

Organizaciones, cultura religiosa e identidad en los Altos de Chiapas, un estudio con perspectiva de género

Organizations, religious culture and identity in the Highlands of Chiapas, a study with a gender perspective

CASTELLANOS, Verónica*†

Universidad de Guanajuato, Campus Celaya-Salvatierra, Celaya, C.P. 38060, Campus Irapuato-Salamca, Irapuato, Gto.

ID 1^{er} Autor: Verónica, Castellanos

DOI: 10.35429/JPDL.2020.18.6.32.39

Recibido 29 de Marzo, 2020; Aceptado 30 Junio, 2020

Resumen

El objetivo de la investigación que se presenta consistió en analizar la cultura religiosa y la identidad de tres organizaciones como elementos determinante para su desarrollo, subrayando el papel de las mujeres en su gestión. El trabajo de campo se desarrolló en tres organizaciones del Estado de Chiapas con diferente ideología religiosa: la primera "El internado" - católico, la segunda "Las águilas" - cristiana y la tercera "La Alpujarra" - Islámica. Se utilizó una estrategia metodológica en la que se visualiza el fenómeno como una "totalidad" para entender la multidimensionalidad e interacción entre las dimensiones estudiadas. Las dimensiones: 1) organización; 2) gestión; 3) cultura religiosa; y 4) identidad. Finalmente, se logra observar que la organización es el espacio en donde se desarrollan diferentes formas de gestión y en donde la identidad se expresa a través de actividades, actitudes e interrelaciones de sus actores, y que se encuentra estrechamente correspondida con la cultura religiosa que tienen sus miembros y en donde la mujer cumple con un papel primordial de guía y replicadora de valores y de su cultura religiosa.

Organización, Cultura religiosa, Identidad, Género

Abstract

The aim of the research presented was to analyze the religious culture and the identity of three organizations as a key element for development, highlighting the role of women in management. Fieldwork was conducted in three organizations of Chiapas with different religious ideology: the first "The Boarding School" Catholic, the second "Eagles" - Christian and the third "La Alpujarra" - Islamic. We use a methodological strategy in which we visualize the phenomenon as a "totality" to understand the multidimensionality and interaction between the dimensions studied. Dimensions: 1) organization; 2) management; 3) religious culture; and 4) identity. Finally, we see that the organization is the space where different forms of management are developed and where identity is expressed through activities, attitudes and relationships of the actors, and which is closely matched by the religious culture that have their members and where women play a key role in guiding and replicating their religious values and culture.

Organization, Religious Culture, Identity, Gender

Citación: CASTELLANOS, Verónica. Organizaciones, cultura religiosa e identidad en los Altos de Chiapas, un estudio con perspectiva de género. Revista de Filosofía y Cotidianidad. 2020, 6-18: 32-39

* Correspondencia del Autor (vleon73@msn.com)

† Investigador contribuyendo como primer Autor.

Introducción

El estado de Chiapas así como muchos otros estados de la república mexicana en los últimos años han presentado una multiplicación exponencial de las organizaciones con una cultura religiosa específica, muchas de ellas congregan multitud de miembros de diferentes situaciones económicas, étnicas y sociales, es importante subrayar que la descomposición social aunado a los problemas económicos y familiares han llevado a muchas de estas personas a buscar espacios de ayuda psicológica, económica, educativo, en alimentos, en salud, en asesoría legal además de la ayuda espiritual, sin embargo esta ayuda en muchas ocasiones se brinda en correspondencia a membrecías de sus miembros que les implica sujeción a la organización y a sus líderes.

Por lo anterior, se tiene como hipótesis central que la organización es el espacio en donde se pueden desarrollar diferentes formas de gestión y en donde la identidad se expresa a través de actividades, actitudes e interrelaciones de sus actores, y que se ve estrechamente relacionada con la cultura religiosa que profesan sus miembros influyendo el contexto social, político, y económico de su comunidad.

El estudio se desarrolló en tres organizaciones de San Cristóbal de las Casas, Chiapas la primera es una granja escuela católica que brindan apoyo a las niñas y jovencitas indígenas de diferentes comunidades o parajes, en el momento del estudio encontramos Tzotziles, Chamulas, Choles y Tojolabales, las reciben desde los 7 años de edad aun cuando no tienen posibilidades económicas para continuar sus estudios.

