

Comparativo del análisis factorial de la Desigualdad de género en dos empresas hidalguenses

Comparative factor analysis of gender inequality in two companies in Hidalgo

Silvia-Joahana Canales-Vera^a, Athziri-Cristina Castelán-Domínguez^b, Dra. Katia-Lorena Avilés-Coyoli^c, Dra. Jazmín-Georgina Liconá-Olmos^d.

Estudiantes de la licenciatura en Ingeniería Industrial del Tecnológico Nacional de México Campus Pachuca, México, ^a118200841@pachuca.tecnm.mx; ^b118200842@pachuca.tecnm.mx; ^cDocente de tiempo completo del Departamento de Ingeniería Industrial Tecnológico Nacional de México Campus Pachuca, México, katia.ac@pachuca.tecnm.mx; ^dProfesora del Área Académica de Ingeniería y Arquitectura, Instituto de Ciencias Básicas de Ingeniería de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México, jazmin@uaeh.edu.mx.

How to cite: Canales-Vera, S.J.; Castelán-Domínguez, A.C.; Avilés-Coyoli, K. L.; Liconá-Olmos, J.G. 2022. Comparativo del análisis factorial de la Desigualdad de género en dos empresas hidalguenses. In the proceedings book: International conference on innovation, documentation and education. INNODOCT/22. Valencia, November 2nd-7th 2022. <https://doi.org/10.4995/INN2022.2022.15757>

Abstract

Gender inequality is a problem that persists throughout the world for various reasons. This article shows the research carried out with the Soft Systems Methodology where an instrument was applied to collect information in companies in Hidalgo, a metal mechanic and a construction company, whose objective was to recognize the current situation of the participating organizations in order to develop alternatives that contribute to the reduction of gender inequality. An instrument was used and subsequently, the results obtained were compared by means of a factor analysis of the relevant variables: identity and integral health, within this last dimension, the conciliation between personal, family and work life is included, as well as healthy and equitable environments. The results highlight the existence of gender stereotypes, and also reflect a harmonious and healthy organizational climate; on the other hand, at least half of the respondents report being heads of family, of which only one third are women. Finally, it is possible to affirm that in Hidalgo organizations gender violence in its different types and

modalities is still naturalized and the lack of a regulatory framework within companies to promote gender equity is recognized.

Keywords: *Gender inequality, factor analysis, systemic, work environment, healthy and equitable environments.*

Resumen

La desigualdad de género es un problema que persiste en todo el mundo provocado por diversas razones. En este artículo se muestra la investigación realizada con la Metodología de sistemas suaves donde se aplicó un instrumento de recolección de información en empresas hidalguenses, una del giro metalmecánico y una constructora, cuyo objetivo fue reconocer la situación actual de las organizaciones participantes para desarrollar alternativas que contribuyan a la reducción de la desigualdad de género. Se utilizó un instrumento y posteriormente, se compararon los resultados obtenidos mediante un análisis factorial de las variables relevantes: identidad y salud integral, dentro de esta última dimensión, se incluye la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, así como ambientes sanos y equitativos. En los resultados sobresale la existencia de estereotipos de género, también se refleja un clima organizacional armónico y sano, por otra parte, al menos la mitad de los encuestados reportan ser jefes de familia, de estos solo una tercera parte son mujeres. Finalmente, es posible afirmar que en las organizaciones hidalguenses aún se encuentra naturalizada la violencia de género en sus diferentes tipos y modalidades y se reconoce la carencia de un marco normativo dentro de las empresas para fomentar la equidad de género.

Palabras clave: *Desigualdad de género, análisis factorial, sistémica, entorno laboral, ambientes sanos y equitativos.*

Introducción

Es impensable accionar todo el potencial humano y alcanzar un desarrollo sostenible en el mundo si continúan imperando desigualdades entre mujeres y hombres. Aún cuando a nivel mundial hay avances respecto al logro de la igualdad de género así como al empoderamiento de las mujeres, la desigualdad de oportunidades económicas, las restricciones laborales, la remuneración

inequitativa en trabajos que tienen el mismo valor, impiden a éstas que desarrollen todo su potencial y se beneficien de manera plena y equitativa.

