



# SECCIÓN ACADÉMICA

## Investigación en temas de género. Una experiencia en organizaciones hidalguenses

### Efecto de la edad de los empleados sobre la relación entre las habilidades gerenciales y clima organizacional



## Investigación en temas de género. Una experiencia en organizaciones hidalguenses

Jazmín Georgina Licona Olmos\*, Antonio Oswaldo Ortega Reyes\*, Katia Lorena Avilés Coyoli\*\*, Jaime Garnica González\*, Heriberto Niccolas Morales\*

DOI: <https://doi.org/10.29105/cienciauanl26.117-4>

### RESUMEN

El presente artículo expone el panorama de actividades vinculadas a la gestión de un proyecto de investigación que aborda las temáticas de desigualdad y violencia de género en organizaciones hidalguenses. Se exponen las bases teóricas del tema, los análisis iniciales realizados con fines de diseño de la investigación y las acciones secuenciales emprendidas en la ejecución del proyecto, así como las dificultades que el equipo de investigación tuvo que afrontar para conseguir que los responsables de las organizaciones convocadas aceptaran participar, en razón de la resistencia que aún se presenta ante el abordaje de tales temáticas.

Palabras clave: investigación en género, desigualdad de género, violencia laboral, violencia de género, gestión de la investigación.

### ABSTRACT

*This article presents a general view of activities related to a research project management that addresses gender inequality and violence in Hidalgo organizations. The article exposes the topic theoretical bases, the initial analyses carried out for research design purposes, and the sequential actions undertaken in the execution of the project, as well as the difficulties that the research team had to face to achieve acceptance by those responsible for the participating organizations due to the resistance that still arises in addressing such issues.*

*Keywords: gender research, gender inequality, workplace violence, gender violence, research management.*

En 2020, apoyado por el Programa de Desarrollo Profesional Docente tipo Superior (Prodep) de la Secretaría de Educación Pública (SEP), se aprobó el proyecto de investigación denominado “Modelo sistémico transdisciplinar para reducir la desigualdad de género en las organizaciones”, con el objetivo de diseñar un modelo para la identificación y reducción de la desigualdad de género en organizaciones con base en el diagnóstico del estado actual de la situación problema no estructurada en organizaciones, que integrara los diferentes agentes o sistemas

relevantes para permitir la generación de cambios deseables y viables mediante la sistémica.

El proyecto fue conducido por un equipo de investigadoras e investigadores del campo de la sistémica de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y del Tecnológico Nacional de México campus Pachuca. En dicho proyecto se planteó la posibilidad de establecer las relaciones sistémicas que posee el fenómeno de la desigualdad de género en las organizaciones a través del enfoque de sistemas, para definir las características

\*Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Pachuca de Soto, México.

\*\*Tecnológico Nacional de México, Pachuca de Soto, México.

Contacto: jazmin@uaeh.edu.mx

del constructo, los agentes principales, los subsistemas implicados y la dinámica del mismo a partir del conjunto de interacciones identificadas y sustentadas en el marco teórico de la investigación en comento. Así, el objetivo del presente artículo es la divulgación de las experiencias producto de este estudio, en especial en lo concerniente a las dificultades para su ejecución. Asimismo, se presenta de forma descriptiva el proceso de validación y confiabilidad del instrumento utilizado en la investigación.

## SISTÉMICA Y DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

La sistémica, como característica esencial de la ingeniería industrial, integra aspectos técnicos, económicos y sociales (Van Gigch, 1997) para contribuir en el desarrollo de estrategias que permitan –entre otras aplicaciones– afrontar, prevenir y erradicar la violencia estructural que emerge y se reproduce en las organizaciones. Con ello se busca alinear acciones a los objetivos del desarrollo sostenible (ODS; CEPAL, 2016) de la Agenda 2030, en particular el 5, “igualdad de género”, ya que se ha identificado que la desigualdad limita el desarrollo del capital físico, social y humano necesario para mejorar las condiciones de vida y el bienestar de las personas.

