muerte del total de personas fallecidas (3.975) entre el 1 de marzo y el 7 de abril de 2020 fue de 83 años y el 74% tenía 75 años o más (Santé Publique France, 2020). En Australia, el 97% de los fallecidos por COVID-19 corresponde a personas de 60 años y más (OPS, 2020).

En nuestro país, los datos epidemiológicos 2022 arrojan que a dos años de comenzada la pandemia los casos totales acumulados ascienden a 3, 943,789 los cuales incluyen casos y defunciones con asociación o dictaminación clínica-epidemiológica desde la semana epidemiológica 1 del 2020 a la semana 50 de 2021, con corte de información al 10 de enero del 2022. En el caso de la población de personas mayores se llevan registrados 619,312 casos confirmados (Secretaría de Salud, 2022).

En definitiva, independiente de la región del mundo de la que se trate, las personas mayores han sido el grupo más afectado por la pandemia en términos de la gravedad de la enfermedad y el número de muertes.

1.4.3 Envejecimiento en Tlaxcala

Ubicado en la región centro de México, el Estado de Tlaxcala cuenta con un total de 60 municipios, con la una superficie de 3 996.6 de km² es el estado de menor extensión

territorial del país; colinda al oeste con el Estado de México, al noroeste con el Estado de Hidalgo y al norte, este y sur con el Estado de Puebla.

La población total de personas mayores de acuerdo con datos del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, es de 98,229, que representa el 8.4% del total de habitantes en Tlaxcala. De esta cifra, los hombres representan el 46.6% (46,077 personas) en tanto que las mujeres representan el 53.3% (52,152 personas); 77,062 de estas personas (78.4%) habitan en las zonas urbanas y 21,167 (21.5%) se encuentran en la rural.

En cuanto a la esperanza de vida en el estado, para los hombres es de 72 años, mientras que para las mujeres es de 77 años.

Por su parte, los niveles educativos, los registros muestran que: 24% son analfabetas, 24.9% no cuentan con educación, 67.2% con educación básica (1 a 9 años), a 3% con educación media superior (1 a 13 años), a 4.4% con educación superior (1 a 18 y más).

Por lo que respecta a su estado civil, 4.9% son solteros, 57.2% son casados, 5.7% viven en unión libre, 4.9% están separados, 1.1% son divorciados y 25.9% son viudos. En seguridad social, 60% cuentan con este servicio y el 11% son jubilados o pensionados.

Y finalmente, en lo referente a sus condiciones de salud, 20% padecen Diabetes Mellitus tipo 2, 15% padecen Hipertensión arterial sistémica, y 11% padecen enfermedades reumáticas, entre otros padecimientos (Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, 2016).

1.4.4 Envejecimiento en Panotla

Panotla es uno de los 60 municipios que componen al estado de Tlaxcala. Su nombre proviene del náhuatl, el cual tiene dos formas de entenderse, una hace referencia a “panoni” que quiere decir “pasar el río a pie”, de esta manera Panotla significa “pasajero o navegante” y la segunda sería “lugar de paso en el río” (Instituto Nacional para el Federalismo y Desarrollo Municipal, s/f).

De acuerdo con los datos obtenidos por el Censo de Población y Vivienda 2020 del Instituto de Estadística y Geografía (INEGI), la población total de Panotla es de 28 357 habitantes, de los cuales hay 89 hombres por cada 100 mujeres. En la población mayor de 60 años encontramos que 611 son hombres y 2057 mujeres (Data México). Cabe mencionar que la mayor parte de las personas mayores de este municipio, sobre todo de la cabecera municipal son maestros jubilados, otra gran parte de estos se dedican al campo y la agricultura o tienen animales de traspatio.

1.4.5 Envejecimiento en Ixtenco

El nombre del municipio proviene de la lengua náhuatl y significa en la rivera o en la orilla. Ixtenco deriva de los vocablos ixtli, que quiere decir ojo, superficie y tentli, que se traduce como labio u orilla, así como de la terminación co, que denota lugar.

Localizado en el oriente del estado, el municipio de Ixtenco colinda al norte con el municipio de Huamantla, al sur colinda con el municipio de Trinidad Sánchez Santos, al oriente con el estado de Puebla y, por último, al poniente con Huamantla e igualmente con Trinidad Sánchez Santos.

Este municipio cuenta con un total de 7 504 habitantes, lo que representa el 0.6% de la población estatal, existen 93 hombres por cada 100 mujeres (INEGI, 2020), en cuanto a la población de personas mayores, en el 2020, en Ixtenco habían 496 mujeres mayores y 338 hombres.

El 3 de abril del 2014 el poder legislativo del estado emitió un reconocimiento oficial al pueblo de Ixtenco como “Último reducto Indígena Otomí en el Altiplano Tlaxcalteca” con el fin de salvaguardar las condiciones de vida creadas por el pueblo originario; reconocimiento que condena cualquier rasgo de discriminación y garantiza el derecho a la diferencia. A partir de la herencia Otomí en el municipio, en el municipio de Ixtenco se elaboran los labrados de piedras de cantera y hermosas de blusas bordadas, además de

cuadros hechos con semillas. La mayoría de los habitantes de Ixtenco fueron o siguen siendo comerciantes, algunos de los viejos migraron a diferentes estados de la República.

Capítulo 2. Entender el liderazgo

2.1 Definiciones

La evolución del liderazgo a través de la historia “inicia con los líderes de las civilizaciones antiguas que coordinaban los esfuerzos de toda la comunidad y ayudaban en la división natural del trabajo, acorde con el género y la edad, entre hombres y mujeres; niños, adultos, y ancianos” (Lapos y Jacome, 2015, p.12).

Para poder entender lo que significa el liderazgo es importante aclarar que existe una amplia variedad de definiciones como de personas que han intentado abordar este concepto. Existen muchas definiciones y teorías sobre el liderazgo, y cada una de ellas está enfocada en elementos de este fenómeno, entre ellos, el líder, los seguidores, el contexto, el proceso, el objetivo y la causa o propósito.

Como señala Castro (2007), “el liderazgo ha sido estudiado y entendido como rasgo individual, como conducta, como tipo particular de interacción social, como proceso de percepción o como proceso de influencia” (p.18).

Si se analiza la evolución del concepto encontramos que las primeras definiciones de liderazgo y de líder se centraban en el uso del poder y la autoridad. Más tarde, la atención se enfocó en los rasgos y las conductas, y así se llegó al estudio de la relación entre líderes y seguidores en una situación específica (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1994).

Definiciones más actuales sugieren que el liderazgo es un “proceso por el cual se ejerce influencia sobre otros con el propósito del logro de determinados objetivos” (Yukl, 2002, citado en Castro, 2007, p.18). Algo parecido refiere Northouse (2004) pues considera que el liderazgo es el proceso por el cual un individuo (líder) logra influir en otros (seguidores) con el propósito de lograr objetivos o metas comunes.

Otra definición más de liderazgo es la propuesta por Pirela (2004), quien nos dice que este se define como:

La capacidad y el proceso mediante el cual un individuo influye sobre la conducta de los demás con el fin de lograr los objetivos propuestos. En este proceso la influencia interpersonal ocurre cuando se producen cambios en las actitudes, percepciones y comportamientos de otros, y puede darse a través de cuatro procesos, como la emulación, la sugerencia, la persuasión y la coerción (Pirela, 2004, p.7).

En cambio, Bass (1990) plantea que el liderazgo es más un tipo de interacción que se da entre los miembros de un grupo. Para Montero (2006) todo grupo genera líderes. Siempre hay personas que en ciertas situaciones o ante ciertas necesidades, asumirán la dirección de las actividades del grupo y cuyo carácter directivo será aceptado por la mayoría de los miembros del mismo. Para llegar a esta aceptación influyen factores como “la capacidad y rapidez para presentar respuestas y vías para la solución de los problemas; su oferta de encargarse de ello; el conocimiento que el grupo tenga de esas personas, la confianza que deposite en ellas y la historia de acciones compartidas que pueda existir entre todas esas personas” (Circardo, 2015, p.52).

Siguiendo con esto, Hayward (2006) sugiere que el liderazgo se refiere a la “fortaleza de carácter, como a la habilidad de formar buenos equipos y las reservas internas de fuerza emocional” (Hayward, 2006, citado en Rodríguez y Díaz, 2014, p.9), lo cual deja ver que ya no sólo es la influencia que puede tener una persona a un grupo que lo sigue, sino también de las características que dicha persona (líder) requiere para poder llevar a cabo la obtención de resultados y alcanzar objetivos.

Así, como sugiere Rojas (2012), la palabra "liderazgo" puede traer a la mente una gran variedad de imágenes; por ejemplo: un líder político, persiguiendo una causa política o personal, o un explorador haciendo un camino a través de la selva para el resto de su grupo. Por ello, propone una definición más amplia, considerando al liderazgo como una “actividad colectivamente coordinada (consciente o inconscientemente) que opera en las interacciones sociales, a través de la cual se construye y se fortalece el conocimiento y la cultura de la

organización respecto a la consecución de metas y objetivos" (Rojas, 2012 citado en Reyes, Hernández y González, 2019, p.17).

El papel de los líderes en primer lugar, genera una ayuda para sí mismos, y para los demás, motivándolos a hacer las cosas necesarias para obtener un resultado previamente definido. También establecen dirección y enfoque para inspirar, generan una visión de lo que quieren hacer o crear y conecta a las personas y les da poder para perseguir sus metas individuales y colectivas, lo que permite a los miembros de la comunidad tomar posesión de las metas colectivas (Banyai, 2009). Lo anterior deja en evidencia que un buen liderazgo desencadenará no sólo beneficios personales o grupales sino específicos para cada persona.

Para fines de este trabajo, la definición de liderazgo que retrata lo que se investigó, observó y analizó es la propuesta por Banyai (2009), quien sostiene que el liderazgo “es la fuerza motriz del desarrollo y el canal a través del cual fluyen las características para mejorar las capacidades de la comunidad para producir resultados mediante la utilización de los recursos que dispone” (Miyoshi & Stenning, 2008, citado en Rojas, 2013, p.59), ya que involucra conceptos como el desarrollo, comunidad y recursos.

A continuación presentaré los principales enfoques teóricos que ayudaron a construir el concepto de liderazgo, así como los tipos de liderazgo más estudiados y el que se ocupará central atención, el liderazgo comunitario.

2.1.2 Principales enfoques teóricos

El enfoque de los rasgos

Este enfoque se enmarca dentro de las denominadas teorías del gran hombre, que sugieren que ciertas características estables de las personas (rasgos) diferencian a quienes pueden considerarse líderes de aquellos que no lo son. Entre algunas de estas características podrían considerarse la extroversión, autoconfianza, nivel de energía, etc. En los inicios de los estudios de liderazgo se tenía la creencia de que los hombres nacían líderes.

A modo de ejemplo, Stogdill (1948) revisó 124 estudios donde se analizaron los atributos de determinados líderes. Entre ellos se encontró la inteligencia, estar atento a las necesidades de los demás, entendimiento de las tareas, iniciativa, persistencia para manejar los problemas, autoconfianza y deseo de aceptar una posición de poder. En esta época se consideraban a estos rasgos como universales y que eran estos los que hacían a un líder. Según Yukl (1992) citado en Castro (2007) esta corriente permite decir que tipo de persona es la indicada para ocupar un puesto de liderazgo pero no indica si el líder será exitoso o no.

Sin embargo, dado que el liderazgo es ahora considerado como un proceso social, no todos los rasgos son buenos para todas las situaciones, asimismo un líder de determinadas características puede ser muy bueno en determinados contextos y más efectivo en unas situaciones distintas que en otras. Por lo anterior, una de las principales críticas a este enfoque es la enorme variedad de resultados hallados dificulta notablemente la posible síntesis y evaluación específica de cada uno de los rasgos con vista a la identificación de líderes potenciales.

El enfoque conductual

Este se centra en el análisis de las conductas de los líderes y en la relación entre estas y el liderazgo efectivo. La Ohio State University fue la sede principal de los estudios de este enfoque. Las investigaciones de esta corriente comenzaron por estimar la frecuencia con la que los líderes mostraban conductas tales como iniciación, membresía, representación, integración, organización, dominancia, comunicación, reconocimiento y orientación (Castro, et al. 2007). Varios autores señalan que estas conductas son necesarias para que un líder sea efectivo, además los líderes efectivos saben seleccionar las conductas adecuadas según el tipo de situación. No obstante, esta aproximación tendió a centrarse excesivamente en el análisis de conductas individuales en lugar de investigar los patrones de conductas específicas que los líderes utilizan para ser efectivos en determinados contextos.

El enfoque situacional

Por su parte, este enfoque está conformado por un conjunto de teorías que se basan en la idea de que diferentes patrones de conductas pueden ser efectivos en diferentes situaciones pero que una misma conducta no es óptima para todas ellas.

Algunas de las teorías situaciones son las mostradas a continuación:

- Teoría de la contingencia: desarrollada por Fiedler (1978), sostiene que existen tres variables que influyen en poder lograr un liderazgo efectivo, estas son: las relaciones entre el líder y los seguidores, la estructura de las tareas y el poder ejercido por el propio líder.
- Teoría de las metas: creada por Evans y House (1971), quienes señalan que los líderes son capaces de motivar a sus seguidores convencendolos con la idea de que si se esfuerzan pueden lograr resultados valiosos. Por lo tanto, los líderes tendrían la capacidad de guiar a sus subordinados hacia la consecución de metas.
- Teoría de los sustitutos del liderazgo: postulada por Kerr y Jermier (1978), indican que determinados factores contextuales como la experiencia y capacidad de los subordinados, la claridad de las tareas o estructuración de la organización hacen que, en algunas situaciones, el liderazgo resulte innecesario.
- Teoría de los recursos cognitivos: Fiedler y García (1987) analizaron que determinadas variables situacionales tales como el estrés interpersonal, el apoyo grupal y la complejidad de las tareas, influyen en el hecho de que algunos recursos cognitivos (inteligencia, experiencia, pericia) afecten en el desempeño del grupo.
- Teoría de la interacción: líder-ambiente-seguidor: desarrollada por Wofford (1982) sostiene que los efectos de la conducta del líder sobre el desempeño de los subordinados están mediatizados por cuatro variables: habilidad para realizar las tareas, motivación hacia las tareas, roles claros y apropiados, y presencia o ausencia de limitaciones ambientales.

El enfoque transformacional

En la actualidad este es el enfoque más desarrollado y estudiado, propuesto por primera vez por M. Bass en 1985, quien se basó en las ideas acerca del liderazgo carismático y transformacional de Robert House (1977) y James MacGregor Burns (1978), dichas ideas toman en cuenta tanto los rasgos y conductas del líder como las variables situacionales, dando lugar a una perspectiva más amplia que el resto de los enfoques descritos.

El liderazgo carismático, propuesto por House buscó determinar cuáles rasgos y conductas diferenciaban a los líderes del resto de las personas. En esta teoría cobra especial importancia las actitudes y percepciones que los seguidores tienen de sus líderes, aquellos no sólo confían y respetan a su líder sino que lo idealizan como una figura con características excepcionales. Un ejemplo de este tipo de liderazgo es el ejercido por los líderes religiosos o líderes políticos.

La teoría del liderazgo transformacional de Burns entiende al liderazgo como un proceso de influencia en el que los líderes influyen sobre sus seguidores. Por su parte Bass describe este tipo de liderazgo a partir de los efectos que produce el líder en sus seguidores, pues sostiene que los líderes con características transformacionales provocan cambios en sus seguidores a partir de concientizarlos acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas, además el líder incita a que los seguidores trasciendan sus intereses personales en virtud de los objetivos del grupo, lo cual genera confianza y respeto para el líder. Se considera que el liderazgo transformacional es, a su vez, más amplio que el de tipo carismático.

Otros enfoques

En la actualidad surge una nueva corriente, esta es la del procesamiento de la información propuesta por Lord, Foti y De Vader (1984), autores basados en la psicología social y cognitiva que buscaron analizar el papel que juegan las percepciones y las teorías implícitas de líderes y seguidores en el proceso de liderazgo, a su vez, asumen la importancia del contexto en el que estas surgen.

Otra perspectiva es la denominada Teoría relacional del liderazgo por Graen y Uhlbien (1995), teniendo su auge en las décadas de los 80 y 90 's. Esta se centró en el análisis

de las interacciones que se establecen entre el líder y el seguidor. Recalcan que las relaciones de alta calidad están basadas en la confianza y el respeto mutuo lo que genera resultados más positivos por parte del líder, a diferencia de las relaciones caracterizadas por un vínculo meramente contractual atravesado por obligaciones mutuas.

También tenemos la Teoría del Liderazgo Situacional (TLS) de Hersey y Blanchard (Santa-Bárbara & Fernández, 2010) que se basa en la idea de que la efectividad en el proceso de influir en las actividades de un individuo o grupo, está en función del ajuste que tiene el estilo de liderazgo del líder y el nivel de desarrollo de sus seguidores.

Por su parte, la Teoría del Intercambio Líder-Miembro (LMX) describe que los líderes mantienen su posición en el grupo a través de una serie de acuerdos tácitos de intercambio con sus miembros partiendo del supuesto que el liderazgo no es algo que los dirigentes simplemente llevan a cabo hacia sus subordinados, sino que es un proceso que está centrado en las interacciones entre ambos, por lo que no es posible aplicar un mismo estilo de liderazgo a todos (Sears & Hackett, 2011).

Finalmente, tenemos la llamada E-leadership propuesta por Avolio, Kahai y Dodge en 2001, esta perspectiva incorpora el actual contexto de innovación tecnológica. Se define como un “proceso social de influencia mediatizado por los sistemas de información avanzada con el objetivo de generar cambios en las actitudes, sentimientos, pensamientos y conductas de individuos, grupos y organizaciones” (Castro, 20007, p.114), sostiene que las técnicas brindadas por los sistemas como el de comunicación vía e-mail, por ejemplo, pueden ayudar a los líderes a planear, decidir, diseminar y controlar diferentes tipos de información.

2.2 Tipos de liderazgo

Liderazgo compartido o pedagógico

El liderazgo compartido y pedagógico, estudiado por Armijo et al. (2017) resalta características como: la capacidad de escucha, de diálogo y comunicación, la capacidad de trabajar con grupos, la capacidad reflexiva y autocrítica, la capacidad creativa y organizativa.

En este tipo de liderazgo se revelan también valores y actitudes como: “compromiso y automotivación, optimismo, alegría, respeto, tolerancia y solidaridad” (Gallo y Perea, 2019, p.63).

Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional esta basado en los modelos tradicionales, “se fundamenta en el intercambio o transacción, el líder utiliza el poder, recompensando o sancionando a los trabajadores en función de su rendimiento; no va más allá de las tareas y se limita a mantener el flujo normal de las operaciones en la organización, sin tendencia a desarrollo estratégico” (Contreras y Barbosa, 2013, citado de Almirón, 2015, p.25). El liderazgo transaccional se refiere a la relación de intercambio entre el líder y el seguidor para satisfacer sus propios intereses.

Liderazgo transformador

Bass (1985) introdujo por primera vez la categoría "líder transformador", traducida por Morales, Navas y Molero (1996) como líder "transformacional". Este modo de liderazgo es definido por la presencia de un “fuerte e intenso componente afectivo; por el despliegue de energía y de trabajo, no sólo del líder, sino del grupo al cual pertenece, pues de hecho una de sus cualidades es la de movilizar a las personas del grupo y de su área de influencia” (Circardo, 2015, p.53).

Los líderes transformadores desarrollan además sólidos vínculos con los demás miembros de la comunidad, quienes a su vez le corresponden con intensa simpatía y cariño, presentes aún en aquellas personas menos participativas (personas que ayudan desde lejos, que dan su aprobación, pero no mucho más, o que se involucran esporádicamente en las actividades comunitarias).

A diferencia del liderazgo transaccional, en el liderazgo transformacional el líder mueve a los individuos más allá de los propios intereses inmediatos y través de la influencia idealizada o carisma, inspiración, estímulo intelectual, o consideración individualizada.

2.3 El liderazgo comunitario

Debido a que la investigación fue realizada con comunidades de personas, el eje central de este trabajo es el liderazgo comunitario “Desde hace dos décadas el liderazgo comenzó a verse más como propio de una comunidad que de un individuo, pues es asumido por distintas personas según sus competencias y momentos” (Rojas, 2013, p.62).

Definir el término comunidad es tan amplio como discutido, al ser un concepto polisémico este tiende a ser matizado dependiendo del campo de conocimiento que lo trabaje y las miradas epistemológicas que lo sustenten.

El concepto de comunidad ha ido evolucionando con el paso del tiempo, en sus primeros enfoques predominó la definición a partir de su dimensión territorial, es decir, “fue considerada como un colectivo relativamente homogéneo y armónico ubicado en un área geográfica determinada. Dicha acepción resultó cada vez más abstracta y lejana a la complejidad que encierra, sobre todo cuando interesa atender su aspecto sociocultural” (González, 2019, p.99). Ejemplo de esto es la definición propuesta por Violich (2003) quien plantea a la comunidad como un "grupo de personas que viven en un área geográficamente específica y cuyos miembros comparten actividades e intereses comunes, donde pueden o no cooperar formal e informalmente para la solución de los problemas colectivos" (Violich citado en Rojas-Jara, Vergara y Rodríguez, 2018, p.104).

Por su parte, Montero (1998), propone para referirnos a la comunidad como "un grupo social dinámico, histórico y culturalmente constituido y desarrollado, preexistente a la presencia de los investigadores o de los interventores sociales, que comparte intereses, objetivos, necesidades y problemas, en un espacio y un tiempo determinados y que genera colectivamente una identidad, así como formas organizativas, desarrollando y empleando recursos para lograr sus fines" (Montero, 1998, citado por Montenegro, 2004, p. 19).

Siguiendo con esto Montero ahora en 2007 plantea a la comunidad como “el conjunto de relaciones sociales que se encuentran vinculadas por un sentido de comunidad”. Se

comparten expectativas socialmente construidas, necesidades o problemas que crean un sentido de grupo más o menos grande según circunstancias compartidas, y de esa interacción surge un sentido de comunidad que está íntimamente ligado a una identidad social comunitaria (Montero, 2007, p.203, citado en Carvajal, 2011, p. 16).

El liderazgo comunitario se basa en una concepción participativa del trabajo comunitario. Se resalta, además otro aspecto ya esbozado: su carácter necesario e inevitable pues está más que claro que en todos los grupos sociales aparecen líderes. “El líder comunitario se determina por el contexto, por las luchas sociales en el marco de reivindicaciones colectivas, su identidad se instaura en las dinámicas y propósitos colectivos, posee dominios en lo pragmático y el empoderamiento” (Gallo y Perea, 2019, p.64).

Tal como indica Moreno (2008), “los líderes comunitarios representan las demandas de la comunidad y es a través de ellos que ésta se organiza, se expresa y participa” (Moreno, 2008 citado en Rojas, 2013, p.63).

El liderazgo comunitario es un proceso de construcción del poder y la identidad comunitaria, puesto que promueve la democracia participativa mediante el poder del pueblo, en el que la mayoría de los ciudadanos se involucra en el tratamiento de problemas sociales críticos, liderando el cambio social lo que fortalece la ciudadanía, y que existe cuando una comunidad puede influir en las decisiones tomadas por agentes externos del sector público y privado, y cuando puede acceder a recursos económicos y de otro tipo para lograr su propia agenda. (Rojas, 2013, p.65).

El liderazgo comunitario parte del desarrollo humano reconociendo e interpretando necesidades de la comunidad, generando mayor autoestima en sus participantes, manejando y solucionando conflictos, usando herramientas participativas en el manejo de grupos, identificando el rol y las funciones de los líderes, sus estilos y características, determinando las labores que se deben desempeñar en una participación ciudadana como instrumento para la incidencia efectiva en la comunidad. (Reyes, Hernández y González, 2019). “En la Intervención Comunitaria el concepto de líderes es muchas veces asimilado al de dirigentes

sociales o comunitarios en tanto éstos se consideran esenciales pues son los intermediarios entre el agente externo y la comunidad, convirtiéndose de esta forma en actores claves en el proceso de intervención” (Reyes, Hernández y González, 2019, p.18).

De acuerdo con Reyes y colegas, las funciones de un líder comunitario deben ser: la capacidad de movilizar, evaluar y cambiar la comunidad, convirtiéndola en la protagonista del proceso, “sus funciones parten de ser un promotor con asignaciones políticas, sociales, económicas, promoción en salud, etc.” (Reyes, Hernández y González, 2019, p.19).

Entre las funciones sociales destacan, las de ser dinamizadores para lograr un desarrollo y mejora en la calidad de la vida de la comunidad, haciendo frecuentemente un esfuerzo colectivo para modificar intencionalmente el mundo que los rodea. También deben saber redactar y expresar las necesidades de la comunidad a las que pertenecen ante cualquier organismo o autoridad, realizar el diagnóstico de las necesidades de su comunidad para hacer frente a los problemas y/o eventos de emergencia.

Por lo tanto, Reyes, Hernández y González (2019), señala que algunas de las características principales propias del líder comunitario son:

- El líder comunitario debe tener el carácter de miembro, compartiendo las problemáticas de la comunidad y las posibilidades de solución.
- Se mantiene en contacto permanente con los demás actores locales para resolver los problemas que repercutan dentro de la comunidad.
- Debe ser una persona capacitada y con habilidades de liderazgo para atender a la población que lo rodea.

2.4 Liderazgos femeninos

Los estudios sobre liderazgo y género son cada vez más numerosos en la actualidad. Las distintas disciplinas han analizado y descrito el liderazgo desde diferentes miradas,

produciendo entre ellas convergencias, divergencias y contradicciones tanto en la definición como en el análisis y descripción de la práctica.

Desde el ámbito de género, uno de los elementos ampliamente investigados se relaciona con los estilos de liderazgo que ejercen hombres y mujeres. Sobre esto, López-Zafra y García-Retamero (2009) analizan el debate sobre dos posturas divergentes; “se identifica por una parte, aquellos estudios que afirman que las mujeres líderes tienen un estilo de liderazgo diferente al de los hombres; y por otro lado los estudios que manifiestan la existencia de un prejuicio general hacia las mujeres” (Olivares, 2019, p.10).

De acuerdo con varias investigaciones (Olivares, 2019; Rodríguez, 2019), los estilos de liderazgo varían entre mujeres y hombres. De acuerdo con Rodríguez (2019), el estilo masculino se identifica por la competitividad, la autoridad jerárquica, un alto control y la resolución analítica de problemas, un estilo muy tradicional de relacionarse con los demás. Por otro lado, el estilo femenino se denomina alternativo ya que se representa por la cooperación, la colaboración entre líder y los subordinados, la resolución de problemas basada en la intuición y la empatía.

Hay maneras diferentes de definir qué es un líder, aunque uno de los estilos que más se adapta al trabajo de las mujeres pudiera ser el liderazgo participativo, ya que permite que los colaboradores tomen decisiones importantes dentro del grupo. Lo anterior se puede observar a nivel local en instituciones dirigidas por mujeres, quienes “tienen mayor sensibilidad hacia problemas de tipo social y, por lo mismo, emprenden acciones de liderazgo en asociaciones y voluntariados sin fines de lucro, con la meta de beneficiar a los sectores más vulnerables de la población” (Rodríguez, 2019, p.13).

Es importante destacar que estos estudios centrados en los estereotipos de género, hacen alusión a las características que se consideran propias de cada género. Respecto a aquello, toma sentido la crítica feminista respecto a que el parámetro utilizado para la búsqueda de similitudes o diferencias, es el referente del liderazgo masculino (Reyes, 2013). Es decir, que la adscripción de roles diferenciados para hombres y mujeres, produce una serie de creencias culturales sobre las cuáles se define lo esperado o no. Por ejemplo, se asocia a

las mujeres y el liderazgo con características tales como: sensibilidad, comprensión, negociación, prudencia, evitación de conflicto, emocionalidad o intuición. De este modo, el contenido de estos estereotipos de género se extiende tanto a las ocupaciones diferenciadas y consistentes para cada rol como a las experiencias de liderazgo (López-Zafra y García-Retamero, 2009).

Por otra parte, Reyes (2013), plantea que aunque se superen los prejuicios sexistas existentes, las dificultades a la hora de emprender un camino hacia el liderazgo, se acrecientan en torno a las diferencias entre las propias mujeres, respecto a otras categorizaciones sociales como clase, etnia, orientación sexual. Así también, se presentan otras encrucijadas que deben enfrentar las mujeres, por ejemplo, la dificultad representada a través de la metáfora del laberinto, esta hace referencia a las dificultades que emergen durante la trayectoria del liderazgo, como las responsabilidades familiares, los prejuicios sexistas, la valoración de unos estilos de liderazgo por sobre otros, entre otros elementos que cruzan las oportunidades para llegar a desempeñarse como líderes (Eagly y Carli, 2007).

Otra junción de género en el ámbito del liderazgo es la existente entre los estilos de liderazgo denominados “transaccionales” y “transformacionales”. Como afirma Painter-Morland (2011):

Los estilos de liderazgo de los hombres se suelen describir como transaccionales, mientras que la orientación de las mujeres líderes suele verse más como transformacional. Entre las otras características que supuestamente hacen que las mujeres sean mejores líderes transformacionales que los hombres se encuentran el hecho de que se sientan cómodas compartiendo el poder y la información, su tendencia a fomentar la participación y la inclusión, su propensión a instaurar sentimientos de autoestima en los demás y su habilidad a la hora de infundir vigor y entusiasmo a los trabajadores respecto a su trabajo (p.485).

Sin embargo, para Rosener (2011), “el liderazgo transformacional no puede asociarse exclusivamente a las mujeres (algunas mujeres tienen éxito al adherirse al modelo masculino

tradicional, mientras que algunos hombres adoptan un estilo de liderazgo transformacional)” (Painter-Morland, 2011, p.486).