La segunda esta constituida como una asociación civil, que representa una nueva forma de organización, que si bien fue tomada como un modelo bíblico con base a los doce apóstoles de Jesús.

También fue desarrollada en respuesta al extraordinario resultado que tuvo en Corea, Colombia y Guatemala, aunque fue necesario adaptarla a las necesidades y contexto de la zona Altos de Chiapas, principalmente por la presencia de diversos grupos indígenas y de la situación política que ha existido desde hace muchas décadas.

La tercera se establece como un modelo de organización que enseña una doctrina religiosa de tipo islámico, que a su vez desarrollan los mecanismos de producción y comercio, considerados como lícitos en el Corán y la Sunna. Esta organización islámica, tiene como objetivo una forma de vida apegada a sus leyes religiosas, estableciendo como modelo de producción el trabajo en “gremios”, subrayando que las bases de este son: el respeto, la confianza, la ayuda mutua, la protección social y la lealtad

Así, en el artículo se analiza las dimensiones en estudio: la primera es la organización y lo que se refiere a su estructura, la autoridad y manejo de poder, la comunicación, así como la división del trabajo. El segundo punto se refiere a la dimensión gestión, el liderazgo y el papel de las mujeres en las tres organizaciones. Como tercer tema tratamos la cultura, la religión y la cultura religiosa.

Posteriormente, explicamos la dimensión identidad, su relación con las organizaciones, la ideología religiosa de estas, hasta llegar a la metodología desarrollada y el análisis de las organizaciones que se estudian, para que finalmente exponamos los resultados, anexos y conclusiones de la investigación.

Estructura organizacional

En el estudio de las tres organizaciones observamos la realidad social, lo que nos permitió percibir lo que Hall (1996) explica de ellas, las organizaciones son colectividades con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicación y sistemas de coordinación de membrecías. En las tres organizaciones podemos observar diferentes formas de organizarse, la organización A, es “tradicional” observamos a quien tiene la autoridad y poder en el más alto nivel jerárquico y a sus miembros quienes simplemente están subordinados a ella; la organización B es “celular” ya que su estructura es celular-reticular formado por un líder masculino y uno femenino que ejercen su autoridad directamente sobre 12 personas determinadas por su mismo género; la organización C, la llamamos “gremial” ya que tienen un líder que ejerce su autoridad sobre su organización dependiendo de un orden gremial más complejo, también definido por el género.

En estas organizaciones, vemos a la autoridad como un conjunto de cualidades personales o institucionales, que son reconocidas socialmente por el grupo que sabe y que además, están reconocidos como sabedores (Cárdenas Gutiérrez, 1998), distinguiéndolo del poder como el dominio que tiene un individuo para mandar o ejecutar un acto. Otro aspecto importante en las organizaciones es la comunicación formal e informal que se da por lo que Von, Ichijo y Nonaka (2001) nos explica que son las buenas conversaciones el origen del conocimiento social en toda organización.

En la organización A, la comunicación es sencilla basada en diálogos entre las niñas y religiosas, sin limitaciones de forma y contenido; En la organización B, la comunicación es más compleja, elaborada, y con exposición de ideas dependiendo de los interlocutores, ya que observamos niveles sociales, educativos y culturales diversos; En la organización C, la comunicación es escasa, muy limitada principalmente entre hombres y mujeres, y mujeres entre sí ya que las normas religiosas así lo mandan.

También es interesante la división del trabajo que se desarrolla conforme nos explica Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001):

1. El trabajo se da dividido a lo largo del plano vertical de una organización, como se observa en la organización A), en donde se tiene una jerarquización de autoridad del alto al bajo nivel.
2. El trabajo es dividido en especialidades personales, como se da en la organización B) ya que existen diferentes áreas dependiendo de la especialidad de los miembros como abogados, médicos, ingenieros, maestros, músicos, comunicólogos, contadores entre otros.
3. El trabajo se da dividido en distintas actividades necesitadas por la secuencia natural del trabajo que realiza la organización, como en la organización C) con los gremios como carpintería, herrería, panadería entre otros.

Gestión

Respecto a la dimensión gestión, la comprendemos como la estrategia de organización que funda sus bases en el mérito individual, la adhesión, la negociación, la autonomía de cada individuo, la movilidad, la adaptabilidad, la comunicación, la motivación, la calidad, la noción de proyecto, de autorregulación, etc., y sobrepasa el campo de la empresa impregnando la familia, la cultura, la educación, el deporte.