México ha experimentado un crecimiento de la desigualdad en sus diversas dimensiones, como raza, género y geografía, las cuales se encuentran interconectadas y relacionadas con la Economía. Así, la desigualdad de género se ostenta como una de las más marcadas en el país (Esquivel, 2015:6); particularmente se define como una consecuencia

de la subordinación de las mujeres que tiene su sustento en las prácticas culturales discriminatorias y excluyentes que se presentan en todos los órdenes de la vida y en las diversas instituciones, naturalizadas al punto de pasar desapercibidas hasta que se analizan con perspectiva de género (Diario Oficial de la Federación, 2013).

Además, la violencia en cualquiera de sus formas se origina en gran medida por las desigualdades de género y es uno de los fenómenos que más afecta a las mujeres, perjudica su calidad de vida y constituye una violación a sus derechos humanos (Fueyo, 2017). Una medida para cuantificar las consecuencias de esto es calcular el costo que incluye –además de los aspectos de la vida cotidiana que se modifican–, gastos personales no planeados dentro de los cuales pueden estar aquellos en salud, justicia criminal y civil, bienestar social, servicios especiales gubernamentales, impacto físico y emocional, o erogaciones personales, del contexto de la víctima, que contempla el esfuerzo institucional y se amplía a riesgos de salud, de abandono escolar, de disminución de productividad o pérdida de trabajo para las y los integrantes de las familias de las víctimas. En 2015 el costo de la violencia contra las mujeres se calculó en 245,118 millones, 266,538 pesos, lo que representa 1.4% del PIB (Coneval, 2018:142).

Cabe mencionar que la violencia de género abordada con enfoque transdisciplinar permite dimensionar sus efectos desde diferentes ópticas obtenidas de la revisión de algunas de las fuentes que se incluyen en las referencias como se muestra en la tabla I.

Tabla I. Investigación en temas de género en contraste con distintas disciplinas.

RUBRO	TEORÍA SOCIAL	SOCIOLOGÍA	ANTROPOLOGÍA	COMPLEJIDAD	TRANSDISCIPLINARIEDAD
<b>DEFINICIÓN</b>	Área del conocimiento que estudia las formas de funcionamiento y los cambios que afectan a las sociedades.	Estudio de las sociedades humanas y de los fenómenos religiosos, económicos, artísticos, etc., que ocurren en ellas.	Se centra en los aspectos étnicos de la sociedad.	Número creciente de subsistemas, cada uno de los cuales tiende a incrementar su propia autonomía.	Proceso donde los límites de las disciplinas trascienden para tratar problemas con vista a generar conocimiento emergente.
<b>CONTRASTE CON VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	El sistema de dominación mundial es patriarcal y los medios de comunicación apoyan la supremacía de los varones.  Discriminaciones bien encubiertas dentro de un Estado de Derecho.  Dar el debido reconocimiento a cada humano y cada humana e incluso a la propia naturaleza.	Estudio de visión distorsionada de la realidad de las mujeres, que asume sus condiciones de vulnerabilidad como algo normal y natural, aumentando el nivel de violencia hacia éstas, impidiendo la igualdad y acrecentando una información desvirtuada acerca de lo que significa ser mujer.  En antiguas teorías sociológicas, las mujeres permanecen invisibilizadas.  Construcciones sociales que no favorecen la equidad de género.	Existen algunas barreras importantes respecto a la entrada de la Antropología en la violencia de género: la falta de experiencia antropológica y la necesidad de una formación al respecto.  En la Antropología, hasta hace algunos años, inician los estudios de género.	Para prevenir la violencia de género se debe concretar la práctica de la no violencia de género, lo cual involucra a todos los participantes de la comunidad.  Educación que cultive la práctica virtuosa de las personas del entorno.  Existen múltiples relaciones entre los conceptos de desigualdad y violencia de género que vuelve complejo su estudio, requiriendo de la transdisciplinariedad de análisis y prácticas.	Mediante la utilización e integración de múltiples disciplinas, generando la reconstrucción o creación de nuevos enfoques, de manera lateral se han desarrollado diversos métodos y metodologías, lo que potencializa la generación de una identificación adecuada a la problemática, consecuentemente proponer soluciones <i>ad hoc</i> a nuestra compleja realidad en violencia de género.