En su informe denominado: La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022, el Banco Mundial midió en relación con las leyes y regulaciones la participación económica de las mujeres en 190 países en las áreas de movilidad, trabajo, remuneración, matrimonio, parentalidad, empresariado, activos y jubilación, algunos de los resultados encontrados son que cerca de 2400 millones de mujeres en edad de poder trabajar carecen de igualdad de oportunidades económicas, en 86 países continúan enfrentando algún tipo de restricción laboral y en 95 no se garantiza que la remuneración percibida por el sexo femenino sea igual a la de los hombres por un trabajo igual. A lo anterior se suma que en el mundo tan solo 12 países integrantes de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) tienen paridad jurídica entre hombres y mujeres en las áreas mencionadas (Banco Mundial, 2022).

En cuanto a América Latina y el Caribe se ha estimado que debido a la fuerte contracción económica derivada por la pandemia de COVID 19, la precarización de las condiciones laborales se incrementó, repercutiendo negativamente en la participación de las mujeres en el mercado laboral y generando un retroceso de más de diez años en éste (CEPAL, 2021). Según datos de la Organización Internacional del Trabajo la disminución de la participación laboral de las mujeres en esta zona representó el -10.4% acentuándose más que la de los hombres (-7.4%) (OIT, 2020). En el caso de México, la tasa de participación de las mujeres en el ámbito laboral se ha incrementado significativamente de 3.4 puntos porcentuales reportados del año 2000 al 2010 a 15.7 puntos del 2010 al 2020. Sin embargo al considerar las cifras en cuanto al total de la población ocupada en este país, que en 2022, fue de 56.1 millones, 34 millones fueron hombres y 22.1 de mujeres implicando lo anterior una brecha significativa entre ambos (INEGI, 2022).

En relación con el sector de actividad económica, este permite conocer de que manera se insertan las mujeres y hombres en el mercado laboral, en este sentido la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2022, dio a conocer los indicadores del primer trimestre en México, en relación con las dos empresas objeto de estudio en este artículo ambas pertenecen al sector secundario o industrial en el que labora el 25.3 % de la población ocupada (PO) en México (Figura 1) (INEGI, 2022). Una de las organizaciones pertenece al sector de la construcción que es un área ocupada principalmente por hombres ya que 12.4 % de la PO labora en éste, contrastando con el 0.8% de las mujeres. Respecto a la otra organización que pertenece a la industria manufacturera la participación entre hombres y mujeres es del 17.2% para ellos y 15.9 para ellas (Figura 2) (INEGI, 2019)

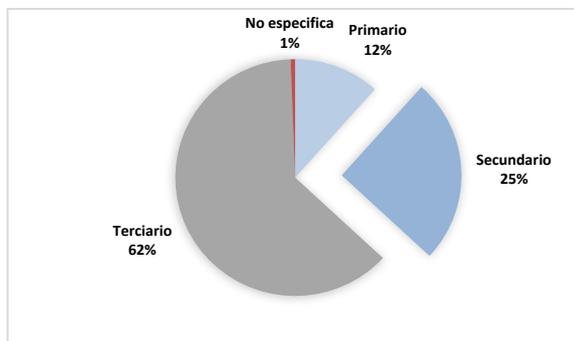


Fig. 1 Porcentaje de población ocupada por sector en México.

Fuente: INEGI 2022

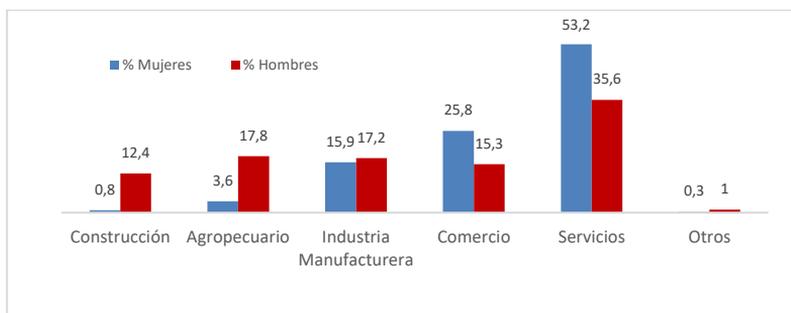


Fig. 2 Mujeres y hombres ocupados por sector en México.

Fuente: INEGI 2019

La falta de reconocimiento de la mujer en sectores que son mayoritariamente ocupados por hombres, representa un problema, puesto que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es fundamental para promover y sostener el crecimiento económico de cualquier país, por lo anterior se puede aseverar la desigualdad de género tiene un alto costo económico y es importante ocuparse en encontrar formas de trabajo igualitarias y justas para ambos sexos biológicos porque México sólo podrá alcanzar sus objetivos de desarrollo si las mujeres participan plenamente en la economía, la sociedad y la política y (Banco mundial 2022) y (OCDE, 2017). Una vez expuesto lo anterior, el objetivo de este trabajo es reconocer la situación actual de la desigualdad de género en las organizaciones participantes utilizando la sistémica para el desarrollo de alternativas que contribuyan a su reducción con base en la metodología de sistemas suaves.