Los medios de comunicación, entre otros, como lo plantea De Gaulejac (1993).

Por lo anterior, consideramos que las mujeres juegan un papel importante en su desarrollo ya que son ellas las que impregnan a estas organizaciones del elemento cultural fortaleciendo la educación, las tradiciones, las costumbres así como los valores que fortalecen su desarrollo, así también es en ellas en donde el estado anímico y motivacional de la religión se fortalece para replicarlo a las nuevas generaciones.

Un elemento importante que se estudio en las tres organizaciones es el liderazgo, ya que por medio de este se ejerce influencia sobre otros, logrando el desarrollo hasta su más alto potencial (Castellanos, 2000), esta influencia abarca el moldear el carácter, el descubrimiento de valores y el reconocimiento de cualidades. Así el verdadero líder, busca la excelencia en todo lo que hace y transmite ese deseo de hacer todo excelente a los miembros de la organización, de igual forma apuesta en la capacitación y la motivación para que crezcan dentro y fuera de la organización, más adelante analizaremos como se presenta diferentes forma de liderazgo en las organizaciones estudiadas.

Cultura religiosa

Los elementos de la cultura que encontramos en las organizaciones estudiadas, coinciden con la definición que nos da Antonio Barba (1997), la cual engloba los modos de vida interna y externa, es decir, relaciones con otros grupos sociales, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, lenguaje, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, usos, costumbres, tradiciones y creencias.

Respecto a la religión, Geertz Clifford (1987) explica que es un sistema de símbolos que logra establecer vigorosos. Penetrantes y duraderos estados anímicos y motivacionales en los hombres, a lo que agregamos para nuestro caso que este sistema de símbolos que penetran en los hombres y mujeres, también lo hacen en las organizaciones como entes vivos con características propias, formando modos de vida interna y externa, definiendo sus relaciones con otros grupos sociales y perpetuándolos por medio de símbolos que los unen e identifican. En las tres organizaciones observamos rituales llenos de símbolos religiosos, pero también étnicos. Cada celebración esta estructurada con una fusión mental y espiritual a la organización a la que pertenecen. Creando y regulando símbolos graficos, linguisticos, musicales y conductuales. Un ejemplo lo tenemos en la organización C) que tienen como base tradicional, los cinco pilares de su religión: la profesión de la fe, las oraciones obligatorias, la limosna religiosa, el ayuno, y la peregrinación a la Meca.

Identidad

Respecto a la dimensión identidad, podemos ver como cada una de las organizaciones tiene representada la solidaridad común de su pueblo, es decir, la unión de su gente, constituyendo un elemento clave de la realidad subjetiva, descubriendo una relación lógica con la sociedad como explica Berger y Luckmann (2003). Así, podemos notar que ante una identidad colectiva fortalecida por una identidad étnica se logra la transición a una identidad organizacional como en el caso de la organización C) en la que los miembros siendo del grupo indígena tzotzil de la comunidad Chamula transitan a una identidad con mayor fuerza con la organización que las cobija con una cultura religiosa islámica.

Es interesante también, el análisis de la identidad individual que como dice Viqueira (2002) es ante todo una forma de discriminación social, ya que se le atribuye una identidad a cada persona con base a una percepción igual y a veces diferente, según el género, la edad, el linaje, el lugar de nacimiento, las características lingüísticas, étnicas, profesionales, entre otras, y básicamente son cambiantes, sin embargo cada uno de estos miembros (hombres, mujeres, jóvenes, viejos, alfabetos o analfabetos) de las organizaciones modifican su identidad individual priorizando una identidad colectiva u organizacional.

ISSN: 2414-8857

ECORFAN® Todos los derechos reservados

Metodología a desarrollar

El objetivo de la investigación consistió en analizar la cultura religiosa y la identidad de tres organizaciones como elementos determinante para su desarrollo, subrayando el papel de las mujeres en su gestión. El trabajo de campo se desarrolló en tres organizaciones del estado de Chiapas con diferente ideología religiosa: la primera “El internado” - católico, la segunda “Las águilas” - cristiana y la tercera “La Alpujarra” – Islámica.