Fuente: elaboración propia.

## SECUENCIA METODOLÓGICA

A partir de ello se realizaron actividades de recopilación de información y análisis teórico de los sistemas relevantes identificados y su grado de interdependencia (Pantoja-Aguilar, 2019), así como aplicaciones específicas de herramientas de la ingeniería y la ciencia de sistemas como un árbol de problemas, aplicación de la técnica de los cinco porqués, establecimiento de la

imagen enriquecida y conceptualización a la luz de la metodología de sistemas suaves de Peter Checkland (1999).

Con base en estas herramientas, se precisó la convergencia teórica existente entre temas de género y el enfoque sistémico (Villagra, 2017), de lo cual se da cuenta en el diagrama de Ishikawa que se generó a partir de la revisión de artículos y libros referenciados en este documento (figura 2).

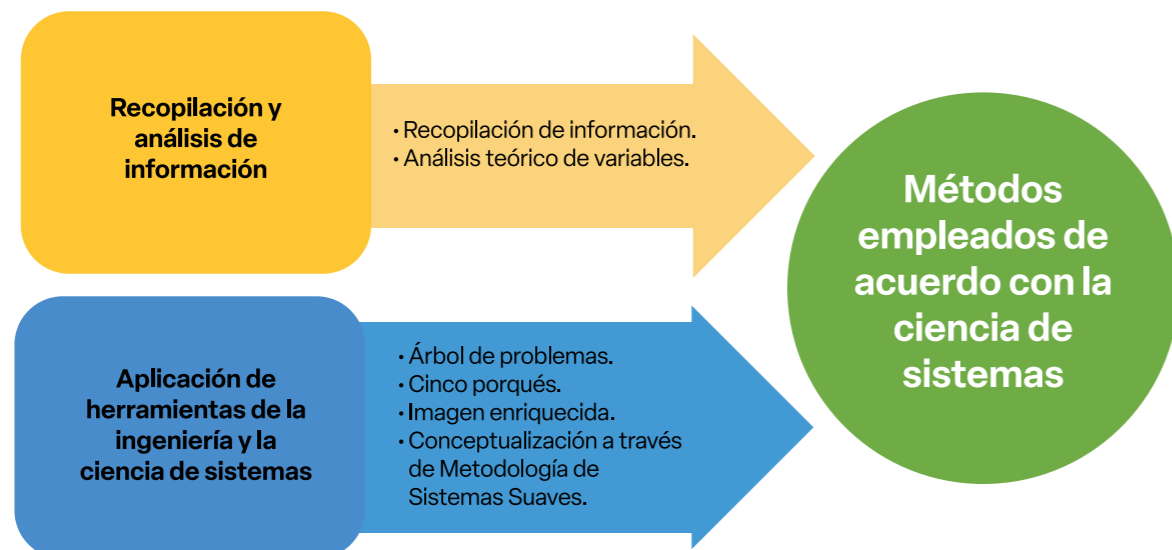


Figura 1. Herramientas de ingeniería empleadas de acuerdo con la ciencia de sistemas (fuente: elaboración propia).

