



UIN | UNIVERSIDAD
INSURGENTES

Plantel Xola

**LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CON
INCORPORACIÓN A LA UNAM CLAVE 3315-25**

“CONDUCTAS MICROMACHISTAS EN EL ÁREA LABORAL Y
FACTORES QUE PUEDEN INFLUIR EN SU PERCEPCIÓN EN
TRABAJADORES DE ALGUNAS EMPRESAS DE LA CDMX”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A

C. MARÍA FERNANDA MÉNDEZ MORALES

ASESORA: LIC. BLANCA PERLA RUIZ VIVEROS



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.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Resumen | 4 |
| Introducción | 5 |
| Capítulo 1. La evolución del trabajo. | 9 |
| 1.1 El trabajo, entendiendo todo desde la base. | 9 |
| 1.2 Cultura empresarial del mexicano. | 12 |
| 1.3 Relación que existe entre el trabajo y el patriarcado. | 15 |
| 1.4 El papel del feminismo en el área laboral. | 17 |
| Capítulo 2. Profundizar en la inequidad de género. | 22 |
| 2.1 ¿Qué es el género? | 22 |
| 2.2 Conocer la inequidad de género. | 24 |
| 2.3 La inequidad de género en la historia. | 27 |
| 2.4 Manifestación de la inequidad de género en el área laboral. | 32 |
| Capítulo 3. El micromachismo en las empresas. | 38 |
| 3.1 ¿Qué es el machismo? | 38 |
| 3.2 El machismo y el mundo. | 41 |
| 3.3 Micromachismos. | 44 |
| 3.4 Conductas específicas que se presentan en las empresas. | 48 |
| Capítulo 4. Investigaciones previas. | 53 |
| 4.1 Sobre el trato hacia la mujer en México. | 53 |
| 4.2 Sobre la mujer en el trabajo. | 55 |
| 4.3 Sobre los Micromachismos. | 58 |
| Capítulo 5. Método | 61 |
| 5.1 Justificación | 61 |
| 5.2 Planteamiento del problema. | 64 |
| 5.3 Objetivo general. | 64 |
| 5.4 Objetivos específicos. | 64 |
| 5.5 Hipótesis | 66 |

| | |
|--|-----|
| 5.6 Variables | 66 |
| 5.7 Tipo de diseño. | 67 |
| 5.8 Tipo de estudio. | 68 |
| 5.9 Escenario | 69 |
| 5.10 Población | 69 |
| 5.11 Muestreo | 69 |
| 5.12 Muestra | 70 |
| 5.13 Instrumento | 70 |
| 5.14 Procedimiento | 73 |
| Capítulo 6. Resultados y Discusión | 77 |
| 6.1 Análisis de datos. | 77 |
| 6.2 Discusión de resultados. | 127 |
| Capítulo 7. Conclusiones y Sugerencias | 175 |
| Referencias | 185 |
| Anexos | 192 |

Resumen

Se realizó una investigación teórica desde la conceptualización del trabajo y como ha impactado el patriarcado en él, continuando con lo que es una inequidad de género, logrando así puntualizar en el machismo y que son los micromachismos; colocando como apoyo de lectura algunos trabajos en los cuales ha investigado sobre el tema en diversos contextos. Al tener un marco teórico sustentable se procede a la estructuración de la metodología teniendo cada punto de la investigación muy clara, como los objetivos, las variables, la población, etc. Se recurre a crear un instrumento siendo jueceado por 5 expertos en el área, que abarcan los 4 factores de micromachismos contemplados y poder medir la percepción de existencia de conductas micromachistas que tienen los trabajadores de diferentes empresas de la CDMX, logrando aplicar a una muestra de 101 participantes. Una vez obtenidos los resultados se procede a analizarlos por medio del programa SPSS Statistics 21, partiendo de la identificación de los ítems de cada factor y la traducción de la puntuación obtenida para poder contemplar su comportamiento acorde a las variables seleccionadas. Se obtiene como resultado la confirmación de la percepción de existencia de conductas micromachistas, encontrando datos importantes en el comportamiento de cada población, como la diferente percepción de existencia de conductas micromachistas según su género, nivel educativo, antigüedad laboral, entre otros factores.

Palabras Clave: Trabajo, Inequidad de género, Machismo y Micromachismos.

Introducción

La presente investigación se refiere al tema de conductas micromachistas en el área laboral, que hace referencia a “comportamientos masculinos que buscan reforzar la superioridad del hombre sobre las mujeres” (Bonino, 1990, p. 4) específicamente en el trabajo. Sin dejar de lado el origen del concepto el cual es el machismo, lo que se refiere a toda actitud, creencia, conductas o prácticas sociales en las cuales se busca dar a entender que los hombres son superiores y mejores a las mujeres. Por lo tanto, al retomar el concepto de micromachismos se entiende que dichas conductas tienen la característica de ser normalizadas, sutiles o que no son fáciles de detectar, lo que da la percepción de ser conductas inofensivas pero que dañan significativamente a la sociedad.

En la teoría de conductas micromachistas planteada por Luis Bonino (1990) se hace mención de 4 factores: el primero hace referencia al estereotipo que se le coloca a la mujer, con actividades domésticas y de cuidado (Utilitario); en el segundo el hombre hace uso de la fuerza moral, física, económica y psíquica para ejercer poder ante la mujer (Coercitivo); el tercero implica conductas más sutiles abusando de la confianza ya que se busca que la voluntad de la mujer no exista, se limiten sus deseos cediendo a los del hombre (Encubierta); el último son conductas que empiezan cuando las mujeres desean romper la desigualdad con las personas de su alrededor, a causa de esto los varones aumentan el control que poseen en las actividades de la mujer (Crisis).

La finalidad del presente trabajo es poder determinar la percepción de la existencia de conductas micromachistas en el área laboral de trabajadores de algunas empresas en la CDMX, para poder dar a conocer y generar conciencia sobre más problemáticas que se presentan en los trabajos sobre la inequidad de género, ya que no solo afecta en relación a la diferencia salarial, la dificultad que tienen las mujeres de ascender a puestos directivos o el acoso laboral que puede existir. Logrando que con pequeños cambios se consigan mejoras más significativas al impactar en conductas que podrían considerarse como el origen de las problemáticas más grandes. Lo anterior con estrategias y herramientas que la psicología puede aportar para poder abordar a la población y capacitar sobre el tema para que se pueda generar conciencia, lograr identificarlas y en última instancia modificarlas.

A lo largo de la investigación se realizó la aplicación de un instrumento que se elaboró con la finalidad de evaluar el nivel de percepción que tenían los trabajadores de algunas empresas de la Ciudad de México sobre las conductas micromachistas. Dicho instrumento fue sometido a juicio por 5 profesionales, basado en la teoría presentada en el marco teórico sobre los factores de las conductas micromachistas, quedó conformado de 20 reactivos con una escala likert de 5 opciones. (0 Nada, 1 Poco frecuente, 2 Ocasionalmente, 3 Frecuentemente, 4 Muy frecuentemente)

Dicho instrumento se aplicó a una muestra no probabilística de 101 participantes, los cuales tienen en común el ser trabajadores activos de algunas empresas de la Ciudad de México. Al aplicar el instrumento a través de la tecnología hace que el escenario sea digital y facilita el acercamiento a una mayor cantidad de participantes, teniendo un diseño de estudio no experimental y transversal.

En el capítulo 1 se podrán encontrar conceptos claves que podrán ayudar a entender desde el origen la problemática que se plantea; abordando desde ¿qué es el trabajo?, cuál es la cultura empresarial que tiene el mexicano y cómo esto se liga con el patriarcado al ser un sistema social en el que los hombres son los que tienen el poder y las mujeres se colocan como sumisas. Para al final entender cuál ha sido el papel de las feministas en los cambios laborales que se han logrado obtener.

En el capítulo 2 se contesta a la pregunta ¿qué es el género?, para comprender en qué consiste la inequidad de género, logrando visualizar a lo largo de la historia eventos específicos que van desde el siglo XVII hasta el año 2017 que resaltan dicha diferencia de tratos entre los hombres y las mujeres. Para poder puntualizar de manera específica las manifestaciones de la inequidad de género en el área laboral en la actualidad.

En el capítulo 3 se habla sobre el machismo y cómo éste se liga con los micromachismos, nuevamente logrando citar eventos y estudios en los que se comprueba cómo es que el machismo se hace presente alrededor del mundo y sus consecuencias en la sociedad, para puntualizar con conductas específicas que se presentan en las empresas que entran en los diferentes factores de las conductas micromachistas.

En el capítulo 4 se habla sobre los trabajos empíricos que tratan sobre las conductas micromachistas que se presentan en diferentes contextos de la vida diaria, sin dejar de lado que en algunos se mencionan diferentes teorías que giran alrededor de la idea original de las conductas micromachistas. Dichos artículos e investigaciones se refieren tanto al trato que reciben en la sociedad en México, como en las relaciones de pareja y algunos aplicados meramente al área laboral.

En el capítulo 5 se presenta todo el trabajo de investigación, incluyendo la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos, las hipótesis y variables, el tipo de estudio y diseño que es, se plantea el escenario, la población y la muestra, finalizando con la información necesaria del instrumento y el procedimiento detallado al aplicar toda la metodología.

En el capítulo 6 se desarrolla el análisis completo de todos los datos obtenidos al aplicar el instrumento previamente diseñado, para posteriormente elaborar una discusión detallada de cada elemento que se encontró en la investigación, logrando comparar con otros estudios, planteando posibles razones del comportamiento de los datos.

En el capítulo 7 se presentan las conclusiones obtenidas basándose en el análisis de datos y la discusión de resultados, para poder pasar a las sugerencias, para que se logre mejorar la metodología en futuras investigaciones y la resolución del problema, en este caso el impacto negativo que generan las conductas micromachistas a pequeña y gran escala.

Capítulo 1. La evolución del trabajo.

1.1 El trabajo, entendiendo todo desde la base.

Desde los inicios de la humanidad, se ha distinguido el trabajo como una actividad propia del ser humano, pudiendo categorizar entre quien lo debe realizar y cómo se debe de hacer (Arendt, 2005). Aprovechando en su totalidad aquellos materiales, alimentos y recursos que la tierra nos ha otorgado durante décadas, transformando y creando diversas cosas para el gusto y uso de los seres humanos.

Al analizar el pasado del ser humano, es interesante observar cómo en la época grecorromana se consideraba al trabajo como una actividad exclusiva para los esclavos, donde se realizaban actividades pesadas (Blanch, 1996). Desafortunadamente por un largo tiempo se adopta la ideología del trabajo como degradación, hasta llegar a la caída del Imperio Romano. Con apoyo de las tradiciones judeocristianas se tienen dos visiones; la primera con la perspectiva de castigo, ya que como humanos no se ha podido cumplir la obediencia total de Dios y la segunda como un agradecimiento que le dan a Dios por las bendiciones que otorga. (Méda, 1995, 2007)

A partir de la época moderna y hasta la actualidad han surgido diferentes autores, visiones y teorías de lo que es, implica y evoluciona el trabajo, éste tiene un papel más protagonista en la vida de los individuos, logrando tener visiones como el económico (Marx, 1867; Weber, 2003; Durkheim, 2014) y el psicológico (Jahoda,

1987). Continuando con esta línea, se integra un sentido más incluyente en las diversas áreas de trabajo, de inicio ya no es una actividad menospreciada o esclavista, ahora todos los individuos pueden trabajar, logrando ejercer una igualdad entre los trabajadores.

Un concepto amplio del trabajo lo brinda Noguera (2002), el cual nos dice que es una “Actividad laboral que puede tener recompensas intrínsecas a la misma, por tanto, el trabajo no necesariamente consiste en una actividad pura y exclusivamente instrumental, sino que puede ser autotélica. (tener en ella misma su propio fin)” (p. 145) Incluso el autor nos brinda cuatro ejes teóricos para el estudio del concepto del trabajo, lo cual nos ayuda a ver de manera más amplia, específica y teórica las dimensiones en las que se le puede entender al trabajo; como el fin de esta tesis no es ahondar en dicho concepto, solo se mencionará el nombre de los cuatro ejes, “1.- Valorización vs Desprecio del trabajo, 2.- Concepto amplio vs concepto reducido del trabajo, 3.- Productivismo vs antiproduktivismo en relación con el trabajo y 4.- Centralidad vs no centralidad del trabajo” (Noguera, 2002).

Es importante puntualizar que el trabajo se puede visualizar como una actividad determinada por la cual se recibe dinero o alguna cosa material a cambio, para poder sobrevivir al contexto social de manera económica.

Logrando recuperar algunas de las ideas aportadas por Karl Marx, (1847; Noguera, 2002, p. 150) quien nos comenta que “el trabajo conlleva un potencial de autonomía y autorrealización para la persona, y no es reducida a una actividad

instrumental, una disciplina social o psicológica”, esto aunado a toda actividad humana intelectual o material que será remunerada. En la actualidad ya se contemplan conceptos como el trabajo digno, el ambiente laboral, satisfacción laboral, entre otros aspectos que se relacionan con dicho ámbito, como los psicológicos, legales, sociales y muchas más áreas, las cuales van en aumento. Sería importante retomar de manera breve la idea de “Trabajo enajenado” que Karl Marx (1847) de igual manera brinda, comenzando a reafirmar que el trabajo se vuelve un medio para demostrar que se tiene un potencial para el desarrollo del ser humano, teniendo esta capacidad de crear algo que no existía en el mundo, logrando transformar la realidad con cada actividad que se va diseñando, contemplando que si lo que se realiza o se produce tiene un propio uso para el trabajador, que logre apropiarse del producto, podrá conseguir una mayor satisfacción en su desempeño, haciendo que la “Plusvalía” vaya directo al trabajador y no al jefe de la empresa como si sus empleados solo fueran contratados como simple fuerza de trabajo y su satisfacción laboral siempre vaya en disminución; que es aquí donde se logra enmarcar la importancia y la necesidad que se tiene para poder seguir generando cambio en el trabajo.

Por las reflexiones que se han podido realizar, podemos observar que el concepto que cada persona le dé a lo que implica el trabajo dependerá de la forma en cómo se desenvuelve el individuo en el contexto, valores o creencias que cada quien tenga (Dakduk y Torres, 2013), pues la experiencia de cada persona tiene un valor importante en las decisiones que se tomarán, en este caso, en el trabajo, pero que

sigue recobrando su importancia al ser una actividad que todo ser humano desempeña y el tiempo diario que se le dedica.

Una vez que se ha revisado la teoría sobre el trabajo, podremos avanzar con la cultura del mexicano en el ámbito laboral.

1.2 Cultura empresarial del mexicano.

Empezaremos definiendo de manera breve qué es la cultura, el cual se deriva del verbo latino "cultus-us", que significa la acción de cultivar o practicar algo. Edward Tylor (1871, en Vargas, 2007, p. 4) consideró a la cultura como "todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, la costumbre y cualquier otra capacidad y hábito adquirido por el hombre en cuanto que es miembro de la sociedad". Concediendo de igual forma como la "totalidad de lo que aprenden los individuos en tanto miembros de la sociedad; es una forma de vida, un modo de pensar, de actuar y de sentir." (Chinoy, 1980; Vargas, 2007, p. 4).

Ahora bien, considerando a las empresas como una entidad en la que el ser humano realiza un trabajo, con la interacción de un capital a cambio de actividades industriales, mercantiles o prestación de un servicio; se va entendiendo cuáles son las razones del por qué éste tiene una interacción directa con una cultura, ya que serán los conocimientos, las creencias, las normas, las costumbres y cualquier otra capacidad de interacción entre los trabajadores y lo que se enmarque por los jefes

de la empresa, que harán una distinción entre la cultura que cada lugar de trabajo desee ir formando.