Utilizamos una estrategia metodológica en la que visualizamos el fenómeno como una “totalidad” para entender la multidimensionalidad e interacción entre las dimensiones estudiadas: 1) la organización; 2) la gestión; 3) la cultura religiosa; y 4) la identidad, ver figura 1. Al identificar las dimensiones podemos analizar las variables a estudiar en cada dimensión: 1) la organización: a) estructura, b) autoridad y c) división del trabajo; 2) la gestión: a) liderazgo, b) toma de decisiones y c) metas y objetivos; 3) la cultura religiosa: a) tradiciones, b) símbolos, c) roles de género y d) doctrina de fe; y 4) la identidad: a) sentido de pertenencia étnica y b) sentido de pertenencia religiosa.

Las preguntas de investigación las determinamos de acuerdo a las dimensiones seleccionadas como lo vemos en la tabla 1. Finalmente, determinamos las unidades de observación para cada organización son: Organización A) “El internado”: Misioneras, Niñas indígenas, Ex-alumnas, Benefactores; Organización B) “Las águilas”: Pastores, Líderes, Ancianos, Niños; Organización C) “La Alpujarra”: Autoridades, Gremios, Madraza, Familias, exmiembros.

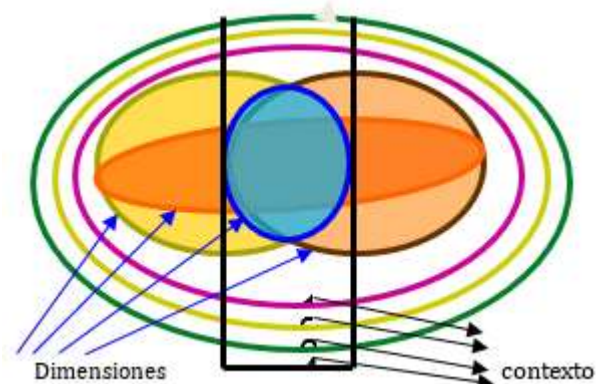


Figura 1 Dimensiones

Fuente: Elaboración Propia

	ORGANIZACION	GESTION	CULTURA
	¿De que forma la estructura organizacional determina el tipo de organización?	¿Cuál es el papel de la gestión en la organización?	¿En que medida han sido modificadas las tradiciones, celebraciones y rituales de las organizaciones en estudio?
	¿Como se desarrolla el plan de trabajo en la organización tradicional, celular y gremial?	¿Qué semejanzas y diferencias existen entre la gestión tradicional, celular y gremial?	¿Qué papel juegan los símbolos en las organizaciones en estudio?
	¿En que medida la ideología de la organización influye en la ideología de los actores?	¿En que medida el tipo de gestión determina la toma de decisiones, el liderazgo y los objetivos en la organización?	¿Cómo transmiten los valores en la cultura de cada organización?
I D E N T I D A D	¿En que medida los actores tienen un sentido de pertenencia a la organización tradicional, celular o gremial?	¿En que medida la gestión se ve influida por el entorno social de la organización?	¿En que medida influye la cultura regional en los roles que se desarrollan en la organización?
	¿Cómo los elementos organizacionales influyen en la identidad de sus actores?	¿De que forma el tipo de gestión influyen en las creencias de los actores de la organización?	¿Qué elementos culturales le dan relevancia, fortaleza y congruencia a los actores de la organización?

Tabla 1 Preguntas de investigación

Resultados

Al comparar los resultados de las tres organizaciones podemos decir que:

La organización es el espacio en donde se desarrollan diferentes formas de gestión y en donde la identidad se expresa a través de actividades, actitudes e interrelaciones de sus actores, y que se ve estrechamente correspondida con su cultura y la religión que profesan sus miembros.

La gestión tradicional, celular y gremial son estrategias que presentan características disímiles, principalmente en la estructura organizativa, la práctica de dirección, el sistema de representación y el tipo de liderazgo que tienen las organizaciones, pero que logran darle sentido de pertenencia a los actores de una organización en forma compleja ante el entorno social en que se encuentran.

La cultura religiosa es un sistema de símbolos que penetran, duran, motivan y se transmiten a través de las tradiciones, los valores, la ideología y los roles que juegan los actores de una organización, siendo fuertemente influida por las mujeres y por el entorno social en que se desarrolla.

El tipo de organización aunada con la forma de gestión y la cultura religiosa determinan en gran medida los elementos que le dan relevancia, fortaleza y congruencia a sus miembros, por lo tanto son los que le dan identidad, es decir, sentido de pertenencia a la organización.