En definitiva, se evidencia que los estudios sobre estilos de liderazgos, no son suficientes para explicar por sí solos las diferencias y desigualdades expresadas en los liderazgos y que, por tanto, es necesario centrar los esfuerzos mas allá de las variables personales para focalizarse en otras variables de contexto o de tipo psicosociales y organizacionales, que también posibilitan conocer los modos de liderar de acuerdo a la experiencias de género. Se debe permitir a los individuos ejercer su liderazgo a su manera, en vez de cumplir con ciertas expectativas preconcebidas de género.

De este modo, la comprensión del liderazgo de las mujeres se vuelve compleja y enriquecedora respecto a la multiplicidad de elementos que se conjugan para su análisis. Como ha sido posible evidenciar, es fundamental contemplar las interseccionalidades, para dar cuenta de las desigualdades e inequidades que viven las mujeres líderes, y así también, poder dar una dirección con más precisión las diferentes realidades y situaciones de vida.

Capítulo 3. Liderazgo comunitario, género y envejecimiento

El presente capítulo es una recopilación de escritos, temáticas y aspectos referentes al Liderazgo Comunitario ejercido principalmente por mujeres ancianas, para ello se realizó una revisión exhaustiva a la literatura, con la ayuda de bases de datos como Google Académico, EBSCO, ELSEVIER, JSTOR y PROQUEST, en los cuales se recuperaron investigaciones, intervenciones o discusiones partiendo desde el año 2012 hasta el presente.

A continuación, se detalla lo encontrado, para una lectura ágil, dividiré los artículos; en un primer momento se precisarán los referentes al liderazgo por personas mayores y en segundo al liderazgo ejercido por mujeres (en edad reproductiva y ancianas). Se observa que la mayoría de las investigaciones se realizaron en América Latina, específicamente en Colombia (Erazo, Jiménez y López, 2014; Escobar-Arias, Caballo-Villar y Gradaille-Pernas, 2019; Díaz, Andrade y Ramírez, 2019) uno de ellos se realizó en Estados Unidos (Hayward y Krause, 2014), y otro en Reino Unido y Australia (Burkinshaw y White, 2020). La mayor parte realizaron sus estudios con grupos de personas mayores de 60 años en adelante y con mujeres mayores (Henrich, Sánchez y Castro, 2012) y algunos con grupos de mujeres líderes en edad reproductiva (Vázquez, et al, 2013; Andión, 2014; Erazo, Jiménez y López, 2014; Rodríguez y Díaz, 2014; Escobar-Arias, Caballo-Villar y Gradaille-Pernas, 2019), pertenecientes a comunidades rurales, centros de salud, comunidades religiosas y uno de ellos en un centro diurno (Murillo y Ureña, 2016).

Dos de estas investigaciones utilizaron una metodología cuantitativa (Hayward y Krause, 2014; Díaz, Andrade y Ramírez, 2019), recurriendo a técnicas como encuestas, entrevistas y diferentes índices, por ejemplo, el de ‘Actividades de la Vida Diaria ADL y el Índice de Actividades Instrumentales de la vida diaria IADL’. Otras dos investigaciones ocuparon una metodología mixta (Vázquez, et al, 2013; Burkinshaw y White, 2020) y mixta cuasiexperimental (Murillo y Ureña, 2016), este último apoyándose de técnicas como cuestionarios prediseñados (Cuestionario internacional de actividad física (IPAQ), el Cuestionario para evaluar la capacidad física percibida (CFP), el Cuestionario de confianza

en la autopresentación física (CAPF) y una entrevista de grupo focal) y entrevistas, reuniones y talleres participativos.

Cabe mencionar que la mayoría de los estudios, al igual que la presente investigación, emplearon la metodología cualitativa (Henrich, Sánchez y Castro, 2012; Reyes et al, 2013; Andión, 2014; Erazo, Jiménez y López, 2014; Medina, 2014; Angullo, et al, 2019; Escobar-Arias, Caballo-Villar y Gradaille-Pernas, 2019), utilizando las técnicas de entrevistas semi estructuradas, testimonios, entrevistas a profundidad, estudio de caso y observación participante. El objetivo principal de la implementación de esta metodología parte de la premisa que sostiene la psicología comunitaria acerca de que el desarrollo del conocimiento científico es contribuir al objetivo global de cambio social. A su vez, este método permite dar voz a las mujeres líderes y comprender mejor los procesos, conductas y condiciones de estas. Se busca describir la experiencia de vida de mujeres, así como el sentir y los significados que otorgaron las participantes a las diferentes dimensiones de su vida.

Las investigaciones dedicadas a explorar el liderazgo ejercido por personas ancianas coinciden en que el objetivo principal es analizar el impacto que tiene el liderazgo en diferentes aspectos de su vida y de las personas allegadas a ellas, como sus compañeros de grupo. Por ejemplo, el artículo titulado ‘Personas adultas mayores como líderes transformadoras de la subcultura del centro diurno por medio de la activación física’ de Murillo y Ureña (2016), busca analizar la influencia del liderazgo de personas adultas mayores en la modificación de estilos de vida saludable mediante el ejercicio físico, en el que de todos los participantes (36 varones de entre 65 y 91 años y 29 mujeres de entre 65 y 100 años) seleccionaron a su vez tres personas para que fungieron el papel de líderes a los cuales se les capacitó sobre las temáticas que se abordarán en las distintas sesiones.

Por su parte, en los artículos relacionados al liderazgo femenino, la mayoría coincide en que el propósito principal de su investigación es entender, visibilizar y reflexionar en torno a la experiencia de las mujeres líderes comunitarias (Medina, 2014; Angullo, et al, 2019; Escobar-Arias, Caballo-Villar y Gradaille-Pernas, 2019, Mazariegos, 2019; Burkinshaw y White, 2020). Algunas otras buscan explorar y comprender el papel del liderazgo y su relación con el género (Vázquez, et al, 2013) y otra más acerca de la vinculación del liderazgo

con la vejez y el envejecimiento desde la visión de las mujeres (Angullo, et al, 2019), asimismo, hay otra que pretende comprender el papel del empoderamiento femenino y su relación con el rol económico, social y medioambiental, para desarrollar un liderazgo que permita a las mujeres ser tomadas en cuenta (Erazo, Jiménez y López, 2014).

Finalmente, de toda esta recopilación de artículos, la más cercana al tema de esta investigación lleva por nombre “La participación política y el liderazgo de las mujeres adultas mayores” de Henrich, Sánchez y Castro (2012), su objetivo fue mostrar la realidad de las mujeres adultas bolivianas en torno a participación política y liderazgo, cuyos resultados abordaré más tarde.

Los resultados obtenidos mediante el análisis respecto a liderazgo comunitario en personas envejecidas detallan la importancia de capacitar líderes ancianos dentro de grupos de personas mayores, ya que impactan positivamente en la vida de sus compañeros (Murillo y Ureña, 2016), esto debido a que, tal como las investigaciones señalan, tener una persona igual al frente motivándolos a realizar sus respectivas actividades, genera mayor apoyo mutuo y permite relacionarse propiciando escenarios ideales para el intercambio socio emocional, aspecto fundamental en la salud de las personas, pues una persona mayor líder tendrá mayor capacidad para entender lo que su grupo piensa y siente al ser compañeros de institución.

De manera similar Hayward y Krause (2013) encontraron que el rol de liderazgo puede contribuir a un mantenimiento más prolongado de la capacidad física en la vejez, así como pertenecer activamente a un grupo en comparación de las personas mayores que no lo hacen, pues el compromiso grupal continuo brinda un sentido de propósito y una imagen propia positiva. En esta misma investigación se encontró que el liderazgo puede llevar al camino de la generatividad, contribuyendo a su vez a una sensación de éxito en el significado y desarrollo de la identidad en la vejez. Sin embargo, se concluye que es necesario hacer estudios a profundidad para comprobar la relación entre el liderazgo voluntario y el desarrollo de un sentido positivo de sí mismo en la vejez.

Continuando con la misma línea, las investigaciones de liderazgo femenino obtuvieron que tanto el liderazgo y participación comunitaria son elementos fundamentales en los procesos de empoderamiento de las mujeres, permitiéndoles incidir cada vez más en los espacios donde se toman las decisiones y así poder demostrar que ellas también son parte importante de la comunidad y sus aportaciones deben ser tomadas en cuenta (Escobar et al., 2019), de esta forma Vázquez et al, (2013) concuerdan que la capacitación, el desarrollo de habilidades, la autoestima, la educación (formación académica) y el liderazgo en diversas áreas comunitarias está relacionado con el empoderamiento individual de las mujeres.

Por su parte, Díaz, Andrade y Ramírez (2019), señalan que la relación positiva entre el liderazgo y la responsabilidad social, ya que a menudo las líderes alcanzan altos niveles de desarrollo moral, se ven reflejados en sus valores, transparencia y visión justa de las necesidades de sus grupos.

Para finalizar, en relación al liderazgo de mujeres envejecidas los resultados de la revisión bibliográfica sostienen que en los últimos años las mujeres se han ido posicionando cada vez más en espacios importantes, en el caso de las mujeres mayores, sus saberes y discursos favorecen la participación y el fortalecimiento de la identidad de la comunidad ya que perciben las actividades comunitarias como oportunidades para socializar, distraerse y aprender. Características como la capacidad de diálogo y escucha permiten interactuar con los otros y buscar el bien común, asimismo, estas actividades sociales en la vida de las personas mayores son un ejemplo notable de empoderamiento pues generan cambios socio políticos, generan igualdad e inclusión y promueven un envejecimiento más activo (Erazo, Jiménez y López, 2014; Angullo, Gómez, Zorrilla, Criado-Quesada, 2019). Asimismo, Angullo et al. (2019), entre sus resultados y reflexiones destacan que las mujeres mayores son admiradas por sus habilidades de liderazgo debido a su presencia contundente y asentada, su capacidad para liderar activamente los procesos de la vejez, de manera horizontal, más informal pero efectivo, presentando un tipo de liderazgo compartido y transformador.

En contraparte Henrich, Sánchez y Castro (2012), encontraron que en Bolivia la sociedad y el Estado conservan prejuicios en torno a las mujeres mayores etiquetándolas como “viejas” en un sentido peyorativo y considerando a la vejez como el fin del ciclo de

vida caracterizado por déficits de capacidades físicas y mentales donde perciben a las mujeres mayores como un grupo pasivo, objeto de políticas asistencialista, que necesitan protección e incluso tutelaje, siendo una carga social y económica.

Los autores también señalan una serie de contradicciones respecto al liderazgo en mujeres envejecidas. Por una parte, se sigue evidenciando que las ancianas en Bolivia, como en otros países de Latinoamérica, no cuentan con protección social, viven en familias en condiciones de subsistencia y pobreza, y en las que su contribución al trabajo mercantil remunerado y al trabajo doméstico y de cuidado (no mercantil), se convierte en una necesidad para la subsistencia de la unidad familiar, lo cual no siempre les permite relacionarse ni participar en la comunidad continuamente.

Otra contradicción para que las ancianas pueden llegar a ocupar puestos de liderazgo es que presentan un perfil de bajos niveles de escolaridad, una trayectoria laboral en el sector informal, en el trabajo por cuenta propia sobre todo en servicios y comercio, y en condiciones de precariedad. Una más es la discriminación hacia las mujeres mayores, ya que según las y los entrevistados, se manifiesta de diversas formas: no respetando sus derechos, no teniéndoles confianza, no valorando su capacidad y/o dudando de ellas, no tomándolas en cuenta en representaciones políticas, sociales ni en la conducción de instituciones (porque se prefiere a personas jóvenes), y finalmente por la escasez de espacios y lugares de encuentro para las mujeres mayores.

Esto se complementa con los estereotipos hacia este sector de la población y sobre todo de las mujeres. Estos se modulan en expresiones tales como: “son abuelas, ni pueden caminar”, “no sirven para representarnos”, “que vayan a cuidar a sus nietos”, “ya no sirven, que se vayan a descansar”, etc.

En líneas generales se puede decir que los principales obstáculos en la participación de las mujeres mayores son: los roles tradicionales de género, la política y lo político como espacio masculino, la edad, los factores culturales que definen que la vida pública es asunto de hombres, el idioma, el analfabetismo, ser casada, el trabajo doméstico y de cuidado, el miedo, no saber sobre política, la disputa del poder por los adultos y adultas jóvenes, las

condiciones propias de la edad, los problemas económicos, no encontrar los espacios necesarios, la exclusión y autoexclusión

Es por ello que existe un gran camino por recorrer para las mujeres ancianas líderes, ya que estas ideas prevalecen no solo en Bolivia sino en prácticamente todo Latinoamérica, incluyendo nuestro país México.

Con esta revisión se concluye que si bien la temática de liderazgo de mujeres envejecidas apenas se está visibilizando, ya sea por la falta de interés en abordarla, los roles de género, los prejuicios y estereotipos de la sociedad en que se inferioriza el papel de la mujer y sobre todo de las mujeres ancianas, queda evidenciado que es importante profundizar en este tema, ya que de acuerdo a la revisión bibliográfica podemos notar la importancia que el liderazgo tiene en la vida de las personas mayores pues favorece un envejecimiento activo y saludable, propicia a generar hábitos más saludables para los miembros de sus grupos y promueve la interacción social. También los roles de liderazgo conlleva beneficios para las mujeres pues existe una sólida relación entre este y el empoderamiento femenino, visibilizando el papel de la mujer en la toma de decisiones y abriéndose camino cada vez más en escenarios que antes eran considerados exclusivamente masculinos. Todas estas investigaciones destacan las características positivas de liderazgo de las mujeres ancianas como el compromiso, la responsabilidad social, la confianza y la búsqueda del bien común.

Planteamiento del problema

El interés por el estudio de los colectivos de personas envejecidas, en primer lugar, surge debido al cambio demográfico poblacional el cual muestra el logro del aumento de la esperanza de vida, se prevé que en México este pase de 75.2 años en 2020 a 79.6 años a mediados de siglo, con diferencias significativas entre hombres y mujeres (INEGI, 2020), lo que implica un reto para la sociedad, particularmente en las construcciones que se generan al respecto del significado de envejecer, la ubicación simbólica de esta población dentro de la sociedad y las acciones implicadas. Así como se ha incrementado el número de personas mayores, también se ha masificado una visión negativa de la vejez denominada viejismo (Mendoza-Nuñez, Martínez-Maldonado y Vargas-Guadarrama, 2008), la cual es una realidad sobre todo en las sociedades occidentales-capitalistas donde el valor del ser humano se encuentra supeditado a su productividad económica. Ello ha favorecido la construcción de una visión errónea de la vejez, que la asemeja a déficit, con deterioro físico, cognitivo, improductiva, inactiva y pasiva (Cumming y Henry, 1961; Arnold Rose, 1965). Estas visiones se materializan en acciones de discriminación, exclusión y violencia hacia el grupo de personas ancianas.

Sin embargo, la presencia de los colectivos organizados de personas mayores, y sobre todo, la presencia de líderes mujeres ancianas de estos grupos, refleja una forma particular de envejecer que trasciende y confronta estas visiones estigmatizantes. Los colectivos de personas ancianas aportan elementos más cercanos a las teorías del denominado modelo de desarrollo de la vejez, el cual ubica esta etapa llena de posibilidades, en donde la participación y la actividad son el eje central del desarrollo de las personas. En el mismo tenor se ubica la propuesta de envejecimiento activo que propone la OMS (2002) pasando de un enfoque basado en necesidades a un enfoque basado en derechos. También se han sumado las diferentes declaraciones internacionales, a favor de una vejez que sea considerada y concebida desde propuestas incluyentes, democráticas y de respeto a los derechos humanos, destacando la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (ONU, 2002; OEA, 2015).

Por ello, la relevancia de analizar y divulgar las diferentes maneras de envejecer, pues ser viejo tiene significados distintos dependiendo de la interacción que el individuo tenga con las construcciones sociales de su entorno hacia la vejez y con las reconstrucciones que la propia persona aporte (Robles, Vázquez, Reyes y Orozco, 2006; Berger y Luckman, 1986). Desde esta lógica, posicionando como objeto de estudio protagónico a las mujeres líderes de comunidad.

También, tendremos la posibilidad de ubicar los procesos de reorganización comunitaria de estos colectivos a partir de la pandemia originada por COVID-19, la cual ha priorizado el distanciamiento social como una de las estrategias más importantes para mantener la salud de la sociedad (Gobierno de México, 2020; ONU, 2020). Se ha ubicado al grupo de personas ancianas como las que pueden presentar mayores complicaciones de salud al contagio, por lo que ha surgido un ambiente de inseguridad por el hecho de ser persona vieja. En ese sentido, las actividades de vinculación social han sido suspendidas. Entonces, la investigación también implica recuperar los procesos de ruptura y reconstrucción de la organización social de estos colectivos en los tiempos de la pandemia.

Tendremos la amplitud de integrar la construcción del ser mujer vieja dentro de las colectividades. Desde la perspectiva de género, no es lo mismo envejecer siendo mujer que siendo hombre (Arber y Ginn, 1996). Freixas (2008) refiere las pocas investigaciones que se dedican a considerar el significado y las consecuencias de tales diferencias en la vida de hombres y mujeres en la vejez.

El ejercicio del poder y la toma de decisiones se ha reconocido como válido cuando son los varones quienes lo ejercen. Ello influye en las maneras de organización social y de construcción de identidad, así como en la manera de interpretar el mundo y actuar en él mismo. Los estudios de género y su agenda política, buscan visibilizar y hacer una crítica directa al daño permanente que ha generado en la vida social el patriarcado, el capitalismo, el clasismo, el racismo, el viejismo y el sexismo; organización basada en la desigualdad, la dominación y la violencia.

En la presente investigación interesa aportar un horizonte adicional en el cual profundizar para significar a las mujeres desde un elemento constructivo como es el liderazgo de mujeres ancianas en Tlaxcala, estado de la república mexicana que de acuerdo con datos del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), cuenta con 98,229 de personas con 60 años o más, lo cual representa el 8.4% del total de habitantes. Se ha tenido la oportunidad de acercarnos a profundizar en varios de estos contextos, por lo que ya se tiene un panorama de los colectivos. Con el trabajo previo realizado en diversas comunidades de Tlaxcala se encontró que existen ancianas que se han posicionado como las encargadas de grupos de viejos, mujeres que han tomado por diferentes razones el liderazgo de estos y que coordinan, gestionan, proponen, promueven y mantienen actividades con sus compañeros. Consideramos que la riqueza de cada una de estas mujeres líderes debe ser compartida desde sus profundidades históricas y organizacionales, las cuales evidentemente matizan, los procesos de organización de los colectivos de personas mayores.

Pondremos el acento en comprender cómo es que las mujeres ancianas, replican y/o cuestionan los roles de género en los procesos de liderazgo de sus colectividades. Interesan profundizar la mirada de las mujeres ancianas líderes de los colectivos, pues ellas, al ejercer el liderazgo, representan una forma subversiva de ser mujer y ser vieja, no solo eso, sino que además ayuda a visibilizar el papel de la mujer, y sobre todo de la mujer vieja en la toma de decisiones y participación comunitaria. A su vez, son ellas quienes mantienen a flote a sus grupos, generando cohesión social, interacción y convivencia entre el colectivo. Entonces, su presencia en los grupos favorece una forma determinada de organización, de prácticas de desarrollo comunitario y favoreciendo el envejecimiento activo, el cual interesa comprender y documentar para representar la construcción del género desde esta posición.

Tomando en cuenta lo mencionado, se formuló la siguiente pregunta ¿Cómo se construye ser anciana líder de los colectivos de mujeres envejecidas en Tlaxcala en el contexto del COVID-19?

Método

Contexto histórico y social: pandemia por la COVID-19

Los coronavirus de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias, que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el Síndrome Respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el Síndrome Respiratorio Severo (SARS).

El SARS-COV-2 que provoca la enfermedad de COVID-19, es un virus que apareció en China, después se extendió a todos los continentes. En marzo del 2020 la OMS, declaró la enfermedad por COVID-19 como una pandemia.

Una de las características fundamentales de esta pandemia es que afecta de manera diferencial a ciertos grupos sociales, siendo las personas mayores uno de los más afectados. El grupo de personas ancianas ha sido señalado como un colectivo que presenta mayores riesgos de experimentar complicaciones y muerte si es que llegaran a ser infectados por el virus, debido muy probablemente al envejecimiento del sistema inmunológico y a la presencia de múltiples comorbilidades (Gobierno de México, 2020; OMS, 2020).

Estas características epidemiológicas de la COVID-19 han situado a las personas mayores como uno de los focos principales de atención mediática. Para su tratamiento informativo, los medios de comunicación recurren a las representaciones, los estereotipos y los discursos sobre las personas mayores que están disponibles en nuestra cultura (Bravo-Segal, 2020). Respecto a estas representaciones de los mayores, la imagen tradicional ha estado asociada a características en su mayoría negativas, como el deterioro de las capacidades funcionales y tópicos de fatalidad, enfermedad, pasividad, dependencia y vulnerabilidad social.

La pandemia ha puesto de manifiesto la forma generalizada en la que se presenta el edadismo (estereotipos, prejuicios y discriminación a causa de la edad) y el viejismo en la sociedad, en particular en los sistemas de salud y las organizaciones que prestan los servicios

de salud. Muchas decisiones relativas a la atención de salud, el uso de recursos de los sistemas de salud y las medidas destinadas a contener la propagación del virus, como los debates sobre el aislamiento vertical, se han basado exclusivamente en la edad cronológica.

No solo esto, sino que, siguiendo lo dicho por Blanca Córdoba (Milenio, 2020, citado en Trecco, 2020), encargada del área de comunicación y prensa dentro de Centro De Promoción Del Adulto Mayor (CEPRAM), la pandemia actual desnudó otros problemas que los mayores vienen soportando desde años. Tal es el caso de la adaptación a las nuevas realidades tecnológicas. Pagar con tarjeta las compras en línea, turnos online para trámites bancarios, pedir comida por delivery, videollamadas para charlar con familiares, instalar Wifi o ver una película por streaming son comodidades que muchas personas jóvenes pueden utilizar para hacer más llevadera la cuarentena, pero para muchos viejos se trata de un mundo completamente desconocido.

Debido a esto, muchas personas mayores tuvieron dificultades para poder conectarse con el mundo exterior, con el afuera, para recibir las muestras de afecto que pueden darle sus seres queridos, para seguir estudiando, capacitándose, desarrollando sus conocimientos y no perder contacto con las amistades.

Así, con el objetivo de frenar los contagios de COVID-19, los colectivos de personas envejecidas, al igual que el resto de la población, han tenido que evitar el contacto social y físico, obligándolos a cambiar sus rutinas y dinámicas diarias, en el caso de los viejos que pertenecen a grupos (como los que interesa abordar en esta investigación) se vieron obligados a abandonar o frenar sus actividades, viviendo la incertidumbre, el miedo, la desazón y la incerteza de la realidad actual. Los procesos de comunidad y de organización colectiva que traen dentro de su historia están presentes. La manera en que los colectivos se organizan, construyen, reflexionan y accionan ante esta realidad social que nos toca experimentar, es el centro de nuestra investigación.

Metodología cualitativa

En este apartado se aborda la metodología que se utilizó, la cual fue la cualitativa, esta se refiere a la “investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable” (Taylor & Bogdan, 1984, p.20). También se puede definir como “la concentración teórica y metodológica entre los significados personales y sociales, las prácticas individuales y culturales, y el entorno material o contexto” (Ullin, Robinson & Tolley, 2006, p.4).

Por lo anterior, podemos decir que lo que le interesa investigar a la metodología cualitativa en el mundo social es conocer, comprender y analizar la realidad humana que viven los sujetos de estudio, esto a través del diálogo y la observación, tomando en cuenta las creencias, mentalidades, mitos, prejuicios y sentimientos de las personas.

Las principales características de la metodología cualitativa, de acuerdo con Taylor & Bogdan (1984) se explican en la siguiente tabla:

Tabla 1

Características de la metodología cualitativa por Taylor y Bogdan

1.	Es inductiva: los investigadores desarrollan conceptos, intelecciones y comprensiones partiendo de pautas de los datos y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidas.
2.	El investigador ve al escenario y a las personas en una perspectiva holística: las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo. El investigador cualitativo estudia a la persona en el contexto de su pasado y de las situaciones en las que se hallan.
3.	Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio. En la observación participante tratan de no desentonar en la estructura, por lo menos hasta que han llegado a una comprensión del escenario, En las entrevistas en profundidad siguen el modelo de una conversación normal, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas. Aunque los investigadores cualitativos no pueden eliminar sus efectos sobre las personas que estudian, intentan controlarlos o reducirlos a un mínimo, o por lo menos entenderlos cuando interpretan sus datos.
4.	Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas: se identifican con las personas que estudian para

	poder comprender cómo ven las cosas.
5.	El investigador cualitativo suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas o predisposiciones: ve las cosas como si estuvieran ocurriendo por primera vez. Nada se da por sobrentendido. Todo es un tema de investigación.
6.	Para el investigador cualitativo, todas las perspectivas son valiosas. Este investigador no busca la “verdad” o la “moralidad” sino una comprensión detallada de las perspectivas de otras personas. A todas se les ve como iguales.
7.	Los métodos cualitativos son humanistas: los métodos sobre los cuales estudiamos a las personas necesariamente influyen sobre el modo en que las vemos. Cuando reducimos las palabras y actos de las personas a ecuaciones estadísticas, perdemos de vista el aspecto humano de la vida social. Si estudiamos a las personas cualitativamente, llegamos a conocerlas en lo personal y a experimentar lo que ellas sienten en sus luchas cotidianas en la sociedad.
8.	Los investigadores cualitativos dan énfasis a la validez en su investigación: los métodos cualitativos nos permiten permanecer próximos al mundo empírico. Están destinados a asegurar un estrecho ajuste entre los datos y lo que la gente realmente dice y hace. Observando a las personas en su vida cotidiana, escuchándolas hablar sobre lo que tienen en mente, y viendo los documentos que producen, el investigador cualitativo obtiene un conocimiento directo de la vida social, no filtrado por conceptos, definiciones operacionales y escalas clasificatorias
9.	Para el investigador cualitativo, todos los escenarios y personas son dignos de estudio: ningún aspecto de la vida social es demasiado frívolo o trivial para ser estudiado. Todos los escenarios y personas son a la vez similares y únicos, Son similares en el sentido de que en cualquier escenario o entre cualquier grupo de personas se pueden hallar algunos procesos sociales de tipo general. Son únicos por cuanto en cada escenario o a través de cada informante se puede estudiar del mejor modo algún aspecto de la vida social.
10.	La investigación cualitativa es un arte: el científico social cualitativo es alentado a crear su propio método. Se siguen lineamientos orientadores, pero no reglas. Los métodos sirven al investigador: nunca es el investigador el esclavo de su procedimiento o técnica.

Notas:

La tabla sintetiza las diez características principales de la metodología cualitativa propuestas por Taylor y Bogdan.

Fuentes:

Taylor, S. & Bogdan, R. (1984). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós.

Debido a que esta investigación se realizó con mujeres ancianas de las comunidades de Tlaxcala, es importante destacar las principales ventajas del uso de la metodología cualitativa en la investigación sobre envejecimiento: los entrevistados son participantes activos, permite a los participantes expresar opiniones y contar sus historias, de este modo podremos conocer la forma en la que viven y comprender sus sentimientos, emociones, creencias, motivaciones.

Se busca analizar su contexto y cómo este influye y ha influido en su estilo de vida, en sus decisiones y en la manera en que construyen su liderazgo en las comunidades. Preguntarnos por qué, cómo y en qué circunstancias suceden los liderazgos de mujeres envejecidas y su relación en el envejecimiento activo y saludable.

Por último, esta metodología nos ayudará a conocer a fondo la influencia del género en el comportamiento humano, incluidas las diferencias en cuanto a poder y control, en una agenda de acción para el cambio social. El género es un determinante transversal del envejecimiento activo que ha reflejado enormes desventajas para las mujeres mayores, interesa decifrar cómo es que este ha influido en los procesos de liderazgo de las mujeres a las que se estudio.

Objetivo general

Por lo tanto, el objetivo general de esta investigación es:

Analizar la construcción del ser mujer-anciana dentro de los procesos de organización de los colectivos de personas envejecidas.

Objetivos específicos

1. Comprender el proceso de la construcción del liderazgo de las mujeres ancianas.
2. Caracterizar los liderazgos de las mujeres ancianas dentro de los colectivos de ancianos.

3. Analizar el significado de ser anciana-líder en los grupos de personas envejecidas en el contexto de la pandemia COVID-19

Técnicas

Dado el carácter cualitativo de la investigación las técnicas empleadas para conocer, comprender y analizar la realidad humana que viven los participantes fueron observación participante, entrevistas a profundidad e historias de vida.

Observación participante

La observación participante implica convivir con el grupo de personas que se estudia para conocer sus formas de vida a través de una interacción intensa, se debe estar presente y compartir tantas situaciones como sea posible, aprendiendo a conocer a las personas a profundidad y detectando lo más significativo de su conducta, de sus estados emocionales, de su ambiente físico y sociocultural. El observador trata de asumir el rol de los individuos e intenta experimentar sus pensamientos, sentimientos y acciones. El énfasis está en captar la perspectiva de las personas observadas (Ulin, Robinson y Tolley, 2006).

Por ello, esta técnica exige además: “La presencia prolongada del investigador en determinados espacios y momentos en el lugar en el que se producen ciertos acontecimientos, procesos, conductas, etc. de forma constante. Que haya una interacción social entre el investigador y los participantes en el contexto de estos y recoger datos de un modo sistemático y no intrusivo” (Quesedo y Castaño, 2003, p.12).

La idea central de la participación es empaparse de las experiencias de los otros en un grupo o institución, esto supone el acceso a todas las actividades del grupo, de manera que es posible la observación desde la menor distancia posible, inclusive la vigilancia de las experiencias y procesos cognitivos propios. Todo esto ayudará al investigador a “tener una mejor comprensión del contexto y el fenómeno en estudio” (Kawulich, 2005, p.5). La validez es mayor con el uso de estrategias adicionales usadas con la observación, tales como entrevistas, análisis de documentos o encuestas, cuestionarios.