Es interesante analizar cómo es la cultura del trabajador mexicano, ya que esto nos va marcando pautas determinadas para poder saber de qué manera podemos ir generando un cambio para las mejoras que se quieran aplicar en las empresas. Una vez contemplado lo anterior, analizando las posturas que nos presenta el libro *la Psicología del mexicano en el trabajo* (2004), podemos resumir que los empleadores se preocupan solo por el aspecto administrativo, sin prestar importancia a los siguientes factores: la herencia biológica, el ambiente de trabajo y las reacciones y sentires personales, que dependen del entorno en el que se desenvuelven e inclusive de la identidad nacional. Sin duda los mexicanos se mueven a través de diversas necesidades, como principal la económica, pero lo interesante es que estas necesidades las demuestran con ciertas actitudes en su entorno social, tales como generar una aversión al trato con la mujer en el terreno laboral, ya que se visualiza como una competencia, está en constante espera a que la vida le sea resuelta a través de instituciones gubernamentales; razones por las cuales se comenta que el mexicano es mentiroso, apático y sin moral; lo que genera la auto denigración frente a culturas extranjeras.

Es aquí donde se plantea de manera breve una estrategia para poder tener innovación en las empresas ya sea directamente con el producto, el trato con sus empleados, etc., ya que como profesionales de psicología se logra construir una amplia concepción de todo lo que se tiene que tomar en cuenta en el ámbito laboral

de un individuo para mejora de éste y aumento de su satisfacción, presentando la teoría de la “ética del cuidado”, que va en conjunto con la ética empresarial la cual, ya comentaba Calvo (2014), consiste en “dar razón de los presupuestos morales que conforman y sustentan la legitimidad de la empresa, su razón de ser ante la sociedad, su pretensión de validez o justicia” (p. 203). Retomando la “ética del cuidado” y comprendiendo la unión con la ética anterior, ésta nos brinda una redefinición de la empresa acorde al contexto y a las demandas del momento; de manera breve se pueden comentar 5 de las metáforas que se contemplan alrededor de esta, 1. Entidad autónoma vs. interacción en una red de relaciones, 2. Control del entorno vs. armonía con el entorno, 3. Competición vs. cooperación, 4. Objetividad vs. subjetividad y 5. Poder y jerarquía vs empoderamiento y horizontalidad. A pesar de que para fines de la tesis no se logra profundizar lo suficiente en dicho tema, se espera haber podido marcar la importancia y la prioridad que se debe tener al poder cambiar esta visión empresarial cultural que hemos construido.

Lo anterior ayuda a comprender por qué la forma de llevar a cabo las actividades de trabajo se reproduce de una manera casi igual a las décadas anteriores, como la explotación, el capitalismo, etc. A continuación, se podrá observar uno de los patrones que en la sociedad se han sostenido y que no ha permitido la mejora laboral.

1.3 Relación que existe entre el trabajo y el patriarcado.

Logrando adentrarnos a temas que van más directamente relacionados con lo que se trabaja en la presente tesis y una vez aclarado qué es lo que implica el trabajo, podemos empezar con el concepto de este tema, el “patriarcado”, la Real Academia Española en 2001 nos comenta que es una “organización social primitiva en que la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia, extendiéndose este poder a los parientes aun lejanos de un mismo linaje”. Al complementarlo encontramos que el Oxford Dictionary (2015) comenta que es “un sistema de sociedad o gobierno en el que los hombres ostentan el poder y las mujeres están en gran medida excluidas de él”.

Una vez comprendidos los conceptos claves, el trabajo y el patriarcado, ya podemos ir mirando cómo es que se ligan los dos conceptos, ya que con base al patriarcado el hombre toma una posición de poder ante las mujeres en cualquier ámbito de la vida diaria, incluso en el trabajo, no cabe duda que en la vida laboral se presentan actividades y circunstancias que permiten una aplicación vigente de patriarcado. Esta situación permite que la sociedad tenga un control político marcado en las cosas que se pueden hacer y generar para la sociedad, ya que como anteriormente se mencionaba, al ver a la mujer como una rival se debe de tener un control firme de sus actividades.

De manera general el tener “relaciones de poder”, va a implicar la interacción entre dos o más personas, que en todo momento se encontrarán satisfaciendo determinadas necesidades que sin ellos no se cree que se lograría cubrir, esto implicando que se aportan algo mutuamente. El poder ejerce una imposición de voluntad significativa que sin duda alguna afecta tanto al dominado como al dominante, cualquier actividad o reacción que se tenga entre ellos tendrá un efecto automático entre sí; lo que nos enmarca la posibilidad de poder generar cambios sobre las opresiones. Al poder contemplar dicha reflexión se logra observar que en toda relación interpersonal se tendrá una dominación, pero se podría empezar a enmarcar una diferencia en su aplicación.

Para poder observar actividades específicas de cómo en el trabajo se aplica el patriarcado requerimos de empezar a ejercer un análisis detallado de todas las actividades que se desenvuelven en las interacciones laborales ya que se pueden visualizar aplicaciones de inequidad, desigualdad y exceso de poder. El ejemplo más claro de la aplicación del patriarcado se puede visualizar con la poca o nula oportunidad que antes tenía la mujer para desempeñarse en un área laboral, el cual sin duda se ha ido modificando, pero aún falta mucho por trabajar en ámbitos económicos, sociales, políticos, etc.

Es interesante analizar cómo es que en la antigüedad si bien la mujer no trabajaba, se podría considerar que existía un oficio doméstico, ya que el realizar todas las tareas del hogar que se desempeñaban impactaron de manera significativa en el desempeño laboral del hombre y la familia. Lo anterior nos lleva

al siguiente análisis: resulta interesante resaltar que la mayoría de los trabajos en los que se desempeña una mujer suelen tener características de las actividades domésticas, que se estereotipan como actividades que hace una mujer, desde la más básica al ser ama de llaves, servidora doméstica, ser maestra o enfermera aunado a la crianza y cuidado de los hijos y la familia, entre muchas otras más profesiones.

Como podemos observar es innegable que el patriarcado tiene un efecto negativo en el desenvolvimiento laboral y no solo con las mujeres. La parte positiva es que, debido al mismo, se han hecho esfuerzos por mejorar las circunstancias de las mujeres y las personas obreras contra las relaciones de poder; el siguiente tema nos ayudará a visualizar el primero de ellos.

1.4 El papel del feminismo en el área laboral.

De manera concreta ya podemos definir al feminismo como un movimiento social y político que supone la toma de conciencia de las mujeres ante la opresión, dominación y explotación por parte de los hombres, lo cual provoca que las mujeres empiecen a realizar acciones para su liberación. Se podría considerar al feminismo como un conjunto de creencias e ideas que permiten un movimiento social y político con el objetivo de alcanzar una mayor igualdad para las mujeres. Podemos considerar que el feminismo tiene como objetivo conseguir los mismos derechos, oportunidades y tratos que poseen los hombres para con las mujeres.

Es importante considerar que según Nuria Valera (2019, p. 23) “el feminismo comenzó hace 300 años, pero antes ya había algunas personas que reflexionaron sobre la posición de las mujeres en la sociedad” lo que nos enmarca la fuerte lucha que se ha tenido que ejercer para poder llegar hasta el lugar que la mujer ocupa en la sociedad actual.

En esta ocasión empezaremos resaltando el principal papel que tuvo el feminismo en el área laboral; el poder brindar a las mujeres la posibilidad de practicar el “trabajo”, ya que es bien conocido que por décadas se consideraba que el lugar de la mujer se encontraba únicamente en la casa, debido a los estereotipos que se han generado alrededor de cada género, pues ya lo mencionaba Kendel (2006; en Ortiz, 2020, p. 1324) que antes “...el trabajo en la esfera pública fue considerado exclusivamente ‘cosa de hombres’, mientras el trabajo doméstico quedaba bajo la responsabilidad de las mujeres”.

Ya lo comenta la CNDH en un informe del 2011, “Este proceso de integración ha llevado más de 60 años, restaurando derechos humanos a las mujeres que se le habían negado incluso en leyes, como el voto, la participación política... acceso a servicios educativos y de salud en igualdad.” (p. 2). Debido a lo anterior y el esfuerzo que se ha realizado para que las mujeres se puedan desenvolver en el área laboral a la par como los hombres, se ha requerido trabajar en leyes, organizaciones y programas oficiales que brindan esta posibilidad de respaldo y desarrollo en el trabajo. Incluso es valioso mencionar el más reciente acuerdo que realizó el

presidente Andrés Manuel López Obrador en 2019, “Para la igualdad entre mujeres y hombres”, colocando 6 objetivos para comprometerse a trabajar y desarrollar; estos son los siguientes:

1. Para que las mujeres y niñas más pobres y discriminadas estén siempre en el centro de la Cuarta Transformación y del desarrollo de México.
2. Para que haya más trabajo formal, mejores condiciones y más derechos para las mujeres.
3. Para garantizar mayor bienestar en la vida de las mujeres y niñas con educación para todas, respeto, no violencia, paz y seguridad.
4. Para que las familias y los centros de trabajo compartan los trabajos de cuidado y las mujeres tengan más tiempo propio.
5. Para que se procure una mejor atención a la salud de las mujeres a lo largo de toda su vida.
6. Para trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en los valores y principios de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.

Tomando en cuenta lo anterior, ahora es más fácil visualizar cómo es que los cambios en el área laboral para las mujeres se han ido construyendo; ya no sólo la posibilidad de poder desarrollarse en el ámbito laboral, implica algo más allá como el ejercer una libertad económica, valerse por sí mismas, poder decidir el trabajo o las actividades que ejercerán, entre más aspectos y beneficios de los cuales antes no podían gozar por el simple hecho de ser mujeres.

Como ya se observó, en la actualidad se han generado cambios decisivos relacionados con la incorporación de la mujer al trabajo. Sin duda es algo positivo el poder conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, el que la mujer haya podido acceder a la formación media y superior es mayor y el poder desarrollar en mayor medida un deseo de aplicación de sus capacidades intelectuales y profesionales en el ámbito laboral. Debido a lo anterior las personas se han interesado poco a poco en analizar e investigar lo que conlleva que una mujer esté desempeñando un puesto directivo; lo cual en efecto brinda más posibilidades e inspiraciones a las mujeres de desempeñarse en niveles más altos, al igual que los hombres. Ya que si bien no ha sido de manera igualitaria al porcentaje de directivos hombres y mujeres que se tienen, se le debe de dar la importancia que requiere al posicionamiento laboral que han obtenido las mujeres actualmente y los ideales que genera para poder ascender en la “Pirámide Corporativa” en un futuro. (Contreras, 2011)

Hasta el momento contemplando la información que se ha presentado con respecto al tema a tratar se puede considerar que los cambios que han surgido en el área laboral a partir de la integración de las mujeres, han sido positivos, lo cual ayuda a dar argumentos para hacer que las mujeres sean incluidas en dicha área de manera equitativa e igualitaria a la de los hombres, que a pesar de que se pueda interpretar como estrategias empresariales innovadoras y efectivas; la realidad es que es un simple derecho que la mujer debería ser capaz de ejercer.

Se puede concluir que la idea no es competir entre géneros, ni tampoco se trata de saber quién es mejor si los hombres o las mujeres, se trata de un derecho humano que las mujeres también pueden ejercer, ya que aunque lo mencionara Moctezuma (2013) “hablar de la mujer en México es hablar de más de la mitad de la población total, de más de la mitad de la población en edad de trabajar... y del mayor número de votantes registrados en el padrón electoral.” (p. 120), esto no debería de ser necesario para que puedan respetar y brindarle las mismas oportunidades a una mujer como a un hombre, ya que basta con el simple hecho de existir y ser un ser humano con derecho a vivir.

Ya que se ha compartido lo anterior, aún es evidente que hay detalles que se deben de trabajar sobre el papel de la mujer en el área laboral, entre estos el poder profundizar sobre el capítulo que ahora continúa.

Capítulo 2. Profundizar en la inequidad de género.

2.1 ¿Qué es el género?

Sería importante empezar diferenciando entre sexo y género, ya que a pesar de que muchas personas suelen confundirlo o considerar que son lo mismo, en realidad no es así, el sexo es una característica del ser humano que está determinada por aspectos biológicos, el ejemplo más claro son sus aparatos reproductores, el pene y la vagina; por otro lado, el género se considera un constructo social que ha determinado la forma de desenvolvernó en la sociedad, ya sea como hombre o mujer, razón por la cual se considera que sexo y género van de la mano, pero no son lo mismo.

Una definición concreta de género la brinda Marta Lamas (2000) la cual “se refiere al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres.” (p. 2).

Ya que hemos comprendido lo anterior, podemos profundizar más en lo que implica el género, como poder observar esta dualidad entre hombres y mujeres, toda la estructura cultural en las relaciones humanas, el cómo se deben de relacionar entre estos dos y con su mismo género. Es importante retomar el mal empleo que se ha hecho del masculino y el femenino, ya que esos son conceptos asociados más al sexo considerando todas las características anatómicas y

fisiológicas del ser humano y al hablar del género se hace referencia a los aspectos culturales, sin embargo, esta se desvirtúa cuando se llega a considerar que masculino y hombre son vistos como sinónimos y el femenino con mujer de igual forma.

El género, nos comenta Carmen Ramos (1997), se empieza a visualizar como “una categoría analítica que surge desde el feminismo de los años sesentas y ochentas... que señala la necesidad de repensar las perspectivas de análisis como perspectivas permeadas de una visión parcial, masculina, que oculta las diferencias entre hombres y mujeres...” (p. 13), lo que nos ayuda a dejar de ver todo nuestro alrededor en dos categorías, hombre y mujer, como si no existieran los neutros, o una gama amplia de posibilidades de comportarse, vestirse, etc. entre los dos géneros, encasillando estrictamente cada aspecto de la vida diaria.

A estas conductas que se les asigna a cada género se les denomina estereotipos, entre los cuales el mayor ejemplo del estereotipo de género que podemos dar es, cuando una mujer debe de dedicarse al hogar y a tener hijos, mientras que el hombre puede tener mayor libertad y solo poder enfocarse a una necesidad de proveer a la familia, en donde a pesar de que se puedan dar diversos argumentos para justificar dichas creencias, ya es bien analizado que en realidad estas simples diferencias se asocian por el sexo que posee cada individuo y los roles de género que se colocaron.

Algunas de las corrientes que nos ayudan a continuar con los análisis del uso del “género” es la antropología, la psicología y la historia, en concreto las ciencias sociales las que ayudan a que la sociedad se movilice y se reevalúen las interpretaciones de la realidad y los constructos sociales previamente establecidos. Logrando poner en tela de juicio y cuestionándose constantemente todo lo que socialmente es “aceptado” y está determinado por las diferencias de sexo.

Ahora ya podemos avanzar hacia lo que implica la inequidad de género.

2.2 Conocer la inequidad de género.

Ya que hemos podido comprender cada tema y concepto a abordar a lo largo de este marco teórico, nos hemos podido ir acercando poco a poco con diversos ejemplos y contextualizaciones a cómo es que la inequidad y desigualdad entre los géneros ha existido en diferentes entornos de la vida diaria y sigue vigente, ya que, se han tenido avances sobre el trato de la mujer ante la sociedad, pero aún falta un largo camino por recorrer.