Las mujeres son miembros fundamentales que independientemente de la falta de reconocimiento público por la labor que desarrollan en las organizaciones transmiten, fortalecen y vivifican la cultura religiosa y la identidad a la organización en el día a día de sus actividades, independientemente de las limitaciones en su contexto social.

Conclusiones

Los resultados obtenidos de la investigación en las tres organizaciones: A) “El internado” católico, B) “Las águilas” - cristiana y C) “La Alpujarra” – Islámica, nos llevó a conocer como la estructura organizacional era diferente en cada una de ellas, en la organización A) la estructura es tradicional jerárquica en donde de acuerdo al organigrama existente la madre superiora del internado dirige, ordena, toma decisiones y sanciona a las monjas y niñas internas de acuerdo a su criterio de lo más adecuado para la organización.

En la organización B) se observa una estructura organizacional formada por dos organigramas tipo celular con un líder y doce personas en cada una, la primera célula formada solo por varones y la segunda solo por mujeres, esta organización sigue un modelo con una base bíblica de los doce apóstoles que Jesús eligió para llevar su palabra al pueblo de Dios, por lo que cada integrante de la célula tiene a doce personas más que dirige y guía para que ellos también tengan doce personas más bajo su dirección, lo que representa una multiplicación exponencial de los miembros de la organización.

Para la organización C, la estrategia de organización es a través de gremios, ya que consideran que son el camino a una sociedad equilibrada y justa, en donde participa toda la sociedad, ya que es un sistema de producción basado en la hermandad y la confianza. Es importante mencionar que esta organización desde su fundación en 1994 por varias familias de españoles que llegaron a establecer una panadería a San Cristóbal de las Casas en Chiapas, ha tenido un gran crecimiento principalmente con miembros indígenas tzotziles quienes trabajan los gremios.

Tienen en marcha diversos proyectos productivos, como el gremio de alimentación, que fue el primer gremio que desarrollaron en México, en el que utilizan materias primas como el trigo y las frutas, el cual tienen gran importancia, ya que consideran que la calidad de la comida refleja el nivel de civilización de un pueblo, otro gremio es el de carpintería y posteriormente herrería, en donde el trabajo es enseñado del maestro al alumno, aunque también reciben capacitación del extranjero, por su parte, el gremio de confección esta dedicado a las mujeres, en donde la mujer puede aprender, enseñar y producir, actualmente, el número de gremios en la comunidad islámica ha crecido, ya que incluyeron trabajos de pintura en pañuelos de seda, joyería de plata y ámbar, así como una pizzería.

En relacion a la organización A busca preservar la cultura original de las niñas indígenas, ya que cuando salen de su comunidad y regresan, les es difícil que se vuelvan a adaptar a ella, porque se observa un choque fuerte entre la cultura moderna que adquieren en la ciudad y la que les transmitieron en las comunidades de origen. Muchas niñas cambian su manera de vestir de trajes originarios de colores y bordados por pantalones de mezclilla y muchas veces playeras arriba del ombligo, tambien cambian las largas trenzas por pequeños cortes de cabello con tintes de colores.

La organización B, busca fusionar la cultura que se vive en las comunidades indígenas con la que se vive en la ciudad, incorporando elementos de la hebrea, obteniendo una cultura hibrida para la organización. El lider de la organización llamado “Apostol” eligio varias fechas importantes para la vida de la comunidad, les determino una fiesta especifica, le definio rituales, lo fundamento con versiculos de la biblia y les creo simbolos como podemos verlo en la figura 2.

La organización C, modifica la cultura indígena en busca de acercarla a una cultura con matices árabes, españoles y occidentales, y tiene como base tradicional los cinco pilares de su religion: la profesión de la fe, las oraciones obligatorias, la limosna religiosa, el ayuno, y la peregrinación a la Meca hace que dejen atrás muchas de sus tradiciones y costumbres de su comunidad de origen como es el consumo del las tortillas, el frijol, el chile, el alcohol, el puerco, entre otros.

Aunado a lo anterior, fortalecen aspectos como la sumision, la oración en árabe, el trabajo duro, la sujecion de la mujer al hombre, entre otros.