Así tal como sugiere Munarriz (1992), “en un principio, la observación recogerá la más amplia perspectiva posible y a medida que avanza el estudio se va centrando en una gama más restringida de acontecimientos dentro del contexto” (p.112), es decir, se puede empezar desde una mirada amplia de todo el contexto para ir enfocándose en el objetivo principal de la investigación, pues a medida que avanza la investigación “se tendrá que tomar decisiones acerca de la selección del escenario o escenarios de observación: cuando y donde acuden, con quien hablan, a quienes observan, etc.” (Munarriz, 1992, p.111).

Por lo tanto, dada la situación de la pandemia en que nos encontramos, se realizaron las observaciones de forma híbrida, una parte utilizando los recursos vía acceso a distancia (teléfono, plataformas digitales y redes sociales) combinado con trabajo presencial.

Entrevista a profundidad

Se escogió esta técnica, dado el carácter cualitativo de la investigación, donde interesa entender los significados y contenidos simbólicos del entrevistado, en la que se espera la libre manifestación por los sujetos entrevistados de sus intereses informativos (recuerdo espontáneo), creencias (expectativas y orientaciones de valor sobre las informaciones recibidas) y deseos (motivaciones internas).

Poder acceder a esta información es crucial para esta investigación ya que nos ocupa conocer la historia de vida y trayectoria personal de las mujeres líderes donde indagaremos cómo estas se convirtieron en personas-sujetos del desarrollo, cómo lograron posicionarse y participar realmente dentro de sus comunidades, y en consecuencia con estas y otras acciones que interesa saber, cómo lograron y han vivido un envejecimiento activo y saludable.

Las entrevistas a profundidad son flexibles, dinámicas, no directivas, no estandarizadas y abiertas. La intención de esta entrevista es favorecer más una conversación de manera flexible, buscando desarrollar un clima de confianza, construyendo las pautas de qué preguntar, cómo preguntar y cuándo preguntar (Zapata, 2005).

Estas generalmente cubren solamente uno o dos temas pero en mayor profundidad. “El resto de las preguntas que el investigador realiza, van emergiendo de las respuestas del

entrevistado y se centran fundamentalmente en la aclaración de los detalles con la finalidad de profundizar en el tema objeto de estudio” (Blasco y Otero, 2008, p.3).

Es indispensable que la realización de esa técnica gire en torno a la naturalidad, la confianza y la curiosidad, para así lograr un estado de espontaneidad y reciprocidad. Dado que desde esta perspectiva se busca dejar hablar a los sujetos, recordando que lo que ellos cuentan, su vida cotidiana, lo subjetivo, permite conocer la construcción social de la realidad (Woods, 1986).

La naturaleza de la información que se produce mediante la entrevista a profundidad, como indica Canales (2006):

Da curso a las maneras de pensar y sentir de los sujetos entrevistados, incluyendo todos los aspectos de profundidad asociados a sus valoraciones, motivaciones, deseos, creencias y esquemas de interpretación que los propios sujetos bajo estudio portan y actualizan durante la interacción de entrevista así como las coordenadas psíquicas, culturales y de clase de los sujetos investigados (Canales, 2006, p.221).

Historias de vida

Las historias de vida forman parte del campo de la investigación cualitativa, su objetivo es buscar el entendimiento del fenómeno social, desde la visión del actor, “además, toma en consideración el significado afectivo que tienen las cosas, situaciones, experiencias y relaciones que afectan a las personas “ (Chárriez, 2012, p.51). Córdova (1990) citado en Vidanovic, 2018) define a las historias de vida como:

Una metodología que no se apoya en procedimientos de carácter estadístico, de carácter muestral, sino que, por el contrario, reivindica un aspecto importante del conocimiento social que es la propia experiencia humana, la propia subjetividad como fuente de conocimiento y de relato de los distintos autores, ya sea de procesos sociales, de elementos puntuales o fenómenos sociales que sirven de correlato para construir el conocimiento de lo social. (Citado en Vidanovic, 2018, p.171).

Como sugiere Chárriez (2012), las historias de vida ofrecen un marco interpretativo a través del cual el sentido de la experiencia humana se revela en relatos personales de modo que da prioridad a las explicaciones individuales de las acciones más que a los métodos que filtran y ordenan las respuestas en categorías conceptuales predeterminadas, de allí su importancia para las investigaciones de corte cualitativo.

Chárriez (2012), también propone las siguientes características de esta técnica:

- Provee de información acerca de los eventos y costumbres para demostrar cómo es la persona.
- Revela las acciones de un individuo como actor humano y participante en la vida social mediante la reconstrucción de los acontecimientos que vivió y la transmisión de su experiencia vital.
- Incluye la información acumulada sobre la vida del sujeto: escolaridad, salud, familia, entre otros, realizada por el investigador, quien actúa como narrador, transcriptor y relator.
- Se obtiene el testimonio subjetivo de una persona de los acontecimientos y valoraciones de su propia existencia. Se narra algo vivido, con su origen y desarrollo, con progresiones y regresiones, con contornos sumamente preciosos, con sus cifras y significado.

El interés central de la utilización de la historia de vida como herramienta metodológica en esta investigación surgió debido al interés en profundizar en la trayectoria de los participantes, con el objetivo de contestar la pregunta de investigación planteada al inicio de este apartado metodológico: ¿Cómo se construye ser anciana líder de los colectivos de mujeres envejecidas en Tlaxcala en el contexto del COVID-19?

Asimismo, para ayudar a cumplir con el objetivo general de la investigación: analizar la construcción del ser mujer-anciana dentro de los procesos de organización de los colectivos de personas envejecidas. En el que consideramos relevante conocer las historias de vida de

las mujeres ancianas líderes de comunidad, para comprender cómo es que estas llegaron a ocupar estos cargos y el significado que tiene en sus vidas y en cómo lo llevan ahora como mujeres mayores.

Escenario

La investigación se realizó en las cabeceras municipales de de San Nicolás Panotla e Ixtenco pertenecientes al estado de Tlaxcala, en donde ya se tenía una gestión realizada y un proceso de aceptación y rapport con los colectivos de personas envejecidas. Generalmente el sitio de reunión de estos grupos son las presidencias de comunidad o áreas deportivas. Algunas veces se reúnen en espacios alternos, o realizan salidas de visita a otros lugares. Sin embargo, dado el contexto de la pandemia por COVID-19, se tuvo que ubicar a los colectivos en los nuevos escenarios en donde ahora se reúnen, por ejemplo, en su propio domicilio, cuidando las medidas de higiene y seguridad necesarias. Incluso fue necesario tener acercamientos vía remota, utilizando las nuevas tecnologías, como las llamadas telefónicas, las video llamadas, el uso de redes sociales como WhatsApp, así como aplicaciones de Google (Meet, Maps) medios importantes que fueron utilizados para estar en contacto con las personas y analizar su contexto.

Participantes

Interesa estar cerca de los colectivos de personas envejecidas liderados por mujeres ancianas y en donde la mayoría de las integrantes son mujeres. Estos grupos se reunían regularmente antes del confinamiento por la pandemia de COVID-19 y ya tienen procesos de consolidación como grupo. En particular son tres grupos los que interesan con mayor precisión, ya que cumplen con los criterios de inclusión señalados, estos son: Grupo Nueva Esperanza de Ixtenco, liderado por la señora Blanca y la señora Carmen; el Grupo de Pelota Tarasca de

Panotla liderado por la señora Concepción; y el Grupo de Danza Xiadani de Panotla liderado por Marina Jiménez.

Proceso de la investigación

Esta tesis surge como parte del proyecto de investigación “Procesos de organización comunitaria de colectivos de mujeres envejecidas en contextos urbanos y rurales en Tlaxcala con el escenario del COVID 19” del Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT), con clave IN308121, coordinado por la Dra. Gabriela Aldana González, en el que también participaron otras compañeras de la Licenciatura.

Las fases del proceso metodológico fueron las siguientes: comenzamos con la elaboración del anteproyecto de investigación, el cual nace del interés por estudiar y comprender un fenómeno que se replicaba en muchas comunidades tlaxcaltecas que fue el liderazgo ejercido por mujeres viejas en colectivos de personas envejecidas.

En los meses de enero a marzo del 2021, se inició con la búsqueda de información documental acerca del tema a estudiar, identificando investigaciones que se enfocarán en los liderazgos de mujeres, de ancianos o de mujeres viejas, así como artículos que pudieran servir para la elaboración de los capítulos teóricos que guían esta investigación como el desarrollo comunitario, el envejecimiento, vejez, comunidad y envejecimiento activo. A partir de estos, ayudándome de los conceptos clave se elaboraron preguntas para la guía de entrevista así como cuestionamientos y temas que sería importante prestar atención durante las observaciones participantes.

Durante el mes de abril del 2021, se contactó a las líderes de los tres grupos de personas mayores vía telefónica, con el objetivo de conocer su estado de salud, de sus compañeros y la condición de sus respectivos grupos post confinamiento por la pandemia de COVID-19, en el caso de Conchita se realizó una visita a su domicilio con todas las medidas de sanidad.

Una vez realizado esto, se buscó en conjunto con las líderes, la forma de poder hacerles entrevistas semiestructuradas a cada una; con Marina y algunas de sus compañeras se acordó realizar dos entrevistas con ellas en el deportivo Bicentenario en Panotla, lugar donde comúnmente se reunían a ensayar danza antes de la pandemia, estas se dieron en el mes de mayo del 2021. Al principio se les pidió leer y firmar, si estaban de acuerdo, un consentimiento informado previamente elaborado, en donde se explicaba que el uso de la información que ellas nos proporcionarían sería totalmente para fines académicos, así como la confidencialidad si así lo deseaban de su identidad.

Por su parte, Doña Carmen del grupo Nueva Esperanza fue entrevistada de forma remota mediante la plataforma Zoom, se realizaron con ella un total de tres sesiones, no obstante, en las dos primeras existieron problemas con la conexión a internet. Con su compañera Doña Blanca, debido a que ella no cuenta con internet ni con los dispositivos necesarios para acceder a la plataforma, se acordó ir a su domicilio. Esta entrevista tuvo lugar en el mes de junio del 2021, y otra entrevista fue realizada vía telefónica en el mes siguiente. Es importante recalcar que todas las entrevistas tanto de Marina, Blanca, Carmen y Conchita fueron grabadas para ser transcritas y analizadas posteriormente.

Finalmente, en el caso de Conchita y de su grupo de Pelota Tarasca, fue la propia líder la que nos invitó a observarlos jugar, esto gracias a que hasta esa fecha (junio), el grupo ya había regresado a sus actividades reuniéndose en el deportivo El Ranchito ubicado en Panotla, el primer día al que acudimos realizamos una entrevista a Conchita. Por la dinámica del grupo, se acordó realizar observación participante con ellos los días miércoles de 9:00 am a 12:00 pm a los que acudimos desde junio del 2021 hasta marzo del 2022, en las cuales también hemos aprendido a jugar este deporte junto con el grupo de personas viejas.

En el mes de noviembre el grupo Nueva Esperanza de la comunidad de Ixtenco también volvió a reunirse como lo hacían antes de la pandemia, por ello se acordó realizar observación participante con el grupo los días lunes de 8:00 am a 9:00 pm desde el mes de noviembre del 2021 hasta marzo del 2022. El grupo de Danza Xiadani, comenzó a retomar sus actividades gradualmente en marzo del 2022, pero ya no fue posible hacer observación participante con este grupo.

Figura 2

Proceso metodológico



Notas:

Representación cronológica de los pasos que se siguieron en el proceso metodológico de esta investigación.

Técnica de análisis de información

Una vez realizadas las entrevistas se transcribió cada una de ellas, también finalizadas las sesiones de observación participante con los grupos se procedía a hacer un análisis de lo observado mismo que, de igual forma se grababa y transcribía.

Se elaboraron categorías para analizar la información observada y escuchada, estas se trabajaron con el programa Atlas ti, para facilitar la manipulación, clasificación, orden y

estructuración de cada categoría y la información de cada una, es decir, los fragmentos de entrevistas o de la observación que justificaba la categoría correspondiente. Como mencionan Ullin, Robinson y Tollen (2006):

En cada paso, busca el significado básico de los pensamientos, sentimientos y comportamientos descritos en los textos, es decir, interpreta los datos. Por último, hace una interpretación global de los resultados del estudio, mostrando cómo se relacionan entre sí las áreas temáticas, explicando cómo la red de conceptos responde a las preguntas originales del estudio y sugiriendo lo que significan esos resultados más allá del contexto específico del estudio (p.141).

Las categorías se definieron a través del análisis de lo visto y lo observado, seleccionando información clave que ayudará a responder la pregunta de investigación. De este modo se determinaron las siguientes categorías: Cómo se construye una líder vieja en comunidad, Características de las ancianas líderes comunitarias y Trabas y retos del liderazgo ejercido por mujeres ancianas; las cuales se describen en el apartado de resultados. Con estas categorías en mente se comenzó a codificar los fragmentos de texto relacionados. Esta codificación se hizo a través del método inductivo (Cisneros, 2011), ya que los códigos fueron desarrollados con base al análisis detallado de textos previos, es decir, del estado del arte y la evidencia de trabajo de campo.

Resultados

A continuación se abordarán los principales aspectos que se desprendieron del análisis de las técnicas cualitativas de entrevistas y observaciones realizadas para comprender el liderazgo femenino comunitario desde la perspectiva de las mujeres ancianas líderes de las dos comunidades en las que se elaboró esta investigación.

Para una mujer envejecida llegar a posiciones de poder o papeles protagónicos, donde debido a creencias viejistas y sexistas se les ha tratado de excluir o invisibilizar no ha sido fácil, sin embargo, estas ancianas han logrado superar estos prejuicios y limitaciones, por ello es importante conocerlas y resaltar cada una de sus luchas y las cualidades que las han llevado a liderar.

Durante este capítulo se expondrán las tres categorías de estudio identificadas. La primera se titula “Cómo se construye una líder vieja en comunidad”; la segunda “Características de las ancianas líderes comunitarias”; y la tercera es “Trabas y retos del liderazgo ejercido por mujeres ancianas”.

Categoría 1. Cómo se construye una líder vieja en comunidad

Uno de los elementos que caracteriza las organizaciones de cualquier tipo es la presencia de liderazgos que emergen en el accionar de sus actividades. En el marco de la formalidad de las organizaciones comunitarias, surge la figura de liderazgo encarnada en el rol de dirigente social, ya sea, en el rol de presidenta, secretaria o tesorera, que son elegidas para guiar y representar los intereses y objetivos colectivos, tanto dentro como fuera de la organización (Olivares, 2019). De vez en cuando, estas líderes surgen en momentos de crisis, ante una situación inesperada o ante una necesidad específica. También pueden asumirse por las características que posee cierta persona a cargo o por la trayectoria de vida de esta. El líder también puede emerger por la confianza depositada por los demás miembros del colectivo.

Para entender cómo es que las mujeres entrevistadas lograron a llegar a la posición de liderazgo en la que se encuentran en este momento es importante revisar su historia de vida, las cuales de acuerdo con Meneses (2008), “tratan de recoger en su totalidad el relato de la vida de una persona, a la que se considera por distintos motivos como informante clave” (p.5).

A continuación, presentaré a cada una de estas mujeres:

Concepción Cervantes Meneses

Nacida el 24 de abril de 1948 en el municipio de Panotla, Tlaxcala, Conchita, como la conoce todo el pueblo pasó su infancia hasta terminar la secundaria en dicho lugar, siendo la menor de cinco hermanos. Conchita pasó su niñez practicando deportes en la escuela y jugando con sus hermanos y vecinos afuera de su casa:

Corríamos por toda la calle como chivos, agarrábamos las cuatro esquinas que están ahí donde vivo y jugábamos béisbol con una pelota de papel envuelta en trapos para que pesara y si no teníamos un palo, encontrábamos un palo, pues con la mano pero a correr todo el cuadro en beisbol, unas sudadas sabrosas.

(Conchita, entrevista recuperada el 6 de abril del 2022, Panotla).

Después sigue a tres de sus hermanos que habían emigrado a la Ciudad de México, donde vive alrededor de 25 años, allí estudió en una universidad privada la carrera de Contabilidad:

Entre mi hermano Nicolas y mi hermana Rocío me empezaron a pagar la escuela, ya después en el segundo año ya empecé a trabajar y me sostuve mi escuela y mi todo.

(Conchita, entrevista recuperada el 6 de abril del 2022, Panotla).

Conchita menciona que apenas hizo 50 años de matrimonio con su esposo, Ezequiel Zempoalteca, originario también de Panotla, con quien se casó en el pueblo y se lo llevó a vivir con ella a la Ciudad de México, sin embargo, debido al incremento de casos de drogadicción y con miedo de que sus hijos crecieran en un ambiente dañino y con malas influencias decidieron regresar a Tlaxcala:

Ya teníamos nuestros niños y empezaron los cementeros, entonces los cementeros empezaron a andar con sus bolsitas inhalando y teníamos vecinos cementeros entonces dijimos “mejor vámonos, porque esto se pone feo”, ya regresamos con todos nuestros hijos a Tlaxcala.

(Conchita, entrevista recuperada el 6 de abril del 2022, Panotla).

A su esposo lo conoció gracias al deporte, menciona ella, pues se empieza a involucrar en el básquetbol donde le piden que coordinara a los muchachos que practicaban dicho deporte, allí es cuando empieza a frecuentarlo más:

Conchita: él se juntaba allá con sus amigos, sus vecinos, hacía roncha... a veces yo creo que hacía roncha con mi hermano, pero casi no, en el deporte fue cuando nos juntamos ¿verdad? en el básquetbol.

Ezequiel: sí, ahí nos conocimos.

Conchita: nada más nos dividía la iglesia... siempre estuvimos cerca.

(Conchita y Ezequiel, entrevista recuperada el 6 de abril del 2022, Panotla).

Así, cuando regresan a Tlaxcala, Conchita comenzó a vender memelas afuera de su casa, hasta que un día comenta que llegaron de DICONSA para ofrecerle junto con otras madres de familia la distribución de los desayunos escolares, posteriormente puso una tienda

en comunidad de DICONSA, y después se integró al equipo de este organismo donde trabajó por 25 años. En propias palabras de Conchita, ella menciona que ya tenía en ella eso de formar grupos, porque en la empresa organizó grupos de básquetbol con los muchachos que se reunían a jugar, incluyendo a sus hijos y a los amigos de sus hijos, siendo ella y su esposo los que los organizaban y entrenaban:

Fuimos varias veces campeones en el basquetbol empresarial, y luego también organicé el de voleibol empresarial y nos íbamos a jugar precisamente a la UATx y pues también alguna vez sacamos buenos lugares porque eran bastantes empresas las que se enfrentaban y sacamos buenos lugares, también hicimos un regional aquí en Panotla.

(Conchita, entrevista recuperada el 6 de enero del 2022, Panotla).

Ella también destaca que organizó un equipo de voleibol de mujeres, pues en uno de los eventos de básquetbol conoció a un maestro de Aguascalientes, quien les enseñó, Conchita cuenta con mucho entusiasmo la vez que jugaron en la inauguración de la Zona Militar de Panotla, ocasión en la que le ganan al equipo de voleibol de las esposas de los militares:

Ganamos y hasta salimos en el periodico, que habían estrenado sus canchas las mujeres de los militares pero que les ganamos... siempre, siempre me ha gustado formar grupos.

(Conchita, entrevista recuperada el 6 de enero del 2022, Panotla).

Su liderazgo en grupos siempre se ha caracterizado por organizar, aparte de lo deportivo, algunos convivios con el objetivo de unir más a los miembros de sus colectividades, ya sea en los diferentes días festivos o religiosos, como solo por el simple hecho de pasar un momento juntos y compartir:

En la empresa siempre los organicé para que hiciéramos la misa del 12 de diciembre, hiciéramos intercambio de regalos, hiciéramos el día de muertos, poner las ofrendas... no se porque me gusto hacer eso y siempre hacía los papelitos y los repartía yo y ya no les preguntaba si querían “toma tu papel”, “toma tu papel y dime que te toco para que te anote” y “tu vas a traer las naranjas, las jicamas” lo que les tocara y hubo compañeros fallecidos y los organizaba yo para que les hiciéramos su misa, para que los recordáramos, los tuviéramos vivos, y luego por ejemplo cualquier cosa que “ya no hemos hecho nada, vamos a hacer unos chilaquiles y vamos a convivir” ya no más por convivencia (empieza a reir) si, fuí loca.

(Conchita, entrevista recuperada el 6 de enero del 2022, Panotla).

Hasta aquí, los relatos recuperados permiten observar que una característica de Conchita es la de organizar grupos deportivos, impulsar la participación de estos grupos en competencias locales y a su vez, generar un espacio de convivencia, en donde se fortalece la identidad de los grupos. Dedicó su energía, tiempo y emoción a impulsar la práctica del deporte de distintos grupos. Cuando narra cada una de estas experiencias, se nota la emoción y motivación que le generó el lograr que sus planes se convirtieran en realidad.

Es entonces que se puede comprender el desarrollo de su liderazgo desde el análisis que comparte Olivares (2019):

La práctica de liderazgo desencadena efectos a nivel social e individual, particularmente mediante el aprendizaje o fortalecimiento de nuevas habilidades que aumentan la percepción de confianza en sí mismas. En este sentido, el apoyo de la comunidad constituye una influencia positiva a nivel psicológico en el ámbito del autoconcepto y el autoestima, los cuales se convierten en una vía importante para el bienestar individual, y que a la vez crea las bases para la superación de temores e inseguridades que alberga la posición de liderazgo (p.86).

Marchioni, (2007), afirma que en todo proceso de desarrollo comunitario, existen diferentes actores que pueden impulsarlo. Uno de ellos son los ciudadanos, particularmente una coordinadora o alguien que represente a la población. La participación es un elemento que destaca en el interés por generar y realizar proyectos en Conchita, lo cual favorece que se comparta más allá de un espacio físico, se comparta un significado colectivo de identidad y sentido de pertenencia y una vinculación emocional (Montero 2004, citado en Rojas-Jara, Vergara y Rodríguez, 2018).

Su liderazgo en el grupo de Pelota Tarasca de Panotla comenzó cuando ella se jubila de DICONSA a los 63 años, un día acude al deportivo el Ranchito para acompañar a sus nietas en un curso de verano, es entonces que observa a un grupo de personas mayores jugando cachibol, eran personas conocidas, del pueblo, que sabían el gusto por el deporte de Conchita, por lo que la invitan a jugar, ella acepta y comienza a practicar y reunirse con ellos varias veces a la semana. Pasa el tiempo y al hacer un cambio en el dirigente del grupo, estos la nombran. Así, ella empieza a dirigir al equipo, participan en diferentes torneos y comienzan a ganar. Es hasta que participan en un evento Nacional de Cachibol en la Ciudad de México en el año 2013, que descubren el deporte de la Pelota Tarasca:

Yo ya traía al grupo de cachibol y entonces a todos -los miembros del equipo- los jalo a que jueguen este deporte -pelota Tarasca- y se hace el equipo de Tarasca en Tlaxcala.

(Conchita, entrevista recuperada el 6 de abril del 2022, Panotla).

A partir de entonces y hasta la fecha practican la pelota Tarasca aproximadamente 15 mujeres y 20 hombres, la mayoría de ellos con más de 60 años de edad. Aunque también se han integrado personas adultas de 50 años y más e incluso algunos jóvenes de entre 20 y 30 años. Solamente la pandemia por COVID-19 interrumpió la práctica del deporte por un año, sin embargo, Conchita convocó el regreso en mayo del 2021.

Marina Jimenez Carro

Nacida en 1941, originaria del municipio de Panotla Tlaxcala, Marina ha pasado toda su vida bailando, gusto heredado de sus padres, quienes también fueron bailarines y bailaron casi toda su vida, incluso su mamá bailó hasta los 93 años como ella comenta:

Desgraciadamente desde que falleció mi papá ya no fue lo mismo porque él les daba ánimos a mis hermanos, a mi mamá, que a ella le gustaba mucho, mi mamá estuvo bailando hasta los 93 años.

(Marina, entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021, Panotla Tlaxcala).

Durante su infancia fue cuando comienza con la danza, pues su padre tenía un grupo de Huehues o como comúnmente se les conoce “camadas”, la cual es una danza característica de los estados de Tlaxcala y Puebla, que se origina en el siglo XVII, como burla hacia la forma de vestir de los hacendados, debido a que la gente pobre de ese tiempo no podía asistir a sus fiestas, por lo tanto era un manera de burlarse de ellos (Reconociendo México, 2021).

Mi papá es el que organizaba una camada, casi fue de las primeras camadas, porque no había muchas y fue de las primeras camadas que integraron a mujeres, porque antes solo bailaban hombres vestidos de mujer.

(Marina, entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021, Panotla Tlaxcala).

En esas primeras camadas donde participaban mujeres bailaba Marina, quien fue fuertemente criticada por las personas del pueblo por atreverse a hacer algo que en ese entonces era prácticamente prohibido que realizará una mujer, sin embargo, ella fue de las primeras mujeres que abrió brecha para que otras mujeres se animaran a bailar. Hoy en día es normal que hombres y mujeres de todas las edades sean partícipes de este baile, en el que año con año, en el llamado Carnaval, las camadas salen a las calles a bailar. Incluso Marina junto con sus hermanas llegó a formar una:

Mi hermana Martha y yo y su hija organizamos la camada infantil, fue la primera camada infantil aquí en Panotla.

(Marina, entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021, Panotla Tlaxcala).

Posteriormente Marina estudia la escuela normal y después comienza a trabajar como maestra, a pesar de ello sigue involucrada con el baile, pues en su profesión los maestros antes eran los que ponían los bailables a los niños. También perteneció al grupo de baile de la Unidad de Servicios Educativos de Tlaxcala (USET):

Tenía yo como 40 y tantos años porque antes de empezar con el maestro Adán estuve en el grupo de danza del sindicato, en el grupo de danza de la USET.

(Marina, entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021, Panotla Tlaxcala).

De ahí se junta con otras amigas y se integran al grupo de danza Xiadani, cuando tenía cuarenta y tantos años de edad. Este grupo se caracteriza por que la mayoría de sus integrantes eran personas envejecidas y se llevaban a cabo los ensayos en Tlaxcala capital. El grupo siempre ha sido receptivo para integrar a personas más jóvenes, aunque más bien los jóvenes son quienes no muestran interés en formar parte de este.

Es en un evento del día de la madres cuando las invitaron a bailar en Panotla, al presidente municipal de ese entonces le agradó y las ayudó para que comenzaran a bailar allí, les brindó un espacio, un maestro y algunas cosas que ellas necesitaban. Debido a los años de ella en el grupo -más de 30 años, actualmente ella tiene 80 años de edad- y por considerarla una de las fundadoras, Marina logró el reconocimiento de sus compañeras y la confianza para nombrarla como líder del grupo desde hace 20 años:

Marina, mi compañera es de las fundadoras, más bien la fundadora... Marina es fundadora de este grupo, el grupo ya tiene muchos años.

(Susana, entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021, Panotla).

Al ser entrevistada se le cuestionó: ¿cómo llegó a ser la líder, la representante? o como sus compañeras dicen “quien las saca a flote” Al respecto ella mencionó.

...por la confianza, yo pienso de ellas, porque hubo un tiempo en que dejé de serlo... como unos dos años ¿verdad? fue otra compañera, pero pues... desgraciadamente la compañera ya no siguió participando y de nuevo dijeron “pues tú” “tú que ya le sabes” tú que estás... que tienes los conocimientos de cuando hay algún evento, que vamos a dar la biografía del grupo” “pues tu” “tu” y por eso pues yo”.

(Marina, entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021, Panotla).

Con lo anterior, en el caso del grupo de danza Xiadani y de Marina, se reafirma lo dicho por Rojas (2013): “el líder surge de acuerdo con contextos particulares de la historia de la comunidad en los cuales sus habilidades y estilo resultan apropiados para resolver un problema y dirigir a los miembros de la comunidad” (p.70), también lo señalado por Olivares (2019), “de acuerdo a los conocimientos y experiencias, quien posee un saber ante un aspecto en particular asume espontáneamente el liderazgo ante una determinada actividad” (p.75), pues dado las habilidades y los conocimientos previos de Marina en la danza, su compromiso y amor por el baile es que sus compañeras comienzan a reconocerla como su líder.

Además el grupo confía en su dirección, le asignan el cargo porque se sienten seguras de sus decisiones cuando se trata de organizarlas, de comunicar hacia el exterior la identidad del grupo. Ello favorece un ambiente de confianza y certeza. Tal como menciona Cicardo (2015) “los líderes transformadores desarrollan además sólidos vínculos con los demás miembros de la comunidad, quienes a su vez le corresponden con intensa simpatía y cariño” (Cicardo, et al, 2015, p.54), pues las demás integrantes de su grupo siempre se expresan bien de Marina, demostrando el aprecio, la cercanía y la confianza que le tienen.

Por la pandemia causada por el SARS-CoV2, el grupo tuvo que detener sus actividades y fue uno de los últimos grupos, que estuvieron en seguimiento en esta

investigación, en regresar a las actividades presenciales. A partir de marzo de 2022 regresaron a sus actividades y Marina continúa participando y coordinando las actividades. El grupo cambió: se incrementaron sus miembros y retomaron con las presentaciones públicas, ahora el gobierno municipal las reconoce más y las invita a diferentes encuentros culturales en el estado.

María Carmen Duran Cisneros

Doña Carmen, nació el 5 de julio de 1948 en Ixtenco, fue la menor de 9 hermanos. Hija de padres campesinos, estudió la primaria y la secundaria también en Ixtenco, sus hermanos mayores solo estudiaron la primaria, que, como ella comenta, en ese entonces era lo máximo que se podía estudiar. Su madre, quien era analfabeta siempre tuvo la preocupación de que sus hijos estudiaran y no fueran como ella:

Siempre escuchaba a mi mamá que decía que ella no sabía leer ni escribir pero ella no quería que sus hijos fueran igual que ella, siempre decía “mi cabeza parece maraña, pero yo no quiero que mis hijos sean así, porque yo cuando voy a algún lugar, haga de cuenta que soy ciega, porque veo las cosas pero no se que dicen. Entonces yo no quiero que ustedes estén así, sino que ustedes sepan por dónde van y sepan lo que van a hacer” entonces mi madre siempre fue la que nos impulsó, también mi papá pero mi mamá fue la que nos impulsaba a que estudiáramos, a que fuéramos a la escuela y todo entonces por eso a mi me dieron ganas de seguir y de seguir y de seguir.