En esta ocasión no se abordará mucho la desigualdad de género, no por que tenga menos valor, ya que es verdad que las mujeres en muchos ámbitos de su vida requieren de implementar una igualdad de género, pues la ideología que se impone ante los estereotipos de lo que cada género debe de desempeñar aún siguen siendo arraigados y limitan la libertad de las mujeres y los hombres en

cualquier actividad que deseen desempeñar, como el simple hecho de poder obtener los mismos derechos para hombres como para mujeres, el que los dos géneros tengan las mismas oportunidades de estudiar, entre otros ejemplos. En lo que se refiere a cuestiones de trabajo sería importante emplear una búsqueda o planteamiento desde un enfoque con equidad de género, debido a que es innegable poder contemplar que las mujeres y hombres tienen diferencias biológicas significativas que llegan a impactar en la vida laboral, por lo cual parece difícil pedir una igualdad totalitaria entre los tratos que se les dan a los hombres y a las mujeres; por ejemplo, la posibilidad que tienen las mujeres para embarazarse y que los hombres no poseen, requiere de un trato diferente.

Una vez aclarado lo anterior se profundiza en la inequidad de género, entendiéndose como la simple falta de equidad. Donde la equidad se puede tomar como la simple acción de brindarle a la gente lo que le corresponde, de acuerdo a su situación particular, recordando que la equidad de género se refiere a un principio de justicia y equilibrio social comprendiendo la diferencia con la igualdad de género donde se habla de una situación idénticas, indistintamente del contexto o lógica de aplicación.

La equidad de género tiene como principal objetivo buscar las mismas oportunidades tanto para los hombres como para las mujeres, en cualquier ámbito de la vida diaria, por lo cual y con base a los temas anteriores se puede empezar a ver la importancia de implementar el concepto en la investigación, queda claro que se debe de tener un trabajo continuo y activo para seguir logrando la concientización

y el cumplimiento de que las personas y el contexto requieren adoptar una equidad de género en todos los sentidos, pues ya lo decía González (2008) “Las acciones afirmativas son medidas destinadas a corregir las diferencias de trato social entre mujeres y hombres y pretenden que ninguna de las partes –mujeres u hombres- sea favorecida de manera injusta en perjuicio de otra.” (p. 24).

No se puede negar que la inequidad de género está presente en diversas áreas de la sociedad, como educativas, psicológicas, laborales, entre otras; en las cuales puede ser o muy sutil o muy agresiva la demostración; pues como bien lo menciona Zamudio (2013) “Prácticamente en casi todas las actividades humanas, sociales, culturales, religiosas, políticas, personales, etcétera, que impliquen relaciones entre hombres y mujeres se generan inequidades relacionadas con el género...” (p. 257).

“La inequidad de género lastima a toda la sociedad; es el obstáculo más importante para un desarrollo social más completo.” (Moctezuma, 2013, p. 143) Por lo tanto no basta con solo hacer mención de la existencia de una inequidad de género, se deben de ir analizando poco a poco las acciones que la generan y en qué área se practican, lo cual se presenta a continuación, para poder observar de manera más específica y con ejemplos, que ayuden a visualizar la inequidad de género a través de la historia.

2.3 La inequidad de género en la historia.

A continuación, podremos observar diferentes fechas y eventos que se han presentado a lo largo de la historia en los cuales se observa la inequidad que las mujeres han sufrido durante décadas y siglos.

Sor Juana Inés de la Cruz escritora y exponente del Siglo de Oro, nace y vive en una época en la que el carácter de la cultura era masculina (Siglo XVII), lo que provocó en ella que desde pequeña luchara por conseguir una educación ya que las universidades y los colegios no estaban abiertos a las mujeres; a sus 16 años decidió entrar al convento de San José de las Carmelitas Descalzas, porque ella no deseaba que la casaran y eso arruinara sus ganas de seguir estudiando. Lo anterior nos ayuda a visualizar cómo es que no estaba bien visto y aceptado por la sociedad que las mujeres inclusive aprendieran tan solo a leer y escribir.

En 1791, Olympe de Gouges escritora francesa, escribió la "Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana" la cual fue presentada en la Asamblea Nacional Francesa, éste postulaba a favor de la dignidad de las mujeres y el reconocimiento de sus derechos y libertades fundamentales, se comenta que gracias a dicha lucha perdió la vida, al no lograr que se volvieran realidad sus apelaciones; es importante considerarlo ya que el acto que realizó logra visibilizar cómo es que muchos de los derechos "humanos" que se tenían en esa época solo incluían a los hombres a pesar de considerar que eran derechos para todo el mundo,

puesto que a las mujeres no se les consideraba como seres libres, ni iguales, se puede considerar como el primer paso para aquel camino en el cual las mujeres tenían que continuar para seguir exigiendo y luchando por sus "Derechos". Por lo cual de manera general podemos resaltar las siguientes luchas que se llevaron a cabo: a finales del siglo XIX se logra luchar por las opciones y oportunidades laborales para las mujeres, del siglo XIX al siglo XX se lucha por una vida intelectual y de participación en la vida pública, finalizando con el siglo XX al realizar reflexiones a partir de cuestionamiento a la estructura histórica patriarcal de la sociedad. (Cámara de Diputados, 2017, p. 29)

En la actualidad ya es un hecho la conmemoración que se realiza por el Día Internacional de la Mujer, a pesar de que no hay un origen concreto del por qué se celebra el 8 de marzo, existen algunos eventos que se consideran marcaron la historia. Podemos empezar por recordar un incendio causado en una fábrica textil de New York en 1857 donde fallecieron trabajadoras de la empresa, al realizar una huelga reclamando una jornada laboral de solo 10 hrs. y un aumento de salario, sin lograr algún cambio. En 1911 el 25 de marzo ocurrió otra tragedia, se sabe que las trabajadoras habían realizado una huelga, para luchar por las mejoras laborales, como la instalación de salidas de emergencia, colocar escaleras de seguridad y la prohibición de mantener las puertas cerradas durante la jornada laboral; al término de la huelga y volver a laboral ocurrió un incendio que destruyó gran parte de las instalaciones y provocando la muerte de 146 trabajadoras y numerosas mujeres heridas. Se considera que en ese mismo año, fue en el que por primera vez, al menos en Europa, se celebró el primer Día Internacional de la Mujer, como ya se

mencionó, con motivos de conmemoración por la lucha de los derechos de las mujeres obreras (Orantes, 2007)

Será importante recalcar la historia de manera breve sobre el voto de la mujer; ya que hasta el año 1917 se aprobó el derecho en Inglaterra, aunque solo para las mujeres de 30 años o más, hasta que en 1927 consiguieron el derecho al voto para las mujeres de 21 años o más, igual que los hombres. En Estados Unidos se consiguió el voto para la mujer hasta el año 1920 y en México se consiguió hasta el año 1953, aun considerando que las mujeres no tienen una completa autonomía en el empleo de sus acciones sociales y políticos; donde el INE (2015) nos comenta que “el 21% de las mujeres piden permiso a su pareja o algún familiar para participar en actividades comunitarias; casi 8% no tiene autonomía para decidir por quién votar... Esto se eleva a 15.8% de mujeres que hablan una lengua indígena...” (párrafo 3).

En 1960 la política Sirimavo Bandaranaike fue la primera mujer en lograr conseguir un puesto de poder, ya que fue elegida como Primera Ministra de la República Democrática Socialista de Sri Lanka. De igual forma, podemos resaltar la participación de Ellen Johnson la economista y política liberiana, al lograr ser la primera mujer en convertirse en jefa de estado electa de África. Con estos sencillos ejemplos podemos observar como en muchos más puestos no se visualizaba a la mujer por no tener los derechos y oportunidades iguales a las de los hombres. Inclusive podemos resaltar la labor que hace la Universidad Nacional Autónoma de México y el Instituto Nacional Electoral, desde 2016, al trabajar en el proyecto

investigación *#MujeresPolíticas: la participación y la representación política de las mujeres en México*, teniendo como propósito “recabar información sobre la presencia de mujeres y hombres en el ámbito de la representación político-electoral, en los órganos electorales y en los espacios de la vida pública, con fines de comparación y análisis con perspectiva de género” (Freidenberg, 2017, p. 12) Será importante retomar la evolución que se tuvo en las candidaturas con respecto a la ocupación por las mujeres, ya que la primera reforma que ayudó a esta inclusión laboral la realizó el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE) de 1993, intentando introducir la disposición para que los partidos promovieran la participación de las mujeres a través de las candidaturas a puestos de elección popular (artículo 175); hasta diciembre de 1994 en Chihuahua se aprobó una cuota de género del 30 por ciento para la lista de candidaturas de representación proporcional. Hasta el año 2008, se aplica una nueva reforma electoral federal la cual elevó la cuota a una exigencia del 40 por ciento, estableciendo lo que se denominó “horizonte paritario” y se fortaleció al determinar que las listas de representación proporcional debían integrarse de manera alternada, logrando así que en la actualidad se tengan en la Cámara de diputados y diputadas a 241 mujeres (48.2%) y 259 (51.8%) hombres.

En 1975 se tiene la necesidad de hacer la primera “Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer” con la intención de poder empezar a trabajar y cumplir con los siguientes objetivos: 1.- Igualdad de género y eliminación de discriminación por motivos de género. 2.- Plena participación de las mujeres en el desarrollo. 3.- Mayor contribución de las mujeres a la paz mundial.

La “ONU Mujeres”, llamada oficialmente “Entidad de la ONU para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer”, fue creada por la resolución de la Asamblea General de la ONU en julio de 2010 y comenzó a operar plenamente el 1 de enero de 2011; teniendo 4 componentes para su funcionamiento: la División de la ONU para el Adelanto de la Mujer, el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer, la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Su objetivo implica promover la igualdad de género, que las mujeres se empoderen de lo que son y valen, poder mejorar las condiciones de vida y poder abordar las necesidades que llegan a tener en su día a día. ONU Mujeres se ha comprometido a trabajar con los Estados Miembros para acordar normas internacionales para la igualdad de género y ayudará a que sean implementadas, asistirá a otras agencias de la ONU comprometidas con integrar la igualdad de género en sus actividades, con ayuda de la implementación de sus programas. (ONU Mujeres, 2011)

En octubre del 2017 se crean movimientos sociales digitales que ayudan a visibilizar las agresiones y acosos sexuales que sufren las mujeres de manera constante en cualquier entorno de su vida, con el hashtag #MeToo. Los antecedentes que se reportan con el uso de la frase “Yo También”, en inglés, inician en el año 2006 empleado por la activista social estadounidense Tarana Burke en la red social Myspace, donde buscaba promover “empoderamiento a través de empatía” con mujeres afroamericanas que habían experimentado abuso sexual. Sin

embargo, gracias a la actriz Alyssa Milano el 15 de octubre de 2017 a través de twitter realizó acusaciones de abuso sexual contra el productor de cine Harvey Weinstein; logrando que las mujeres se armen de valor y logren denunciar de igual manera sus experiencias de acoso y abuso sexual vía twitter con apoyo del hashtag #MeToo, logrando hacer viral dicho movimiento y visibilizar la magnitud del problema. (Ciénega, 2018) Sin duda alguna forman parte de muchos más eventos importantes en la historia de la búsqueda de la equidad de género, ya que permite que las mujeres alcen la voz para saberse capaz de poder exigir dicho trato.

Una vez visualizado algunos eventos del crecimiento que ha tenido la mujer a lo largo de la historia en la sociedad y que podemos observar cómo en definitiva ha sufrido de muchas inequidades de género, ahora se abordarán cómo estas acciones se han reflejado en el ámbito del trabajo.

2.4 Manifestación de la inequidad de género en el área laboral.

Al haber comprendido lo que es la inequidad de género tanto de manera teórica como ejemplificada, será más fácil identificar y comprender la razón de por qué los ejemplos que se pondrán a continuación son solo algunas manifestaciones de dicha inequidad de género, las cuales se reproducen de manera frecuente en el área laboral. Ya lo mencionaba Zamudio (2013) “El factor trabajo constituye uno de los campos de reflexión de mayor fuerza al buscar la equidad de género debido a su

carácter estratégico respecto al acceso a otros recursos sociales y personales... que repercuten en el buen desarrollo...” (p. 263).

“La presencia femenina en el mercado de trabajo se ha incrementado de manera notable, particularmente en sectores productivos y de servicios. Según el informe de gobierno del 2012 las mujeres representaban poco menos del 40% de la población económicamente activa” (Moctezuma, 2013, p. 121), a pesar de ser datos positivos no se puede negar que sigue siendo triste el **lento avance** que las mujeres han conseguido, lo cual, sin duda es de los eventos más notables de la inequidad en las posibilidades que las mujeres poseen para poder desempeñarse en el mercado laboral.

Una de las mayores y más notables acciones que se tienen en el ámbito laboral que resalta la inequidad de género es la **diferencia salarial** que percibe un hombre a diferencia de una mujer, solo por serlo. “Aun contando con una Población Económicamente Activa femenina, con un promedio de escolaridad mayor y una edad promedio ligeramente menor, las mujeres ocupadas reciben menores salarios que los hombres en empleos similares” (INEGI, 2012; citado en Moctezuma, 2014, p. 127) Con respecto al salario, si bien se observa una diferencia entre los ingresos laborales que recibe cada género de ser de 16.1% en 1995 a reducirse al 5.3% en 2011, eso no quiere decir que la brecha salarial no siga vigente y dependiendo del área en la que se esté laborando. (Calderón Hinojosa, 2012; citado en Moctezuma, 2014, p. 127). Será importante resaltar que, en México, la participación de las mujeres en el mercado laboral se incrementó al pasar de 33% al 38.2% de la PEA

entre 1995 y 2012, colocándolo en números más claros las mujeres pasaron de 10.5 a 17.8 millones. Con respecto a la tasa de participación de las mujeres en edad de trabajar apenas asciende al 43% frente al 77% de los hombres. Es decir que el 57 % de las mujeres en edad de trabajar no lo hacen (INEGI, 2012; citado en Moctezuma, 2014, p. 127). Dicha brecha salarial perjudica no solo en un nivel económico a las mujeres, sino que recae a nivel personal y social.

Por otro lado, se sabe que los **estereotipos que la sociedad le otorga a cada sexo** afectan mucho en la forma en la que se percibe a las personas, lo cual también genera otra forma de inequidad de género, ya que se considera que **la mujer no tiene el carácter que tiene un hombre para ser líder**, Gálvez (2001; Torres, 2012) platica un ejemplo común en la sociedad, “los hombres deben asumir su rol de proveedor mientras que la mujer debe asumir la responsabilidad del hogar, desvirtuándose la capacidad femenina en el campo económico, político y educativo.” (p. 189). Incluso un análisis más profundo permite identificar en **qué clase de trabajos la mujer se ha podido desempeñar** con más facilidad a otros, ya que en los que se le hacen más accesibles van relacionados con el cuidado y servicio, como maestras, enfermeras o secretarías; como lo mencionan Eagly & Carli (2007; Torres, 2012) “las mujeres estarían más orientadas hacia las relaciones interpersonales, serían más afectivas, emocionales y sensibles, mientras que los hombres acudirían más al control, a la agresividad, a la dominación, a la ambición y al individualismo.” (p. 188), que como ya se mencionó antes, impactará en su desenvolvimiento laboral, incluso en los oficios, como cuando vemos a un hombre que es albañil y a una mujer que es cocinera.