1. Metodología

La Metodología de sistemas suaves (MSS) es una herramienta de la sistémica utilizada para el desarrollo de investigaciones y resolución de situaciones problemáticas no estructuradas donde se presentan actividades: social, política y humana, compuesta de siete estadios, su representación esquemática es la figura 3 (Checkland 1990).

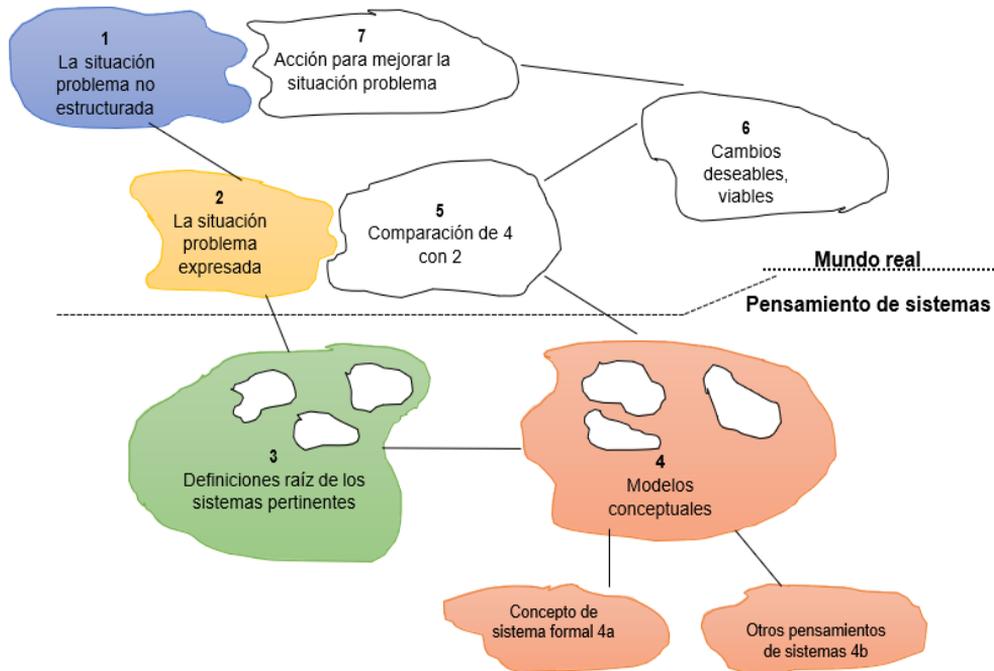


Fig. 3 Metodología de Sistemas Suaves. Fuente: Checkland, P (1999)

Estadio 1: Descripción de la situación problemática no estructurada

Se identifica la situación problemática de estudio, específicamente para este trabajo se partió de la revisión bibliográfica de la desigualdad de género desde diversas áreas del conocimiento a fin de estructurar la situación problemática

Estadio 2: Situación problema expresada

Se generaron diversos reportes de lectura y una matriz de referencias bibliográficas, estas herramientas facilitaron la recolección de datos, posteriormente se construyó un mapa

conceptual donde se desagregaron los factores pertenecientes a causas de condiciones económicas, culturales, sociales y políticas: internacional y nacional que fomentan la desigualdad de género.

Estadio 3: Definición raíz de los sistemas pertinentes

Con base en los estadios 1 y 2 se identifican los sistemas relevantes que mitigan o acentúan la desigualdad de género en las organizaciones y se realiza una búsqueda de los instrumentos existentes para medir los sistemas pertinentes que son la definición raíz de la situación problemática.

Estadio 4: Modelos conceptuales

Se desarrollan modelos o representaciones gráficas conceptuales que permiten visualizar las relaciones o correlaciones entre los sistemas relevantes del tema en cuestión.

Estadio 5: Comparación de los modelos conceptuales con el mundo verdadero

En este estadio se cuenta con la participación de personas expertas en diversas disciplinas del conocimiento que contribuyen a validar el instrumento alineado a los modelos conceptuales generados en el estadio 4.