(Carmen, entrevista recuperada el 25 de abril del 2022, Ixtenco).

Cuando termina la secundaria estudia en Tlaxcala enfermería, después la preparatoria en el CBTIS 61 de Huamantla, estudia un post técnico en Administración de servicios de enfermería y posteriormente hace la Licenciatura en Enfermería y Obstetricia. Comenta también que quería seguir estudiando la maestría pero tenía que viajar hasta Tlaxcala y para

ella era muy lejos. Doña Carmen cuenta que siempre le gustó ver a la gente, convivir con las personas y apoyarlas con lo necesitaran.

Siempre ha trabajado con personal, al titularse como enfermera comenzó a trabajar como responsable de módulos en la región de Apizaco, Tlaxcala, donde su función era visitar comunidades, tenía que recorrer 15 comunidades. Después de dos años la cambiaron a Huamantla donde trabajó por alrededor de 38 años hasta jubilarse con 68 años de edad. A lo largo de su trabajo menciona que además de ser responsable de módulos también desempeñó el cargo de jefa de enfermeras y responsable de varios programas como el de la tuberculosis.

Al jubilarse, ella menciona que siempre le ha gustado salir y divertirse, después entra al grupo Nueva Esperanza, para hacer ejercicios:

Al grupo llegué en el año 2016, porque conozco a las compañeras y una de ellas... me llevo muy bien con ella y le dije “oye voy a entrar a los ejercicios” y me dice “si” y le dije “el lunes nos vemos” pero no fui, paso como 15 días y ya después me integré y ya me fui al grupo y empecé a estar con ellas y después me dijeron que yo fuera la responsable de ellas y hasta el momento soy responsable.

(Carmen, entrevista recuperada el 25 de abril del 2022, Ixtenco).

Doña Carmen dice que ya son cinco años los que lleva como responsable de su grupo, entre sus funciones como líder están llevar una lista y anotar quienes van los días que se reúnen para corroborar que tan constantes y puntuales son sus compañeros, también es la encargada de dirigirse con las autoridades del municipio, realizar oficios y llevarlos cuando solicitan algún apoyo o simplemente para dar aviso de sus actividades. Otra de sus funciones es buscar que les pongan un instructor para sus ejercicios, ir a pedirlo, si este falta saber el por qué, etc. Sin embargo, ella comenta:

Yo estaba acostumbrada a hacer los escritos, a manejar la computadora, que ahora no se nada.

(Carmen, entrevista recuperada el 24 de mayo del 2021, Ixtenco)

Como podemos ver con su profesión y el trabajo que tuvo Doña Carmen tiene experiencia en la gestión y manejo de grupos, para ella no fue algo nuevo realizar las funciones que actualmente realiza en el grupo:

Es muy difícil llevar al grupo. Pero afortunadamente estoy acostumbrada o estaba acostumbrada a manejar personal y pues sí es difícil pero no es tan difícil porque sé manejar el personal. Yo manejé más de 60 enfermeras y más de 60 médicos, yo manejaba aproximadamente de 150 a 160 personas.

(Carmen, entrevista recuperada el 24 de mayo del 2021, Ixtenco).

No obstante, después de muchos años en su trabajo y ahora con el grupo, dice que quiere dejarle el cargo a otra compañera, aunque ella continuará yendo a realizar su ejercicio, prefiere ir tranquila, sin tener ya esas responsabilidades y espera que quien se quede sea una persona responsable, así como ella.

María Angelina Blanca Domínguez Ortega

Mejor conocida en su pueblo, Ixtenco, como Doña Blanca o Maestra Blanca, nació el 9 de julio de 1948, siendo la mayor de siete hermanos. Hija de padres campesinos, en su infancia además de estudiar ayudaba a las labores del hogar y del campo. Sin embargo, como ella menciona siempre tuvo el deseo de seguir estudiando, de tener una carrera profesional:

Dije “yo nunca voy a ser toda mi vida campesina”, y ya de ahí me empecé a.. “yo quiero salir, quiero prepararme más”, entonces mi secundaria y la primaria la hice acá, secundaria acá.

(Blanca, entrevista recuperada el 4 de abril del 2022, Ixtenco, Tlaxcala).

Como Doña Blanca cuenta, ella tiene una tía un poco mayor, la maestra Flor como la conocen en Ixtenco, quien fue la mayor inspiración de Doña Blanca para continuar estudiando, es por ello que en vista de que su padre no le permitía irse a estudiar la Escuela Normal en Puebla ella busca otras opciones:

Entonces dice mi papá “¿y ahora qué vas a estudiar?” no pues no voy a Huamantla a estudiar secretariado, después de ahí sale una convocatoria como ahorita, para hija de padres ejidatarios campesinos y que me voy al internado a Tlaxcala de trabajo social, pero el gobernador en ese entonces canceló... nada más me faltaban 2 años.

(Blanca, entrevista recuperada el 4 de abril del 2022, Ixtenco, Tlaxcala).

Al quedarse sin escuela su papá por fin decidió dejarla estudiar en Puebla, Doña Blanca comenta que estudió en una Escuela Normal particular en donde eran muy exigentes, pero a ella siempre le interesó aprender diferentes cosas, como la pintura por ejemplo, inclusive aún conserva algunos trabajos y materiales didácticos que realizó mientras estudiaba y que incluso nos mostró.

Cuando ella terminó la Normal, le dieron una plaza en Oaxaca. Posteriormente, pidió un cambio de estado y así comenzó a trabajar en Ixtapan de la Sal. Antes de esto conoció a su esposo, originario también de Tlaxcala, con quien se casó después de cinco años de noviazgo. El era chofer de trailers, sin embargo, al perder algunos turnos comienza a trabajar en el campo y después también sigue el camino de Doña Blanca y entra a la Escuela Normal y así se convierte al igual que ella en maestro.

Una vez jubilada, doña Blanca llegó al grupo Nueva Esperanza en el año 2009 por invitación de una vecina suya, Juanita Espinoza. Al principio el grupo se reunía en el centro de salud y cuando el grupo creció y el espacio ya era muy reducido, los invitaron a pasarse al auditorio de la presidencia municipal. Ella menciona que fueron Juanita, ella y algunas compañeras más las que invitaban a más personas a integrarse al grupo.

Es importante señalar que en sus inicios el grupo pertenecía a los llamados Grupos de Ayuda Mutua (GAM), los cuales son espacios en el cual diversas personas que comparten un mismo problema o dificultad se reúnen para intentar superar o mejorar su situación. En el caso de este grupo, integrado principalmente por mujeres mayores, su interés principal era hacer actividad física para cuidar su salud:

Entonces pues fuimos así de un horario de una hora cada tercer día lunes, miércoles y viernes entonces tratamos de reunirnos y ser puntuales y el presidente nos apoyó primero aquí en el centro de salud, luego nos tomaban la presión, nos checaba la glucosa, nos daban orientación sobre sobre lo que es la presión, sobre lo que es la diabetes, de varios temas de interés para nosotros sobre la alimentación.

(Blanca, entrevista recuperada el 8 de junio del 2021, Ixtenco, Tlaxcala).

Cuando este Grupo de Ayuda Mutua desaparece en una nueva administración, Doña Blanca menciona que dejan de recibir apoyos por parte del gobierno, así se vuelve un grupo independiente al que deciden llamar Nueva Esperanza:

Antes era el grupo GAM de ayuda mutua y después al ya no pertenecer al centro de salud pues haga de cuenta que nos fuimos a la deriva “¿Y ahora quién nos va a dirigir o cómo?” y así nos mantuvimos 4 años o 5. Pues todos nos apoyabamos le digo, con instructor o sin instructor nosotros hacíamos los ejercicios y si me permiten al ser maestros de primaria antes también éramos maestros de educación física, de danza, de todos los ejercicios.

(Blanca, entrevista recuperada el 8 de junio del 2021, Ixtenco, Tlaxcala).

Con esta idea Doña Blanca menciona que, por su profesión de maestra, ya tenía las habilidades para manejar grupos y de poner ejercicios, pues algo similar realizaba cuando trabajaba con niños, del mismo modo señala que también tiene habilidades como el control y orden, facilidad de palabra, coordinación de actividades, recolección de datos, etc. que

adquirió como maestra, haciendo así que su liderazgo en el grupo emergiera casi espontáneamente y fuera reconocida por las demás miembros. Ella no es la representante formalmente, ya que su función es ser secretaria del grupo, pero hemos visto que cuando Doña Carmen no está, es la maestra Blanca quien toma la función de líder, siempre llega temprano, es escuchada y tomada en cuenta por sus compañeras, también las anima y motiva para participar y estas le hacen caso.

El grupo de Nueva Esperanza cumple 12 años de fundación en este 2022. La pandemia por SARS-CoV2 generó que no acudieron a realizar sus “ejercicios” por más de un año. Regresaron en noviembre de 2021 y actualmente, continúan acudiendo tres veces por semana para realizar su rutina de actividad física.

Análisis

Respondiendo a la pregunta ¿cómo se construye una líder vieja en comunidad? Se encontraron similitudes entre estas cuatro ancianas, la primera es su origen, la mayoría se remonta a un origen humilde en palabras de ellas, en donde sus contextos son similares, tanto Panotla como Ixtenco de ese entonces eran comunidades rurales donde la población se dedicaba principalmente al campo. No obstante, se mostró en estas mujeres el deseo de estudiar, pues sus padres podían ofrecerles esto. La segunda similitud es precisamente esta, que las cuatro cuentan con una carrera universitaria que les abrió camino y las dotó de capacidades para el futuro. Una de ellas es la libertad de agencia, la cual les ha permitido a estas mujeres “llevar adelante acciones que producen cambios según los objetivos, propósitos y obligaciones de acuerdo con la concepción del “bien” personal, configurando su propia realidad, buscando metas personales y desplegando voluntad para alcanzarlas” (Armijo, 2020).

La tercera coincidencia es que todas ellas han coordinado grupos desde su juventud y no han dejado de hacerlo. Para Blanca su profesión como maestra, le permitió coordinar siempre grupos escolares y organizar eventos tanto artísticos, de actividad física y sociales.

Carmen Duran menciona que gracias a su trabajo profesional como enfermera aprendió y se habituó a manejar grupos. Durante toda su trayectoria profesional de manera cotidiana desarrolló proyectos, coordinando a personal de salud para alcanzar los objetivos que le planteaba la institución.

Por su parte, Conchita desde su juventud ha coordinado grupos deportivos dentro de su comunidad, mientras trabajaba y abriéndose también camino en otras comunidades. En el caso de Marina, al igual que las demás ha sido miembro y coordinadora de grupos de baile debido al ejemplo que tuvo de sus papás.

La cuarta característica en común es que de acuerdo con sus pasiones e intereses, ellas logran formar grupos o integrarse a ellos para posteriormente liderarlos, Marina en la danza, pues toda su vida fue algo que amo hacer, Conchita con el deporte, también presente durante toda su vida. Para doña Blanca y doña Carmen su amor e interés que comparten con el grupo es realizar “ los ejercicios” como medio para seguir estando saludables. Además de que les gusta convivir, ser reconocidas y sentirse parte de un grupo de “compañeras”.

Finalmente, ellas comparten la consciencia del bienestar que provocan las actividades que llevan a cabo en sus comunidades. Tienen un concepto amplio de salud, ninguna la reduce con sólo bienestar físico, pues son conscientes que también conlleva la dimensión emocional, cognitiva, espiritual, psicológica, etc. Entonces reconocen que sus actividades con los grupos las benefician en todos estos ámbitos, al practicar el baile, el juego de la pelota tarasca y la actividad física se favorece la interacción con personas, se socializa, platican y conviven. También se generan emociones personales que favorecen el incremento de la autoestima, la seguridad y la autonomía. Todo ello favorece el fortalecimiento del sentido de comunidad, propiciando un envejecimiento activo y saludable para todo el grupo.

Categoría 2. Características de las ancianas líderes comunitarias

En esta categoría se realizó una recopilación de las características encontradas en estas cuatro mujeres en su función como líderes de sus respectivos grupos. Las cualidades encontradas

fueron: organización, integración, gestión, altruismo, generatividad, empoderamiento y su contribución para alcanzar un envejecimiento activo y saludable.

Organización interna del grupo

Como se revisó en el capítulo dos, una comunidad es:

Una agrupación de personas que comparten ciertas características en común y que desarrollan diferentes tipos de prácticas conjuntamente. Se crea, a partir de estas agrupaciones, un nosotros que se conforma en contraste con un otros definido en función de las personas que no forman parte de esa comunidad. Se dan, por tanto, unos procesos de categorización social donde cada grupo se define como semejante a los elementos presentes en el endogrupo y diferente a los elementos del exogrupo (Montenegro, p.19).

Cada comunidad o grupo tiene diferentes formas de organizarse, por ello no podemos dejar de hablar de liderazgo sin entender la dinámica del grupo y en consecuencia, comprender las actividades que cada una de las líderes realiza en su accionar diario. Como menciona Bacilio (2015), “el liderazgo es la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar y motivar a un grupo determinado” (p.18). Estas ancianas ponen en orden diferentes acciones y actividades para alcanzar los objetivos, de acuerdo a los principios e intereses del grupo. Es por ello que también es importante conocer quién es el grupo al que lideran.

Grupo de Danza Xiadani

El grupo de danza Xiadani se originó hace más de 20 años, empezó perteneciendo al INAPAM, antiguamente se reunían en el centro expositor de Tlaxcala hasta que el 10 de mayo del 2005 el grupo se presenta en el deportivo Bicentenario en Panotla y con ayuda del presidente de ese entonces Adán Flores Santacruz, el grupo se mueve a esta comunidad:

Este grupo se inició en el 2005, antes este grupo ya estaba, nada más que estaba en otras partes, estuvo en INAPAM, estuvo en el centro expositor y en el mandato del presidente Adán Flores Santacruz, venimos a entrevistarlo y él nos ofreció la ayuda entonces nos venimos para acá, acá se inicio el grupo el 10 de mayo, en un festival, aquí en este auditorio. Al doctor le pareció muy excelente y de allí para acá seguimos trabajando, nos ayudó bastante.

(Marina, entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021, Panotla).

Marina, su líder es de las miembros más antiguas, el grupo que antes de la pandemia se conformaba de alrededor de 20 mujeres, de entre 60 a 85 años de edad, se reunían los días lunes, miércoles y jueves en un horario de 6:00 pm a 8:00 pm. Este grupo cuenta con un maestro o instructor quien es el que pone las coreografías y ha estado con ellas desde el 2005, es apreciado por todas las integrantes:

Tenemos un excelente maestro porque a él no le gustan los errores ni nada, tenemos que salir a una presentación pero bien, nos checa todo... desde el vestuario, el peinado...

(Adelina, entrevista recuperada el 27 de mayo del 2022, Panotla).

Entre las funciones de Marina están dar los avisos que su instructor manda para el grupo, coordinar a sus compañeras cuando hay competencias, si el maestro no va ella pone los ensayos y enseña coreografías si sus compañeras no se las saben. También en sus convivios que realizan en días festivos como navidad, la rosca de reyes, el día de la candelera, el día del amor y la amistad, etc. organiza las comisiones de quien va traer cada cosa, si hacen intercambio de regalos o si se van a cooperar:

Marina: si, hay momentos en las que si participamos todos como dice Tania,

tenemos una reunión o algo y “yo llevo esto, yo llevo lo otro”, sea como sea, pero participamos.

Tania: ¿todas son participativas o ven alguna que no?

Marina: no, todas, ninguna dice no y más para las pachangas.

(Entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021, Panotla Tlaxcala).

Susana o Susy como le dicen en el grupo es una mujer de 60 años de edad que se integró al grupo desde el 2017, ella anteriormente era telefonista, nunca en su vida había bailado hasta que se acercó al grupo de danza, Susy es la que ayuda a Marina con algunas de sus funciones en el grupo, por ejemplo, dar los avisos o indicaciones que deja el maestro:

Marina: hay cosas que el maestro deja dicho hagan esto y pues...

Susy: nos avisa a nosotras y ya nosotras lo transmitimos.

(Entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021, Panotla).

De igual manera, si el grupo necesita algún apoyo son Marina y Susana quienes se coordinan para visitar a los presidentes municipales o acudir a dependencias para solicitar ayuda. Para Marina realizar esta función le ha resultado fácil dada la disposición de todas sus compañeras:

Las compañeras todas son participativas, no hay problemas, “queremos esto” y ya les aviso y pues si, todas cooperan, en todo, en todo, en la danza, en los en ensayos, ha habido veces en el que el maestro no ha venido y pues entre nosotras ¿no? “vamos a poner ejercicios” “vamos a ensayar esto” y todas, todas, nunca hay alguna que diga que no, o que se oponga, que diga “no yo no lo hago” o “¿por qué tu?” no, y esa es la ventaja.

(Marina, entrevista recuperada el 27 de mayo del 2021, Panotla Tlaxcala).

Además de todo esto, Marina, en voces de sus compañeras es quien las saca a flote, quien las anima, cuando ve que alguna no está concentrada en los ensayos pregunta si tienen alguna situación, mostrándose también como un apoyo moral para las demás, quien busca que se sientan a gusto con lo que están haciendo y apoyandolas si así lo necesitan.

Grupo de Pelota Tarasca Panotla

El grupo de pelota tarasca surge gracias a Conchita quien conoce este deporte y se lo enseña a los demás, así comienzan a jugarlo. La pelota tarasca es un juego de origen prehispánico que se juega en una cancha de voleibol o cachibol con la malla baja, se golpea una pelota de características especiales (47 a 56 cm de circunferencia y un peso de 100 gr) y con una paleta de madera circular de aproximadamente 8 cm de radio sujeta a la mano. El juego se realiza entre dos equipos integrados cada uno por tres o cuatro jugadores.

El grupo se reúne los días lunes, miércoles y viernes de 9:00 de la mañana a 12:00 de la tarde, en el deportivo el Ranchito ubicado en Panotla. Este se compone de aproximadamente 30 personas entre hombres y mujeres quienes practican por separado, cada uno en una cancha, sólo cuando hay pocas personas juegan mixtos o a modo de calentamiento o cierre. Conchita y su esposo Ezequiel son los primeros en llegar, ellos siempre llevan unos costales con las pelotas para jugar, también llevan algunas paletas extras para las personas nuevas o por si alguien no tiene o no lleva. Guardan las redes y los postes en una bodega del Ranchito, los primeros en llegar los colocan.

Conchita funge como árbitro la mayoría de veces del lado de las mujeres, por su parte, su esposo es árbitro de los equipos masculinos. Dado los fines de esta investigación la mayor parte del tiempo nos situamos con las mujeres, entendiendo mejor su dinámica. Conchita escoge los equipos, es decir, quienes los van conformar, también es ella quien da los anuncios:

Casi al final, Conchita llamó a todas las mujeres, formamos un círculo y les comunicó acerca de los eventos y actividades próximas, como que la invitación a

un torneo en Saltillo, y requería por lo menos tres mujeres de cada categoría (60 y más y 70 y más) sin embargo, muy pocas mujeres aceptaron, las demás decían que no podían ese día o no tenían dinero o algunas más no cumplen con la edad.

(Observación recuperada el 10 de noviembre del 2021, Panotla Tlaxcala).

Al ser Conchita la que tiene los contactos con otros equipos que también juegan pelota tarasca, esta invita a que cada mes aproximadamente uno de estos vaya a Panotla a jugar contra ellos, equipos de hombres y de mujeres. Cuando esto ocurre Conchita invita el desayuno y cuando terminan de jugar más o menos a la 1:00 o 2:00 de la tarde también está lista con alimentos. Para lograr todo esto convoca a todo el equipo para organizarse, las mujeres cada una se pone de acuerdo para llevar algo para el desayuno, en el caso de la comida entre todos se cooperan, alguien recoge el dinero y Conchita manda a hacer los guisos con sus cuñadas y uno de sus hijos los lleva, lo cual se puede observar en los siguientes relatos:

Como siempre cada que un equipo foráneo viene a jugar a Panotla Conchita trae comida para ellos, en esta ocasión llevaron para el desayuno atole, pan de dulce y tacos de canasta y para la comida mixiotes de pollo y arroz, para esto cada uno cooperó con \$150 para comprar las cosas.

(Observación recuperada el 22 de septiembre del 2021, Panotla Tlaxcala).

Conchita reunió a las mujeres en un círculo para decidir el menú que se iba a servir y de cuanto se cooperarán cada uno para mandar a hacer la comida, una vez más vemos como en cuestiones de la preparación de los alimentos son las mujeres las protagonistas y las que organizan todo. También Conchita, que había pedido a Yessenia hiciera listas con los nombres de todos, la nombró tesorera, es decir, quien pediría y juntaría el dinero de todos.

(Observación recuperada el 13 de octubre del 2021, Panotla Tlaxcala)

Además siempre busca integrar a nuevas personas sin importar su edad para que aprendan de este deporte, incluso dentro de la observación participante realizada para esta investigación Conchita nos involucró a las investigadoras para jugar con el equipo femenino:

Destacó las cualidades de Conchita tratando siempre de incluirnos, cualidades que no están presentes en todos los miembros del grupo, también que le interesa que más personas aprendan a jugar y que los motiva con su frase “buen trabajo” cada que hacen una buena jugada.

(Observación recuperada el 3 de noviembre del 2021, Panotla).

Grupo Nueva Esperanza

Anteriormente perteneciente a los Grupos de Ayuda Mutua (GAM), donde principalmente mujeres de entre 50 a 80 años se congregaban en el centro de salud de la comunidad de Ixtenco recibiendo pláticas acerca de autocuidado, nutrición, enfermedades y donde realizaban ejercicio físico que tras años y después de desaparecer estos grupos GAM se vuelve un grupo independiente al que deciden nombrar Nueva Esperanza.

Este se conforma de aproximadamente 40 personas mayores, la mayoría mujeres y solo dos o tres varones quienes acuden todos los días lunes, miércoles y viernes, en un horario de 8:00 a 9:00 de la mañana en el atrio de la presidencia municipal de la comunidad para realizar actividad física. Anteriormente tenían un maestro quien le ponía al grupo ejercicios de activación física el cual era apreciado por todos, sin embargo, después de la pandemia el grupo se quedó sin instructor por lo cual buscaron ellas mismas solucionarlo:

Doña Blanca era quien coordinaba los ejercicios, indicando como se tenían que hacer en voz alta y frente a todo el grupo, sin embargo, pedía a sus compañeras que le indicarán qué ejercicio seguía, había un par de señoras quienes participaban más diciéndole a Doña Blanca cuál era el siguiente ejercicio.

(Observación recuperada el 22 de noviembre del 2021, Ixtenco Tlaxcala).

Quienes lideran el grupo son doña Blanca, quien tiene el rol de secretaria, sin embargo, ella es líder reconocida por las demás miembros, quienes se dirigen siempre con ella pues las anima y lleva muy buena relación con todas. Por su parte está doña Carmen, a quien reconocen como la representante, es quien se dirige a las dependencias y autoridades municipales. Después de la pandemia y con el cambio en la administración pública fue doña Carmen la que se dispuso a hablar con el nuevo presidente municipal, con el objetivo de que las conociera y estuviera enterando del grupo, de lo que hacen y de los días que se reúnen:

Carmelita dijo que nos poníamos a la orden del nuevo presidente, pues como todo, unas dijeron que si, otras dijeron que no que ya pasó el tiempo, eso se hubiera hecho al tercer día de las votaciones pero pues al final la mayoría de las compañeras dijeron que para el quince, hicieron la solicitud, que nos presentamos las del grupo Nueva Esperanza, para ponernos a las órdenes del presidente.

(Blanca entrevista recuperada el 2 de julio del 2021, Ixtenco Tlaxcala).

Otra de las funciones de doña Carmen como representante del grupo es pasar cada que se reúnen una lista de asistencia de sus compañeras, esto lo hace al final de cada reunión, todos los viejos se esperan, después de pasar lista la mayoría se va, son muy pocas (porque solo se quedan las mujeres) las que permanecen un ratito más platicando con sus compañeras o preguntándole cosas a doña Carmen o doña Blanca:

También es importante mencionar que antes de que algunas personas se fueran doña Carmen pasó lista, dejando ver la buena organización de ella y de su grupo, pues todos estaban ordenados y atentos.

(Observación recuperada el 22 de noviembre del 2021, Ixtenco Tlaxcala).

Al igual que los demás grupos ellas también en fechas especiales realizan convivios, por ejemplo, en el día de la mujer, de la madre, en el día del abuelo, día de la candelaria, etc.

En general esta es la forma de organizarse del grupo Nueva Esperanza, destacando tanto las funciones de doña Carmen y doña Blanca al frente del grupo, como el orden, la constancia y la puntualidad del resto de sus compañeras.

Gestión

La gestión comunitaria:

Se relaciona con el desarrollo de una serie de estrategias en el que intervienen un conjunto de actores sociales con el propósito de alcanzar ciertos objetivos relacionados con el bienestar de sus integrantes, lo cual es una de las premisas principales del desarrollo comunitario (Montenegro, 2017, p.4).

Como menciona Henrich (2012), la capacidad de relacionamiento y de gestión es una atribución considerada importante para el ejercicio político. Se encontró que la gestión es una característica fundamental y presente en todas las líderes de los grupos, sin esta cualidad sería prácticamente imposible poder mover, mantener y preservar las actividades y proyectos del mismo. Es importante mencionar que las líderes cumplen el rol de voceras, de mediadoras y son ellas las que se vinculan con las personas e instituciones cuando requieren cualquier cosa que su grupo requiera para funcionar. Por ello, la capacidad de relacionarse con instituciones que brindan apoyo es vital para cualquier colectivo. “Esta capacidad también está vinculada con la habilidad para establecer contactos, acuerdos y negociaciones que permitan obtener recursos, servicios y beneficios para los y las afiliadas a su organización” (Henrich, 2012, p.119). Tal como menciona Doña Carmen:

Es importante que nosotros pues, tengamos relación con las autoridades porque en cualquier momento que nosotras solicitemos algo se lo solicitamos a las autoridades y como grupo creo que nos tienen que respetar y que validar lo que estamos solicitando.

(Carmen, entrevista recuperada el 24 de mayo del 2021, Ixtenco).

Olivares (2019) afirma que dentro de la gestión existen dos tipos de prácticas. La primera es la coordinación de la autogestión colectiva de recursos económicos, ya sea para solventar los gastos internos de la organización u otros gastos asociados a la gestión social. La segunda es la interlocución con autoridades locales (alcaldes y otras autoridades políticas), en representación de la comunidad para expresar en la esfera local o regional las demandas más urgentes, presionando, proponiendo y ejecutando soluciones.

La autogestión colectiva de los grupos, es decir, la manera de lograr acuerdos internos para alcanzar objetivos con sus propios recursos, es una característica presente en cada uno de los grupos. Evidencia de ello se muestra en la siguiente narrativa:

Notamos que Conchita estaba reunida con los hombres, estaban poniéndose de acuerdo para el evento que tendrán en marzo, donde invitarán a equipos de otros estados en un torneo Nacional que harán justo aquí en Panotla. Conchita designó a una señora para que juntará el dinero, acordaron que serían \$1,000 por persona de cooperación para la inauguración.

(Observación recuperada el 3 de noviembre del 2021, Panotla Tlaxcala).

Este es solo un ejemplo de muchos en el que, como se mencionó en el apartado anterior, el grupo se organiza para cooperar cuando tienen visitas o como en el este caso que fue para la organización del Evento Nacional de la Pelota Tarasca donde sería sede Panotla. Además de aportar dinero, las personas dieron su tiempo, algunos apoyaron en el arbitraje, sirviendo comida, recibiendo a los equipos, etc.

En el grupo de Ixtenco ocurre algo similar, pues cuando son días que ellos consideran especiales o importantes también se organizan para hacer un convivio en que cada persona lleva algún platillo o bebida para compartir con todos. Asimismo, cuando alguno de sus compañeros tiene alguna necesidad entre todos se cooperan para ayudarles con dinero, por ejemplo, en una ocasión que falleció una de sus compañeras y entre ellos reunieron dinero

para apoyar a los familiares. Otro ejemplo se puede ver cuando ellas mencionan que el grupo cuenta con una báscula, misma que se compró con una cooperación entre todos.

El grupo Xiadani hace lo mismo, para un convivio también son ellas quienes se aportan con algún guisado, en este grupo hacen papelititos o se ofrecen voluntariamente para traer algo, al siguiente convivio las que no aportaron ahora lo hacen. También suelen hacer intercambio de regalos, por ejemplo, en el día del amor y la amistad hicieron intercambio de chocolates. Cuando necesitan algo también entre ellas buscan la forma de organizarse, por ejemplo, entre todas hicieron una cooperación para comprar una mesa plegable, que es la que ocupan en sus convivios, también compraron una cadena y un candado para dejarla amarrada y que nadie la robe.

Un ejemplo más de esta autogestión colectiva es en la adquisición de los trajes que usan en sus presentaciones, pues ellas mismas los compran o mandan a hacer. De igual forma cuando van a competir a otro país ellas ahorran para su pasaje y así se van.

Respecto a la interlocución con autoridades locales para lograr una articulación con las mismas y solventar las necesidades u objetivos ubicados por el grupo, se encontraron las siguientes evidencias. En los diferentes testimonios con Marina, líder del grupo de Danza, y su compañera Susana, quien la ayuda normalmente también en cuestiones de liderazgo, comentan que cuando van a ir a una competencia tanto dentro como fuera del país acuden primero con su presidente municipal, después con el DIF municipal y si por alguna razón no consiguen apoyo de parte de estos acuden a otras dependencias como INAPAM:

Fuimos al INAPAM cuando íbamos a ir a Corea, le acababan de dar el lugar a la Licenciada Lorena y pasamos con ella.