Otro ejemplo de inequidad de género que se ha estado estudiando de manera continua es el llamado “**techo de cristal**”, el cual, hace referencia a “las barreras no explícitas que impiden a las mujeres acceder a ciertos cargos directivos y constituyen un obstáculo que les impide ejercer roles de liderazgo, al no estar regulado ni controlado, permanece invisible a los ojos de la sociedad...” (Bucheli & Sanroman, 2004; Torres, 2012, p. 185) Un claro ejemplo de un techo de cristal que por décadas las mujeres han tenido que ir derribando y luchando, es la educación, pues como antes se mencionaba las mujeres solo eran para la casa y se piensa que no tienen por qué recibir educación superior, si en su vida no les sería útil, mejor que se esfuercen por ser bonitas y buscar a un esposo que las mantenga; es importante comentar que cuando se empezó a permitir a las mujeres incorporarse a la educación se observa que “la enseñanza, de cuatro a cinco horas diarias, se refería fundamentalmente a costura, manualidades y buenos modales” (Doff, 2005; Torres, 2011, p. 40) lo cual es una demostración de qué tan difícil ha sido poder conseguir una educación igualitaria a la de los hombres, ya que incluso en la actualidad se refleja en las carreras que las mujeres u hombres eligen con respecto a los estereotipos que se han formado alrededor de ellos, lo cual impactará en qué tanto y en qué áreas se desarrollarán en el ámbito laboral. Otra problemática que engloba el techo de cristal y es muy conocido es la brecha salarial que existe entre un hombre y una mujer ya que la compensación económica salarial es menor; por lo tanto “la brecha salarial” se define como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino. (Ortiz, 2014)

Para ir cerrando con el presente tema, valdría la pena hacer una breve mención de las conductas más dañinas y significativas que se pueden tener de inequidad de género, las cuales implican **el acoso y la violencia de género**, lo que implica cualquier acción, incidente o comportamiento que se considera no razonable o capaz de aceptación, con el cual sin duda se está atacando, perjudicando o degradando a una persona dentro del marco de su trabajo, en específico a una mujer. También se busca “perpetuar la dominación de los hombres hacia las mujeres; afectando gravemente su calidad de vida y limitando el ejercicio de sus derechos.” (Álvarez A, 2011; Mena, 2019, p. 94) Resulta obvio poder observar el impacto pues ya lo mencionaba Mena (2019) “el acoso de tipo laboral tiende a relacionarse con la explotación, el hostigamiento, denigración y otras acciones injustas” (p. 95), lo cual llega a tener un impacto no solo a nivel laboral sino a un nivel personal, por lo cual es importante generar un cambio ante este problema tan significativo.

Ahora que se observan algunos ejemplos de cómo es que se genera la inequidad de género en el área laboral, es importante considerarlas como urgencias de atención, para así poder aspirar a una sociedad mejor a la actual, con mayor equidad de género, pues ya se mencionaba con anterioridad, el que las mujeres “puedan acceder a mejores trabajos e igualmente remunerados, que permitan aligerar su carga de trabajo reproductivo y una vida de trabajo equiparable al de los hombres, contribuiría a... reducir las inequidades de género en este y otros factores.” (Zamudio, 2013, p. 263)

Sin duda alguna, como se ha observado, aún falta mucho más por trabajar y analizar ante el tema de inequidad de género, ya que esto no implica solo el nombrarlo o poder definirlo de la manera adecuada y más completa, sino el poder visualizarlo y detectarlo en cualquier momento, ya que hay conductas que en ocasiones suelen ser tan normalizadas que no se logra percatar que es parte de un trato inequitativo para la mujer, por lo cual es importante abordar el tema que a continuación se presenta.

Capítulo 3. El micromachismo en las empresas.

3.1 ¿Qué es el machismo?

Para poder entender de manera adecuada lo que es un micromachismo, sería ideal empezar con el concepto de machismo al ser la raíz de la palabra a abordar, Octavio (1972) comparte que el concepto macho viene de la cultura hispana el cual significa “verdadero hombre”, en donde la cultura le asigna determinadas características para poder darle una carga significativa al ser macho; y que resulta interesante considerar que las características más comunes entre las personas que desean entrar en esta categoría, es la heterosexualidad y su agresividad.

De manera concreta podremos entender que el machismo es toda actitud, creencia, conductas o prácticas sociales en las cuales se busca dar a entender que los hombres son superiores y mejores a las mujeres, intentando que estos patrones sean tan constantes que provoque que la sociedad los interiorice y no se cuestionen lo suficiente como para poder perpetuar el cómo se trata a una mujer. (Giraldo, 1972)

Octavio (1972) nos vuelve a comentar que “es bien sabido que el machismo es una característica común a todas las clases sociales y culturales aunque sus manifestaciones cambian en algunas de sus características secundarias de un grupo al otro.” (p. 296) Lo cual es entendible y comprobable al observar cómo se ha visto con anterioridad las desigualdades e inequidades que existen en diferentes

partes del país y del mundo, con las marchas que se llegan a realizar por el “8 de marzo (Día Internacional de la Mujer)” y las exigencias que las mujeres hacen a la sociedad y al gobierno.

Al poder observar de manera más detallada el papel que funge el machismo en la sociedad se logra entender que tiene que ir de la mano de una mujer sumisa, el macho no solo requiere de características específicas de si mismo para poder ser lo que le “corresponde” como un macho; también requiere de toda una enseñanza y creencias culturales de cómo el rol de hembra y macho se deben de complementar, el que el hombre tiene que estar en constante comprobación de su gran virilidad y con la capacidad suficiente para mantener y proveer a una familia completa, siendo capaz de poder mantener a su lado a una mujer sumisa y que puede cubrir todas las necesidades del hogar para que el macho sea satisfecho, lo que viene enmarcando con mayor fuerza el estereotipo de que el lugar de la mujer solo es en la casa.

Otro punto, que va de la mano con lo que se ha comentado y que resulta muy importante de analizar, nos lo brinda Bermudez (1955; Octavio, 1972, p. 305) respecto a los pilares fundamentales que considera sostienen al machismo; “la exagerada sumisión, dependencia y un aguante del castigo físico propinado por los hombres”, lo cual rescatando el castigo físico, ya se ha ido investigando que no solo existe la violencia física y más en las parejas; se considera que estos “castigos” podrían hacer referencia a cualquier agresión física, económica, psicológica, emocional, entre muchas más, que al final del día son desempeñadas por un

hombre hacia una mujer, sin olvidar que la finalidad siempre será que tomen una actitud pasiva o sumisa ante su pareja o la sociedad en general.

Resulta obvio observar cómo es que los dos sexos se ven afectados por todas estas creencias, conductas, estereotipos y más, que enmarca la sociedad para poder continuar con las dinámicas que han estado establecidas por siglos, generando insatisfacción, estrés, infelicidad y más sentimientos negativos para la vida de un ser humano y que no han permitido un adecuado desenvolvimiento en la sociedad, razón por la cual empiezan a ser muy necesarios los cambios para beneficio de los hombres y las mujeres. Sin duda alguna para poder seguir generando cambios en la sociedad con respecto a la dinámica que tenemos entre hombres y mujeres, se requiere de una modificación y cuestionamientos de todo nuestro entorno, poder darnos cuenta del rol que estamos fungiendo en determinadas situaciones y cómo es que podríamos mejorar para no repetir los patrones que por siglos se han continuado ejerciendo.

En el siguiente tema podremos observar cuales han sido todas estas conductas que ejerce el machismo, que podrían considerarse las más notables y significativas para la sociedad y el mundo.

3.2 El machismo y el mundo.

Al investigar sobre las conductas que pueden representar una forma de expresión del machismo, encontramos que en la mayoría por no decir todos los países, ciudades o continentes se encuentran repetidos patrones y antecedentes similares de determinadas acciones que, si bien no son iguales, al final se tiene como mismo objetivo la superioridad del hombre. Lo cual demuestra la antigüedad y la vigencia del machismo, que en ocasiones se podrían asociar a una cultura religiosa o conductas que ya se han ido normalizando por generaciones.

Como conductas más globales podemos observar de manera muy clara la violencia contra las mujeres, según un informe de las Naciones Unidas (2020) podemos observar que el 30% de las mujeres sufren violencia por parte de su pareja en algún momento de su vida; 50% de los asesinatos de mujeres se producen a manos de parejas, exparejas o miembros de su familia; en 37 países la violación no es delito dentro del matrimonio o si la víctima se casa con el violador; entre el 45 y 55% de las mujeres de la Unión Europea han sufrido algún tipo de acoso sexual desde los 15 años; el 71% de personas de trata en el mundo son mujeres y niñas y el 75% de las mujeres víctimas de trata de personas también son víctimas de explotación sexual; en 30 países se practica la mutilación genital en mujeres y niñas; 750 millones de mujeres se casaron antes de los 18 años y el 40% de las mujeres se casaron antes de los 18 años en África Central y Occidental y el 14% antes de cumplir los 15 años, lo cual sorprendentemente no son las únicas conductas o

estadísticas que se podrían llegar a observar a nivel mundial sobre el machismo manifestado alrededor del mundo.

Entre algunos de los países a nivel mundial que se analizan en su aplicación de la mayor violencia contra la mujer o bien un machismo más radical; podemos observar a Libia un país del Norte de África ya que se han reportado problemas de seguridad, económicos o de libertades hacia las mujeres; Malí situado en África Occidental donde las mujeres están ausentes ante la representación en el gobierno, en la escuela o cualquier participación social; la República Democrática del Congo en la cual no hay seguridad para las mujeres teniendo pocas oportunidades estudiantiles y laborales; Pakistán ubicado en el sur de Asia es inseguro para las mujeres y reflejando ausencia de oportunidades y derechos; República Árabe Siria tiene muy pocos resultados de inclusión, seguridad y justicia hacia la mujer, siguiendo el mismo patrón encontramos a Yemen situado en Oriente Próximo y Afganistán ubicado en Asia. Por otro lado, al analizar el continente de América Latina podemos encontrar a México el cual llega a tener en 2008 1,014 homicidios dolosos contra mujeres en trece estados; en Guatemala encontramos que con datos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en 2009 comentan que “los últimos 7 años la violencia homicida ha aumentado más de 120% pasando de 2,655 homicidios en 1999 a 5,885 en el 2006” (Heinrich, 2010, p.10); en Honduras en “el 77% de los femicidios se desconoce quienes cometieron los crímenes y en las ocasiones en las que se identifica, el 53.5% correspondió a la pareja de la víctima (Heinrich, 2010, p.17); en Bolivia el Centro de Información y Desarrollo de la Mujer (CIDEM), comparte que de “203 mujeres que sufren violencia,

el 29% evidencian estar en riesgo de muerte por haber recibido amenazas, intento de asesinato... ataques con armas corto punzantes, quemaduras en la cara y cuerpo, y por haber sido obligadas a ingerir alimentos envenenados” (Heinrich, 2010, p. 22); entre muchos otros países que se podrían abordar.

Al referirnos ahora a conductas más específicas o menos generales a comparación de los datos presentados anteriormente, podríamos hablar de los tratos que se les dan a las mujeres por la perspectiva en que se les tiene de no saber de nada y tener pocas capacidades para hacer cosas de “hombres”; podremos hablar de cómo al acudir con cualquier oficio y solicitar información de un trabajo por lo general sólo se refieren a un hombre ignorando por completo a la mujer; la insistencia que se le coloca a la mujer por la necesidad y obligación para tener hijos o hijas, sea su elección o no; el hecho de que los hombres realicen conductas de acoso o agresión sexual hacia las mujeres, como el manoseo, el coqueteo, la intimidación, entre otras conductas de ese estilo; el que a cualquier lugar que vaya como mujer se le exige estar arreglada y bien portada para poder impresionar a las personas con las que se va a convivir; el que a las profesiones se les coloque una etiqueta de que género si puede desempeñar esa profesión y quien no; entre muchas más conductas que si se propone realizar el cuestionamiento o análisis de todo lo que se realiza y critica en las mujeres, resulta interesante darse cuenta de cuántas miles de maneras se reproduce el machismo en la sociedad.

Una vez que logramos observar que el machismo es un fenómeno global y que existen diferentes maneras de manifestarlo, podremos enfocarnos de manera específica en las conductas que se podrían catalogar como “micromachistas”.

3.3 Micromachismos.

En primera instancia se definirá apropiadamente el concepto de “micromachismos” para posteriormente comprender todo lo que esto implica. Es importante conmemorar su primer uso, pues la RAE, a pesar de ser un concepto novedoso y cada vez más nombrado, aún no la reconocen, por lo tanto el término lo empleó Luis Bonino un terapeuta argentino en 1990, donde menciona que el micromachismo consiste en “comportamientos masculinos que buscan reforzar la superioridad del hombre sobre las mujeres” (p. 4), es importante especificar que la parte “micro” hace referencia a conductas que no son tan fáciles de detectar, no se hace referencia a que las conductas sean menos graves; ya que como antes se mencionó son conductas que están muy normalizadas y al realizarse cotidianamente es difícil su detección.

Bonino (1995) afirma que los micromachismos son:

Un amplio abanico de maniobras interpersonales que realizan los varones que tienen como objetivo: a) imponer y mantener el dominio y su supuesta superioridad sobre la mujer objeto de la maniobra; b) reafirmar o recuperar dicho dominio ante una mujer que se “rebela”; c) resistirse al

aumento de poder personal o interpersonal de la mujer con la que se le vincula, y aprovecharse del “trabajo cuidador” de la mujer. (p. 4)

Como bien lo menciona Ferrer (2008) las violencias hacia las mujeres ocurren en “una estructura social patriarcal que, en algunos aspectos, mantiene vigentes ciertos usos y costumbres que limitan la autonomía y libertad de las mujeres, naturalizan su sometimiento, impiden su emancipación y, en último término, contribuyen a mantener la violencia contra ellas.” Por lo tanto, se requiere estar alerta ante las conductas de carácter violento que se realizan hacia la mujer.

Ya lo menciona el Gabinete de Igualdad de la Confederación de Empresarios de la Coruña (CEC) (2020), la cual es una organización de carácter intersectorial y ámbito provincial, que ayuda a la representación, defensa y gestión de los intereses comunes y generales de las empresas asociadas, que los micromachismos son conductas que se camuflan y es donde reside su peligro, porque genera un daño invisible hacia el sexo femenino. Por lo cual no podemos dejar de lado los 4 tipos de micromachismos que existen:

1. Utilitarios: Este se desenvuelve en las actividades domésticas, se hace atribución al estereotipo de las mujeres que menciona la capacidad que se tiene para dar servicios femeninos y su naturaleza de trabajo como cuidador. Como el clásico ejemplo donde se hace mención de que los hombres ayudan en la casa, y la realidad es que deberían de aportar ya que también es responsabilidad de ellos y no solo de las mujeres.

2. Coercitivos: El hombre hace uso de la fuerza, ya sea moral, económica o psíquica para ejercer poder ante la mujer, limitando desde su libertad como la toma de decisiones, se comenta que afecta tanto en su espacio como en el tiempo. Este tipo de micromachismos se puede ver en la simple acción de quien tiene el control para cambiar los canales de la televisión siempre será el hombre y decidirá lo que se verá.

3. Encubiertos: Son sutiles, abusando de la confianza y credibilidad femenina sin comentar el propósito real, ya que en sí se busca que la voluntad de la mujer no exista, se limiten sus deseos, cediendo a los del hombre. Se impone la ideología sexista, para poder menospreciar a la mujer. Pudiendo poner como ejemplo cuando la mujer respeta el cansancio del hombre y comenta a sus hijos, “Guarda silencio que papá acaba de llegar del trabajo viene muy cansado y necesita recuperarse”; pero en pocos momentos se llega a escuchar a un hombre decir lo anterior.

4. Crisis: Empieza cuando las mujeres desean romper la desigualdad con las personas de su alrededor, a causa de esto los varones aumentan el control que poseen en las actividades de la mujer, logrando impedir la independencia o superación de estas. Un ejemplo claro se presenta cuando las mujeres desean desempeñarse en el área laboral y sus esposos les comentan “¿Y quién cuidará a los hijos?, no pueden quedarse solos”.