FECHA	FIESTA	RITUAL	BASE BIBLICA	SIMBOLOGIA
ENERO (1-3)	FIESTA DE PURIFICACION	• Cantos de alabanza y oración al 24 horas • Acto profético (narración de la historia) • Por medio de sal, vino y aceite • Alimento: dátiles, dátiles, dátiles • Siempre • Cantos en árabe, hebreo, castellano, español y francés • Anuncio de paz	• 2 de Corintios 7:14 • 2o de Timoteo 2:16 • 1o de Corintios 12 • 1o de Corintios 17:20-20	
FEBRERO (12-14)	FIESTA DE LA RECEPCION	• Llegar al templo con sal y aceite • Recibir la mano, con gloria y reconocimiento de Dios • Cantos en árabe, hebreo, castellano, español, purificación del templo	• Mateo 23:13 • Mateo 23:16-17 • Mateo 23:18-19 • Mateo 23:27-28	
MARZO-ABRIL (12-14)	PREPARACION DE LA TIERRA FIESTA DE LA RECEPCION	• Cantos de alabanza y oración al 24 horas • Acto profético (narración de la historia) • Por medio de sal, vino y aceite • Alimento: dátiles, dátiles, dátiles • Siempre • Cantos en árabe, hebreo, castellano, español y francés • Anuncio de paz	• 2 de Corintios 7:14 • 2o de Timoteo 2:16 • 1o de Corintios 12 • 1o de Corintios 17:20-20	
MAYO (12)	FIESTA DE LA SIEMBRAS	• Cantos de alabanza y oración al 24 horas • Acto profético (narración de la historia) • Por medio de sal, vino y aceite • Alimento: dátiles, dátiles, dátiles • Siempre • Cantos en árabe, hebreo, castellano, español y francés • Anuncio de paz	• Mateo 13:23 • Mateo 13:23	
SEPTIEMBRE (10-12)	FIESTA DE LOS AGRICULTORES DE LA FE	• Cantos de alabanza y oración al 24 horas • Acto profético (narración de la historia) • Por medio de sal, vino y aceite • Alimento: dátiles, dátiles, dátiles • Siempre • Cantos en árabe, hebreo, castellano, español y francés • Anuncio de paz	• Hebreos 11:1-19	
DECEMBER (12)	FIESTA DE LA RECEPCION	• Cantos de alabanza y oración al 24 horas • Acto profético (narración de la historia) • Por medio de sal, vino y aceite • Alimento: dátiles, dátiles, dátiles • Siempre • Cantos en árabe, hebreo, castellano, español y francés • Anuncio de paz	• Mateo 1:18-20	

Figura 2 Fusión de la cultura religiosa. Organización Alas de Aguila A. C

En relacion al trabajo de las mujeres en la organización A, encontramos 11 monjas religiosas y 40 niñas indígenas internas, una de las religiosas se identifica como la “Superiora”, ya que tiene la función de dirigir el internado, es quien supervisa todas las actividades de la granja escuela y toma las decisiones importantes de la organización, su voluntad es acatada por las demás religiosas y por las niñas de forma absoluta.

El trabajo que desarrolla es de gran importancia dentro y fuera de la organización ya que tambien trabaja dando platicas a los familiares de las niñas internas quienes se encuentran muchas veces en comunidades lejanas de la ciudad, lo anterior para incidir en los cambios culturales que pueden dañar la vida de las menores como los matrimonios a temprana edad, el alcoholismo en los padres, la falta de interes en que las mujeres continuen sus estudios, el hecho que sean las mujeres quienes elijan a su pareja, entre otros temas, podemos decir que muchas familias se han visto influenciadas de forma positiva por esta organización dirigida exclusivamente por mujeres.

La organización B, esta dirigido por el Apostol varón, sin embargo a su lado se encuentra la esposa de él, quien dirige a las mujeres de acuerdo a las areas de especializacion que ellas tengan y el de su organigrama como podemos verlo en la figura 3.

Existe trabajo social que fortalece a las familias que son miembros de la organización en el ámbito de la salud, educación, asistencia legal entre otros, distinguiendo a las mujeres solteras de las casadas ya que de esa forma determinan las necesidades de cada una de ellas. Es importante mencionar que cada una de las mujeres son piezas clave para que las familias completas se identifiquen con la organización ya que son ellas las que replican con la pareja, los hijos, los padres y los amigos la identidad a la organización.