(Susana, entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021, Panotla, Tlaxcala).

Esto con el objetivo de solicitar algún apoyo como el transporte, uniformes o simplemente para buscar el reconocimiento de las autoridades por su desempeño.

Poder discutir y expresar las ideas frente a quienes toman las decisiones, conlleva la posibilidad de decir, de afirmar, de colocar sus necesidades y las necesidades de los otros fuera del espacio comunitario, es decir, frente a autoridades representando a las organizaciones en el planteamiento de demandas colectivas (Olivares, 2019). Ejemplo de esto lo podemos ver con Conchita, cuando le preguntamos si ella es quien gestiona los espacios que su equipo necesita para entrenar:

¿usted es la que gestiona los espacios y todo?

Conchita: si

¿y cómo lo hace?

Conchita: mando oficio a la presidencia... mandó mi oficio al presidente “autoriceme, utilizar las canchas de tal horario, de tal fecha” y cuando tengo invitados especiales también lo escribo, todo eso está completamente controlado, para que nadie me pueda quitar nada.

(Entrevista recuperada el 4 de junio del 2021, Panotla).

La gestión que hace Conchita también se puede apreciar cuando busca certificar el deporte de la pelota tarasca en su estado Tlaxcala, en donde ella se contacta con la Delegada del deporte, también cuando consigue las pelotas necesarias para jugar:

Dice la delegada “muy bien, no conozco ese deporte” “se lo vamos a demostrar” “¿cuando? la espero en Panotla” y que la espero en Panotla “va a venir la delegada, también a hacerle convivio, el caso es que venga con gusto” y así, entonces vino, vio el deporte, “te voy a ayudar, yo me voy a encargar de decirle al INAPAM nacional que estás jugando y que venga a certificarte”... La Licenciada Luz vino a una reunión cuando se hizo la demostración de pelota tarasca y nos la certificaron.

(Conchita, entrevista recuperada el 4 de junio del 2021, Panotla).

Reto grande fue conseguir la pelota, cuando fuimos a la primera sección del deporte era una pelota redonda transparente, pero no era verdad porque luego nos dijeron, al darnos el reglamento dice que es clara y con tantos cm de diámetro, ya dan medidas, pero esa vez era así de grandota, y ya despues les digo "¿donde consigo la pelota?" "no, esa es cara, la puede conseguir ahí en un centro deportivo".

(Conchita, entrevista recuperada el 4 de junio del 2021, Panotla).

Aquí se ejemplifica el trabajo que hacen las líderes comunitarias de tener contacto con personas e instituciones que pueden facilitar ciertos beneficios para lograr determinados objetivos que se tienen como grupo, en el caso de Conchita, continuar con la vigencia de la pelota tarasca. Para Doña Carmen, tener el respaldo de sus autoridades municipales para que el grupo siga funcionando, tener un espacio para reunirse y un instructor y, para Marina, contar con apoyo cuando salen del país a competir y que se les reconozca su trabajo, poder ser ejemplo para las generaciones que vienen y que más personas mayores se interesen por seguir activas.

Gestionar material, espacios, apoyos, personal, difusión, etc. es un trabajo digno de reconocer para estas ancianas, que se esfuerzan por tener mejores condiciones no solo para ellas sino para todo su grupo y los nuevos miembros que se integren, buscan dar una buena imagen a los demás para que se acerquen a ellas y al grupo, pues en los tres grupos buscan mejorar las condiciones de salud de su comunidad a través de la actividad física. Este trabajo no lo pueden hacer solas y por ello su búsqueda constante de articularse con diferentes instituciones, sobre todo con sus gobiernos municipales.

Entonces la dimensión de gestión tiene dos enfoques: una hacia la autogestión de los grupos, en donde posibilita la organización del grupo para alcanzar objetivos planteados, desde sus propios recursos: económicos, de saberes, de disposición de tiempo, emocionales:

motivación, perseverancia, paciencia, tolerancia a la frustración. El otro enfoque está dirigido a lograr la articulación del grupo con otros actores sociales, que puedan impulsar los proyectos, por los mandatos sociales que se les han asignado. Esta articulación requiere mucho esfuerzo por parte de las líderes, es un camino a veces tortuoso, por el débil canal de vinculación entre autoridades y grupos de personas envejecidas.

Altruismo

De Bustos (2018), define al altruismo como “la capacidad de procurar el bien ajeno aún a costa del propio o bien la preocupación o atención desinteresada por el otro” (p.4). Por su parte, Van Emmerik, Jawahar y Stone (2005), lo entienden como “una tendencia duradera a pensar en el bienestar y derechos de otras personas, sintiendo preocupación y empatía por ellas y actuando de manera que las beneficie” (Citado en De Bustos, 2018, p.5).

Así pues, la conducta altruista “es voluntaria y motivada por la acción de proporcionar bienestar a los demás sin esperar recompensa a cambio” (Garcés y Reyes, 2020, p.6).

Garcés y Reyes (2020), encontraron que “existen dos maneras de vivir la jubilación bien desde las actividades de ocio o bien desde la realización de actividades altruistas” (p.6). Las actividades altruistas se pueden desarrollar dentro de la familia, o en la comunidad, en parroquias y asociaciones o actividades de voluntariado.

Verdugo (2012) refiere que el altruismo está relacionado con la generatividad, ambas conductas comparten el interés por otras personas, así como la empatía. Garcés y Reyes (2020) mencionan que en la vejez:

Las actividades generativas añaden un factor de desarrollo personal, crecimiento y madurez, de tal modo que la contribución en estas actividades, no solo mejoran el entorno en el que participan, sino que da sentido y proyecto de vida a las personas mayores (p.7).

Se encontró que de las líderes comunitarias que estudiamos, Conchita es la que presenta más características altruistas, estas estuvieron más marcadas en fechas próximas al evento Nacional de Pelota Tarasca que organizó para el mes de marzo. Cada cierto tiempo la Liga Mexicana de la Pelota Tarasca realiza este tipo de encuentros, cambiando las sedes, el último había sido en la ciudad de Saltillo Coahuila (2 al 6 noviembre de 2021) en el que Conchita y algunos miembros de su equipo participaron, allí ella propuso como siguiente sede su cancha, es decir el municipio de Panotla, Tlaxcala. La conversación que se recupera con ella, muestra cómo están implicados los elementos de altruismo:

Esa decisión de hacer el nacional no es solamente porque ella quiere salir ahí enfrente y que le agradezcan y le aplaudan, porque ni siquiera quiere que salga su nombre...la decisión fue para impulsar el deporte, para que se haga un evento que permita que siga siendo vigente (incluso) Ella pone de su bolsa, pone de su tiempo, pone toda su fuerza hasta su paciencia y más, inclusive de su preocupación, de su salud emocional para que el evento salga, porque eso ya lo impulsó, a ella le gusta. Es un gusto y un compromiso.

(Observación recuperada el 9 de marzo del 2022, Panotla Tlaxcala).

Esa implicación para hacer más, para hacer que el deporte crezca no lo tienen todos los participantes del grupo. Muchos van para jugar, para entretenerse, pero ese concepto de generatividad a través del deporte solo se ve muy destacado en ella.

Se puede observar que Conchita realiza todo esto por amor al deporte y por su intención de querer difundirlo, que más personas se interesen por conocer la pelota tarasca y practicarla y que mejor que en su propia comunidad, pero también por generar espacios de encuentro de este deporte en que las personas mayores puedan jugar e intercambiar con los demás, algo que les resulta importante y beneficioso pues tienen la oportunidad de conocer nuevas personas, de medir su desempeño en la cancha y sobre todo de divertirse, generando un bien colectivo, pero que, en este caso la organización recae en una sola persona.

Participar y liderar, no significa una disminución de responsabilidades o labores, al contrario, suma una carga de trabajo más. En su investigación Olivares (2019) encontró que “se presenta una paradoja desde la perspectiva temporal y material, que se produce toda vez que las mujeres obtienen espacios para sí mismas, produce una sobrecarga de labores que desgastan física y emocionalmente” (p.93). Algo similar pasa con Conchita, cuando en una ocasión llegaron dos personas de la Ciudad de México para pedir informes sobre el evento nacional de pelota tarasca:

Conchita les dijo a unas de sus compañeras “voy a ir por una torta, porque ya vinieron hasta acá y ni modos que no se les dé nada” después preguntó “¿no se verá mal?” y una de ellas le respondió “no, cómo crees Conchita. Sí, corre aquí hay unas tortas” nadie le cooperó ni nada, Conchita sacó dinero de su bolsa y dijo “bueno, entonces ahorita, ahorita regreso voy por su torta” y ya se fue. Luego la vi regresar con una bolsa, traía las tortas y unos jugos de dos litros.

(Observación recuperada el 23 de febrero del 2022, Panotla Tlaxcala).

Conchita siempre tiene ese afán de compartir con los demás, de darles algo a las personas de afuera para que se sientan acogidas, pero es notorio que es algo que está más presente en ella que en las demás, dando incluso de su bolsillo cuando surgen cosas inesperadas como en el caso anterior.

Olivares (2019) Menciona que en el quehacer comunitario la sobrecarga laboral que viven las mujeres, queda en el plano de lo invisible no solo respecto a la polifuncionalidad de las acciones y habilidades que despliegan, sino también la inexistencia de horarios y honorarios. “Basado en la falsa idea que las mujeres tienen más tiempo libre, se ignora el desgaste físico, emocional y los malabares que realizan con sus tiempos para responder a las necesidades de la familia y la comunidad. Asimismo, quedan en el plano de lo oculto las desigualdades de género que viven en su cotidianeidad” (p.47).

En fechas próximas al evento nacional, vimos como Conchita estaba de aquí para allá buscando lo necesario para este, por ejemplo la música, también fue quien se encargó de acomodar los roles de los equipos que iban a jugar, es decir, quien jugaría contra quien.

Estaba a lado de Conchita y ella menciona que se tenía que retirar temprano, dice: “es que ahorita a la una, me tengo que ir a Apizaco a la casa de cultura para contratar lo de la música”. Ella me comenta que quiere conseguir que unos grupos de música vengan a la inauguración del evento para armonizar.

(Observación recuperada el 23 de febrero del 2022, Panotla).

Finalmente, De Bustos (2018), sostiene que “aquellos líderes que muestran una inquietud desinteresada por el bienestar de los otros o procuran el bien ajeno aún a costa del propio, pueden contribuir a generar un entorno de cooperación y confianza en el que es más fácil aprender” (p.12). En el evento nacional pudimos conversar con diferentes personas de los equipos que compitieron, muchas reconocían el trabajo que Conchita realizó para sacar adelante el evento, también agradecían su esfuerzo y disposición para que este se llevara a cabo, tal vez aun sin conocer a fondo todo lo que ella hizo.

Con lo anterior se puede evidenciar como el altruismo parece más que una cualidad sino se tiene un equilibrio y moderación de las actividades altruistas esto puede generar un desgaste a largo plazo, un aumento en las preocupaciones de las líderes lo que conlleva en una sobrecarga de actividades y responsabilidades. Por ello se debe buscar la participación de todos los miembros para que estas no recaigan en una sola persona, que el o la líder sepa delegar responsabilidades lo cual también significa una reconstrucción social de parte de las mujeres a quienes siempre se les pone a hacerse cargo de los demás.

Generatividad

La generatividad se define como el interés por guiar y asegurar el bienestar de las siguientes generaciones y, en último término, por dejar un legado que nos sobreviva.

Este concepto surge de la teoría del desarrollo psicosocial de Erik Erikson donde propone que el desarrollo del ciclo vital se compone de ocho etapas, cada una de las cuales implica cierto desafío o crisis evolutiva. La generatividad es el foco de la séptima etapa y cronológicamente aparece vinculada a la mediana edad (entre 30 y 50 años). Una década después, Dan McAdams retoma el concepto, apareciendo en sus escritos la diferencia entre el interés generativo, definido como una actitud favorable hacia cuestiones generativas, y la acción generativa, o puesta en marcha y concreción en comportamientos de esa actitud favorable (McAdams y Logan, 2004; McAdams, Hart, y Maruna, 1998). Sin embargo, la generatividad seguía restringida como algo inerte a la mediana edad, por lo cual, en las últimas décadas ha surgido el interés por comprobar si los intereses y acciones generativas se extienden también a la vejez, y qué papel desempeñan en las personas mayores.

Así Erikson, en sus últimos estudios plantea el concepto de *grand generativity*, en el que trata de reconocer las diversas formas en las que los mayores ayudan a otros (como padres, como abuelos, como amigos, como mentores, etc.) a la vez que aceptan ayuda y expresan su interés por perpetuar conocimientos y valores en las futuras generaciones. ejemplo de esto lo podemos ver con Conchita:

Conchita nos mostró su archivo, un engargolado bastante enriquecido, mientras nos explicaba que antes jugaban únicamente cachibol, después vimos el recorrido que hizo para conseguir el material para jugar pelota tarasca y cómo hizo para certificar este nuevo deporte, en el archivo había varias constancias dirigidas hacia los presidentes municipales, para INAPAM y para el Instituto del Deporte de Tlaxcala (IDET), demostrando que Conchita es gestora y promotora del deporte de Pelota Tarasca a nivel estado, pues no se limita sólo a darlo a conocer en su comunidad (Panoitla), sino que va a otras comunidades y con las autoridades para que faciliten esta promoción, también nos enseñó varias constancias en donde la certifican como promotora del deporte por el INAPAM reconociendo la labor de ella y de su esposo Ezequiel, impartiendo cursos para enseñar esta actividad.

(Observación recuperada el 30 de junio del 2021, Deportivo el Ranchito, Panotla).

En un sentido más amplio, la generatividad se trataría por una preocupación por las necesidades de los otros mediante un compromiso que suponga la creación y el mantenimiento de algo más allá de uno mismo y que nos sobrevive en el tiempo (Triadó, 2018). En la vejez, esta se puede presentar como un conjunto de intereses, objetivos y actividades relevantes para las personas mayores.

Conchita menciona que en otros municipios está formando equipos de jóvenes y de niños, pues su intención es difundir este deporte (no tan conocido) en el estado y con personas de todas las edades, no solo en viejos, tal como ella dice: “yo ya no pienso en mis hijos yo ya sólo pienso en pelota tarasca”.

(Observación recuperada el 27 de octubre del 2021, Deportivo el Ranchito, Panotla).

Para Conchita, por ejemplo, uno de sus principales intereses es que se dé a conocer el deporte de la Pelota Tarasca, para ella la actividad más relevante actualmente en su vida es justamente eso, la Pelota Tarasca, ya sea coordinando sus grupos, enseñando, invitando, capacitando, jugando o buscando nuevos grupos o nuevas personas a las cuales llevarles este juego, asimismo, espera que aunque ella ya no esté este perdure.

El concepto de *gran generativity* implica contribuir al bien común de los entornos en los que las personas participan (la familia, la empresa, la comunidad, etc.), para reforzar y enriquecer las instituciones sociales, asegurar la continuidad entre generaciones o plantear mejoras sociales (Villar, 2013). Se puede expresar a partir de actividades como la crianza de los hijos, el cuidado a personas dependientes, la formación de los jóvenes, la producción de bienes y servicios o el compromiso social y la participación cívica y política.

Villar (2012), afirma que este fenómeno facilita que cada vez más mayores puedan y quieran seguir contribuyendo en la familia o en la comunidad, por ejemplo, realizando tareas

de voluntariado, participando en organizaciones de diversa naturaleza, o trabajando de forma remunerada. Para Conchita esta contribución es a través de formar nuevos grupos e inclusive el INAPAM la toma en cuenta para ello:

El mismo INAPAM me llevó a Contla, me dijo “oiga fíjese que en Contla tengo un grupo de muchachos que están haciendo ejercicio, vaya para que la deje yo que les enseñe la pelota tarasca, porque yo les estoy enseñando pero yo no sé” “me sumo ¿cuándo?” “no que tal día a las 3 de la tarde” “perfecto, vámonos” le digo a mi esposo “vamos, tenemos que levantar otro grupo”.

(Conchita, entrevista recuperada el 4 de junio del 2021, Panotla).

Mendoza-Núñez y Vivaldo-Martínez (2018), afirman que se pueden distinguir dos tipos de generatividad: la comunitaria, que implica valores como la solidaridad, la reciprocidad y el apoyo mutuo del grupo o grupos; y la segunda es en el ámbito personal, que se refiere al desarrollo humano, al fortalecimiento del liderazgo y a la creatividad. En ambos casos existe un deseo de contribuir al bien común y a la mejora de la sociedad, fortaleciendo la cohesión y la continuidad. Por tal motivo, la generatividad es considerada como un mecanismo adaptativo que persiste en las etapas avanzadas de la vida.

Siguiendo con esto, coincidimos con lo dicho por Villar (2013), pues la actividad generativa en la vejez además de contribuir a la mejora y sostenimiento de los contextos en los que ellos participan también es una actividad que da sentido y propósito a su vida. Contribuir no sólo aporta beneficios para los demás, sino también recompensas personales. Sin embargo, hay que preguntarnos hasta qué punto las contribuciones de los mayores son valoradas por los demás. En el caso del grupo de danza Xiadani, Adelina, miembro activa del mismo, al preguntarle cómo cree que los demás perciben al grupo menciona:

Sobre todo como un ejemplo para las generaciones que vienen, porque por ejemplo, yo les digo a mis hijas “hagan ejercicio” y pues sí, siempre me siguen a donde quiera que vayamos están atrás de nosotras, nuestros hijos, entonces como ejemplo.
(Adelina, entrevista recuperada el 27 de mayo del 2021, Panotla).

Algo similar comenta Conchita:

Mis hijos me dicen “de veras que te admiramos, tanto esfuerzo que haces, tanta entrega al deporte” y les digo “ojalá nunca se avergüencen de su madre”. (Conchita, entrevista recuperada el 4 de junio del 2021, Panotla).

Como podemos ver en ambos ejemplos, el reconocimiento viene por parte de su familia, sobre todo de sus hijos, lo cual es gratificante para estas ancianas, pues sienten que están haciendo algo importante, se sienten valoradas y acompañadas, no obstante, más adelante veremos que este sentimiento no está presente en su comunidad y en sus autoridades.

Por último, queda agregar que la implicación en la vida cívica y participación social en la vejez con relación a las prácticas de generatividad contribuyen en las relaciones intergeneracionales y su implicación en procesos de formación, capacitación y empoderamiento, estas pueden ser una fuente de nuevas oportunidades de desarrollo en la vejez, ofreciendo a los mayores nuevos roles significativos que compensen la pérdida del rol de trabajador (jubilación) y, al mismo tiempo, contribuyen a alejar imágenes tradicionales de la vejez asociadas a la pasividad y la dependencia, tal como lo podemos ver con los planes a futuro y acciones de Conchita:

Inicialmente fui a Amaxac, y luego ya me fui a Contla, y de Contla mi cabeza inquieta empezó a buscar a dónde, pero así fue nuestra trayectoria. Actualmente está creciendo el equipo y me gusta que vengan de todas las edades, este año pienso que con la nueva administración me voy a infiltrar a ver si en las primarias y secundarias, para enseñarles desde chicos.

(Conchita, entrevista recuperada el 4 de junio del 2021, Panotla).

Como consecuencia, al hablar de la generatividad en la vejez podemos articular dos tipos de desarrollo. El primero es el desarrollo social y comunitario, ya que las actividades generativas están orientadas al cuidado, mantenimiento y mejora tanto de las personas con las que nos relacionamos como de las instituciones en las que participamos. Se considera que en los diferentes grupos en los que se llevó a cabo esta investigación las líderes cuentan un cierto grado de generatividad, pues a todas les interesa un bien común, todas enfocadas en la salud principalmente física, pero como consecuencia se benefician también emocional y socialmente. Conchita como se puede ver a lo largo de estos relatos es la que está más interesada en perpetuar la actividad que más le apasiona, el deporte.

Por otra parte, la generatividad implica también un desarrollo individual, porque a partir de la acción generativa la persona encuentra significado en su vida y es capaz de potenciar competencias, habilidades e intereses que amplían, a su vez, el rango de actividades generativas posibles para una determinada persona. Así, el concepto de generatividad resulta particularmente prometedor como indicador del envejecimiento activo y saludable. Tal como afirma Triadó (2018), la idea de generatividad en la vejez resulta un marco prometedor para el estudio de los aspectos positivos de la vejez en varios sentidos, supone la integración de múltiples conceptos referidos al buen envejecer, da contenido y sentido al concepto de envejecimiento activo, indicando actividades y roles que pueden tener sentido para las personas mayores, de igual forma el interés y acción generativa puede reforzar el bienestar y funcionamiento de la vida cotidiana de las personas mayores.

Empoderamiento

La palabra “empoderamiento” es una traducción del inglés *empowerment*. “La palabra inglesa viene del verbo *to empower* que significa: autorizar, habilitar, facultar” (Smith, Davies & Hall, 1988, citado en Iacub y Arias, 2010, p.27).

Otra definición más nos dice que “el empoderamiento es la adquisición de la conciencia de “ser capaz de”, o sea, salir de la sumisión del autocompadecimiento y tomar la iniciativa en las problemáticas de los entornos sociales que nos rodean (Rowlands, 1995,

Martínez, 2017, p.58). Se encontró entre las líderes comunitarias que estudiamos, doña Blanca es quien tiene esta característica más presente, pues es una mujer que siempre está atenta y busca la resolución de problemas de manera rápida y eficiente, esto se pudo observar en una de sus reuniones:

Cuando se les pide que traigan su peso y su talla, las señoras se quedan pensando en cómo hacerle, varias dicen que van a ir al centro de salud, o sea, que cada quien le haga como pueda y en seguida doña Blanca piensa y con sus compañeras que tenía cerca comenta “el grupo tiene una báscula” y se escucha a alguien decir “si, pero no tiene pilas” y ella rápidamente les dice “pues compramos”.

(Observación recuperada el 28 de marzo del 2022, Ixtenco Tlaxcala).

Además de esto, ella busca que sus compañeras tengan la iniciativa al igual que ella, que busquen alternativas, que se informen y que se sientan capaces de aprender cosas nuevas:

Cuando se menciona que si por ejemplo les cuesta la flexibilidad, pueden investigar algunos ejercicios en internet y una señora dice: “No, porque no le se a eso nada” y siempre doña Blanca es la que las alienta, las motiva, les llama la atención, pero busca que ellas hagan más, que no se queden en su burbuja. Porque la señora dijo “yo soy cabeza dura, no aprendo”, “nadie es cabeza dura, lo que pasa es que no practicamos”, le dice doña Blanca, cómo que busca que hagan reflexión sus compañeras, que se sientan capaces de poder hacer las cosas...

(Observación recuperada el 28 de marzo del 2022, Ixtenco Tlaxcala).

Lo anterior reafirma lo dicho por Martínez (2017), “los procesos de empoderamiento llevan a las mujeres del «no puedo» al «soy capaz»” (p.58). Al respecto, Salazar (2006) plantea que “el líder transformacional se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de sus

seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras sino que influye en la cultura en orden a cambiarla” (citado en Rojas, 2013, p.62).

Algo similar indican Gibson y Donnelly (2001), pues resaltan que los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan a otras personas más que los propios actos de estas. Esto lo podemos observar cuando en una entrevista doña Blanca nos comenta que ella y algunas otras compañeras ponían los ejercicios cuando no tenían instructor, incluso animaba a sus demás compañeras para que en algún momento a todas les tocará pasar enfrente a coordinar al grupo:

Con Toñita, su servidora y otra señora que se apellida Carpintero, a las demás como qué les daba pena y decían que no sabían porque no terminaron ni la primaria, entonces no tenía autoridad y les daba pena con las demás compañeras y que “si lo hago mal”, “no sé dirigir” no tenían voluntad...

(Blanca, entrevista recuperada el 8 de junio del 2021, Ixtenco Tlaxcala).

Sin embargo, después ella notó un cambio en sus compañeras:

Sí sí nos ha cambiado y mucho, se han atrevido, ya son más participativas antes no hablaban, muchas no tenían la facilidad de platicar o si lo sabían y se lo quedaban y yo les decía “no no, no deben de tener pena”.

(Blanca, entrevista recuperada el 8 de junio del 2021, Ixtenco Tlaxcala).

Con lo anterior, se demuestra lo dicho por Montero (2003) “la ejecución de prácticas transformacionales que permiten inspirar, estimular y motivar a los miembros de la comunidad en torno al logro de objetivos, lo que implica que los líderes comunitarios son líderes transformadores” (citado en Rojas, 2013, p.70).

Así, Doña Blanca quien siempre ha mostrado ser una mujer empoderada, con su ejemplo busca inspirar a todo aquel que le rodea, empezando con su familia, hasta a los miembros de Nueva Esperanza. Ella es escuchada por todo su grupo, lo cual facilita que sus compañeras y compañeros le hagan caso y de cierto modo los influencia de una manera positiva. Esta es una cualidad que ha generado que el grupo se empodere y se haga más fuerte, un colectivo que busca siempre alternativas y soluciones, que no se queda pasivo, lo cual ha impactado también a cada uno de los miembros en lo individual.

Hacia el envejecimiento activo y saludable

Como se revisó en el primer capítulo, una forma de envejecer es hacerlo activamente, el envejecimiento activo según la OMS, es el *proceso de optimización de las oportunidades de bienestar físico, social y mental durante toda la vida, con el objetivo de ampliar la esperanza de vida saludable, la productividad y la calidad de vida en la vejez*. El término activo se refiere a la participación continua de las personas mayores en forma individual y colectiva, en los aspectos sociales, económicos, culturales, espirituales y cívicos.

Generar espacios donde se propicie que las personas mayores permanezcan activas en actividades que sean de su agrado y que tengan la oportunidad de ser partícipes de las decisiones de su comunidad es fundamental para lograr el bienestar de este grupo poblacional.

Relacionado con lo anterior está también el envejecimiento saludable, el cual hace referencia al proceso de fomentar y mantener la capacidad funcional que permite el bienestar en la vejez. Con este nuevo concepto, envejecer de manera saludable no significa envejecer sin enfermedades. Envejecer de manera saludable significa ser capaz de hacer durante el máximo tiempo posible las cosas a las que damos valor (Organización Panamericana de la Salud).

Ineludiblemente uno de los determinantes del envejecimiento activo es la actividad física, justamente presente en todos los grupos que se estudiaron. Esta ofrece una gama de

beneficios que abarca más allá de la prevención y tratamiento de las enfermedades no transmisibles como las enfermedades cardiovasculares, enfermedades crónicas o diabetes y sus factores de riesgo. La evidencia científica es robusta y apunta también a mejoras en la salud neurológica, la capacidad funcional y el bienestar psicosocial y mental (Buldón, 2020). Cada una de las mujeres viejas que acuden a estos grupos son conscientes de esto, pues muchas veces conversamos con ellas preguntándoles cuáles eran sus motivos para acudir a sus respectivos grupos:

Lo que más me convenció fue por la salud, los movimientos y salir de la rutina del magisterio, de la familia, de todo... y me encantó, no es uno muy bailarina que digamos pero hace uno el intento... y eso de que me jubilé, me jubilé de 50 años, ahorita tengo 67, quiere decir que llevo 17 años en la danza y brinco y salto y todo... claro que de todos modos se tiene uno que enfermar porque los años no pasan de balde.

(Adelina, miembro del grupo Xiadani, entrevista recuperada el 27 de mayo del 2021, Panotla).

Me gusta porque estoy en movimiento, en mi trabajo era de estar sentada nada más tras un escritorio y pues aquí ya me active ya hice ejercicio... me pasaron muchas cosas buenas, como por ejemplo que ya no me dieron calambres porque me acalambra y ya con el ejercicio pues ya no obviamente y me siento muy bien, pero ahorita con esta pandemia ya como que otra vez ya me siento con problemas, por eso ya quiero regresar.

(Florina, miembro del grupo Xiadani, entrevista recuperada el 27 de mayo del 2021, Panotla).

Por salud, por salud, tanto física como mental, porque la danza es una de las actividades más completas, donde todo ejercitas, coordinación, la mente, estar

pensando que sigue y todo entonces es una actividad muy buena y aparte de otra cosa pues la convivencia con las compañeras el platicar, el decir que te pasó o decir que no me pasó, cómo estás y si después de todo un largo ejercicio pues la convivencia con las compañeras, en todo.

(Marina, líder del grupo de danza Xiadani, entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021, Panotla).

Pues para mi es sentirme realizada, hacer lo que a mí me gusta porque eso me da salud, más que nada, porque yo tengo un problema de salud de artritis reumatoide, entonces llegó el momento en el que ya ni me podía levantar de la cama, ya no aguantaba ni una cuchara, era una cosa espantosa, yo sentía que ya de ahí no iba a salir de mi cuartito y ahí ya me iba a quedar, pero gracias a Dios por querer... pues veía a mi mami que se preocupaba yo dije tengo que hacer algo y lo hice y luego llegó la oportunidad de la danza que la verdad nunca me lo imagine... la vida es tan... tan no se... tan bondadosa que cada quien tiene su plan de vida porque yo lo tuve desde joven, pero pregúntame si del plan de vida que tuve tengo algo, totalmente diferente, pero para bien, y me siento bien, con muchas... ahorita más o menos un poquito más liberada, pero si llegó el momento en que como todo nos pasa a atrofiar de alguna manera, pero si a mi si me gusta mucho la danza mucho mucho.

(Susana, miembro del grupo de danza Xiadani, entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021, Panotla).

Lo hacemos por nuestra salud, de que, aunque algunas personas tenemos más de 70 años, pero todavía tenemos esas ganas de participar de hacer nuestras reuniones, de participar en los ejercicios para que así podamos vivir un poco más de tiempo mientras esto se pueda y mientras no tengamos una enfermedad que nos postre en la cama, pues ahí vamos a estar haciendo nuestros ejercicios y sobre todo

viendo a las autoridades que nos apoyen también.

(Carmen, líder del grupo Nueva Esperanza, entrevista recuperada el 24 de mayo del 2021, Ixtenco).