Es importante mencionar que los micromachismos no se pueden comparar con una violencia física, pero las intenciones aún son similares, garantizar el control sobre la mujer para poder reducir sus derechos y oportunidades, suelen asociarse con la manipulación.

Para poder ayudar a comprender más el concepto, a continuación, se pondrán algunos ejemplos de la vida cotidiana:

- Las camisetas para bebés que puso a la venta Hipercor. Las de ellos eran en color azul y en el pecho se leía: “Inteligente como papá”. Para ellas, en rosa, la leyenda era: “Bonita como mamá”.
- El icono de los baños públicos, donde en el de las mujeres aparece el de bebés, señalando que allí puede cambiarle el pañal a su bebé, pero en el de hombres no se encuentra.
- Las palabras que en femenino tienen connotaciones negativas y en masculino no, como: “perra” y “perro”, “zorra” y “zorro”.

Ahora con los ejemplos brindados se puede entender de mejor manera la razón por la cual estas conductas son invisibles, pues están normalizadas y son cotidianas en la sociedad. Emakunde (2017) nos comenta que “existe un acuerdo casi unánime en aceptar que la violencia contra las mujeres... que sale a la luz y se denuncia proporcionalmente muy poco y, por tanto, cuyas verdaderas cifras son difíciles de conocer.”

3.4 Conductas específicas que se presentan en las empresas.

Como se ha observado en el marco teórico, hasta este momento se han logrado explicar todas las bases teóricas que llevan hasta este punto, ya que no basta con solo hacer mención de las conductas sino poder entender y comprender todo lo que esto involucra, para poder tener un mejor manejo en el abordaje de la solución del problema.

Referente a los micromachismos, como anteriormente se pudo ver, existen una infinidad de maneras en las cuales se pueden presentar los diferentes tipos, los cuales no solo se limitan a las relaciones de pareja o al contexto familiar, estos se pueden visualizar en las amistades, en la sociedad y lo que atañe ahora “en el trabajo”. Como ya lo mencionaba el Gabinete de Igualdad CEC (2020) “el primer paso es nombrarlos y visualizarlos, para después proceder a deslegitimarlos y eliminarlos”, por lo cual, a continuación, se darán algunos ejemplos de manera general de todas aquellas conductas que se pueden percibir:

- Con respecto al sueldo que perciben las mujeres, este suele ser menor al de los hombres, aunque se encuentre en la misma categoría de puesto y con tareas similares.
- Existen diferentes maneras de agredir a las mujeres en un aspecto verbal, el ejemplo en esta ocasión, se da cuando a los hombres se les refiere por sus apellidos y a las mujeres se les habla por su nombre de pila, restando importancia.

- No basta con reproducir las conductas machistas, se participa en estas cuando un hombre observa estas acciones y decide callarse, sin defender a sus compañeras.
- No es ninguna sorpresa que para las mujeres es más difícil acceder, desempeñarse y promocionarse en puestos que se han catalogado como masculinos, incluso se pueden considerar los puestos directivos.
- Aunque pueda sorprender, otra conducta micromachista se presenta cuando se tiene la necesidad de distinguir a las señoritas de las señoras, cuando ya tienen hijos o están casadas; cuando con los hombres no aplica lo antes mencionado. Lo anterior pudiendo abarcarlo y analizarlo de manera más general con el lenguaje no inclusivo o sexista que se presenta en las empresas.
- Una conducta muy específica que se puede plantear está en considerar el atuendo de las compañeras como “provocador”, sabiendo que la intención en ningún momento de las compañeras es este.
- Considerar que las mujeres deben incluirse en las empresas para que ellas puedan observar las necesidades de potenciales clientes femeninos, ya que parece ser que los hombres no podrían ejercer ese rol.
- En la actualidad ya se cuestionan más las actividades del hogar y lo que se considera como trabajo con respecto al sexo que las puede practicar, por lo cual es una conducta micromachista el que se le pregunte a la mujer como logra sobrellevar sus actividades laborales y familiares, cuando al varón no se le cuestiona.

- Omitir o ignorar a las mujeres en actividades laborales, ya sea en acciones concretas o en objetivos a trabajar.
- Se generan críticas o comentarios negativos sobre la apariencia de las mujeres, cuando es algo irrelevante en el entorno laboral.
- Ya es más frecuente cuestionarse por qué tener que pedir como requisito el sexo de la persona, ya que esto suele ser también una actitud machista, al ejemplo, pedir que para el puesto de secretaria sea una mujer joven, “hermosa” y educada.
- También está el intimidar a las mujeres en el área laboral, cuando determinado trabajador ya tiene antecedentes de abusivo o agresivo, se genera un pensamiento en la mujer de sí en ciertos momentos no se somete le podrá pasar “algo”.
- Colocar nombres distintos en las mismas profesiones dependiendo del género. Como chef y cocinera, una cargada de sofisticación y otra sin importancia.
- Acoso sexual donde se somete a la otra persona para que acceda a los instintos carnales del agresor. Incluyendo desde piropos, miradas o cualquier acercamiento no autorizado. De manera general se analizan las agresiones físicas para intimidar, presionar o agredir directamente.

A pesar de haber abarcado una amplia cantidad de conductas micromachistas que se reproducen en las empresas, considero que aún hay muchas más por explorar y analizar, las cuales se pueden dividir por carrera, por áreas de trabajo, entre otras características que ayudarían a su fácil visualización y categorización.

Sin embargo, por el momento se recurre a la elección de conductas específicas que se consideran más frecuentes, normalizadas y significativas en el área laboral, sin importar las características de las empresas o de los empleados, las cuales son:

- Tener una división sexual del trabajo; teniendo la concepción de que existen puestos, posiciones y actividades laborales específicas consideradas “femeninas” y “masculinas”.
- Seguir teniendo la creencia de que las mujeres deben encargarse más del hogar o cuestiones de cuidado a diferencia del hombre, lo cual cuando interrumpe en su carrera profesional se toma como normal.
- Devaluar o demeritar a las mujeres en cualquier situación laboral, ya sea sobre su inteligencia, capacidades o emociones que se juzgan por no considerarse apropiadas para el trabajo o su situación de pareja.

Para concluir de una mejor manera se presentan algunas consecuencias de seguir reproduciendo estas actividades micromachistas (Tabla 1). Las cuales también se pueden analizar como una justificación del por qué se deben de modificar estas actitudes y dejar de normalizarlas:

Tabla 1. Consecuencias de la reproducción de conductas micromachistas.

| En las mujeres | En los hombres |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Se provoca un deterioro de su autoestima, con aumento de la desmoralización. - Se tiene un agotamiento de sus reservas emocionales y de la energía para sí, con una actitud defensiva o de queja ineficaz por el sentimiento de derrota e impotencia que producen. - Genera un aumento de la inseguridad. - Disminución de su poder personal y parálisis del desarrollo personal. - Sentimientos de malestar, irritabilidad y hartazgo de la relación, de lo que se culpan por no percibir que es resultado de los micromachismos. | <ul style="list-style-type: none"> - Aumento o conservación de su posición superior y de dominio, con desinterés por las necesidades de la mujer. - Afirmación de su identidad masculina, sustentada en las creencias de superioridad sobre la mujer. - Aislamiento receloso creciente, ya que el dominio no asegura el afecto femenino, sólo obediencia, y sólo puede generar aumento del control o aumento de la desconfianza hacia la mujer, a quien no se puede controlar nunca plenamente. |

Tomado de *¿Micromaqué? Micromachismos mM, La violencia Invisible* (p. 8), por Gabinete de igualdad, 2020.

Capítulo 4. Investigaciones previas.

4.1 Sobre el trato hacia la mujer en México.

Es importante retomar aquellas investigaciones que en la vida cotidiana logran reflejar cómo es que socialmente se les trata a las mujeres, que si bien no se logran hacer investigaciones que de carácter científico comprueben la necesidad que se tiene de tener tratos equitativos entre los géneros, si se logra observar y demostrar que dicha inequidad existe.

En uno de los artículos que se citan, realizado por David Moctezuma, José Narro y Lourdes Orozco en 2014, llamado “La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia”, donde se aborda la problemática que viven las mujeres mexicanas en diversos ámbitos de la vida cotidiana a causa de la inequidad de género, en este se analizan y comparan los niveles de pobreza, las participaciones políticas, los servicios de salud, las condiciones de trabajo, la violencia ejercida, y todo en una comparación estadística entre los géneros, donde indudablemente se verifica que el trato es sumamente inequitativo y se requiere realizar una mejora, ya que nos permite visualizar que en algunos temas se está avanzando y en otros se está retrocediendo como con la salud pública que se recibe o la libertad de sus propios cuerpos.

. “En dichas páginas se buscó destacar, los avances registrados en el reconocimiento de los derechos de las mujeres para luego abordar las situaciones de desventaja que viven las mujeres mexicanas...” (Moctezuma, 2014).

Otra de las investigaciones que se desea retomar es la de Francisco Zamudio, María Ayala y Roxana Arana en el 2013, llamada “Mujeres y hombres. Desigualdades de género en el contexto mexicano”, el cual nos permite visualizar nuevamente el nivel de inequidad que se tiene entre las mujeres y hombres con los mismos temas del artículo anterior, pero con diferentes perspectivas, ya que se midieron atributos de once factores sociales disponibles a escala nacional, brindando una comparativa diferencial entre estos; brindando inclusive análisis en los cuales se visualiza que los hombres también sufren de dicha inequidad.

En dicho trabajo se muestra que con respecto a los “factores de violencia, familias y hogares, participación política, trabajo y mujeres rurales e indígenas existen mayores inequidades y condiciones a corregir para las mujeres... y en pobreza, niñez y migración las inequidades ocurren en los hombres” (Zamudio, 2013)

Los trabajos antes mencionados presentan información y estadísticas relevantes que sirven como demostración empírica del trato que recibe la mujer en México, dando la apertura a la necesidad urgente que se tenía en los años citados y que aún es vigente para la mejora de esta situación.

Ahora podremos ver más demostraciones de la inequidad de género, pero exclusivamente en el trabajo.

4.2 Sobre la mujer en el trabajo.

Sin duda alguna estas conductas micromachistas llegan a perpetuarse en la sociedad hasta el área laboral, ya que existen ideas que se logran reproducir y adaptar a cualquier contexto de la vida diaria, pues ya lo logramos observar anteriormente con actividades del hogar, en la pareja, etc., en esta ocasión nos apoyaremos con tres investigaciones que se citaron anteriormente en este trabajo.

Empezaremos con el trabajo de Mónica Grau del 2018, llamado “Deconstruyendo el Business desde el feminismo. La empresa social como referente para la igualdad.” el cual tiene como objetivo analizar el origen de la desigualdad de las mujeres en el business, proponiendo un marco normativo, ético y feminista y garantizar la igualdad. Al ser una tesis se brindan análisis de fundamentos ontológicos del business y por qué no se ha logrado la igualdad; brindando la teoría del feminismo, el modelo de business hegemónico y de las bases del patriarcado-capitalista, brindando cuatro elementos para poder construir una estructura de igualdad (1. el orden complejo e interrelacional de la vida; 2. la primacía del cuidado, reconocimiento de la vulnerabilidad e interdependencia; 3. la sostenibilidad como fin último; y 4. las empresas como espacios de co-creación y colaboración entre iguales.) finalizando con la acción de brindar un marco normativo, ético y feminista,

con el propósito de asegurar la igualdad y la sostenibilidad de la vida como principios éticos articuladores del nuevo modelo.

Gracias al trabajo anterior se logra visualizar la inequidad que viven las mujeres en el trabajo relacionado con el business, brindando un análisis amplio de cada parte relacionado con el tema principal.

Con respecto al trabajo que realiza José Biedma en el 2017, llamado “La mujer directiva. La presencia de la mujer en los consejos de administración de las compañías del IBEX 35.”, nos brinda un análisis aún más observable en el campo de trabajo ya que hace una evaluación de la mujer directiva en las empresas que conforman el IBEX 35 contemplando que la información que se analiza es del año 2009 al 2013, este logra evidenciar cómo la evolución que ha tenido la mujer en el ámbito laboral, a pesar de haber mejorado, sigue sin ser suficiente al compararlo con el género opuesto, al brindar ciertos números estadísticos y análisis sobre lo que se logra observar, logra brindar beneficios que puede generar la incorporación de la mujer, así como las principales barreras que tienen las mujeres para seguir creciendo.

Razones por las cuales dicho trabajo ayuda mucho para poder demostrar de manera empírica cómo se ha visto el desenvolvimiento de la mujer en los aspectos específicos a trabajar en la investigación.

Finalizamos con un trabajo que nos ayuda a visualizar la inequidad de género a través del Techo de Cristal, se cita a Cristina Ortiz en su trabajo “Techo de cristal y suelos pegajosos en la vida laboral de la mujer.” en el año 2014. Donde nos comparte cómo la diferencia salarial y las dificultades que sufre la mujer para crecer en el ámbito laboral nos brinda evidencia de que existe algo invisible que hace la diferencia de trato entre cada género; todo con respecto a las mujeres españolas, realizando un análisis con respecto a su formación y su dinámica familiar, para poder analizar ahora la brecha salarial corroborando con su sector laboral, resultando en un suelo pegajoso.

Logrando sacar como fuerte argumentación que “Ante estas diferencias, no justificadas por diferencias en productividad, las mujeres necesitan políticas efectivas que mejoren esta situación y aseguren igual salario por igual trabajo.” (Ortiz, 2014)

Al haber podido demostrar nuevamente de una manera empírica las inequidades que las mujeres viven, pero ahora en el área laboral, podemos seguir construyendo y obteniendo más evidencias y análisis que lo comprueben, logrando así una motivación social para su mejora.

A continuación, observaremos de manera específica aquellas investigaciones de micromachismos que se practican en la vida cotidiana y se logran demostrar.

4.3 Sobre los Micromachismos.

Es interesante observar cómo es que el señor Luis Bonino propone y analiza toda una teoría sobre los micromachismos en el año 1998; pero desde ese entonces no existen suficientes trabajos que refuercen y popularicen sus sustentos. Afortunadamente se logran presentar tres trabajos, previamente citados, en los cuales podemos analizar dichas conductas de manera empírica en distintos contextos.

El primero que se retomará fue realizado por Paloma Pérez en el 2018 llamado "Un estudio sobre el machismo invisible", en este podemos observar un análisis de las conductas micromachistas que las mujeres reciben en su vida cotidiana, ya que la sociedad ha aceptado dichas actividades; se presentan análisis sobre las creencias sexistas, la violencia cultural y estructural, los micromachismos, los estereotipos de género, entre otros, para lograr un trabajo lo más estructurado y completo. El trabajo nos presenta una adaptación de la Escala de Sexismo Ambivalente (Glick y Fiske, 1996), el cual brinda tanto la teoría del Sexismo Ambivalente, como la validación de dicha prueba. Al ser un trabajo empírico se logra analizar a 218 personas, lo que descubre que en general los hombres y las personas de más de 40 años presentan puntuaciones significativamente superiores respecto a las mujeres y a las personas de menos de 40 años al ejercer conductas micromachistas.