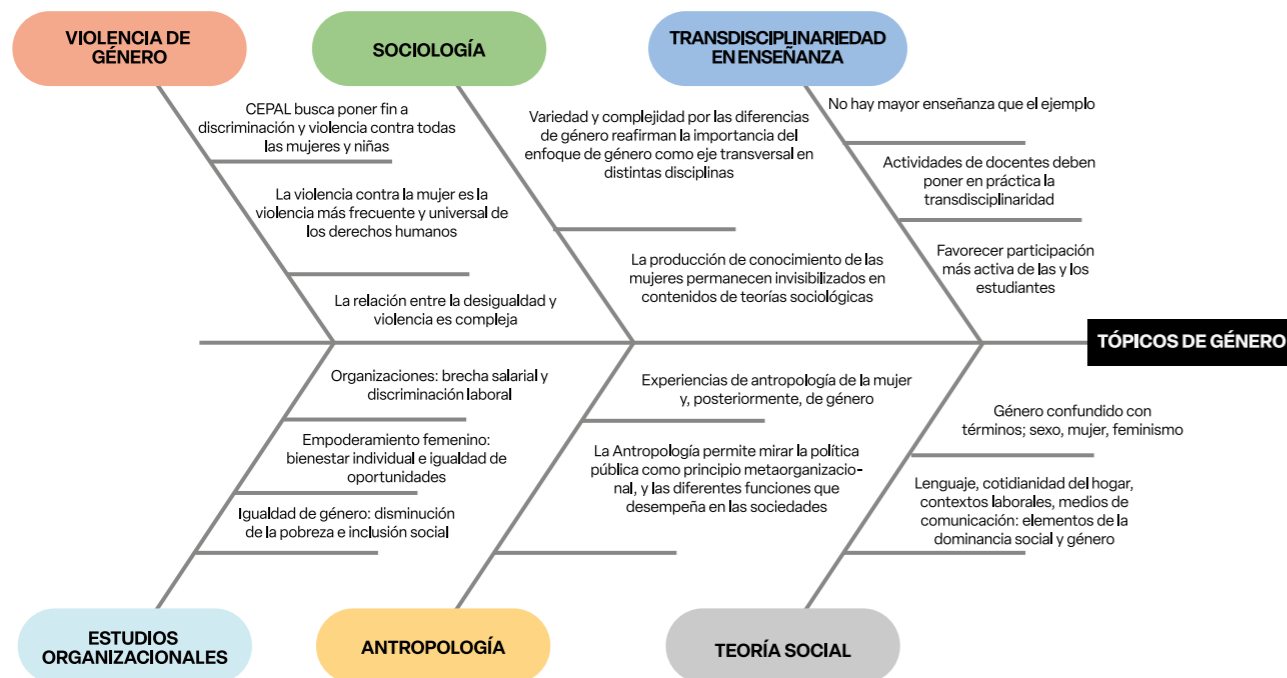


Figura 2. Diagrama de Ishikawa en temas de género (fuente: elaboración propia).

El conjunto de estos esclarecimientos y precisiones teóricas permitió el diseño de un instrumento de investigación bajo la técnica de encuesta en forma de cuestionario, el cual, además de comprender las variables propias del campo de la desigualdad y violencia de género y la violencia laboral, incluyó elementos sociodemográficos a fin de posibilitar la ejecución de análisis factoriales. Dicho instrumento se validó con la participación de un claustro de expertos de siete organizaciones y formaciones disciplinares distintas que abarcan la sistémica, la administración de empresas, temas de género y ciencias sociales e investigación, quienes señalaron aspectos de forma y fondo en materia del tópico central; derivado de la revisión por expertos, se decidió realizar correcciones de redacción y forma, así como rediseñar reactivos relacionados con elementos socioeconómicos que pudieran representar un sesgo en la aplicación.

Una vez corregido el instrumento se realizó un prepiloteo en el que participaron 15 personas con un perfil similar a la población objeto de estudio, quienes hicieron recomendaciones, por lo que se adecuó la estructura de las preguntas a respuestas múltiples y se decidió incorporar elementos gráficos que, desde una perspectiva del manejo de pruebas proyectivas, facilitarían la identificación de las condiciones de violencia en el ambiente de trabajo. Posteriormente se piloteó, en dependencias de educación superior (DES) participantes, a un total de 54 miembros; la información obtenida se procesó mediante el software SPSS versión 25, con base en la cual se realizó la prueba estadística de alfa de Cronbach, para obtener el coeficiente de confiabilidad el instrumento obtuvo un valor de 0.893, cuyo valor está dentro del rango de “muy buena confiabilidad” (Landerero y González, 2014).