Como se puede observar en los discursos está presente como las actividades que realizan favorecen en una mejora en salud física, pero no dejan de lado el beneficio que les genera también en su salud mental y emocional, pues la convivencia con sus compañeras es algo que disfrutan:

Doña Blanca nos habló acerca del grupo Nueva Esperanza, las cuales son mujeres con escolaridad baja, pertenecientes a Ixtenco, algunas miembros desde el grupo GAM, la mayoría recientes, muchas de ellas con problemas de salud físicos, pero que aún así ellas realizan las actividades del grupo (ejercicio físico) y que eso las ayudado a mejorar su condición, tal vez ellas no se han dado cuenta que reunirse y convivir no sólo ha traído beneficios físicos sino también emocionales y mentales pues convivir y salir de sus casas sirve de distracción para ellas.

(Observación recuperada el 8 de junio del 2021, Ixtenco).

Marina y Adelina me comentaron algo muy importante y es el motivo principal por las realizan actividad física, ya que de acuerdo con Adelina sienten que se deprimen si se quedan sin hacer nada, venir a jugar pelota tarasca además de los beneficios físicos que les genera también como ella menciona “es una distracción” para ellas, también les permite convivir y reforzar los lazos de amistad y relaciones sociales con los otros.

(Observación recuperada el 1 de septiembre del 2021, Panotla).

Ver por mi salud y sobre todo también para convivir con las personas para no

sentirme solo en la casa, sino convivir y estar unos momentos ahí en convivencia con ellas, porque quiera sé que no ya cuando convivo con ella nos reímos de una cosa o nos reímos de otra... Me gusta la convivencia de mi grupo y me gusta echar relajo, platicar con ellas. No sé, me satisface estar ahí porque después de que me ves tan seria soy bien relajista como no tienes idea, entonces me gusta echar relajo y todo y ver que están todos ahí en grupo y que me siento contenta, me siento como si estuviera yo en familia. Para mí es una familia porque mi familia de aquí es una y la de allá es otra, pero convivo con las 2 entonces todas son mi familia.

(Carmen, entrevista recuperada el 24 de mayo del 2021, Ixtenco).

Además, estas mujeres cumplen con el principio del envejecimiento activo de la participación en actividades que a ellas les gustan, pues como menciona Buldón (2022), mantenerse activo es una forma estar en el mundo, de derribar los estereotipos de la vejez, de dar sentido a la vida, de tener un propósito, de entrar en contacto con otros, de conservar la salud y de superar barreras.

Precisamente esto último también ha sido una cuestión que muchas mujeres viejas han alcanzado, y es preservar su salud y superar obstáculos que se les han presentado :

Aquí vive una compañerita que vive a media cuadra, bueno a tres casas que estaba muy mala y que tenía problemas en las piernas por sobrepeso y le dije, pues no es forzoso que usted haga los ejercicios que estamos haciendo simplemente con que mueva la pierna derecha izquierda adelante atrás sus brazos usted también, y cómo cree que poco a poco los fue haciendo y decía ¡ya puedo ya puedo!

(Blanca, entrevista recuperada el 8 de junio del 2021, Ixtenco).

Otra compañera que se cayó también, fue una caída muy fea, muy fuerte también dónde ya nada más dice que se arrastraba en el piso y no podía caminar. Los doctores, no le preguntamos la verdad con quién acudió quién la salvó, pero

después cómo cree que se rehabilitó ahora camina con bastón pero camina bien pero no, no se podía mover caminaba torcida y le decíamos échale ganas José tú puedes.

(Blanca, entrevista recuperada el 8 de junio del 2021, Ixtenco).

Olivia menciona que al principio no quería ir, que ella tenía sobrepeso y sentía que se iban a burlar de ella o que no podría realizar las actividades, sin embargo, ha visto que su salud mejoró a raíz de practicar pelota tarasca e incluso logró bajar de peso.

(Observación recuperada el 9 de junio del 2021, Panotla).

Gracias a lo que las líderes realizan, se generan, propician y mantienen estos espacios, en los que las personas mayores pueden convivir, interactuar, moverse y participar en actividades de su interés, en las que se sienten motivadas y a gusto:

En el grupo he encontrado esto, armonía, comprensión, amistad, y pues más que nada mi salud, claro que le digo forzosamente nos tenemos que enfermar de algo, tarde o temprano tenemos que eso, pero por lo menos ya son 17 años de jubilada, yo pensaba que a los dos tres años... muchos se jubilan y se mueren.

(Adelina, entrevista recuperada el 27 de mayo del 2021, Panotla).

Los viajes nos atraen, las salidas, entonces... y más que nada el compañerismo que hay en el grupo, estamos muy contentas con todas, todas son muy buenas personas.

(Florina, entrevista recuperada el 27 de mayo del 2021, Panotla).

Finalmente, estas ancianas son ejemplo para toda la comunidad y las personas que las conocen, rompiendo con las ideas de que las mujeres viejas son frágiles, lentas o débiles:

Las compañeras que jugaron en la categoría 60 y más compitieron con otras tres mujeres de Puebla, entre las que destacan una señora chaparrita que siempre se aventaba para salvar la pelota, la líder de ese equipo y una señora que portaba el número 8, de quien escuchamos es muy deportista, pues practica disciplinas como el voleibol, taichi, basquetbol, esgrima y por supuesto, pelota tarasca.

El encuentro de entre las de 60 y más comenzó muy energético, pues ambos equipos juegan muy bien, el partido resultó tan interesante que incluso algunos jóvenes que practican atletismo en la pista al lado de las canchas suspendieron sus entrenamientos y se quedaron viendo el juego aunque detrás de la reja.

(Entrevista recuperada el 15 de octubre del 2021, Panotla).

Luego me dicen “oye como tienes tanta agilidad, caminas” porque ahorita voy a caminar hasta más allá de la normal y regreso, temprano a las 7:00 de la mañana y me dicen... luego vamos a algún lugar aquí a las cuevas que están por arriba de la zona... por Temetzontla... en Texantla, esas cuevas... me subo y dicen “¿pero cómo? si tienes 67 años, les digo “pues sí, pero la agilidad que uno adquiere aquí en la danza y en el cachibol...

(Adelina, entrevista recuperada el 27 de mayo del 2021, Panotla).

En estos testimonios se puede constatar que la actividad física que estas mujeres viejas realizan en sus grupos ha sido de gran ayuda para mantenerlas activas y participativas, la Organización Mundial de la Salud (OMS), señala que la participación periódica en actividades físicas puede retrasar el declive funcional y reducir el riesgo de enfermedades crónicas tanto en los ancianos sanos como en aquellos que sufren enfermedades crónicas.

Las ancianas también comentan que además de sentirse bien físicamente se sienten bien de encontrarse con sus amigas y amigos. En esta misma línea la OMS (2002), indica que tener un estilo de vida activo mejora la salud mental y suele favorecer los contactos sociales. El hecho de mantenerse activas puede ayudar a las personas mayores a mantener la mayor independencia posible y durante el mayor período de tiempo. Todo esto ha sido posible gracias a Conchita, Marina, Carmen y Blanca quienes gracias a sus habilidades y esfuerzos logran que el grupo crezca, realicen proyectos, logren metas, generen espacios de encuentro, intercambio y socialización y sobre todo que continúen.

Análisis

Además de visibilizar las luchas que estas mujeres han vivido para llegar a la posición en la que se encuentran, también es importante destacar sus cualidades y todo el trabajo que han hecho y siguen haciendo en pro de su comunidad.

Para Montero (2006) algunas características presentes en un líder transformador son las siguientes:

- Son motivadores, movilizan e inducen a otros miembros de la comunidad a llevar a cabo o contribuir con mayor intensidad o alcance.
- Tratan de incorporar nuevos miembros tanto a los grupos organizados como a las actividades emprendidas desde ellos.
- Colocan el beneficio de la comunidad y de sus grupos organizados por encima del interés propio, estimulando el desarrollo de la comunidad.
- Fomentan la movilización de la conciencia sobre necesidades latentes.
- Tratan de que la participación en actividades para alcanzar metas comunitarias tenga efectos compensatorios para quienes participan en ellas. Fomentan la alegría y el goce en la tarea.

- Sus palabras y obras sirven de modelo e inspiración para otros miembros de grupos organizados y para la comunidad en general.
- Procuran estimular intelectualmente a sus compañeras y compañeros de actividades y a otras personas de la comunidad. Buscan el desarrollo personal de los participantes.
- Procuran que las actividades de los grupos organizados, así como los problemas de los diversos sectores de la comunidad sean conocidas y compartidas por todos.

Se coincide en que las líderes estudiadas poseen estas particularidades pues alientan al resto de sus compañeros a participar, crecer, avanzar y seguir siendo activos. Buscan integrar y beneficiar a más personas en sus actividades. Ellas han demostrado ser dinamizadores para lograr un desarrollo y mejora en la calidad de la vida de la comunidad, haciendo frecuentemente un "esfuerzo colectivo para modificar intencionalmente el mundo que los rodea" (Evans, 2012, citado en Reyes, et al, 2019, p.19).

Las actividades generativas, su contribución en el envejecimiento activo de ellas y las personas que les rodean, su capacidad de empoderar a los demás, de moverse, gestionar, integrar, reafirman lo dicho por Davis y Newstron (2004), pues ellos señalan al liderazgo como "el proceso que ayuda a otros para trabajar con entusiasmo, hacia determinados objetivos" (citado en Erazo, 2014, p.61).

Sus liderazgos tienen claro que buscan generar beneficio en la salud en diferentes dimensiones, ya que tal como la define la OMS, la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Categoría 3. Trabas y retos del liderazgo ejercido por mujeres ancianas

Pandemia COVID-19

En marzo de 2020 en México se establece el periodo de cuarentena obligatoria para todas las personas que habitan el país e indica que cada uno debe permanecer en sus casas o en el lugar donde se encuentre en el momento de su implementación. Para minimizar la expansión del virus, se convoca a las personas mayores de 60 años a permanecer en su domicilio y evitar el contacto social por ser consideradas como uno de los sectores más vulnerables. La respuesta a la pandemia de COVID-19 ha revelado cuán generalizada es la discriminación por edad: las personas mayores han sido estereotipadas en el discurso público y en las redes sociales (Organización de las Naciones Unidas, 2021).

La estigmatización de la que han sido víctimas las personas envejecidas durante la pandemia profundiza la idea de que son frágiles, dependientes, incapaces y, en algunos sectores, se pone en duda el valor de su vida y su relevancia para el desarrollo de la sociedad. Ante la “mayor vulnerabilidad” de los viejos frente a la enfermedad de COVID-19, originó que se llevarán a cabo medidas preventivas más restrictivas para este grupo poblacional: se limitaron las visitas de familiares y se cerraron muchas organizaciones comunitarias, suspendiendo sus actividades. Para los grupos Nueva Esperanza, Xiadani y de Pelota Tarasca Panotla no fue la excepción:

Fue un año muy difícil, muy triste porque la mayoría nos veíamos de lejos, en el mercado, de vez en cuando nos saludábamos pero pues ya sin activación física, ya cada quien nada más en casa.

(Doña Blanca, entrevista recuperada el 2 de julio del 2021).

Así, de acuerdo con el portal Geriatricarea (2021), advirtió que la reducción de los niveles de actividad física acelera el deterioro físico y puede aumentar el riesgo de desarrollar comorbilidades. Además, entre las personas mayores la reducción de la función muscular es un factor de riesgo de mortalidad independiente de otras causas. Además, las restricciones en las interacciones sociales y el miedo a la pandemia pueden causar el aumento de los niveles

de ansiedad, depresión y sensación de soledad. En los grupos también se vieron ejemplos de lo anterior:

Adriana comenta que a raíz de que le dió covid en febrero ahora tiene problemas en el páncreas que antes no tenía, también ahora sufre de problemas de presión alta, y al enfermarse después le dió más miedo volver a contagiarse y decidió aislarse aún más lo cual la hizo entrar en depresión.

(Observación recuperada el 3 de noviembre del 2021, Panotla).

Desgraciadamente ahorita les digo la pandemia nos vino a truncar muchas cosas, ya ahorita estamos con enfermedades, a mi me afecto bastante, bastante, bastante, porque yo aparte de la danza jugaba cachibol entonces venía yo en la mañana, me iba a la casa, hacía yo algo, me venia en la tarde, entonces era estar fuera de mi casa casi todo el día, claro que ahora encerrada, me cambió por completo, me cambió la vida, ahora padezco de la presión.

(Marina, entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021, Panotla).

Pues es que ya teníamos un ritmo, de alguna manera, porque por ejemplo, dentro de mis actividades yo salía a caminar todos los días, me iba al Ranchito, cierran el Ranchito y pues cuando fue la crisis más fuerte cuando fue como que todo era malo, pues si nos encerramos y si, efectivamente, como dice Marina pues ¿qué hacíamos? estar come y come y come y si, yo si subí 8 kilos, entonces pues eso si me afecto también porque en algún momento, yo tengo a mi mami, tiene 93 años y pues me dedico a atenderla, entonces el estrés de no poderla sacar, de estar en la casa y eso pues si me afecto e igual todo se me altero pero afortunadamente hice mi tratamiento y cambiar la alimentación y empezar a salir un poquito, poco a poco, por ejemplo ahorita ya es otra cosa, ya estamos vacunados.

(Susana, entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021).

Ahorita con la pandemia como que hay un retraso en nosotros porque otra vez nuestros movimientos se atrofian y todo entonces ya no más estamos esperando la hora de regresar y que nos pongamos de acuerdo para estar nuevamente juntas.

(Adelina, entrevista recuperada el 27 de mayo del 2021).

Como menciona Romero (2021), los principios de dignidad, autonomía, independencia, participación, autorrealización, cuidado y bienestar, seguridad, equidad e igualdad de género, buen trato y respeto a la diversidad cultural han sido violentados. A partir de un discurso de protección a la salud para evitar contagios, durante el último año a los viejos se les ha excluido de espacios de participación y han surgido nuevas formas de maltrato y abuso que son normalizadas: “Yo no le doy permiso de salir a mis papás”, es un ejemplo, lo cual también vimos con el grupo de danza Xiadani, al preguntarle a Adelina, miembro del mismo si el grupo ya estaba nuevamente reintegrándose:

Ya les dieron la autorización de volver a reunirse, pero sólo para practicar Cachibol los días martes, sin embargo, nos comenta que son los hijos de sus compañeras y también las mismas compañeras las que tienen miedo de volver a reunirse y por ello es que sus actividades se han obstaculizado y frenado y no han vuelto a retomarlas al cien por ciento.

(Observación recuperada el 13 de octubre del 2021, Panotla).

Esto no sólo afectó a nivel grupal, también al liderazgo de las ancianas, pues interrumpió muchos proyectos, ideas, gestiones, algunas muy difíciles de retomar, pero todas coincidían (cuando sus grupos aún no volvían a reunirse) en que ya sólo estaban esperando que les dieran luz verde para regresar.

Conchita nos platicó de las actividades que tenía antes de la pandemia, pues estaba

como líder de los grupos de pelota tarasca de Amaxac, Contla, Totolac y Panotla y que la estaban invitando para formar otro grupo en Apizaco, ella ya había aceptado sin embargo, ya no se pudo por la pandemia.

(Observación recuperada el 20 de octubre del 2021, Panotla).

La señora Carmen fue quien comenzó a volver a reunir a sus amigas, mandándoles mensaje o llamándolas, pues según lo comentado en el 2020 casi no se hablaron pero reciente volvieron a comunicarse e incluso verse, ellas ya están ansiosas por reunirse como antes de la pandemia pero en el DIF aún no las dejan.

(Análisis recuperado el 17 de mayo del 2021, Ixtenco).

Pues todavía no, porque en primer lugar tenemos que ver quiénes son las que regresan y las condiciones en que cada una regresa ¿no? y ya sobre eso y junto con el maestro ver lo que se pueda hacer... porque proyectos ya teníamos muchos, teníamos la invitación para varias partes para participar, sobre todo aquí en Panotla con un grupo de personas que tienen pues... nos habían invitado a participar y pues no hemos participado porque ahorita todo está parado, no sabemos regresando, cuantas regresamos, cuantas... el maestro que días puede venir y todo eso, primero integrarnos y ya después ver qué proyectos... porque proyectos teníamos muchos, muchos, muchos... todo se nos vino abajo.

(Marina, entrevista recuperada el 27 de mayo del 2021, Panotla).

La pandemia acentuó la visión de fragilidad de la vejez ante la enfermedad. El aislamiento provocó un incremento de la sensación de malestar físico, psicológico y social en los miembros del grupo. La única vía de comunicación fueron las redes sociales o el teléfono. Las líderes buscaron no perder vínculos con los miembros del grupo pero

inevitablemente hubo una ruptura en la comunicación. Cuando ya se puede volver a las actividades son las líderes las que convocan para el regreso y reintegración. El grupo de Pelota tarasca de Panotla regresó primero, en el mes de junio del 2021, el segundo fue el de Ixtenco en noviembre de 2021 y el último fue el grupo de Danza Xiadani en marzo del 2022.

Así las líderes siguen siendo el punto de unión del grupo, quienes tienen el poder de convocar para que el grupo se vuelva a reunir. Con ello poco a poco juntos han superado los estragos que la pandemia les dejó tanto físicas como emocionales.

Roles de género tradicionales

Cuando hablamos de roles de género, no podemos dejar a un lado la discriminación que viven las mujeres, y más aún las mujeres mayores como expresión de la desigualdad que se construye socialmente a partir de la supuesta inferioridad de las mujeres (razón de género) y de las mayores (razón de edad), que las coloca en condiciones de desventaja social, económica, política y cultural. Henrich (2012), menciona que “esta desventaja se expresa en las relaciones cotidianas en los espacios familiares, institucionales, organizacionales, estructuras de liderazgo, y otros vinculados con la acción colectiva” (p.104).

En muchas sociedades todavía es común pensar que la intervención en la vida pública es asunto de hombres y que las mujeres deben mantener la prioridad del trabajo doméstico y del cuidado de la familia (Henrich, 2012). Como señala Olivares (2019) el espacio vecinal y las prácticas comunitarias que allí se desarrollan, logran romper la tradicional dicotomía de lo público y lo privado. Pero provocan efectos contradictorios, puesto que aunque las mujeres logren situarse fuera de los límites de la casa, esto es posible solo en la medida que su participación es congruente con los roles de género. Es decir, solo pueden acceder al espacio público con la casa a cuestas (Olivares, 2019).

Es por ello que las mujeres enfrentan dificultades al ocupar puestos de autoridad y liderazgo, “aspecto que se agudiza en el caso de las adultas mayores por su sexo y edad,

añadiendo a ello en muchos casos otros factores como su pertenencia étnica, su condición social y económica, y su referencia urbana o rural” (Henrich, 2012, p.92).

En la evidencia recuperada con las líderes, se puede observar dos caras del género. Por un lado se destaca el rol tradicional de género, en donde es prioritario el cuidado de la casa y de la familia, y como una actividad extra, las mujeres asumen su liderazgo en la comunidad, con toda la exigencia que representa. Sin embargo, se recabó evidencia de la reconstrucción del género tradicional. La familia comienza a asumir el cuidado de la casa y eso posibilita descargar tareas a las mujeres y lograr dedicar mayor tiempo al alcance de las metas del grupo que lideran.

Cuando las mujeres llegan a desempeñarse en el ámbito político, para muchas de ellas esto no las exime de sus responsabilidades domésticas ni del cuidado de la familia. En el caso de las mujeres mayores, estas tampoco han sido necesariamente eximidas de responsabilidades tales como el cuidado de los niño/as de la familia (los nietos principalmente) o de otras personas mayores, ni tampoco de los quehaceres domésticos.

En esta investigación se encontró que este fenómeno está más marcado en la comunidad de Ixtenco que en Panotla, con las señoras del grupo Nueva Esperanza e incluso en las líderes comunitarias. Como Doña Blanca, quien nos comenta:

Cuando me casé sí dije “Voy a buscar a una señora que me ayude con mi quehacer, lavar y planchar principalmente”, de la comida, hasta la fecha yo guiso.

(Blanca, entrevista recuperada el 4 de abril del 2022, Ixtenco).

Ella al ser maestra tenía que trabajar, hacer otras actividades, sin embargo, los quehaceres del hogar siempre y hasta la fecha recaen en ella, ya que por ser mujer así le fue inculcado. Algo parecido lo vemos con Doña Carmen, quien también tiene que atender a su familia después de sus actividades en el grupo:

Doña Carmen se va porque tiene que darle de comer a su hijo, llegar a hacer de

comer y darle de comer antes de que se vaya a trabajar. Por eso ellas son muy celosas con su tiempo.

(Observación recuperada el 22 de noviembre, Ixtenco).

Con lo anterior, se puede afirmar lo dicho por Olivares (2019) “en el ejercicio de liderazgo y la participación, las mujeres no dejan de realizar las labores socialmente asignadas, sino al contrario, a estas actividades se suman al quehacer comunitario” (p.93).

En consecuencia del uso de su tiempo este se organiza asignando prioridad al trabajo doméstico y de cuidado, lo cual se está convirtiendo en un factor que puede impedir o dificultar su inserción en espacios públicos a causa de la falta de tiempo. Como afirma Henrich (2012), este fenómeno afecta tanto a las mujeres mayores de las áreas rurales como a las de la ciudad.

En Ixtenco, además de las labores del hogar muchas mujeres continúan trabajando, para ayudar a la economía familiar, la mayoría en el comercio, saliendo a vender a los tianguis principalmente o a otros estados, razón por la cual a veces es complicado para ellas estar presentes en las actividades de su grupo.

La escasez de tiempo, a causa de los patrones originados por la división sexual del trabajo, excluyen a las mujeres de los espacios públicos y las responsabilizan de forma desproporcionada del trabajo reproductivo es decir, el trabajo doméstico y el de cuidados. En algunos casos, esto les hace perder el interés por la actividad política, volcándose este hacia ámbitos dirigidos a generar ingresos y recursos destinados a la satisfacción de necesidades básicas y la subsistencia de su familia.

En el grupo de pelota tarasca por ejemplo, o de danza, son grupos constituidos mayoritariamente por profesionistas que actualmente están jubilados y que ahora tienen más disponibilidad de tiempo para reunirse en sus respectivos grupos. Notamos algo interesante sobre todo el grupo de pelota tarasca, que se conforma también por hombres ya que al platicar

con algunos de ellos mencionan que durante su vida siempre han sido deportistas, siempre han practicado deportes; por su parte, las mujeres (tanto de los dos grupos) señalan que cuando trabajaban no tenían tiempo para otra actividad más que para la casa y su trabajo:

Estaba yo dedicada al trabajo, a la escuela, nada, ni cachibol, ni danza, ni nada...

(Adelina, entrevista recuperada el 27 de mayo, Panotla).

Sin embargo, en el caso de Susana, quien ayuda a Marina, en ciertas ocasiones con el liderazgo del grupo de danza, comenta que ella se encarga del cuidado de su mamá de 93 años, no obstante, su familia la apoya y ayuda con esta labor cuando acude al grupo o tiene algún evento relacionado:

Por ejemplo yo con mi mami si tengo un compromiso con ella, porque está conmigo, pero cuando yo tengo mi actividad que a mi me interesa en el sentido de que quiera hacer algo para mi por ejemplo, de ir a ensayar o de ir a alguna actividad de danza entonces yo les digo a mis hermanos “saben que me van a apoyar porque quiero hacer esto” y si, si me apoyan y mis hijos me echan hartas porras.

(Susana, entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021, Panotla).

En contraste con los anteriores testimonios, ahora se presentan ejemplos de la reconstrucción del género. Se destaca el apoyo que reciben algunas de las líderes por parte de su familia, pues no las limitan ni someten a las labores del hogar por ejemplo en el caso de Susy cuando ella acude a danza o cuando tiene que salir fuera a competir:

Nuestros familiares sí, siempre nos apoyan, pues yo mis hijos nunca me han dicho “no vayas”, nunca me han dicho “¿por qué vas?” o me dice uno de ellos: “mamá cuando tengas la oportunidad de viajar vete tu no te preocupes, mi papá si quiere que coma o si no quiere que no coma, pero tú no dejes de hacer lo que a ti te gusta”.

(Susana, entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021, Panotla).

Este apoyo por parte de familiares también se pudo observar con Conchita en el Evento Nacional de Pelota Tarasca:

En la inauguración quienes estaban de staff eran familiares de Conchita, desde sus cuñadas, hijos y nietos todos traían playeras rojas que los diferenciaban, cuando terminó la ceremonia de inauguración se prosiguió con la verbena, donde ellos estaban sirviendo la comida y bebida como atole, tamales, quesadillas, esquites y tacos, dando platos e invitando a la gente a acercarse.

(Observación recuperada el 17 de marzo del 2022, Deportivo el Ranchito, Panotla).

La mayoría de las mujeres mayores cuentan con el apoyo de su familia, en diferentes medidas, como se puede analizar, para algunas estar frente a sus grupos, representa no solo esto sino también estar al tanto de sus familias, de los cuidados de otros, de los quehaceres domésticos y en el caso de algunas continuar aportando dinero para sus hogares.

A pesar de esto, no podemos olvidar que ocupar un cargo público, un cargo político, en este caso el de ser las representantes y voceras de sus colectivos, ser quienes externan a los otros sus propuestas, necesidades y hasta en algunos casos reclamos, significa replantear e ir en contra del papel tradicional de una mujer anciana, a su vez rompe con los estereotipos de una mujer mayor, de una “abuelita” que vive su vejez sumisa, en el anonimato, reservada, etc. Y así se comprueba lo encontrado por Olivares (2019), en su estudio: “el liderazgo de las mujeres va creando vínculos intersubjetivos que resignifican lo establecido por el orden social, rompiendo en cierta medida lo que estaba naturalizado” (p.90). El liderazgo de estas mujeres, muestran continuidades y rupturas. Ser mujer-anciana-líder de un grupo colabora a deconstruir el rol de género tradicional asignado a las mujeres, abre posibilidades de desarrollo en el ámbito de “lo público” para las mujeres en la vejez, al compartir imágenes que pueden ser retomadas desde lo social, interiorizando así construcciones sociales de la vejez más amplias y posibles.

Es necesaria la vinculación intergeneracional para que se conozca a las personas y se eviten prejuicios, ampliando el conocimiento de la diversidad en la vejez y sobre todo de las potencialidades de esta etapa de la vida. También es imprescindible generar procesos educativos formales donde se difundan imágenes de la vejez que trascienden los estereotipos, imágenes de mujeres viejas

Viejismo institucional

Entendemos a la discriminación como “una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales” (Romero, 2005, p.57). Para referirnos exclusivamente a la discriminación por edad, más específicamente por ser viejo, se utiliza el término *viejismo*, acuñado por primera vez por Robert Butler en 1969. Este se puede definir como cualquier actitud, acción, o estructura institucional que subordina a una persona o grupo por razones de edad o, como asignación de roles discriminatorios en la sociedad (Martínez-Maldonado, et al, 2013).

La Asociación Americana de Psicología (American Psychological Association, APA), en el año 2002, señala que el *viejismo* se presenta en diferentes formas y niveles y se expresa de las siguientes maneras: actitudes discriminatorias hacia los adultos mayores, comportamientos discriminatorios contra los adultos mayores, comentarios prejuiciosos hacia la vejez, tratamientos y servicios diferenciados por ser viejos, discriminación de los mayores por prácticas y políticas institucionales.

La discriminación hacia los mayores puede manifestarse cuando se coloca a las personas jóvenes en un estatus de superioridad socialmente reconocida frente a los viejos. En esta investigación se encontró que quienes ejercen prácticas discriminatorias, *viejistas*, son especialmente los servidores públicos, quienes restringen y limitan servicios de apoyo que las colectividades de ancianos necesitan y obstaculizan así sus proyectos comunitarios, pues tal como afirma Machioni (2001), la posibilidad de llevar a cabo estas acciones “depende en

gran medida de la voluntad de las diferentes administraciones implicadas, de integrar sus respectivos recursos y aportaciones, así como de coordinar sus esfuerzos más allá de intereses de partido y más allá de un equivocado protagonismo” (p.30).

Romero (2015) menciona que las personas envejecidas se encuentran especialmente sensibles a la discriminación dada la desvalorización de la que son objeto por parte de la sociedad y el poco interés que en la agenda nacional se le otorga. Lo anterior se puede representar en el grupo de danza Xiadani, cuando van a tener alguna competencia, por ejemplo, los concursos nacionales e internacionales en los que han participado y en los que las líderes Marina y Susana han buscado el apoyo de los presidentes u otras organizaciones encargadas de las personas mayores:

Hubo mucha negativa de todo, de todo el estado, fuimos a Tlaxcala... con todos, con el gobernador, y no, nunca tuvimos una respuesta, les digo ni siquiera un aliento, “que bueno”... El presidente cuando nos fuimos que nos fuera a despedir como en otras partes, o que regresamos y también ya nos recibió, umju, solitas nos íbamos no más nos mandaba el carro y ya, nunca nos dio, nunca este presidente, los otros pues si poco nos ayudaron con los trajes y todo pero en una... como les diré, en una porción mínima, todo lo pagábamos nosotros y en el último viaje dijimos “por qué vamos a ir a limosnear, podemos hacerlo nosotras”, empezamos a ahorrar desde el principio que nos dijo el maestro, a dar y dar y dar hasta que completamos nuestro pasaje y nos fuimos.

(Marina, entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021, Panotla).

Tuvimos la mala experiencia de andar tocando puertas cuando nos íbamos a Corea, las compañeras gastaban su gasolina, tiempo, para que cuando llegáramos, “vengan tal día” íbamos y “no que no hay recurso” “no pues que no” “no pues que quien sabe que”, nunca nos apoyaron, entonces para que dijimos vamos a ir donde no nos dan nada, mejor nosotras.

(Susana, entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021).