Con el segundo trabajo, realizado por Victoria Ferrer, Esperanza Bosch, entre otros colaboradores en el año 2008, el cual lleva por nombre "Los micromachismos o microviolencias en la relación de pareja: Una aproximación empírica" el cual aborda ahora las conductas de violencia, pero desde la pareja; lo que sin duda tiene un efecto negativo ante la sociedad y su desenvolvimiento al seguir normalizando las agresiones que se practican ante la mujer. Al tener como objetivo evaluar los micromachismos en la pareja y su aceptación social, se elabora un cuestionario de 25 ítems, el cual se logra aplicar a 1351 personas; gracias a esto se logra observar como "la invasión de espacios físicos y simbólicos, la generación de inseguridad y temor, la relegación de la mujer hacia el rol femenino tradicional y las maniobras de control e infravaloración" (Pérez, 2008, P. 1), siguen siendo aplicadas hacia la mujer por parte de la sociedad.

Como tercer y último trabajo a retomar, se encuentra el de Francisca Ortiz, Eréndira Fierro y Juan Montes, llamado "Los micromachismos y el clima organizacional en un organismo académico de Educación Superior" elaborado en el año 2020. El cual se considera tener un mayor valor para la tesis, ya que este es un análisis directo de los micromachismos en el área laboral, pues se desea observar cómo influyen los micromachismos en el clima organizacional, presentando desde la parte teórica y detallada de cada aspecto con el que se trabajó, encontrando así evidencia empírica de cómo es que se tiene un impacto negativo en el mismo por seguir perpetuando dichas conductas "invisibles". El documento logra ser muy enriquecedor ya que brinda áreas de oportunidad y alternativas de mejora, apoyada de un método transversal, correlacional, descriptivo y de tipo cuantitativo.

Lo más relevante del estudio a resaltar es que se demuestra que “las mujeres tienen invisibilizadas micro violencias y las reproducen con mayor intensidad que los hombres dentro del ámbito organizacional” (Ortiz, 2020, p. 1). Lo que vuelve a resaltar la importancia y urgencia de visibilizar el problema hacia las mujeres en la sociedad y aún más en el área laboral para lograr conseguir cambios de mejora para todo el mundo.

Capítulo 5. Método

5.1 Justificación

Al ejercer la carrera de psicología y enfocarse más en el área organizacional, se empieza a comprender la importancia que tienen todos los componentes del entorno para que el trabajador o trabajadora se puedan desenvolver de la mejor manera en sus actividades, ya sea con mejoras continuas, observando la eficiencia y eficacia del trabajador, la cultura organizacional o incluso como anteriormente se observó el impacto que puede tener el clima organizacional y la satisfacción personal. Es aquí donde cobra fuerza para la psicología, el seguir generando más análisis y elementos que puedan ayudar a la mejora laboral y salud mental de un trabajador, brindando más sustento del por qué la psicología se debe de aplicar de manera adecuada en las empresas y la diferencia de resultados productivos que se pueden lograr al ver al empleado como un humano, con las características, conocimientos, actitudes, innovaciones y más que puede ofrecer y no tanto como una máquina.

Sin duda alguna el tema del machismo y el patriarcado ha resonado más en la sociedad, ya sea porque se ha puesto de moda, porque las mujeres ya no desean dejar de alzar la voz o porque por la época en la que se vive ya se ha vuelto más fácil y normal el cuestionar las actitudes o comportamientos que durante siglos se habían perpetuado en la sociedad, a favor o en contra de los dos géneros. Gracias a ellos se permite la elaboración de la presente tesis, el poder cuestionar los

derechos que se tienen y merecen las mujeres en la vida laboral; seguir logrando aportaciones teóricas, científicas y empíricas que generen un cambio en la sociedad que favorezca la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, para poder disminuir todas las brechas y barreras que se le colocan al género femenino.

El trabajo presentado se enfoca en poder demostrar la existencia de conductas invisibles que reproduce la sociedad para reforzar la superioridad del hombre sobre las mujeres (Bonino, 1995, p. 4), mejor llamadas como “micromachismos”, ya que como se pudo observar en la teoría, al ser conductas tan normalizadas no se es capaz de identificar a plena vista la agresión que se está recibiendo por parte de la sociedad. Es importante empezar a realizar un ejercicio de cuestionamiento y análisis de las actitudes y comportamientos que se desenvuelven en el área laboral y poder mirar aquellas conductas y actitudes que deben de empezar a modificarse, para favorecer la disminución del machismo en la sociedad que como se ha analizado, perjudica a todos.

La inequidad de género es un tema que se debe de trabajar en todos los ámbitos de la vida, pues ya se observaron los niveles de violencia que existen hacia la mujer al recibir “la exagerada sumisión, dependencia y un aguante del castigo físico propinado por los hombres” (Octavio, 1972, p. 305), las limitaciones que se han tenido para desenvolverse en un entorno social, desde el acceder a la educación, salir a divertirse con amigas o poder votar, entre otras acciones que son también son notorias respecto a los tratos diferentes que reciben cada género y que no ha

logrado la igualdad; de ahí que ahora se deben mirar las conductas más superficiales y pequeñas para seguir mejorando.

Nos damos cuenta que para que las mujeres puedan seguirse introduciendo en la vida laboral deben de quitarse muchas barreras, pues inclusive “Según el informe de gobierno del 2012 las mujeres representaban poco menos del 40% de la población económicamente activa” (Moctezuma, 2013, p. 121) lo que sin duda debería de aumentar para poder considerarla como una situación de equidad de género, requiriendo de un trabajo de todos y todas.

Con esta tesis se desea demostrar la existencia de conductas micromachistas en el trabajo, acerca de la diferencia de trato que se tiene con las mujeres, así como con los hombres. Se desea que el presente trabajo tenga gran relevancia, para el inicio de una deconstrucción empresarial que pueda llegar a tener el área laboral obteniendo una perspectiva de género en cada actividad que se practique; generando una inclusión empresarial y compartiendo igualdad de trato entre los y las trabajadoras, con la simple acción de eliminar dichas conductas tan pequeñas e invisibles que recaen en la ideología de inferioridad de una mujer ante el hombre, logrando que en un futuro se den por hecho cambios y normas específicas para adoptar una equidad de género.

5.2 Planteamiento del problema

¿Los trabajadores de diferentes empresas de CDMX perciben la existencia de conductas micromachistas?

5.3 Objetivo general

Observar el nivel de percepción sobre la existencia de conductas micromachistas que tienen los trabajadores de diferentes empresas de la CDMX.

5.4 Objetivos específicos

- Aplicar el instrumento a trabajadores de algunas empresas de la CDMX para determinar la percepción de conductas micromachistas.

- Analizar la información obtenida a través del instrumento para poder determinar si se percibe la existencia de conductas micromachistas en el área laboral de los trabajadores de algunas empresas de la CDMX.

- Observar si se percibe diferente la existencia de conductas micromachistas considerando el sexo de la población.

- Observar si se percibe diferente la existencia de conductas micromachistas considerando la escolaridad de la población.

- Observar si se percibe diferente la existencia de conductas micromachistas considerando el estado civil de la población.

- Observar si se percibe diferente la existencia de conductas micromachistas considerando la edad de la población.

- Observar si se percibe diferente la existencia de conductas micromachistas considerando el giro de empresa de la población.

- Observar si se percibe diferente la existencia de conductas micromachistas considerando el tipo de empresa de la población.

- Observar si se percibe diferente la existencia de conductas micromachistas considerando el nivel jerárquico de la población.

- Observar si se percibe diferente la existencia de conductas micromachistas considerando la antigüedad laboral de la población.

5.5 Hipótesis

- De investigación: Los trabajadores de diferentes empresas de la CDMX perciben la existencia de conductas micromachistas.
- Nula: Los trabajadores de diferentes empresas de la CDMX no perciben la existencia de conductas micromachistas.
- Alterna: Los trabajadores de diferentes empresas de la CDMX perciben de manera diferente la existencia de conductas micromachistas de acuerdo a su sexo, edad, estado civil, escolaridad, tipo de empresa, giro de empresa, nivel jerárquico del puesto y antigüedad laboral.

5.6 Variables

La investigación que se realizó tiene como variable independiente “El trabajar en alguna empresa de la CDMX”.

Definición conceptual: es una actividad laboral que puede tener recompensas intrínsecas a la misma, ya puede ser en especie o la propia satisfacción de su ejecución (Noguera, 2002, p. 145), realizada en la CDMX.

Definición operacional: A través de la ficha de datos personales, que se encuentra al inicio del instrumento, se asume que el participante está laborando, ya que se le cuestiona el tipo de empresa en la que está trabajando, el giro de su empresa y el nivel jerárquico en el que se está desempeñando. (Anexo 1)

La variable dependiente son las “Conductas Micromachistas”.

Definición conceptual: son comportamientos “invisibles” que reproduce la sociedad para reforzar la superioridad del hombre sobre las mujeres. (Bonino, 1995, p. 4)

Definición Operacional: Basándose en el cuestionario “Micromachismos en las empresas” conformado por 20 preguntas realizado a través del análisis de los 4 tipos de micromachismos: el micromachismo utilitario conformado por las preguntas 5, 10, 14 y 19, el micromachismo coercitivo conformado por las preguntas 1, 6, 7, 12, 16 y 17, con el micromachismo encubierto conformado por las preguntas 2, 3, 4, 8, 9 y 20 y con el micromachismo de crisis conformado por las preguntas 11, 13, 15 y 18. (Anexo 1)

5.7 Tipo de diseño

De acuerdo a la forma en la que se planteó el proyecto y la estructura que se requirió para su aplicación, se llegó a la conclusión de ser un trabajo no

experimental, ya que no hay manipulación de las variables, solo se desea estudiar las características específicas de la percepción de la existencia de conductas micromachistas por trabajadores de algunas empresas de la CDMX; siendo a su vez un trabajo transversal por ser una investigación observacional, que mide una o más características de la variable, siendo evaluada en un solo momento.

5.8 Tipo de estudio

Con base al objetivo planteado, los recursos que se disponen y el problema que se aborda, el estudio que se realizó es exploratorio ya que no existen definiciones o antecedentes claros de estudios previos referente al tema, por lo que se considera que la investigación se encuentra en la etapa de comprender el fenómeno; por otro lado el estudio que se realizó tiene la característica de ser de campo, ya que no se manipulan las variables y se desea investigar en el lugar donde ocurre el fenómeno; finalizando con la aclaración de que el tipo de estudio que se empleó a lo largo del trabajo es mixto, ya que se hizo uso de un instrumento diseñado específicamente para fines de la investigación, siendo validada a través de un jueceo, analizando los resultados de manera cuantitativa.

5.9 Escenario

Por el contexto en el que se desarrolla la tesis se emplea el uso de la tecnología como principal herramienta, lo que ayuda a que el escenario de la investigación sea un espacio virtual; considerándolo como un ciberespacio, en el cual se puede conectar cualquier participante desde cualquier lugar con la única limitante de tener internet y un dispositivo electrónico, logrando así abordar a las personas en su lugar de trabajo. Lo anterior llevándose a cabo con la ayuda de la aplicación Forms de Google, obteniendo una liga de internet y compartiéndola vía correo, whatsapp o por videoconferencia.

5.10 Población

Para fines exploratorios y con la intención de no limitar las características de la población solo se solicitó que fueran trabajadores de alguna empresa de la CDMX.

5.11 Muestreo

El muestreo que se realizó es no probabilístico ya que la selección de los participantes se realizó por conveniencia y no se requirió de tantas características para la elección de los participantes.

Es importante mencionar el empleo que se hizo del criterio de inclusión alrededor de este trabajo, ya que bastó con tener las características de la población que son necesarias para cumplir con el objetivo del proyecto.

5.12 Muestra

La Muestra está compuesta de 101 participantes, los cuales el 61% son mujeres y el 39% son hombres, teniendo rangos amplios de edad que rondan entre los 20 hasta los 65 años, destacando por un 49% los participantes con nivel educativo de licenciatura, siendo un 66% de empresas privadas y el 34% públicas.

5.13 Instrumento

El instrumento que se elaboró, está conformado por 20 reactivos basados en las 4 clasificaciones de micromachismos postuladas por Luis Bonino (1995):

Utilitarios: Se hace atribución al estereotipo de las mujeres, como la capacidad que se tiene para dar servicios femeninos y su naturaleza de trabajo como cuidadora.

Coercitivos: El hombre hace uso de la fuerza, ya sea moral, económica o psíquica para ejercer poder ante la mujer, limitando desde su libertad como la toma de decisiones, se comenta que afecta tanto en su espacio como en el tiempo.

Encubiertos: Son sutiles, abusando de la confianza y credibilidad femenina sin comentar el propósito real, ya que en sí se busca que la voluntad de la mujer no exista, se limiten sus deseos, cediendo a los del hombre. Se impone la ideología sexista, para poder menospreciar a la mujer.

Crisis: Empieza cuando las mujeres desean romper la desigualdad con las personas de su alrededor, a causa de esto los varones aumentan el control que poseen en las actividades de la mujer, logrando impedir la independencia o superación de estas.

El orden de los reactivos que evalúa cada una de las clasificaciones de micromachismos son los siguientes:

| Factor | Reactivos |
|-------------|----------------------|
| Utilitarios | 5, 10, 14 y 19 |
| Coercitivos | 1, 6, 7, 12, 16 y 17 |
| Encubiertos | 2, 3, 4, 8, 9 y 20 |
| Crisis | 11, 13, 15 y 18 |

Este tiene como objetivo identificar la ocurrencia y frecuencia de micromachismos (comportamientos “invisibles” que reproduce la sociedad para reforzar la superioridad del hombre sobre las mujeres) que se reproducen por parte de los trabajadores en algunas empresas de la CDMX.

Es importante contemplar que el instrumento se responde a través de una escala likert, contemplando las siguientes puntuaciones: 0 Nunca, 1 Poco frecuente, 2 Ocasionalmente, 3 Frecuentemente y 4 Muy frecuentemente. Considerando que a mayor puntuación se tiene una mayor percepción de la existencia de las conductas micromachistas en algunas empresas de la CDMX.

Al calificar el instrumento por cada factor de conducta micromachista a evaluar las puntuaciones son las siguientes:

Con respecto al factor Utilitario y de Crisis, si se obtiene una puntuación mínima de 0 implica que la percepción de la existencia de conductas micromachistas es nula, por lo contrario, si se obtiene una puntuación máxima de 16 esto implica que la percepción de la existencia de conductas micromachistas es muy frecuente en los 4 reactivos que los componen.

Con respecto al factor Coercitivo y de Encubierta, si se obtiene una puntuación mínima de 0 implica que la percepción de la existencia de conductas micromachistas es nula, por lo contrario, si se obtiene una puntuación máxima de 24 esto implica que la percepción de la existencia de conductas micromachistas es muy frecuente en los 6 reactivos que los componen.

Es importante mencionar que se realizó el jueceo con 5 expertos en el tema abarcando el área social y sexualidad; apreciando que van desde un nivel académico de licenciatura, 3 con maestría y 1 con doctorado, acudiendo con cada

uno por segunda ocasión, ya que en primera instancia se realizaron comentarios, sugerencias y modificaciones, para que posteriormente se diera el visto bueno del instrumento. En la segunda ocasión todos los jueces concordaban con que el instrumento ya estaba bien estructurado y se cumplía de mejor manera con el objetivo de este.

La ficha descriptiva se compone de 8 características a contemplar para el análisis de los resultados: sexo, edad, estado civil, escolaridad, tipo de empresa, giro de empresa, nivel jerárquico y antigüedad laboral.

El instrumento que se elaboró se puede visualizar en el Anexo 1.

5.14 Procedimiento

Una vez realizada toda la estructura de la investigación se procedió a buscar algún instrumento que fuera útil para el análisis y medición de la variable con la que se trabaja, “conductas micromachistas”, pero como se logra observar en el marco teórico, a pesar de tener algunos antecedentes de investigaciones y elaboraciones de instrumentos, no tienen la finalidad y el objetivo que se busca en el trabajo. Lo que llevó a elaborar un nuevo instrumento para la evaluación de conductas micromachistas en las empresas de la Ciudad de México.