Estadio 6 : Cambios deseables y viables y Estadio 7: Acción para mejorar la situación problemática

De las diferencias emergidas entre la situación actual y los modelos conceptuales, se propusieron cambios para erradicarlas, dichos cambios fueron evaluados y aprobados por las organizaciones, para garantizar con esto que sean deseables y viables. Finalmente, en el último estadio, se engloba el proceso de poner en marcha los cambios diseñados, tendientes a solucionar la situación problemática. Este no es el fin de la metodología ya que se convierte en un ciclo continuo de conceptualización y cambios. En este estadio se compararon los modelos conceptuales de las 4 principales causas con la situación actual de la desigualdad de género en las organizaciones participantes, dicha comparación pretendía hacer emerger las diferencias entre lo descrito y el mundo verdadero.

2. Diseño y aplicación del instrumento para recolección de información

El instrumento de recolección de información diseñado consta de 7 secciones y 47 preguntas con base en los sistemas relevantes que acentúan o mitigan la desigualdad de género: Identidad, Salud integral, el empoderamiento así como las oportunidades económicas. Se alineó a la normatividad mexicana, específicamente a la NMX-R-025-SCFI-2015 que es un mecanismo de adopción voluntaria en los centros de trabajo en México, cuyo fin es reconocer

prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, favoreciendo el desarrollo integral de las y los trabajadores incorporando la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia familiar así como realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y oportunidades (Gobierno de México, 2022).

También se consideró a la NOM-035-STPS-2018, este es un mecanismo de adopción obligatoria en la que se identifican, analizan y previenen factores de riesgo psicosocial, además promueve un entorno organizacional favorable (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2018). El tercer elemento considerado fue el violentómetro laboral desarrollado por el Instituto Politécnico Nacional (IPN, 2009).

Para la validación se contó con la colaboración de un grupo de siete personas expertas en diversos campos del conocimiento como: Sociología, Antropología, Sistémica, Administración de empresas, Estudios de Género y Planeación. Las y los expertos dieron a conocer sus observaciones y sugerencias acerca de la redacción de las preguntas, con el fin de que fueran correctas y adecuadas para la población objetivo de esta investigación.

Una vez validado el instrumento, se realizó una aplicación de pre-pilotaje a un grupo de 15 personas con un perfil similar a la población objeto de estudio, es decir que trabajen en una organización ubicada en el estado de Hidalgo, independientemente del giro, razón social o tamaño de la misma, a fin de identificar la pertinencia y expresión adecuada de las preguntas en consideración de sus comentarios.

Después de modificar el instrumento de recolección de información con base a las observaciones emitidas por las y los participantes en el pre-pilotaje, se realizó un pilotaje aplicando el instrumento a 54 personas de diferentes organizaciones, se diseñó una base de datos y se hizo la conversión de respuestas para introducirlas en el software SPSS IBM 25, pudiendo así contabilizar y comparar los resultados. A la par se diseñó la base de datos para el software SPSS, en la cual se realizó la prueba estadística de Alfa de Cronbach, el instrumento obtuvo un valor de 0.893, cuyo valor están dentro de los criterios aceptados de confiabilidad estadística (Landeró y González, 2014).

Por último se aplicó el instrumento a la totalidad de personas que laboran en las organizaciones participantes observándose una brecha de género en ambas, pues en la del sector de construcción, el 70% son hombres y 30% mujeres; por otro lado, en la organización del sector metalmecánico, de los cuales 65.22% son hombres y 34.82% mujeres.

3.Resultados

Para el análisis de resultados se realizó una interpretación por estadística descriptiva que detalla la relación entre los demás sistemas relevantes expresados en cada una de las secciones del instrumento de recolección de información y un análisis factorial realizado mediante el software SPSS Statistics 25. Cabe mencionar que al hacer el análisis factorial de las respuestas de la empresa constructora, se reporta la inexistencia de variables relevantes, por lo que en una primera lectura se observa que las personas en esta organización pertenecen en su totalidad a la generación *millennial* razón por la cual tienen un comportamiento homogéneo.

En relación con la perspectiva acerca de lo femenino y de lo masculino, las y los participantes de ambas organizaciones, identifican que bondad, ternura y amabilidad, definen más a mujeres que hombres, por otro lado, fuerza y poder, definen mayormente a hombres, lo que muestra una prevalencia de estereotipos de género en ambas poblaciones respecto a las virtudes que definen a una persona por su sexo. De acuerdo con la percepción del ambiente laboral, mujeres y hombres reconocen un clima organizacional armónico, sin embargo, el 32.6% relaciona un clima agresivo y de hostigamiento, lo cual podría interpretarse como un ambiente laboral no agradable para una parte del personal, además de que el 64% afirma que las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas por lo que se muestra preferencia a una parte de los colaboradores.