Caso similar ocurrió en una ocasión en el grupo Nueva Esperanza, cuando doña Carmen y su amiga la señora Juana, se dispusieron a hablar con el presidente municipal, en esta ocasión la profesora y yo las acompañamos. La recepcionista de la presidencia se mostró muy grosera con ellas, rebajándolas en todo momento:

Doña Carmen y Doña Juana volvieron a hablar con la recepcionista quien tenía una actitud de rechazo con ellas, no las volteaba a ver y seguía con su “trabajo” (Aún y cuando la Sra. Carmen se presentó como la Lic. en Enfermería Carmen Durán), al preguntarle qué día las podía recibir el presidente municipal, ésta de mala manera, con un tono golpeado, fuerte y desinteresado les respondió “yo no les puedo agendar nada” sin embargo, cuando yo le pedí el nombre completo del presidente me atendió de una manera diferente (pues me presenté como alumna de la UNAM), con un tono de voz más amable y calmado, incluso anotó todo lo que le solicite en una hoja y me la entregó. A pesar de la actitud grosera de la recepcionista con doña Carmén y doña Juana, nunca vi que ellas se sintieran menospreciadas y seguían firmes hablando con ella para preguntar por el presidente.

(Observación recuperada el 22 de noviembre del 2021, Ixtenco, Tlaxcala).

En el grupo de Conchita, al pedir apoyo para asistir a un evento nacional de pelota tarasca, también con las autoridades de ese entonces, recibió una respuesta negativa por parte de estas:

En una ocasión fui a la presidencia a pedir apoyo porque íbamos a ir a un nacional y me dijo la del DIF “no se puede apoyar porque ahorita viene el día del niño y el día de la madre” y dije “bueno, entonces sabe usted que: me voy, porque con su ayuda o sin su ayuda, yo me voy, no más le vine a avisar que ahí nos vemos” porque no te dan nada.

(Conchita, entrevista recuperada el 4 de junio del 2021).

Cuando las políticas públicas están basadas en prejuicios, mismos que la propia sociedad se ha encargado de difundir y perpetuar, se sigue contribuyendo a la construcción colectiva del imaginario social arraigado en una concepción falsa acerca de lo que entendemos por vejez, siendo así un círculo vicioso que parece no tener fin.

Trecco (2020) afirma que el limitado contacto con los viejos nos ha llevado a no poder identificarnos con la vejez, por lo tanto, hay dificultad para saber cuáles son sus reales deseos, necesidades, sabores y sinsabores. El no saber no nos permite hacernos un juicio y al no tenerlo, necesariamente tendremos que recurrir a un prejuicio.

Ejemplo de esto se pudo observar en la comunidad de Ixtenco, en donde por el Día de la Mujer, el grupo Nueva Esperanza se organizó para convivir, cada uno llevo algún guiso (sobre todo las mujeres), como huevo con rajitas, cemitas, tamales, atole, té, pambazos, etc. Algunos de los trabajadores se acercaron pero:

Por parte de la psicóloga y los trabajadores del municipio existe cierto desapego, porque mientras nosotras (las investigadoras) estábamos desayunando y conviviendo con ellas, ellos agarraron su grupito y se fueron a un lado. Ahí estaban y se ocasionalmente se levantaban para pedir comida, pero no se observó un proceso de articulación con el grupo. O sea, ellos llegaron y se apartaron, estaban los tres risa y risa comiendo aparte.

(Observación recuperada el 14 de marzo, Ixtenco).

En palabras de Fajardo (2008), la discriminación “afecta en la toma de decisiones y asignación de recursos económicos en el plano familiar, comunal, nacional e internacional” (p.83). En su estudio Henrich (2012) encuentra que muchas de las personas mayores, en especial las mujeres, por la doble discriminación de las que son víctima, consideran no

participar como una mejor opción, para evitar las humillaciones, de ser tildadas de viejas en una intención peyorativa y de otros adjetivos derivados de características asociadas a la edad, como el cansancio, falta de memoria u olvidos, fragilidad, poca capacidad, etc.

Al respecto la narrativa del Grupo Xiadani es muy Ilustrativa, pues narran cómo es que las autoridades municipales en turno, les habían prometido entregarles un uniforme. Sin embargo, cuando ellas fueron por estos uniformes, los trabajadores de la presidencia con un tono burlesco se negaron a entregarlos:

Nos dijeron que no habían podido recoger los uniformes que nos iban a dar porque pues no tenían con qué pagar, que los pagáramos nosotras. Nos cobraban el uniforme, y yo sí les dije “oigan, pero por qué si eso le corresponde a usted” y que nos dice, “no ahorita no tenemos, entonces ¿Cómo se quieren ir de viaje ustedes si ni dinero tienen?”, o sea, hasta ese grado de humillación.

(Susana, entrevista recuperada el 19 de mayo del 2021, Panotla).

Les dicen: *Yo también fui bailarín y nunca anduve de pedinche.*

(Narrativa recuperada el 19 de mayo del 2021).

Una vez más vemos la poca atención de las autoridades con el grupo de danza, no solo eso sino que también las ofendieron, como se mencionó anteriormente, pocas veces los servidores públicos se acercan a conocer a estos grupos para conocer sus necesidades reales pero también sus capacidades y potencialidades, este desconocimiento genera que se siga prejuiciando a los mayores sin brindarles la ayuda para potenciar las habilidades individuales y que como grupo poseen.

Para Butler (1980), el término viejismo es una combinación de tres características interconectadas entre sí: sentimientos perjudiciales hacia las personas mayores, prácticas discriminatorias contra ellos y políticas institucionales que propagan estereotipos sobre este

grupo (citado en Muhlbauer, 2015). A partir de lo anterior, podemos decir que se trata ni más ni menos de un problema que afecta gravemente a la dignidad de las personas mayores.

Las peticiones y demandas que cada grupo tiene y que externan las líderes comunitarias son claras, pues están presentes en cada uno de sus discursos y prácticas:

Un proyecto que yo he propuesto a los candidatos es que se nos dote de un lugar específico para nosotras como personas de la tercera edad... para que no tengamos que subir escaleras porque está muy feo, entonces pues ese es un proyecto que yo pienso que cuando nos reunamos hagamos saber y vayamos a ver al que sea presidente para nos dote de un lugar específico y donde no tengamos que andar subiendo y bajando y sin riesgo, porque ya la edad que tenemos no es para... y que nos lo dejen exclusivo para la danza, porque les digo... le decía a un candidato y me contestó, a mi si me dio mucho coraje, me dice “es que todos tienen la necesidad y tienen prioridades” ah entonces quiere decir que nosotras como viejas debemos esperar y estamos al final de la lista de prioridades.

(Marina, entrevista recuperada el 27 de mayo del 2021, Panotla).

Yo digo que hace falta promoción por parte de las autoridades y que le den importancia al grupo, porque esa es una traba para las personas que se invitan... “que el vestuario” “ay no, que es muy caro” “es que ustedes utilizan siempre vestuario muy caro” y dicen “nosotros no estamos en posibilidades” si la presidencia nos ayudaran, no con todo pero con una parte, porque estamos representando al municipio.

(Marina, entrevista recuperada el 27 de mayo del 2021, Panotla).

Para el grupo de danza, su petición es que se reconozca más a su grupo, que les den el espacio que ellas merecen, que sea adecuado para las necesidades de cada uno de sus miembros y que este sea seguro, que le paguen a su maestro para que pueda seguir

enseñándoles y que se pueda apoyar a las que necesiten para los vestuarios, y que este no sea impedimento para que no se puedan unir. Por su parte en el grupo Nueva Esperanza al cuestionarles por qué no se han atrevido a pedir un mayor apoyo para su grupo, doña Carmen y su amiga doña Juana mencionaron lo siguiente:

La señora Juana expresa “será porque somos viejas, dice y nos ven viejas” y doña Carmen dice “es que ya tienen sus grupos de amigos, hablan a sus grupos de amigos, no a uno”. Ellas siempre están pidiendo: “queremos el instructor”, pero les ponen lo que ellos quieren, no lo que ellas quieren.

(Observación recuperada el 13 de diciembre del 2021, Ixtenco, Tlaxcala).

En el caso de este grupo con este ejemplo y con el que se expone a continuación, se puede ver claramente como existen fricciones con el presidente municipal en turno, además de un nulo interés por el grupo:

Estoy hablando con doña Carmen en ese momento cuando estamos conversando, llega el presidente municipal en una camioneta muy grande, una suburban y baja, viene se le queda viendo a doña Carmen, me dice “Buenos Días maestra” y nos despedimos. Pero no se refiere a la Sra. Carmen. no hay un proceso de cercanía con el grupo “¿Cómo está?”, “Buenas tardes” o que él se acerque a ella, que la reconozca, “buenas tardes doña Carmen”.

(Observación recuperada el 24 de enero del 2022, Ixtenco Tlaxcala).

Lo que ellas exigen es que lleven personal profesional y especializado que sea su instructor para realizar actividad física, gente que sepa lo que hace, gente que las instruya y les brinde conocimientos que ellas requieren y sobre todo que esté sensibilizada en envejecimiento, como menciona doña Blanca:

El municipio no quiere pagar a gente preparada, entonces va cualquier chiquilla que apenas está estudiando la carrera.

(Blanca, entrevista recuperada el 4 de abril del 2022, Ixtenco Tlaxcala).

Lo que dificulta que estas peticiones y proyectos sean tomados en cuenta y llevados a cabo es precisamente que no hay una intención sólida que emerja del gobierno, para que apoye estos grupos y haga que perduren, que crezcan, que se sigan desarrollando en muchas otras áreas, que el dinero no sea un obstáculo para estos grupos en cuestiones de, por ejemplo, para las convivencias, de la transportación, del uniforme, de la rehabilitación de los espacios para poder jugar o de generar un espacio propio para ellos, o un horario específico, o un espacio también para que ellos puedan ir y exponer muestra de sus avances. No hay un seguimiento tampoco de estos grupos o conseguir una persona que tenga el perfil para trabajar con personas mayores. Es un tema de gestión, que las administraciones no alcanzan a mirar ni a visibilizar, ni a conectarlas a organizaciones comunitarias pequeñas, estos pequeños núcleos, “Grupos embrión” (Max-Neef, 2010) que se generan en la comunidad de manera espontánea y parece que permanecen desconectados de las administraciones públicas.

Aunque saben que existen los grupos hay poca disposición por las necesidades que estos manifiestan, sin embargo, cuando hacen algo que es reconocido, ya ahí los gobiernos se toman todo o la mayoría el crédito. Hasta ellas mismas lo dicen:

Siempre hemos puesto DIF municipal, nunca hemos dicho que no somos de Panotla, que no somos de la cabecera municipal.

(Marina, entrevista recuperada el 27 de mayo del 2021, Panotla).

Vemos que ya hay esta resignación de su parte. Pero cuando el grupo hace algo por sí mismo y destaca, ahí es cuando el gobierno quiere adjuntar esos logros, esto lo hemos visto con los de pelota tarasca, por ejemplo, en el evento nacional que se llevó a cabo en marzo de

2022 en Panotla, con los de danza, cuando salen a competir fuera del país y regresan con buenos lugares, cuando hacen algo que trasciende más allá, ahí sí la presidencia va al frente. Así como si ellos hubieran apoyado o estuvieran en todo este camino del grupo.

Se pueden vislumbrar varios retos: el primero, que determina los demás, es el cambio ideológico hacia la vejez. Existe evidencia (OMS, 2015) de que los procesos educativos y reflexivos, posibilitan alcanzar las premisas de la inclusión social y el respeto de los derechos humanos de todas y todos. Sobre todo, los que tienden a la inclusión por edad.

Las propuestas de trabajo gubernamental deben ser profesionalizadas hacia la construcción de entornos y comunidades amigables con la vejez. En esta misma línea, es necesaria una articulación entre los diferentes niveles de organización social (Max-Neef, 2010), para lograr que los proyectos embrión de envejecimiento saludable se potencien con el reconocimiento, apoyo y seguimiento de las autoridades en turno.

Análisis

Los problemas intrínsecos como extrínsecos de la comunidad muchas veces dificultan el quehacer diario de las líderes ancianas, ya sea por subordinarlas, menospreciarlas, ignorar sus necesidades y peticiones, etc. Tanto el viejismo como el sexismo son consideraciones desafortunadas para obtener posiciones de liderazgo (Muhlbauer, 2015), situación que pone en desventaja a mujeres ancianas. Al ser una expresiones de poder ejercido por unos sujetos sobre otros considerados inferiores, la doble discriminación por ser mujer y por ser vieja es ejercida por la sociedad y el Estado bajo diferentes formas. Su resultado es la exclusión política, la negación de sus derechos y la imposibilidad de acceso a recursos sociales, económicos, políticos y culturales que les imposibilitan tener una vida digna y aportar a la sociedad según sus capacidades. Las mujeres mayores se encuentran estereotipadas como consecuencia de un discurso médico-biológico hegemónico que establece que la vejez, dentro del marco del ciclo de vida, supone condiciones de degradación, dependencia y subordinación que las despojan de su condición de sujeto y las excluyen del sistema político.

El Estado, la comunidad y la familia son clave en la construcción y deconstrucción de la desigualdad y la igualdad social, así como en la construcción de vejez más igualitarias y con posibilidades de inclusión social. El proceso demográfico que estamos viviendo actualmente demanda una infraestructura de servicios adecuada y recursos suficientes que tendrían que ir ampliando su cobertura y paralelamente fomentar una profunda cultura del envejecimiento con el objetivo de generar el conocimiento, reconocimiento y respeto de los derechos humanos de las personas mayores en todos los espacios sociales. Esta cultura tendría que estar fundamentada en la participación social, así como la corresponsabilidad institucional para la creación, promoción y aplicación de políticas públicas que potencien la participación responsable y activa de los mayores y que visibilice la importancia que, como parte de la sociedad, poseen.

Discusión

El objetivo de esta investigación fue analizar la construcción de ser mujer-anciana dentro de los procesos de organización de los colectivos de personas envejecidas en Tlaxcala.

Del análisis de los resultados de las tres categorías, se encontró en la primera que las historias de vida de las participantes son parecidas: su infancia, desarrollo y adolescencia se sitúan en comunidades rurales, donde sus padres fueron campesinos. Estas mujeres hicieron sacrificios para poder estudiar y lograr concluir una licenciatura, esto último les dio el impulso inicial para volverse líderes, y a su vez las dotó de capacidades para manejar grupos y personas, por lo cual durante su adultez coordinaron diferentes grupos, ya sea por las actividades que les gustan o por su trabajo. Ellas tuvieron que salir de su lugar de origen, sin embargo, tiempo después volvieron y así en su etapa de vejez conformaron y lideran los grupos en los que actualmente están. Todas comparten ciertos rasgos: son mujeres autónomas, con autoeficacia y determinación. Sus trayectorias de vida dan cuenta de que tienen habilidades y capacidades resilientes. Además, como ya se mencionó, han sido líderes en otros momentos de la vida. Por otro lado, se observan puntos de inflexión en sus vidas que son relevantes para entender por qué desarrollaron habilidades de liderazgo: decidir salir de casa, hacer una carrera, decidir trabajar, casarse, no casarse, participar e involucrarse en su comunidad, etc.

Los hallazgos obtenidos nos permiten comprender las dificultades que estas ancianas tuvieron a lo largo de su vida, lo que les permitió impulsarse para lograr sus objetivos, de cada situación difícil siempre han reconocido el aprendizaje obtenido y ello les permitió continuar con sus actividades de liderazgo. Historias de lucha y superación se asemejan a las de otras mujeres viejas a las que la adversidad no las detuvo, sino que al contrario su resiliencia ante eventos desafortunados o complicados las impulsaron para alcanzar sus metas, hacer un cambio y ser líderes transformadoras. Estas historias las podemos encontrar, por ejemplo, en la vida de mujeres como Maggie Khun, quien al cumplir sesenta y cinco años fue obligada a jubilarse de su trabajo, a pesar de que ella quería seguir con su vida activa, por ello funda The Grey Panthers, una organización de personas mayores cuyo fin era defender

sus derechos y luchar contra la discriminación por motivos de edad, en la que veían a las personas mayores como seres incapaces, enfermos y en declive, así mismo reclamaban la participación social de los viejos en todos los niveles, incluido el político (Agudo-Pardo, 2007). Por ello es importante hablar de estas ancianas.

Se encontró también que estas cuatro mujeres son imágenes de una vejez activa, ya que concordamos con Hayward y Krausse (2013), cuando mencionan que el rol de liderazgo puede contribuir a continuar activos al pertenecer a un grupo en comparación de los mayores que no lo hacen, el compromiso grupal continuo brinda un sentido de propósito y una imagen propia positiva. Estas mujeres siguen participando activamente en cuestiones que les competen a su grupo y comunidad, generan proyectos y los llevan a cabo, por ejemplo, Conchita quien organizó prácticamente sola el Evento Nacional de Pelota Tarasca, el grupo Nueva Esperanza participando en actos cívicos y religiosos de su comunidad Ixtenco y en la difusión de la cultura otomí de la que son parte. El grupo de danza Xiadani en la presentación de bailes regionales no sólo en México sino alrededor del mundo. Ello las ha dotado de una mejor autoestima, un autoconcepto positivo (Murillo, 2016; Angullo, et al. 2019) y mayores niveles de empoderamiento (Vazquez, et al, 2013; Erazo, 2014; Medina, 2014; Escobar-Arias, 2019), lo cual transmiten y buscan contagiar a sus compañeros.

La mayoría de estas mujeres concuerda en que si bien les gusta su cargo, este no ha sido fácil pero lo hacen porque se preocupan por el bienestar general de su comunidad (Díaz, Andrade y Ramírez, 2019). El grupo las reconoce y admira; llegaron a representar a su grupo no por decisión de ellas mismas sino porque los demás confiaron en ellas y en sus cualidades para estar al frente. Estas características hacen únicas a estas mujeres líderes ancianas, pues no fueron líderes impuestas sino líderes escogidas por la comunidad.

Estas cualidades se expusieron en el análisis de la segunda categoría donde coincidimos que las líderes cuentan con características propias de un líder transformador (Montero 2006; Cicardo, 2015; Angullo et al, 2019) y de un líder comunitario (Rojas, 2013, Reyes, et al, 2019), como ser motivadoras, participativas, integradoras y gestoras en pro del grupo y de todos sus miembros. Se concuerda con lo encontrado por Murillo y Ureña (2016),

en su estudio *Personas adultas mayores como líderes transformadoras de la subcultura del centro diurno por medio de la actividad física*, donde mencionan que los líderes comunitarios impactan positivamente en la vida de sus compañeros ya que, tal como sus investigaciones señalan, tener una persona igual al frente motivándolos a realizar sus respectivas actividades genera mayor apoyo mutuo y permite relaciones que propicien escenarios ideales para el intercambio socio emocional, lo cual impacta positivamente en la salud de las personas. Por ello tanto doña Carmen, como doña Blanca, Conchita o Marina, se han ganado el respeto y la confianza de sus compañeras, muchas de ellas ya las conocían de años y eso también las ayudó a estar donde ahora están, representando los intereses colectivos de su grupo y ayudando a que este prevalezca y crezca.

Entre las actividades de los grupos destacamos que mantienen vivas tradiciones y días especiales para ellas como el día del amor y la amistad, el día de la candelaria, la partida de rosca de reyes, el día del adulto mayor o como ellas le llaman día del abuelo, entre otras. En estos se reúnen para convivir, claro, después de sus actividades cotidianas. Esto los mantiene en sincronía con los demás miembros, comparten alimentos, obsequios y tiempo donde pueden platicar, reír, etc. En el caso del grupo de pelota tarasca de Panotla estos convivios los realizan cuando un equipo foráneo acude a su cancha, así se comprueba lo dicho por Cardozo y Assandri (2019) pues los “colectivos expresan que el tener espacios/tiempos juntos más allá del trabajo, festejos, almuerzos, jornadas de intercambio han permitido forjar lazos más estrechos y disponerse más francamente a estar junto a los otros” (p.4).

Lo anterior además propicia una mejor convivencia y que como en muchos de los testimonios no sólo de las líderes sino de los ancianos que conforman los grupos estos pueden verse cómo una familia (Montero, 2007; Rojas-Jara, Vergara y Rodríguez, 2018), además de contribuir a prevalecer su salud física mencionan que la buena convivencia con los demás las hace sentirse alegres, pueden ir a un lugar donde se distraen de las presiones de su día a día, de los problemas que pudieran tener en su hogar o con su familia y sentirse comprendidas y aceptadas.

De este modo, cada grupo con la dirección de sus líderes ha logrado mantener un espacio donde pueden llevar a cabo sus actividades, cada líder ha buscado la forma de tener el material que necesitan, o incluso el personal que requieren (como entrenadores, instructores o maestros), es decir, los recursos y servicios que mejoran la calidad de los grupos, gracias a la gestión o autogestión colectiva (García-Lopez, 2015; Olivares, 2019) que las líderes han aprendido, a veces de no de la mejor forma, ya que también han vivido situaciones de rechazo, menosprecio o subestimación por parte de otras personas.

En la tercera categoría se recupera que estas mujeres también se enfrentan a retos y obstáculos en el ejercicio de su liderazgo. Uno de los principales retos a los que estas líderes se enfrentaron fue la pandemia por COVID-19, en la que tuvieron que suspender sus actividades y proyectos pero que además significó un deterioro en su salud muy importante, pues tal como afirma Pinazo-Hernandis (2020), además de los problemas de salud que ocasiona la enfermedad y los miedos que la pandemia suscita, las relaciones interpersonales han cambiado drásticamente desde el confinamiento. La pandemia ha cambiado muchas cosas de nuestra vida cotidiana: ha afectado a nuestra manera de vivir el ocio, hacer deporte, trabajar o relacionarse, y en los viejos permanecer aislados produjo un aumento del deterioro cognitivo por haber dejado de realizar actividades de estimulación cognitiva, talleres, tertulias, terapias grupales, voluntariado, asociaciones; afectando también su estado emocional y anímico, con un aumento de la sintomatología depresiva; falta de contacto con red social y soledad. Sin embargo, se pudo observar cómo gradualmente los grupos y las líderes han ido superando al recuperar sus actividades de ejercicio en colectivo.

Se encontró además que una traba para ejercer el liderazgo o si quiera llegar a este puesto son los roles de género tradicionales, los cuales se definen como constructos sociales que expresan los valores, conductas y actividades que una sociedad asigna a las mujeres y a los hombres y que dictan pautas sobre la forma como deben ser, sentir y actuar (Garduño, et al. 2015), en los que a las mujeres y sobre todo a las mujeres viejas se les excluye de estos puestos representativos, por considerarlas no aptas, y relegándolas, como social e históricamente se ha hecho, a lo privado, a los quehaceres domésticos y de cuidado en las que muchas veces las viejas no tienen derecho a decidir (Henrich, Sanchez y Castro, 2012).

Esto les ha quitado tiempo para sus grupos, sin embargo, también encontramos casos donde pasa lo contrario pues las viejas reciben apoyo por parte de su familia quienes no las atan a estos roles tradicionales, lo cual ha significado una deconstrucción importante y una ventaja para que estas mujeres continúen haciendo lo que les gusta, pues como afirma Klainberg et al. (2001) el apoyo familiar puede constituir un factor de motivación o de desmotivación al momento de participar.

El último reto importante que se encontró ha sido precisamente sobreponerse al vejeísmo, es decir las ideas prejuiciosas y estereotipadas que provocan rechazo, desdén y en casos extremos violencia hacia las personas mayores. En el caso de las mujeres se halló que sufren una doble discriminación por ser mujer y por ser vieja, lo cual en algunas ocasiones entorpece o dificulta sus actividades como líder, se concuerda con Henrich, Sánchez y Castro (2012), pues en su estudio situado en Bolivia reconocen que la sociedad y el estado aún conservan prejuicios en torno a las mujeres viejas, considerándolas como un grupo pasivo e incluso una carga social y económica. Las mujeres mayores bolivianas coinciden en que un tipo de discriminación para ellas es no respetando sus derechos, no teniéndoles confianza, no valorando su capacidad y/o dudando de ellas, no tomándolas en cuenta en representaciones políticas, sociales ni en la conducción de instituciones.

Lo encontrado en esta investigación dejó ver que los servidores públicos son quienes mayormente presentan actitudes viejistas las cuales han afectado y perjudicado a estas ancianas tlaxcaltecas, pues menosprecian sus actividades, necesidades y sugerencias. Limitan el desarrollo de proyectos, ya que cuando alguna de estas líderes se acerca a solicitar apoyo ya sea económico, en especie o de algún espacio en más de una ocasión se les ha negado. Ellas también han externado proyectos pero se les dice que todos los sectores de la población tienen necesidades y que los proyectos de ellos no son importantes.

Ante lo anterior queda evidenciado que es necesario un mayor contacto intergeneracional, para conocer a los mayores (Trecco, 2020) y así entender que existen vejezes diversas y que cada una tiene metas y deseos que son importantes conocer y atender. Esta investigación busca precisamente compartir imágenes de ellos, de los viejos de los

grupos Xiadani, Nueva Esperanza y Pelota Tarasca, imágenes de vejeces con proyectos, de viejos que continúan activos, de mujeres ancianas que participan, que se preocupan por el bien común, que buscan dejar un legado y que quieren ser un ejemplo para futuras generaciones. Son estas imágenes las que ayudan a reconstruir las imágenes que se tienen de la vejez, para poco a poco ir cambiando la visión colectiva errónea que se tiene de los viejos.

Conclusiones

Gradualmente las mujeres cada vez más se están abriendo camino en el mundo político, participando en lo referente a su comunidad, estado, país, etc. Ocupando cargos importantes, sobresaliendo por su trabajo a pesar de la cultura machista y misógina que se vive aún hoy en día y en el que las mujeres habían estado supeditadas al espacio privado en el seno de los hogares. Una mujer anciana, además de lo anterior, tiene que hacer frente a creencias viejistas, por lo que erróneamente se considera que estas están lejanas a ocupar papeles de liderazgo o coordinadoras de grupos y más bien son encargadas de las labores de la casa y de cuidado o crianza de otros, o como personas en decadencia, lentas, incapaces, dependientes y pasivas.

Sin embargo, las ancianas que participaron en el estudio: Carmen, Blanca, Conchita y Marina, líderes de grupos de personas envejecidas en Tlaxcala, desde su juventud han sido representantes de colectivos, por su profesión y por sus pasiones, esto último las ha impulsado y dotado de capacidades útiles para los liderazgos que han tenido a lo largo de su vida. Estas mujeres en su vejez permanecen activas, participando políticamente en su comunidad, generando proyectos, identificando necesidades, problemas de su grupo y buscando soluciones eficaces. Ejercer un liderazgo comunitario las dota de reconocimiento social, contribuye con su desarrollo integral fuera de sus hogares y de las labores que de acuerdo con los estereotipos de género deben cumplir.

Ellas nos demuestran que hay muchas maneras de envejecer, siendo imágenes de un envejecimiento activo, todo lo opuesto a las visiones prejuiciosas que se tiene de los viejos y en especial de las mujeres mayores. Al trabajar durante el estudio con estas ancianas se pudo observar que la vejez puede significar una etapa más de la vida en la que se puede dar continuidad a nuestros planes de vida individuales y colectivos.

Además, las representaciones presentadas permiten constatar que la adopción de estilos de vida saludable (como hacer actividad física regular) permite mejorar y optimizar la salud física y mental, de forma tal que se pueden tener mejores oportunidades para vivir

de manera plena y llegar a una vejez digna. A su vez, estas ancianas son ejemplo para otras mujeres que están en la vejez, para cambiar o mejorar sus estilos de vida.

El liderazgo democrático que ejercen las mujeres promueve el desarrollo de actividades que impulsan las habilidades y capacidades del grupo, potenciando mejoras que impactan en la calidad de vida de la comunidad, pues intencionalmente se proponen modificar las condiciones que las rodean con el objetivo de alcanzar y compartir beneficios. Estas líderes comunitarias son agentes de cambio que se adaptan a las circunstancias del entorno, muestra de ello fue el confinamiento ocasionado por la COVID-19. Ellas establecieron estrategias de afrontamiento, adaptación y ajustes durante esta temporada con el compromiso de dar continuidad a sus grupos en el momento en que las condiciones lo permitieran.

Estas mujeres representan un recurso de comunidad muy valioso porque articulan y fortalecen la convivencia social y las redes sociales de apoyo, contribuyendo también con un envejecimiento más positivo para ellas, sus compañeras y la sociedad. De forma que son evidencia de que se puede envejecer fuera de los prejuicios negativos.

Por lo anterior, es valioso seguir estudiando y realizar un seguimiento de las mujeres ancianas viejas en comunidad. Las ancianas que formaron parte de esta investigación provienen de comunidades rurales de Tlaxcala, sin embargo, sería importante seguir a otras mujeres en otros contextos por ejemplo en localidades urbanas. También hacer el seguimiento de las mujeres jóvenes y adultas que hoy en día son líderes y que desafían los roles de género tradicionales.

Dentro de esta investigación consideramos como líneas de trabajo futuras conocer y estudiar el concepto que los hombres viejos tienen acerca de las mujeres líderes ancianas y con ello descubrir que tanto se han deconstruido o no las miradas de género tradicional. Además, interesa conocer cómo son percibidas estas ancianas por todas las personas de la comunidad, de todas las edades.

Esta investigación además evidenció el poco interés y el incipiente apoyo que las instituciones ofrecen para el desarrollo integral de estos grupos . Son grupos que existen y

permanecen por el esfuerzo de sus integrantes, sobre todo por el trabajo altruista de sus líderes. Por consiguiente, esto afecta y limita el ejercicio de liderazgo de las mujeres mayores y los grupos de personas envejecidas en general, por lo tanto, es necesario generar y fortalecer articulaciones entre instituciones y grupos. Estas deben ser coordinadas por profesionistas que comprendan la multidimensionalidad del envejecimiento, sus retos y sus posibilidades.

También se requiere que los liderazgos se profesionalicen y se formalicen. El primer reto es que tanto las líderes y los grupos puedan adquirir herramientas metodológicas de desarrollo comunitario, que permitan potenciar sus capacidades como individuos y como grupo. Como consecuencia de este proceso, los grupos pueden formalizarse y posicionarse políticamente, logrando desarrollar proyectos en los que consideren sus metas, necesidades, alcances, recursos, fortalezas y posibilidades, superando así la organización basada en acciones meramente altruistas. El acompañamiento y guía de las y los desarrolladores comunitarios para el envejecimiento es fundamental en este proceso. Logrando así que el aprendizaje a lo largo de la vida se convierta en una realidad tangible para las personas envejecidas.