El primero de los pasos para poder estructurar de manera correcta el instrumento fue definir de manera específica lo que implicaba una “Conducta” directamente en la elaboración de una acción, no se hace referencia a los pensamientos, a las ideas o cosas intactas por referirlo de alguna manera.

Posteriormente se tuvo que definir cuáles iban a ser aquellas variables que serían importantes a la hora de realizar el análisis de datos, como saber la edad de los participantes, los años que llevan laborando, el tipo de empresa en donde trabajan ya fuera pública o privada, el sexo que tienen ya sea hombre o mujer, entre otras más que podrían marcar una diferencia significativa en cada opción a colocar con respecto a las conductas micromachistas que se practican en una empresa en la Ciudad de México.

Como tercer paso, al momento de elaborar los reactivos de dicho instrumento se tuvo que realizar una investigación de campo en la cual se observan las conductas que algunos blogs o revistas de internet consideraban que se reproducen en las empresas, en la pareja o en la sociedad, así como correlacionarlas con la definición exacta del tipo de micromachismos que existen y cómo es que estos se están expresando específicamente en una conducta. Cabe resaltar que la explicación de la conducta y la redacción como tal se tuvo que adaptar a un lenguaje formal y más apropiado para su utilidad.

Una vez finalizada la estructura de los reactivos y el análisis del tipo de conducta micromachista que se están analizando, se procedió a solicitar a 5 especialistas en

el tema y con el rango educativo necesario para poder realizar un adecuado jueceo, es importante comentar que el jueceo se realizó por segunda ocasión, con la finalidad de que se aprobaran las modificaciones sugeridas en la primera consulta de la estructura del instrumento.

Como quinto paso se procedió directamente a la aplicación de dicho instrumento, en la cual es importante aclarar que se adaptó a un formato virtual para su fácil aplicación y distribución, por lo cual se utiliza la aplicación de Forms de Google para poder transcribir en un formato digital el instrumento y poder compartirlo con los participantes con la única limitante de poder tener internet y un dispositivo electrónico. Los medios por los cuales se llegó a compartir el instrumento fueron vía correo, mensajes de whatsapp y compartir la liga en videoconferencias. Es importante comentar que al momento de dirigirse a la población, se hacía la presentación de los investigadores, se explicaba el motivo de la aplicación del instrumento y propiamente el objetivo que este tenía, con la finalidad de llegar a la meta de 100 individuos y con la única especificación de que trabajaran en una empresa en la Ciudad de México, la cual se llegó a aplicar en áreas educativas, en secretarías del gobierno, empresas de servicio, entre más giros empresariales, siendo estos la población a la que se logró acceder para la resolución del instrumento.

Aprovechando la accesibilidad que brinda la tecnología, se logró recopilar la información a través del formulario de Google, pudiendo exportarla y visualizarla en una hoja de excel, para así tener un fácil acceso a su análisis y manipulación en

otras hojas del mismo programa. Complementándolo con la ayuda del programa IBM SPSS Statistics 21, para poder tener estadísticas confiables, ocupando la estadística descriptiva, la prueba T y ANOVA.

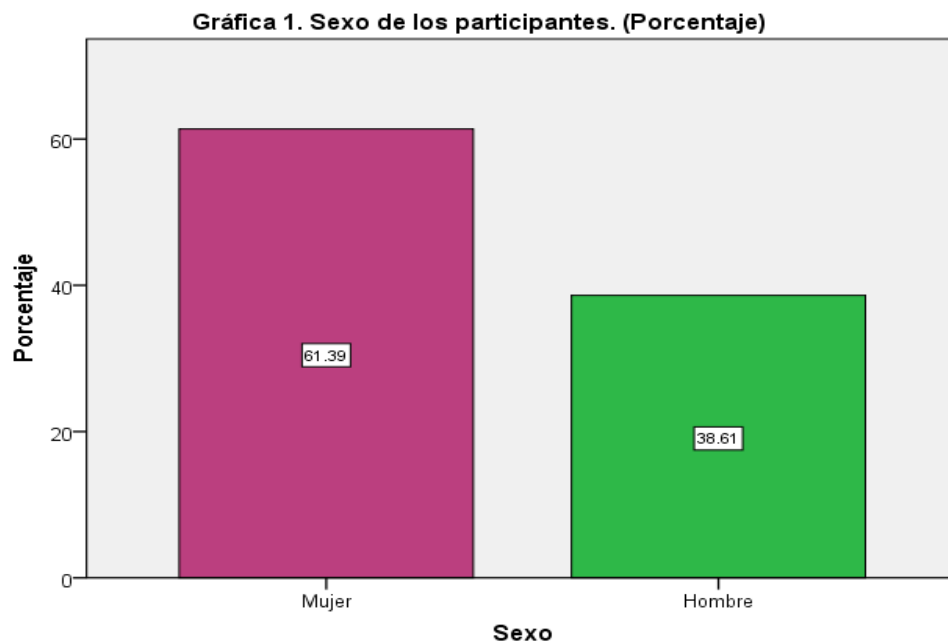
Capítulo 6. Resultados y Discusión

6.1 Análisis de datos

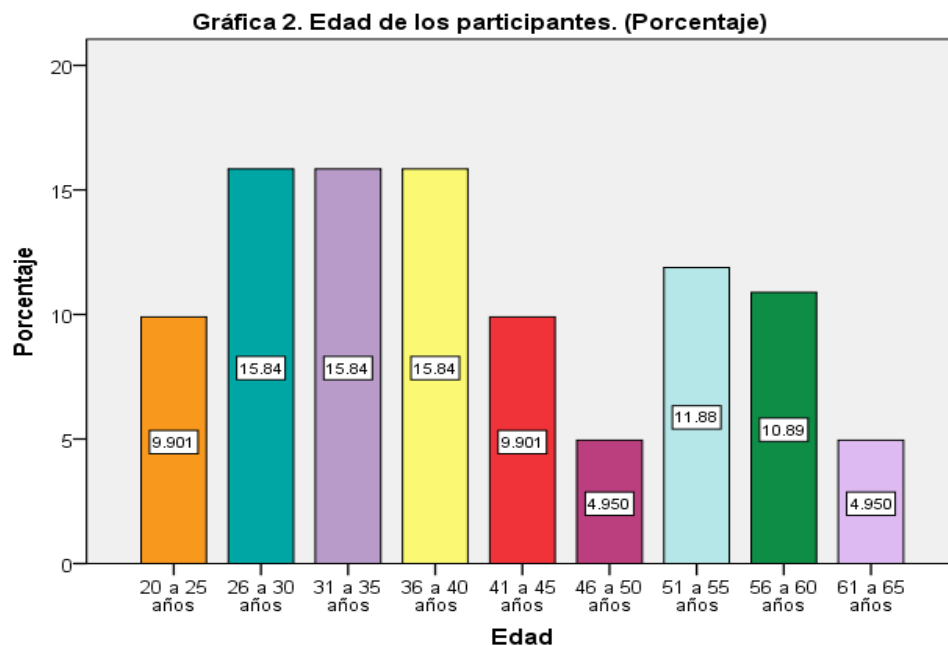
A continuación, se presentan las tablas y gráficas que contienen la información obtenida a través del análisis estadístico de la muestra de 101 individuos, en estas se podrán observar los datos generales de la población, la frecuencia de respuestas por factor, tablas de contingencia relacionando el factor con cada dato solicitado, finalizando con la prueba T y ANOVA para poder observar el comportamiento en comparación de cada grupo de población.

Es importante recordar el modo de calificación de cada factor ya que dependerá de que factor se este analizando. Con respecto al factor Utilitario y de Crisis, si se obtiene una puntuación mínima de 0 implica que la percepción de la existencia de conductas micromachistas es nula, por lo contrario, si se obtiene una puntuación máxima de 16 esto implica que la percepción de la existencia de conductas micromachistas es muy frecuente en los 4 reactivos que los componen. Con respecto al factor Coercitivo y de Encubierta, si se obtiene una puntuación mínima de 0 implica que la percepción de la existencia de conductas micromachistas es nula, por lo contrario, si se obtiene una puntuación máxima de 24 esto implica que la percepción de la existencia de conductas micromachistas es muy frecuente en los 6 reactivos que los componen.

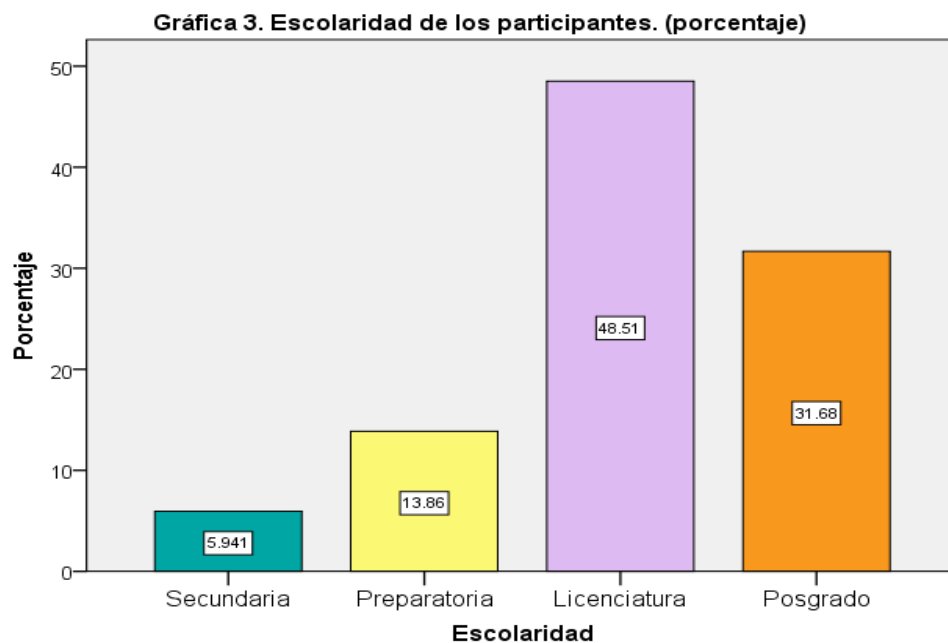
- Datos generales



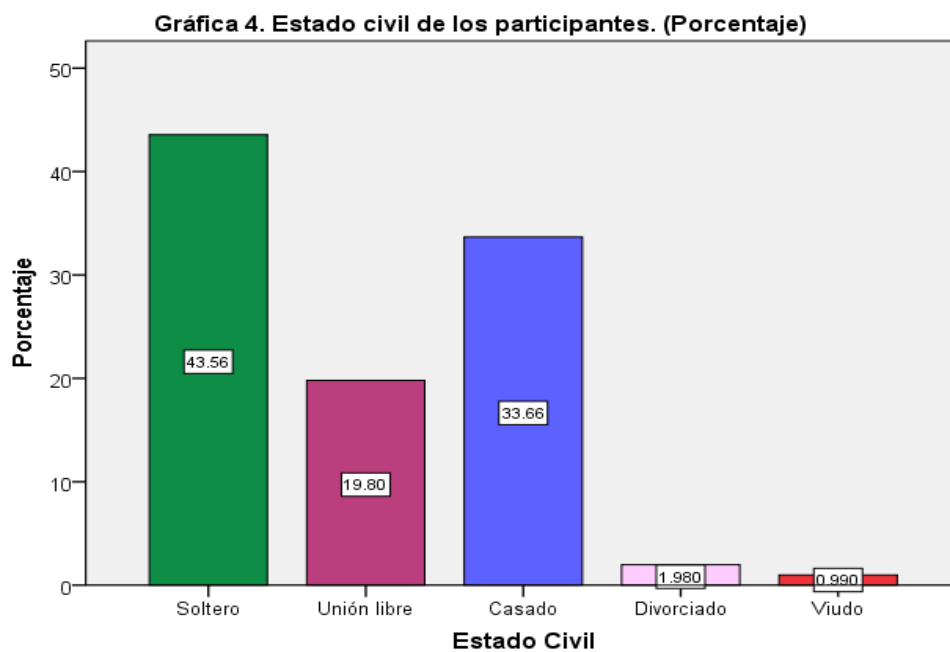
En la gráfica 1 se observa que el 61.39% de la población es Mujer y el 38.61% son Hombres.



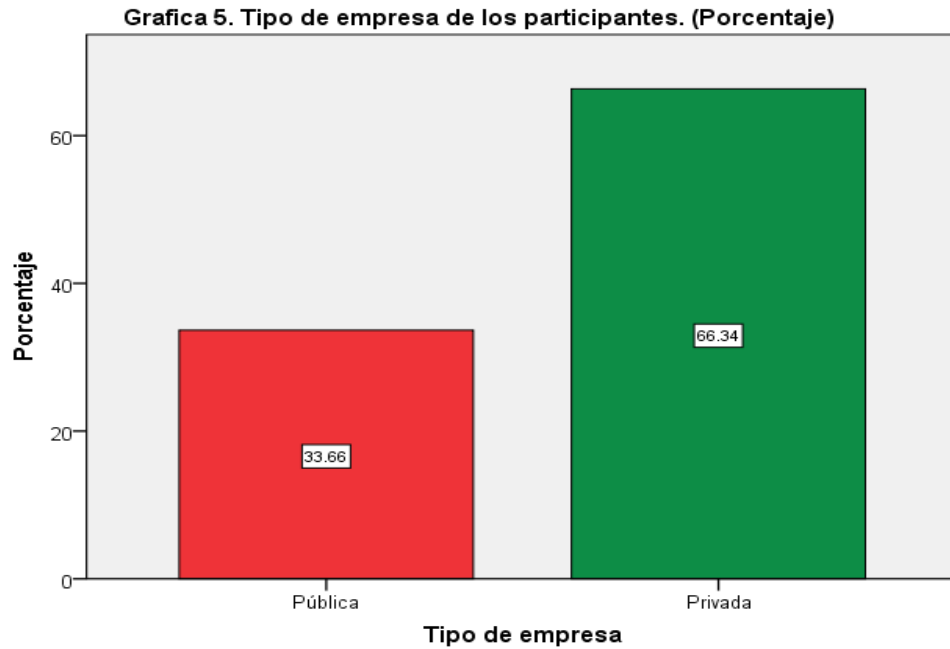
En la gráfica 2 se observa que el 57.4% de la población se encuentra entre 26 a 40 años y el 42.6% se encuentra entre los 41 y 65 años.



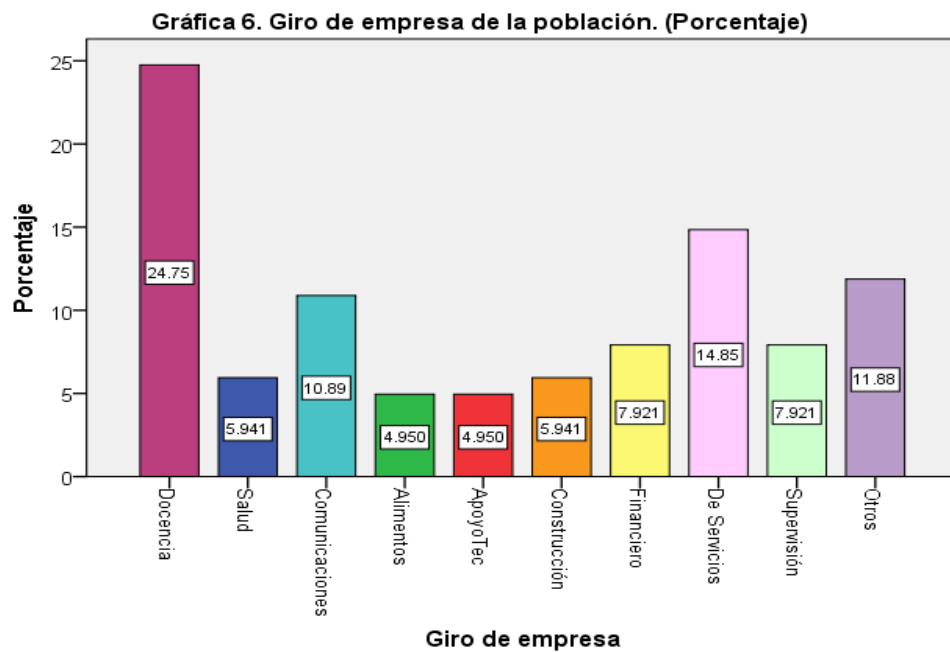
En la gráfica 3 se observa que el 48.51% de la población tiene Licenciatura y el 51.49% se encuentra repartido en nivel Secundaria, Preparatoria y Posgrado.