Para la aplicación del instrumento se creó un padrón de organizaciones que sirviera de base para establecer el contacto necesario para la gestión del proyecto y de ahí precisar aquellas en que se efectuó la investigación. Cabe destacar que los alcances de la investigación fueron logrados gracias a la participación de la Universidad Autónoma del

Estado de Hidalgo y del Tecnológico Nacional de México campus Pachuca, cuyos grupos de investigación y cuerpos académicos implicados posibilitaron su realización y establecieron la diferencia del estudio tanto en organizaciones públicas como privadas.

## GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Para la ejecución de la investigación se estableció como marco contextual el padrón de empresas registradas ante el Gobierno del Estado de Hidalgo, así como el listado de empresas incluidas en los anuarios estadísticos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). Una vez definido el universo, se consideró el tipo de organizaciones en cuestión: públicas, privadas, lucrativas, no lucrativas, productoras o de servicios, a fin de establecer un diseño estratificado que permitiera dar cobertura a todo tipo de entidades.

Realizada esta acción, se solicitó apoyo de algunas direcciones que conforman la Coordinación de la División de Vinculación e Internacionalización de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, a fin de identificar aquellas organizaciones del padrón con las cuales existiera algún convenio de colaboración que facilitara la aplicación del instrumento. La respuesta fue otorgada en la Coordinación Interna de Vinculación del Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería donde se recibieron los listados de organizaciones con convenio, así como de egresados con quienes se mantenía contacto, lo que permitió categorizar a las organizaciones prospectadas para participar en el estudio de la siguiente forma: organizaciones sin contacto, entendidas éstas como aquellas con las que no existían convenios ni vínculos; organización con contacto lejano, con las que, aún sin mediar convenio alguno, se tiene registro de egresados entre sus colaboradores y, organización con contacto cercano, donde se cuenta con convenios vigentes y alumnos en prácticas profesionales o servicio social, o bien, docentes de tiempo

parcial prestando servicios profesionales. Con tales elementos se procedió a la aplicación del instrumento. No obstante, hubo elementos concurrentes que obstaculizaron el proceso.

Uno de los factores medioambientales que por su carácter de impredecibilidad y variabilidad afectó el curso de la investigación fue la pandemia de la COVID-19, por las circunstancias prevalecientes hasta estos días. Sin embargo, más allá de este contexto, cabe señalar que las aristas en materia de gestión de la investigación obedecieron primordialmente a la resistencia cultural que el tema mismo presenta.

Se giraron oficios a empresas y dependencias públicas; se realizaron llamadas a organizaciones con y sin contacto; se enviaron correos electrónicos a empresas del padrón de organizaciones creado; se realizaron visitas presenciales para tratar el punto con las personas responsables de direcciones generales, gerencias y departamentos de recursos humanos y se buscó cualquier mecanismo formal e informal posible para obtener una respuesta

favorable a la solicitud. No obstante, la respuesta, lamentablemente, fue muy similar en la mayoría de los casos. Oficios con respuesta negativa o francamente desairados; llamadas en espera o turnadas a las “áreas correspondientes” que con frecuencia terminaban en nuevas llamadas que no concretaban nada; correos electrónicos declinados o sin respuesta y visitas en las que el cordial tono de bienvenida inicial se tornaba incómodo al situar el tema en cuestión, para acabar con dilaciones y supuestos trámites de autorización ante instancias superiores. Lo cual, en conjunto, representó todo un reto para la ejecución del proyecto.

No obstante, se logró el número de organizaciones necesarias para efectuar el estudio y se obtuvieron los resultados generales en torno a la desigualdad de género en organizaciones hidalguenses. Mas, cabe resaltar que, dada la cerrazón cultural y masculinidad tóxica dominante en la conducción de las organizaciones contactadas, el asunto simplemente no fue sencillo y mostró las aristas de investigación en temas de género narradas que, a manera de conclusión, se presentan en la tabla II.

Tabla II. Aristas de la investigación en temas de género.