Referencias

- Agudo-Pardo, S. (2007). Aprender a lo largo de toda la vida. *Educación social*, 36, 91-107.
- Aldana, G., Galindo, A., y García, L. (2016). Continuidades y rupturas en los roles de género en personas ancianas integrantes de un programa universitario de envejecimiento activo en: *Temas selectos de grupos vulnerables, derechos fundamentales y educación: Abordajes multidisciplinares*. Plaza y Valdés.
- Amber, S., Ginn, J. (2005). *Relación entre género y envejecimiento*. Narcea.
- Almiron, V. (2015). Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional. *Reidocrea*, 4(4), 24-27.
- Andión, X. (2014). *Testimonios de mujeres indígenas en contextos migratorios: liderazgos e identidades colectivas y de género*. Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir.
- Angulló, M., Gómez, M., Zorrilla, V., Criado-Quesada, B. (2019). Liderazgo, género y mujeres mayores. En UNESCO. (Ed.). *The Time Is Now. Feminist Leadership for a New Era* (pp. 112-122). UNESCO.
- Arber S. y Ginn J. (2005). *Relación entre género y envejecimiento*. Narcea.
- Armijo, L., Caro, P., Román, H. (2020). Agencia individual y colectiva en dirigentas sindicales de la industria de la minería en Chile: un análisis articulando perspectiva de las capacidades y género. *Izquierdas*, 50, 2730-2751.

- Bacilio, V. (2015). *Estrategias de liderazgo comunitario para el fortalecimiento organizacional del Comité barrial Bazán, del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, año 2015* (Tesis de Licenciatura). Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Barrantes, M. (2006). Género, vejez y salud. *Acta bioethica*, 12(2), 193-197.
- Berbel, S. (2014). Liderazgo y género: Análisis de las divergencias conceptuales y sus efectos en la teoría y práctica feminista. *Quaderns de Psicologia*, 16(1), 73-84.
- Blasco, T., Otero, L. (2008). Técnicas conversacionales para la recogida de datos en investigación cualitativa: La entrevista. *Nure Investigación*, 33, 1-5.
- Bramba, C., Riorda, R., Ford, J., Matthews, F. (2020). The COVID-19 pandemic and health inequalities. *J Epidemiol Community Health*, 74(11), 964-968.
- Bravo-Segal, S., Villar, F. (2020). La representación de los mayores en los medios durante la pandemia COVID-19: ¿hacia un refuerzo del edadismo? *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 55(5), 266-271.
- Buldón, A. (2020). *La actividad física es el determinante más importante del envejecimiento activo*. Recuperado de: <https://www.geriaticarea.com/2020/06/30/la-actividad-fisica-es-el-determinante-mas-importante-del-envejecimiento-activo/>
- Burkinshaw, P., White K., (2020). *Generation, gender and leadership: metaphors and images*. *Frontiers in Education*, 5, 1-10.
- Canales, M. (2006). *Metodologías de investigación social*. LOM ediciones.

Cardoso, D. Assandri, C. (2019). *Gestión de la autogestión. La lógica del poder en organizaciones colectivas*. Primer Congreso Internacional de Ciencias Humanas. Universidad Nacional de San Martín.

Carvajal, A. (2011). *Apuntes sobre desarrollo comunitario*. Eumed.

Castro, A. et al. (2007). *Teoría y evaluación del liderazgo*. Paidós.

Centro Internacional de Longevidad Brasil. (2015). *Envejecimiento Activo: un marco político ante la revolución de la longevidad*. Junta de Andalucía.

Chárriez, M. (2012). Historias de vida: Una metodología de investigación cualitativa. *Revista Griot*, 5(1), 50-67.

Circardo, J. et al. (2015). *Procesos de fortalecimiento, liderazgo y organización comunitaria en la Casa Del Espíritu Juvenil Jaime Garzón perteneciente a la localidad La Candelaria de Bogotá D.C.* [Trabajo de grado]. Universidad Católica de Colombia.

Cisneros. C. (2011). *Análisis cualitativo asistido por computadora. Teoría e investigación*. Porrúa.

Comanne, D. (2020). ¿Cómo el patriarcado y el capitalismo refuerzan en forma conjunta la opresión de las mujeres? CATDM. Recuperado de: <https://www.cadtm.org/Como-el-patriarcado-y-el>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *COVID-19 y sus impactos en los derechos y la protección social de las personas mayores en la subregión*. CEPAL.

Cumming, E. (1963). Further Thoughts on the Theory of Disengagement. *International Social Science Journal* 15(3), 377–393.

De Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo*. Siglo Veinte.

De Bustos, J. (2018). *Liderazgo y altruismo*. Universidad Pontificia Comillas.

Delgado-Piña, Déborah; Zapata-Martelo, Emma; Martínez-Corona, Beatriz; Alberti- Manzanares, P. (2010). *Identidad y empoderamiento de mujeres en un proyecto de capacitación Ra Ximhai*. Universidad Autónoma Indígena de México.

De Izarra, J., et al. (2020). Retos del liderazgo comunitario frente a los paradigmas de la gestión social. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1), 1-18.

Díaz, Y., Andrade, J., Ramírez, E. (2019). Liderazgo transformacional y responsabilidad social en asociaciones de mujeres cafeteras en el sur de Colombia. *Información tecnología*, 30(5), 121-130.

Erazo, M. Jiménez, M. y López, C. (2014). Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero - Valle del Cauca. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 149-157.

Escobar-Arias, D., Caballo-Villar, M., Gradaille-Pernas, R. (2019). Empoderamiento de mujeres líderes comunitarias: una aproximación al trabajo de campo. *Investigación Cualitativa en Educación*, 1, 376-381.

Fajardo, O. (2008). Viejismo en el ambiente cotidiano. En Mendoza-Nuñez, V., Martínez-Maldona, M., Vargas Guadarrama, L. (Ed.). *Viejismo: prejuicios y estereotipos de la vejez*. Fes Zaragoza.

Freixas, A. (2008). La vida de las mujeres mayores a la luz de la investigación gerontológica feminista. *Anuario de Psicología*, 39(1), 41-57.

- Gallo, L., Perea, Y. (2019). Aproximación conceptual al liderazgo en el ámbito social. *RHS. Revista. Humanismo. Soc*, 7(2), 54 - 68.
- García-López, G. (2015). Recuperar los comunes para un país vivo: perspectivas desde la lucha contra el despojo y por la autogestión comunitaria en Casa Pueblo, Puerto Rico. *Ecología Política*, 49, 51-60.
- Garcés, M., Reyes, A. (2020). *Estudio del impacto de las actividades altruistas en la calidad de vida de personas mayores de 65 años en España*. Universidad Zaragoza.
- Garduño, A. et al. (2015). Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales. *Acta de investigación psicológica*, 5(3), 2124-2147.
- Garita, G. (2004). Envejecimiento y sexualidad alrededor de la historicidad de su vivencia y sus determinaciones psicosocioculturales. *Revista de Ciencias Sociales*, 105(3), 59-79.
- Geriatricarea. (2021). *La pandemia ha afectado a la salud física y mental de las personas mayores*. Recuperado de: <https://www.geriatricarea.com/2021/11/29/la-pandemia-ha-afectado-a-la-salud-fisica-y-mental-de-las-personas-mayores/>
- Gobierno de México (2020). COVID-19. Recuperado el 08 de septiembre del 2021 en <https://coronavirus.gob.mx/covid-19/>
- González, C. (2019). Desarrollo Comunitario: un campo en construcción. En M. Martínez-Maldonado, J. Vivaldo (E.d.), *Desarrollo comunitario para el envejecimiento en Tlaxcala, bases conceptuales y fundamentos metodológicos* (pp.95-112). UNAM.

- Hayward, D., Krause, N. (2013). Voluntary leadership roles in religious groups and rates of change in functional status during older adulthood. *J Behav Med*, 37, 543-552.
- Henrich, I., Sánchez, M., Castro, M. (2012). *La participación política y el liderazgo de las mujeres adultas mayores*. HelpAge International.
- Iacub, R., Arias, C. (2010). El empoderamiento en la vejez. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 2(2), 25-32.
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística. (2021). Censo de población y vivienda 2020. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Panorama sociodemográfico de Tlaxcala*. Censo de Población y Vivienda 2020.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2015). *Situación de las personas adultas mayores en México*. INMUJERES.
- Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores. (2016). *El INAPAM en Tlaxcala: Los deportistas 60+*. INAPAM.
- Kawulich, B. (2005). La observación participante como método de recolección de datos. *Forum Qualitative Social Research*, 6(2), 1-32.
- Kravetz, T. (2013). *La vejez y los nuevos roles de los viejos en la sociedad capitalista moderna*. Universidad de Buenos Aires.
- Lapo, M., Jacomé, M. (2015). El liderazgo y su evolución histórica. *Revista Empresarial*, 9(4), 11-16.
- Marchioni, M. (2001). *Comunidad, participación y desarrollo*. Editorial Popular.

- Martínez-Maldonado, M., Vivaldo, J. (2019). Construcción de la vejez y el envejecimiento: aspectos sociales y culturales. En Martínez-Maldonado, M., Vivaldo, J. (Compiladores). *Desarrollo Comunitario para el Envejecimiento en Tlaxcala*. UNAM.
- Martínez-Maldonado, M., Mendoza-Núñez, V. (2015). *Promoción de la salud de la mujer adulta mayor*. Instituto Nacional de Geriatría.
- Martínez-Maldonado, M., Vivaldo-Martínez, M., Mendoza-Núñez, V. (2013). ¿Qué es el viejismo? En Mendoza-Núñez, V., Martínez-Maldonado, M., Vargas-Guadarrama L. (Ed.). *Viejismo: prejuicios y estereotipos de la vejez*. Fes Zaragoza.
- Martínez, S. (2017). Procesos de empoderamiento y liderazgo de las mujeres a través de la sororidad y la creatividad. *Dossiers Feministes*, 22, 49-72.
- Martínez, M. et al. (2002). Visión histórica del concepto de vejez desde la edad media. *Cultura de los cuidados*, 6(11), 40-46.
- Mazariegos, H. (2019). Mujeres metodistas en León, Guanajuato-México: Liderazgos en movimiento. *Revista cultura y religión*, 8(1), 24-44.
- Medina, V. (2014). La mujer en la organización comunitaria y su articulación con instituciones del sector público y privado. *Av.enferm*, 32 (2), 228-234.
- Mendoza-Núñez, V. (2015). Capítulo 1. Envejecimiento humano: Un marco conceptual para la intervención comunitaria. En M. Martínez-Maldonado & V. Mendoza-Núñez (Ed.), *Promoción de la salud de la mujer adulta mayor* (pp. 13-40). Instituto Nacional de Geriatría.
- Mendoza-Núñez, V. (2015). Envejecimiento humano: un marco conceptual para la intervención comunitaria, en M. Martínez-Maldonado, V. Mendoza-Núñez (ed.), *Promoción de la salud de la mujer adulta mayor* (pp.13-40). Instituto Nacional de Geriatría.

- Mendoza-Núñez, V., Vivaldo-Martínez, M., Martínez-Maldonado, M. (2018). Modelo comunitario de envejecimiento saludable enmarcado en la resiliencia y la generatividad. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 56(1), 110-121.
- Mendoza-Nuñez, V., Martínez-Maldonado, M. y Vargas-Guadarrama, L. (2008). *Viejismo: prejuicios y estereotipos en la vejez*. UNAM FES Zaragoza.
- Meneses, T. (2008). Técnicas conversacionales para la recogida de datos en investigación cualitativa: La historia de vida. *Nure Investigación*, 37, 1-6.
- Montenegro, J. (2017). *El liderazgo y la gestión comunitaria: caso asociación Amadom comuna Dos Mangas*. Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Montes De Oca-Zavala, V. (2010). Pensar la vejez y el envejecimiento en el México contemporáneo. *Revista Renglones*, 62, 159-181.
- Montes de Oca, V. (2005). *Redes comunitarias, género y envejecimiento*. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.
- Muhlbauer, V., Chrisler, J., Denmark, F. (2015). *Women and Aging: An International, Intersectional Power Perspective*. Springer.
- Munarriz, B. (1992). Técnicas y métodos en Investigación cualitativa. En E. Abalde Paz, J. Muñoz Cantero (coord). *Metodología educativa I* (pp. 101-116). Universidade da Coruña.
- Muñoz-Cobos, F., Espinosa-Almendro, J. (2007). Envejecimiento activo y desigualdad de género. *Aten Primaria*, 40(6), 305-309.

Murillo, E. (2016). Personas adultas mayores como líderes transformadoras de la subcultura del centro diurno por medio de la actividad física. *Revista Electrónica Educare*, 20(1), 1-15.

Olivares, V. (2019). *Mujeres líderes en el espacio rural: experiencias y significados sobre el liderazgo y la participación comunitaria en organizaciones de mujeres* [Tesis de maestría]. Universidad de Chile.

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Decay of Healthy Ageing*. https://cdn.who.int/media/docs/default-source/decade-of-healthy-ageing/decade-proposal-final-apr2020rev-es.pdf?sfvrsn=b4b75ebc_25&download=true

Organización Mundial de la Salud. (2002). Envejecimiento Activo: Un marco político. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 37(2), 74-105.

Organización Mundial de la Salud. (24 de mayo de 1999). Envejecimiento Activo. *52 Asamblea Mundial de la Salud*. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/84566/s7.pdf?sequence=1>

Organización Mundial de la Salud. (2002). Envejecimiento Activo: Un marco político. *Rev Esp Geriatr Gerontol*, 37(2). 74-105.

Organización Mundial de la Salud. (2021). *Envejecimiento y salud*. Naciones Unidas OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>

Organización Mundial de la Salud. (2015). *Informe mundial sobre el envejecimiento y la salud*. OMS.

Organización Mundial de la Salud. (2020). Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Organización Mundial de la Salud.

<https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>

Organización de las Naciones Unidas. (s/f). *Discriminar a los ancianos no sólo afecta a las personas, también perjudica las economías.* Recuperado de:

<https://news.un.org/es/story/2021/03/1489682>

Organización Panamericana de la Salud. (s/f). *Envejecimiento Saludable.* Recuperado de:

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13634:health-y-aging&Itemid=42449&lang=es

Organización Panamericana de la Salud. (2022). La COVID-19 y Adultos Mayores. OPS.

<https://www.paho.org/es/envejecimiento-saludable/covid-19-adultos-mayores>

Painter-Morland, M., (2011). Género, liderazgo y organización, en *Valores y Ética para el siglo XXI* (pp.475-503). BBVA.

Peréz, A. (2014). *Percepción social de la vejez* [Trabajo de grado]. Universidad de la Laguna.

Pinazo-Hernandis, S. (2020). Impacto psicosocial de la COVID-19 en las personas mayores: problemas y retos. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 55(5), 249-252.

Pirela, L. et al. (2004). Enfoque epistemológico del liderazgo transformacional. *Omnia*, 10(2), 1-15.

Quecedo, R., Castaño, C. (2003). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, 14, 5-40.

Reconociendo México. (2021). *La danza de los huehues.* Recuperado de:

<https://www.reconociendomexico.com.mx/la-danza-de-los-huehues/>

- Regalado, P. (2002). Envejecimiento activo: un marco político. *Rev Esp Geriatr Gerontol*, 37(2), 74-105.
- Reyes, L. (2002). *Envejecer en Chiapas. Etnogerontología Zoque*. Programa de Investigaciones multidisciplinares sobre Mesoamérica Sureste. Científica.
- Reyes, L., Palacios, A., Fonseca, S. y Villasana, S. (2013). La gerontocracia y el consejo de ancianos. *Península* 3(1), 7-24.
<http://www.revistas.unam.mx/index.php/peninsula/article/view/46126/41266>
- Reyes, E., Hernández, O., González, F. (2019). Liderazgo comunitario y su influencia en la sociedad como mejora del entorno rural. *Revista Innova*, 5(1), 15-27.
- Robles, Vazquez, Reyes y Orozco (2006). *Miradas sobre la vejez: Un enfoque antropológico*. UdeG.
- Rodríguez, L., Díaz, M. (2014). Participación y liderazgo de las mujeres Guanajuatenses. *Ciencia e interculturalidad*, 14(1), 7-15.
- Rojas, R. (2013). El liderazgo comunitario y su importancia en la intervención comunitaria. *Psicología para América Latina*, 25, 57-76.
- Rojas-Jara, C., Vergara, L. y Rodríguez, R. (2018). La discusión por lo comunitario: reflexiones en torno al concepto teórico-práctico de comunidad. *LIMINALES. Escritos sobre psicología y sociedad*, 1(12), 101-114.
- Romero, L. (2021). *Adultos mayores ¿en el olvido?* Recuperado de:
<https://www.gaceta.unam.mx/adultos-mayores-en-el-olvido/>
- Romero, J. (2005). Discriminación y adultos mayores: un problema mayor. *El Cotidiano*, 134, 56-63.

- Romero, X., Dulcey-Ruiz, E. (2012). *Reflexiones sobre envejecimiento, vejez y género*. Red Latinoamericana de gerontología.
- Rubin, G. (1986). Tráfico de Mujeres. Notas sobre la “economía” política del sexo. *Nueva Antropología*, 8(30), 1-51.
- Sande, S. (2014). *La sociedad actual, ¿riesgo, multiculturalismo u ocultamiento de la explotación capitalista?* Universidad Nacional de la Plata.
- Sánchez, C. (2004). *Estereotipos negativos hacia la vejez y su relación con las variables demográficas, psicosociales y psicológicas* [tesis doctoral]. Universidad de Málaga.
- Taylor, S. & Bogdan, R. (1984). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós.
- Trecco, M. (2020). *La vejez desde la mirada gerontológica en tiempos de pandemia*. Universidad Nacional de Córdoba.
- Triadó, C. (2018). Envejecimiento activo, generatividad y aprendizaje. *Aula Abierta*, 47(1), 63-66.
- Turra, C., Fernandes, F. (2021). *La transición demográfica: Oportunidades y desafíos en la senda hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Ulin, P., Robinson, E. & Tolley, E. (2006). *Investigación aplicada en salud pública. Métodos cualitativos*. Organización Panamericana de la Salud.
- Vázquez, D. et al. (2013). Organización comunitaria de mujeres: del empoderamiento al éxito del desarrollo rural sustentable. *La ventana*, 37, 262-288.

- Vidanovic, A. (2018). Epistemología de la historia de vida en la investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 3(5), 167-180.
- Villar, F. (2012). Hacerse bien haciendo el bien: la contribución de la generatividad al estudio del buen envejecer. *Información psicológica*, 104, 39-56.
- Villar, F., López, O., Celdrán, M. (2013). La generatividad en la vejez y su relación con el bienestar ¿Quién más contribuye es quién más se beneficia? *Anales de psicología*, 29(3), 897-906.
- Vivaldo, J. (2021). Género y envejecimiento en México. En M. Martínez-Maldonado (coord). *La descolonización de la investigación, la enseñanza y las prácticas en envejecimiento* (pp.91-114). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Woods, (1986). *Técnicas y métodos de investigación cualitativa*. Paidós.
- Yuni, J., Urbano, C. (2008). Envejecimiento y género. *Revista Argentina de Sociología*, 6(10), 151-169.
- Zamora, S. (2006). *Pierre Bordieu o la crítica de la lógica social del neoliberalismo*, 9(17), 3017-315.
- Zapata O. (2005). *La aventura del pensamiento crítico. Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas*. PaxMex.

Anexos

Guía de entrevista

Rapport: Tenemos varios temas que abordar en esta entrevista, vamos a preguntar acerca de la historia del grupo, de cómo se organizan, de la experiencia que ha vivido el grupo con la pandemia.

Yo tengo un orden, pero si usted gusta podemos comenzar con el tema que usted decida.

- 1.1. ¿Cómo ha vivido el grupo el proceso de la pandemia por la COVID-19?
- 1.2. ¿Han buscado la manera de estar comunicados? ¿Qué estrategia han utilizado?
- 1.3. ¿Qué piensan de seguir reuniéndose cuando termine el confinamiento?
- 1.4. ¿Ha existido alguna pérdida en su familia, en el grupo, en la comunidad?
- 1.5. ¿Cómo lo ha vivido usted y el grupo?
- 7.3. ¿Cuánto tiempo lleva en el grupo? ¿Cuánto tiempo lleva formado el grupo?
- 2.1. ¿Conoce la historia de cómo se formó el grupo? Me la puede compartir o lo que conoce de la historia.
- 2.2. ¿Cómo empezaron a participar y unirse?
- 2.3. ¿Quiénes son los más participativos? ¿Por qué?
- 2.4. ¿Cómo es la participación de usted en el grupo? Puede poner algunos ejemplos.
- 11.1. ¿En qué momentos el grupo ha solicitado o solicita apoyo al gobierno o a otras instituciones? ¿Qué los motiva a reunirse?
- 11.2. ¿Los apoyos económicos o en especie los motivan a que las personas asistan al grupo? Puede narrar un ejemplo.
- 11.3. ¿Qué acciones realiza el grupo para que otros se interesen en formar parte o participar en su grupo?
- 9.1. ¿Cómo consideran ustedes que se comportan o que son cuando alguien nuevo se incorpora?
- 9.2. ¿cambia algo cuando esta persona ajena se va?
- 7.1. ¿Qué es lo que más le gusta de su grupo? ¿Qué es lo que hace único a su grupo? ¿Qué lo hace diferente de otros grupos?

7.4. ¿Qué características tiene su grupo? ¿qué piensan de estas características? ¿Alguna vez han hablado de estas características? ¿han intentado cambiar algo de su grupo? ¿han intentado preservar algo de su grupo?

7.2. ¿Qué tiene usted en común con las demás personas de su grupo?

7.7. ¿Qué proyectos o actividades nuevas tienen pensado realizar como grupo?

7.6. ¿Qué proyectos o actividades se detuvieron o se alteraron por la pandemia? Me puede platicar cuáles son.

7.7. De estos proyectos ¿cuáles quieren retomar?

7.5. ¿Cómo perciben al grupo su comunidad?

8.2.1. ¿En qué actividades y fechas se reúnen con los grupos de otras comunidades y con qué motivo?

8.2.3. ¿Con qué frecuencia se reunían con estos grupos?

8.2.3. ¿Qué prácticas (actividades, experiencias, ideas) han retomado de otros grupos(familia, escuela, amigos, barrio)?

8.2.4. ¿Qué prácticas han cambiado a partir de la pandemia?

8.2.5. ¿Qué prácticas han llevado de este grupo a otros?

Consentimiento informado



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA
LICENCIATURA EN DESARROLLO COMUNITARIO PARA EL ENVEJECIMIENTO



Proyecto de investigación: **"Procesos de organización comunitaria de colectivos de mujeres envejecidas en contextos urbanos y rurales en Tlaxcala con el escenario del COVID 19"**
Coordinadora: Dra. Gabriela Aldana González

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Documento de Consentimiento Informado realizado para llevar a cabo el proyecto "Procesos de organización comunitaria de colectivos de mujeres envejecidas en contextos urbanos y rurales de Tlaxcala con el escenario del COVID-19", de las egresadas en la Licenciatura en Desarrollo Comunitario para el Envejecimiento: De la Luz Atlixqueño Vanessa, Lima Robles Tania Gabriela, Rodríguez Tena Karen y Torres Infante Paola de la Facultad de Estudios Zaragoza, Campus III Tlaxcala de la Universidad Nacional Autónoma de México, dirigido por la Dra. Gabriela Aldana González, Profesora de Tiempo Completo de la misma institución.

PARTE 1. INFORMACIÓN

Este formulario de consentimiento informado se dirige a personas envejecidas del grupo de Pelota Tarasca del municipio de Panotla, Tlaxcala para invitarlas a participar en la investigación sobre los procesos de organización comunitaria. Desde nuestra Licenciatura definimos el proceso de envejecimiento como el periodo de vida en el que a nivel biológico, social, psicológico, comienzan a generarse cambios graduales y adaptativos hacia la vejez, ello ocurre aproximadamente a partir de los 45 años, en los países de desarrollo como el nuestro y a la vejez como el periodo de vida que inicia a partir de los 60 años.

Sabemos que muchas personas mayores se organizan en grupos y esta es una manera de vivir el envejecimiento. Es por ello que nos interesa realizar una investigación acerca de la organización de grupos de personas mayores de 60 años en Tlaxcala, por medio de entrevistas y observación participante importa conocer las actividades que realizan en conjunto y la forma en que interactúan en su grupo, debido a que se debe mostrar la importancia que tiene que en la vejez sigamos siendo activos y participativos.

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. Usted puede elegir participar o no hacerlo.

Su participación es importante ya que brindará una perspectiva más amplia sobre las diversas formas en que los individuos podemos envejecer en las comunidades rurales o urbanas en Tlaxcala. Se espera que con su colaboración se tome en cuenta otros aspectos las implicaciones que tiene la organización comunitaria y otros investigadores de diferentes áreas profundicen en este aspecto y se puedan crear formas amplias y complejas de entender y abordar el fenómeno del envejecimiento en cuestiones de género, organización, liderazgo y diferencias culturales, entre otros temas.

Nosotros no compartiremos la identidad de aquellos que participen en la investigación, si así lo desean. La información que recojamos por este proyecto se mantendrá confidencial. La información que se recogerá de usted durante la investigación, no será puesta fuera del alcance de otras personas



Proyecto de investigación: “Procesos de organización comunitaria de colectivos de mujeres envejecidas en contextos urbanos y rurales en Tlaxcala con el escenario del COVID 19”
Coordinadora: Dra. Gabriela Aldana González

y nadie sino las investigadoras tendrán acceso a verla. Si quiere permanecer anónimo, cualquier información acerca de usted tendrá un número en vez de su nombre. Solo los investigadores sabrán cuál es su número y se mantendrá en documentos confidenciales de la institución (UNAM).

En caso de que la investigación sea publicada en algún texto científico, se le comunicará a usted y podrá decidir si quieren que su nombre sea el original, cambio de nombre o algún sobrenombre.

Si tiene cualquier pregunta puede hacerlas ahora o más tarde, incluso después de haberse iniciado el estudio. Si desea hacer preguntas más tarde, puede contactar a cualquiera de las siguientes personas:

Nombre: Vanessa de la Luz Atlixqueño.

Correo electrónico: vannedelaluz@gmail.com

Número de celular: 55 83 56 71 45

Nombre: Tania Gabriela Lima Robles.

Correo electrónico: taniagmizanin@gmail.com

Número de celular: 246 197 7680

Esta propuesta ha sido revisada y aprobada por la Dra. Gabriela Aldana González, que es directora de tesis de las investigadoras, cuya tarea es asegurarse de que se protege de daños a los participantes en la investigación. Si requiere investigar más sobre el proyecto de investigación puede contactar a la Dra. Gabriela Aldana González en el siguiente correo: galgounamfesz@gmail.com o al teléfono celular: 55 17 47 87 57

PARTE 2. Formulario de Consentimiento

He decidido participar de manera voluntaria en la investigación sobre “Procesos de organización comunitaria de colectivos de mujeres envejecidas en contextos urbanos y rurales de Tlaxcala con el escenario del COVID-19”. Entiendo que se realizarán entrevistas y observaciones participantes en donde las responsables harán preguntas respecto a mi vida personal y que tengo la opción de responder o no.



Proyecto de investigación: "Procesos de organización comunitaria de colectivos de mujeres envejecidas en contextos urbanos y rurales en Tlaxcala con el escenario del COVID 19"
 Coordinadora: Dra. Gabriela Aldana González

- Soy consciente de que las sesiones serán grabadas, con el único fin de recuperar la información que estoy proporcionando, así como tomarán fotos que servirán como evidencia de que se me realizó la entrevista.
- He sido informado de que mi información no será compartida sin mi consentimiento y será resguardada por las investigadoras y las instituciones. En caso de que se publique la información se me deberá informar con anticipación y podré decidir si pueden utilizar mi nombre oficial o se debe cambiar.
- Sé que puede que no haya beneficios para mi persona y que no se me recompensará de manera económica. Se me ha proporcionado el nombre de un investigador que puede ser fácilmente contactado usando el nombre, el teléfono celular y el correo electrónico que se me ha dado de esa persona.
- He leído la información proporcionada o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Nombres de las investigadoras: Vanessa de la Luz Atlixqueño.

Firma de la investigadora _____

Fecha _____

Nombres de las investigadoras: Tania Gabriela Lima Robles.

Firma de la investigadora  _____

Fecha 30.03.2022

Nombres de las investigadoras: Karen Rodríguez Tena

Firma de la investigadora _____

Fecha _____

Nombres de las investigadoras: Paola Torres Infante

Firma de la investigadora _____

Fecha _____

Nombre de la Coordinadora General del proyecto de Investigación:

Dra. Gabriela Aldana González

Firma de la investigadora  _____

Fecha 30-03-2022



Proyecto de investigación: "Procesos de organización comunitaria de colectivos de mujeres envejecidas en contextos urbanos y rurales en Tlaxcala con el escenario del COVID 19"
Coordinadora: Dra. Gabriela Aldana González

Nombre del Participante M^{ra} del Rocío Garza Ramírez
Firma del Participante [Firma]
Fecha 30-03-2022

Nombre del Participante Primitivo Sobrino Cabrera
Firma del Participante [Firma]
Fecha 30/11/2022

Nombre del Participante Antonio Hernández Cervantes
Firma del Participante [Firma]
Fecha 30-03-2022

Nombre del Participante José Felipe Montes Carbajal
Firma del Participante [Firma]
Fecha 30-03-2022

Nombre del Participante Concepción Cervantes Muñoz
Firma del Participante [Firma]
Fecha 30-03-2022

Nombre del Participante Ezequiel Eustacio Zampolteca Burian
Firma del Participante [Firma]
Fecha 30-03-2022