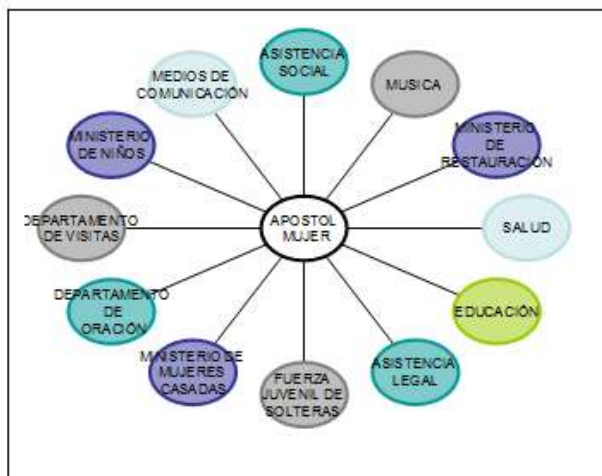


Figura 3 Estructura organizacional de mujeres

En la organización C podemos ver con mayor claridad como la construcción social de la realidad es diferente para hombres y mujeres, ya que se les enseña con una visión distinta fortaleciendo la desigualdad desde los ordenamientos religiosos, lo que lleva a las mujeres la imposibilidad de ocupar cargos o estatus iguales a los varones. Las mujeres dentro de la organización islámica tienen diferentes espacios exclusivos en los que pueden trabajar sin tener relación con los varones.

La maestra del taller de confección busca organizar el trabajo de las mujeres que ya terminaron su educación básica o que son casadas, sin importar su edad o sus diferencias étnicas, desarrollando su creatividad, enseñándoles que la base de estos gremios son la ayuda mutua y la hermandad, buscando no abandonar su papel de madres y esposas, a través de un sistema de guardería y de comedor que atienden en forma rotativa las mismas madres de los pequeños.

En este taller o gremio podemos ver maquinas de coser, de tejer, rollos de hilos, telas de muchos colores, mesas largas para trazar, y cortar, reglas, papel para moldes, tijeras, lápices, rollos de tela, burros para planchar, planchas, mujeres y niñas. La propia comunidad, pero básicamente las mujeres se encargan de educar a los niños, dentro de la misma comunidad en un lugar llamado madraza, es decir el lugar donde se estudia, considerado como el colegio o escuela, es la primera escuela musulmana que se establece en México, para enseñar y cuidar a los niños de las familias musulmanas, la gran mayoría de las familias chamulas musulmanas, tiene una directora esta basada en el desarrollo del carácter, educación y cortesía, desarrollar el intelecto, inculcar hábitos de comportamiento noble, en este momento se les da a los niños educación, cuidado, vestido, alimentos, y toda clase de atención. Se les enseña el Coran, ya que les da la base de carácter, de conocimiento fortaleciendo su vida espiritual.

Referencias

- Barba Álvarez, Antonio. *Culturas en las Organizaciones*. Vertiente Editorial. México, D. F. (1997).
- Berger, Peter L. y Luckmann, Thomas. *La construcción social de la realidad*. Editores Amorrortu. Buenos Aires, Argentina. (2003).
- Cárdenas Gutiérrez. Poder y autoridad: binomio necesario en un estado de Derecho en *Revista del Senado de la Republica*, Octubre- Diciembre 1998, Volumen 4, No. 13. México, D. F. (1998).
- Castellanos Cesar. *Liderazgo de éxito a través de los 12*. Editorial visión Literaria Internacional. Bogota, Colombia. (2000).
- De Gaulejac, Vincent, Rodríguez, Taracena. *Historia de vida. Psicoanálisis y sociología clínica*. Editorial Universidad Autónoma de Querétaro. México, Querétaro. (1993).
- Geertz, Clifford. *La interpretación de las culturas*. México, D. F. Gechisa. (1987).
- Gibson, Ivancevich y Donnelly. *Las organizaciones*. Editorial Mc Graw Hill. México, D. F. (2001).
- Hall, Richard. *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*. Editorial Prentice Hall, México D. F. (1996).

Von Krogh, Ichijo y Nonaka. Facilitar la creación de conocimiento. Editorial Oxford. México, D. F. (2001).

Viqueira Juan Pedro. Encrucijadas, historias chiapanecas, economía, religión e identidades. Edit. Colegio de México. México, D. F. (2002).