Respecto a políticas y normativas en las empresas, ninguna de las personas participantes reconoce la existencia de políticas o normativas que fomenten la equidad de género, sin embargo, si distinguen mecanismos para la prevención de la violencia y discriminación. En el factor violencia de género en la organización del sector metalmecánico las mujeres expresaron que se les ha desvalorado su trabajo y nunca se les reconoce que hayan hecho algo bien, este resultado contrasta con la organización del sector de la construcción, ya que las mujeres afirmaron que dentro del centro de trabajo el trato es respetuoso, el personal se siente seguro, libre y cuentan con orientación en caso de dificultades, por lo cual es notorio el trato desigual hacia las mujeres dependiendo el giro de la empresa.

En cuanto al grado de empoderamiento en su centro laboral, las y los participantes de ambas organizaciones se interesan por actividades que promueven el desarrollo y crecimiento de la empresa, organizan o participan en actividades del bien organizacional, se sienten capaces para hacer cambios en su vida social, personal y laboral, además hay un trato justo y equitativo.

En el aspecto de conciliación entre la vida personal y laboral, el 50% de los encuestados de la organización metalmecánica reportan ser jefes de familia, de éstos solo el 17% son mujeres y el 35% tienen un autoempleo o negocio en su tiempo libre. El 50% de las mujeres dedica menos de dos horas a la semana para realizar actividades de limpieza del hogar; el resto, entre 3 y 6 horas.

En la empresa constructora la mitad de los integrantes son jefes de familia, tienen un autoempleo o negocio y de estos solo el 20% son mujeres, además el 10% del personal dedica entre 7 y 10 horas a la limpieza de la casa. Por último, en relación con la percepción salarial solo una persona tiene un ingreso menor al salario mínimo y es una mujer en ambas empresas.

Conclusiones

Avanzar hacia la equidad de género requiere promover una mayor representación de las mujeres en puestos de liderazgo, las mujeres tienen un vínculo directo no sólo con la competitividad, sino también con la productividad incluyente del país; la cual es necesario reconocer y potenciar. Por lo que se necesitan políticas más eficaces que combatan la desigualdad y permitan el empoderamiento económico y laboral de las mujeres.

La presente investigación de intervención se realizó con el fin de diagnosticar de manera sistémica y transdisciplinar la desigualdad de género en las organizaciones del giro metalmeccánico y de construcción para el desarrollo de alternativas que contribuyana la reducción de la misma.

Con los resultados obtenidos, se recomienda establecer políticas y normativas alineadas al fomento de la igualdad, ambientes sanos y equitativos, así como en un primer momento generar un código de conducta o de ética que permitirá mantener y fortalecer un clima laboral favorable dentro de las organizaciones, además de realizar programas de capacitación para la identificación y sensibilización de la violencia.

Bibliografía

- BANCO MUNDIAL (2022). *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022*. Recuperado el 3 de junio de <https://wbl.worldbank.org/es/wbl>.
- CEPAL (2021). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. *Informe Especial COVID-19*.
- CHECKLAND, P. (1999). *Systems thinking, systems practice*. Chichester: John Wiley.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención*. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- GOBIERNO DE MÉXICO (2022). Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en *igualdad laboral y no discriminación*. Recuperado el 1 de mayo de: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- INEGI (2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo primer trimestre de 2022*. Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. Comunicado de prensa, num. 261/22. 23 de mayo de 2022, 24 páginas.

Comparativo del análisis factorial de la Desigualdad de género en dos empresas hidalguenses.

INEGI (2020). *Censo de población y vivienda en México 2020*. Recuperado el 3 de junio de: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>

INEGI(2019). *Mujeres y hombres en México 2019*. Instituto Nacional de Geografía e Infomática, Instituto Nacional de las Mujeres. México: INEGI. 278 páginas.

IPN (2009). *Violentómetro*. Instituto Politécnico Nacional. Recuperado el 3 de febrero de 2022 de: <https://www.ipn.mx/genero/materialesdeapoyo/violentometro.html#:~:text=Es%20una%20herramienta%20%C3%BAtil%20que,los%20%C3%A1mbitos%20familiar%20y%20laboral>

LANDERO, R. & GONZÁLEZ, M. (2014). *Estadística con SPSS y Metodología de la Investigación*. México. Trillas

OCDE. (2017). *Building an Inclusive Mexico, Policies and Good Governance for Gender Equality*. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264265493-en>

OIT (2020). *Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo. Editorial OIT. Primera Edición 2020.