ETAPAS DE GESTIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN	COMPLICACIONES HALLADAS
Búsqueda, clasificación e identificación de organizaciones para la aplicación de un instrumento con variables del campo de la desigualdad de género y las violencias de género y laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandemia por COVID-19.</li> <li>• Resistencia cultural por el tema central del instrumento.</li> </ul>
Giro de oficios a empresas y dependencias públicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respuestas negativas.</li> </ul>
Llamadas telefónicas y correos electrónicos a organizaciones con contacto y sin contacto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llamadas en espera o turnadas a supuestas áreas correspondientes.</li> <li>• Llamadas sin concretar acuerdos.</li> <li>• Correos declinados o sin respuestas.</li> </ul>
Visitas presenciales para reunirse con las personas responsables de direcciones generales, gerencias y departamentos de recursos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La bienvenida se tornaba incómoda al situar el tema en cuestión.</li> <li>• Dilaciones y autorizaciones sin concluir.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia.

En razón de lo anterior, es posible concluir que la labor de sensibilización, concientización y desarrollo de la igualdad y equidad a fin de combatir la violencia de género en las organizaciones presenta todavía un largo trecho

por recorrer y representa un gran desafío para el avance de individuos y sociedades en torno a la creación y operación de empresas e instituciones más justas y equitativas conducidas con perspectiva de género.

## REFERENCIAS

- Checkland, P. (1999). *Pensamiento de sistemas, práctica de sistemas*. México: Limusa Noriega Editores.
- Chirino, O. (2020). La violencia de género y los medios de comunicación social. Encuentros. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*. (11):69-92. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=636369217005>
- Coneval. (2018). *Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social 2018*. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Disponible en: [https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/IEPSM/Documents/IEPDS\\_2018.pdf](https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/IEPSM/Documents/IEPDS_2018.pdf)
- Diario Oficial de la Federación. (2013). *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres*. Disponible en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013)
- Esquivel, G. (2015). *Desigualdad extrema en México. Concentración del poder económico y político*. México: Oxfam México. Disponible en: [https://www.oxfamMexico.org/sites/default/files/desigualdadextrema\\_informe.pdf](https://www.oxfamMexico.org/sites/default/files/desigualdadextrema_informe.pdf)
- Fueyo Gutiérrez, A. (2017). ¿Ya somos iguales? Visibilización de las desigualdades de género en la educación mediática de las estudiantes universitarias. *Feminismo/s*. 29: 99-124. Doi: 10.14198/fem.2017.29.04
- Landero, R., y González, M. (2014). *Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. Distrito Federal: Trillas.
- Mujica-Johnson, F.N. (2020). Educación moral en función del amor en los procesos pedagógicos: prevención de la violencia de género. *ENSAYOS. Revista de la Facultad de Educación de Albacete*. 35(1):67-78. Doi: 10.18239/ensayos.v35i1.2153
- Naciones Unidas CEPAL. (2016). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una*

*oportunidad para América Latina y el Caribe* (N. Unidas, Ed.). Santiago, Chile: Naciones Unidas. Disponible en: <http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>

Olmos-Suárez, P. (2018). El corazón de la mujer visto desde la Sociología con enfoque de equidad de género. *Revista Colombiana de Cardiología*. 25(S1):3-7.

Pantoja-Aguilar, M.P., y Garza-Treviño, J.R.S. (2019). Etapas de la administración: hacia un enfoque sistémico. *Revista EAN*. 87:139-154.

Peña-Sánchez, E.Y., y Flores-Ramírez, V.H. (2021). Peritaje antropológico en temas de violencia de género y sexual. *Revista Fuentes Humanísticas*. 32(61). Doi:10.24275/uam/azc/dcsh/fh/2020v32n61/Pena

Van Gigch, J. (1997). *Teoría general de sistemas*. Distrito Federal: Trillas.

Villagra, J. (2017). El enfoque sistémico de gestión. *Praxis*. Disponible en <http://www.http://www.praxis.com.pe/portal/sites/default/files/EI%20Enfoque%20Siste%CC%81mico%20de%20Gestio%CC%81n.pdf>

Descarga aquí nuestra versión digital