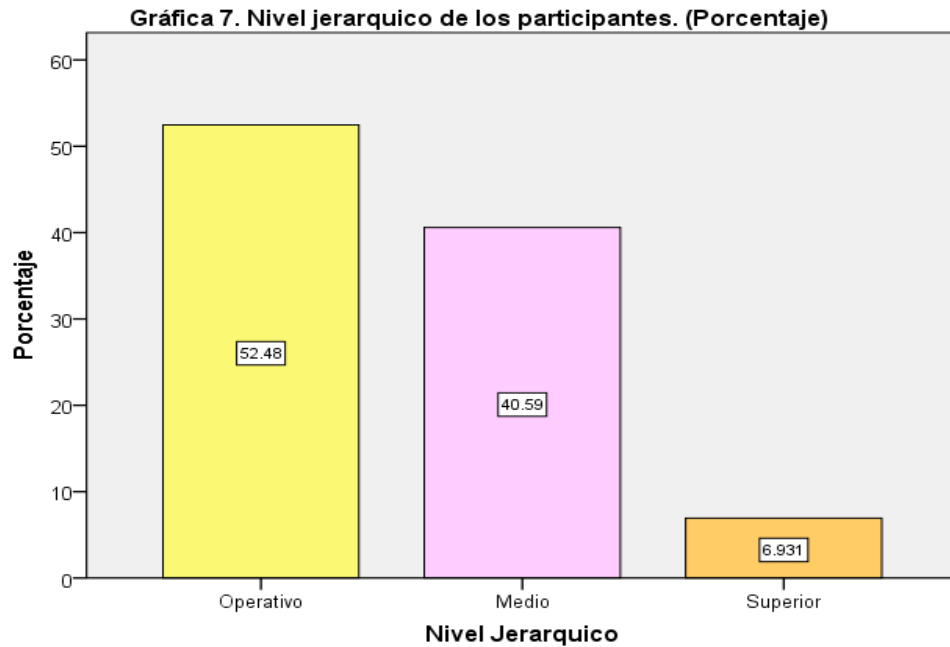
En la gráfica 4 se observa que el 43.56% de la población se encuentra soltero, el 53.47% tiene pareja y el 2.97% está divorciado o viudo.



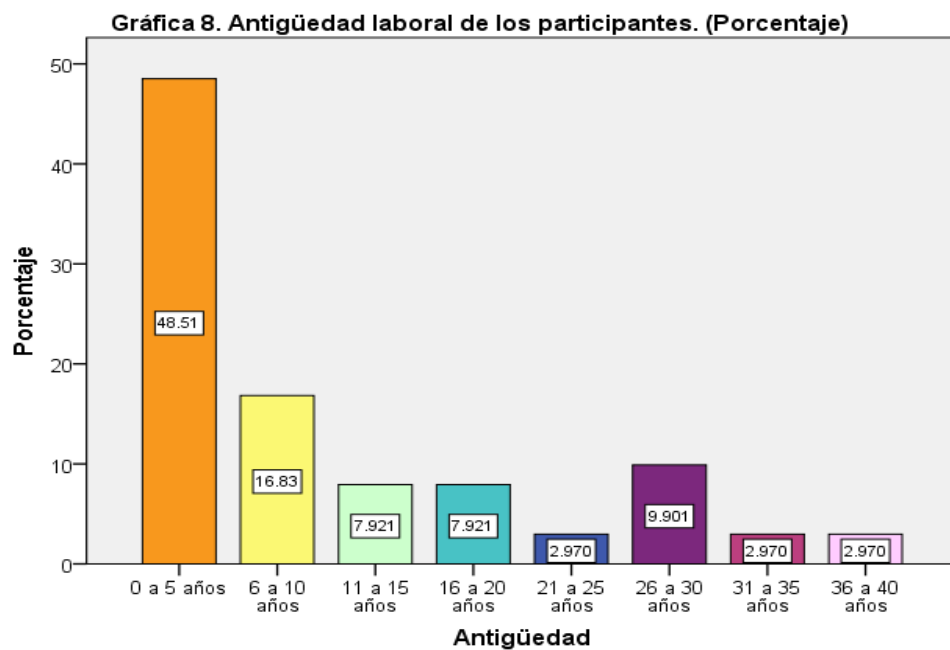
En la gráfica 5 se observa que el 66.34% de la población trabaja en una empresa privada y el 33.66% en una empresa pública.



En la gráfica 6 se observa que el 24.75% de la población trabaja en empresas educativas, y el 75.25% se encuentra repartido entre otros giros de empresa.



En la gráfica 7 se observa que el 52.48% de la población es nivel operativo en su trabajo y el 47.52% está en nivel medio o superior.



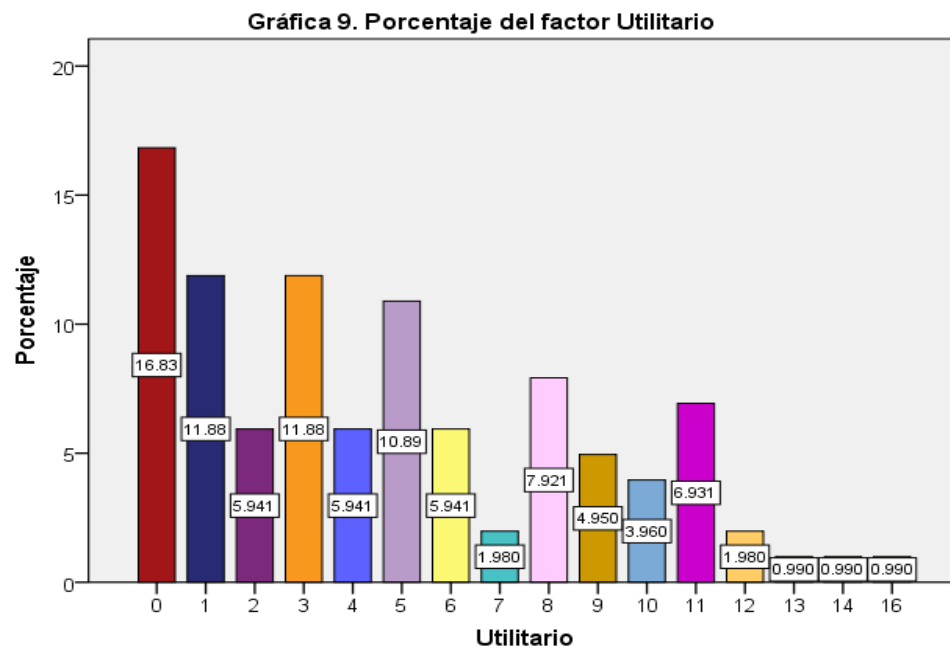
En la gráfica 8 se observa que el 48.51% de la población tiene de 0 a 5 años de antigüedad laboral, el 32.67% tiene una antigüedad de 6 a 20 años y el 18.82% de 21 a 40 años.

- Frecuencia por factores

Tabla 1. Estadísticos del factor Utilitario.

| | |
|------------|-------|
| Válidos | 101 |
| Perdidos | 0 |
| Media | 4.77 |
| Moda | 0 |
| Desv. típ. | 4.002 |

En la tabla 1 se observa la media de 4.77, con una desviación estándar de 4.002.

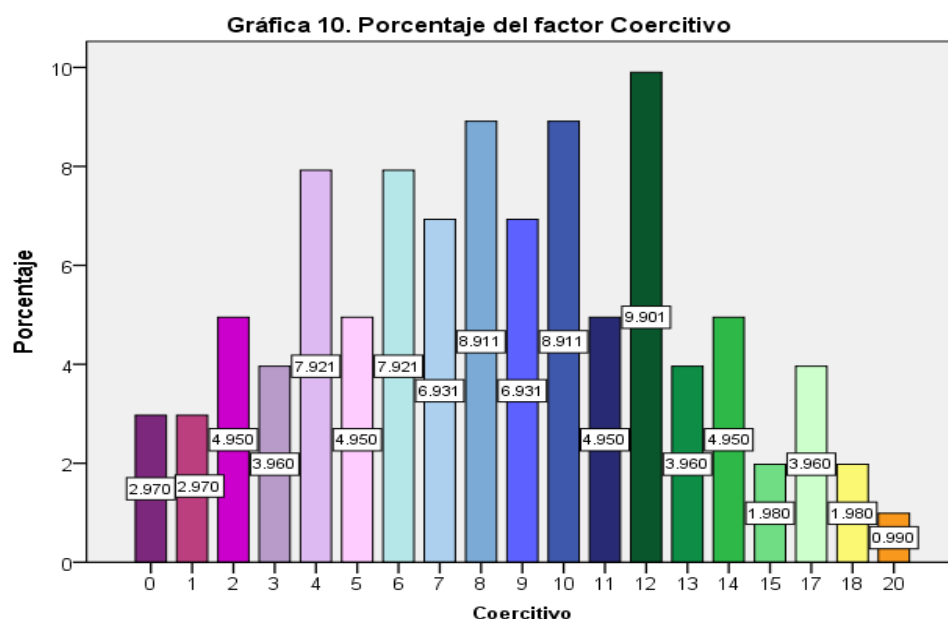


En la gráfica 9 se observa que el 16.83% de la población colocaron una puntuación de 0 (Nada) en el factor utilitario y el 2.97% puntuaron una frecuencia de 13 a 16 (Poco frecuente a muy frecuentemente en 4 conductas).

Tabla 2. Estadísticos del factor Coercitivo.

| | | |
|------------|----------|-------|
| N | Válidos | 101 |
| | Perdidos | 0 |
| Media | | 8.47 |
| Moda | | 0 |
| Desv. típ. | | 4.586 |

En la tabla 2 se observa la media de 8.47, con una desviación estándar de 4.586.

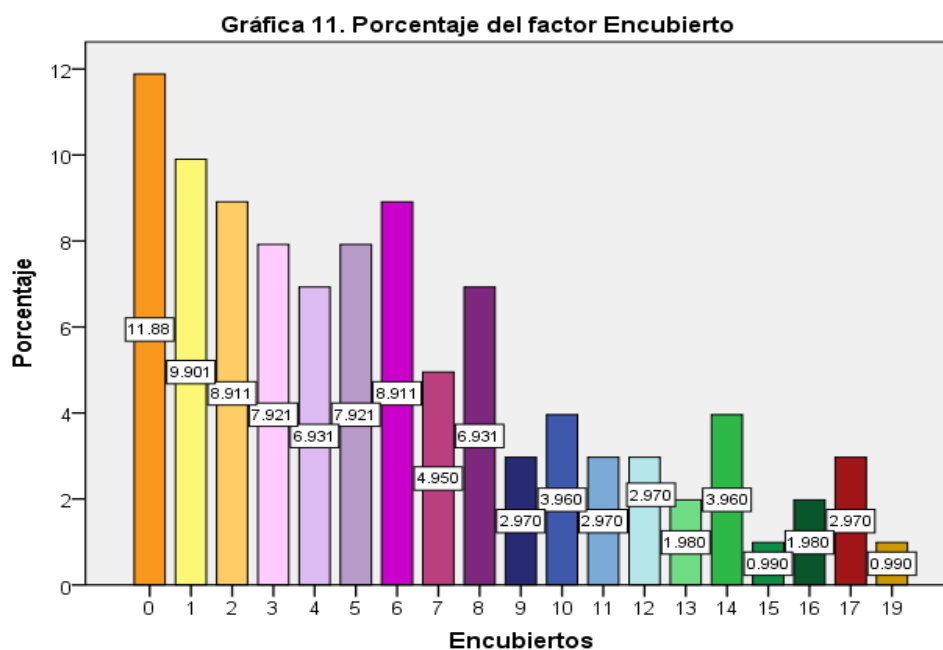


En la gráfica 10 se observa que el 9.901% de la población puntuaron una frecuencia de 12 (Muy frecuentemente en 3 conductas) y el 0.99% puntuaron una frecuencia de 20 (Muy frecuentemente en 5 conductas).

Tabla 3. Estadísticos del factor Encubierta.

| | | |
|------------|----------|-------|
| N | Válidos | 101 |
| | Perdidos | 0 |
| Media | | 5.94 |
| Moda | | 0 |
| Desv. típ. | | 4.907 |

En la tabla 3 se observa la media de 5.94, con una desviación estándar de 4.907.

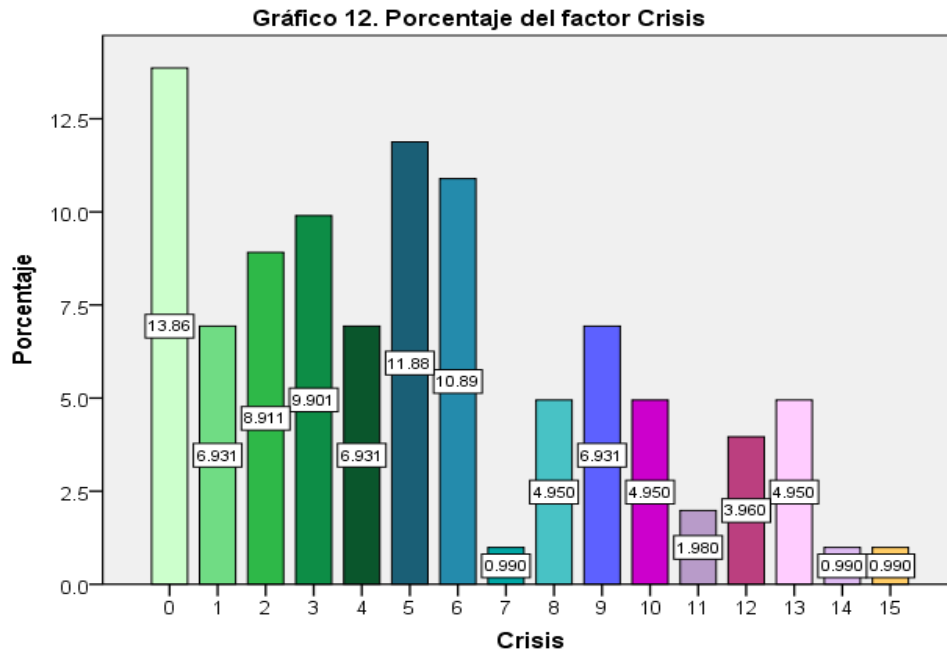


En la gráfica 11 se observa que el 11.88% de la población coloca una puntuación de 0 (Nada) en el factor encubierto y el 3.96% puntuaron una frecuencia de 17 y 19 (Poco frecuente y frecuentemente en 5 conductas).

Tabla 4. Estadísticos del factor Crisis.

| | | |
|------------|----------|-------|
| N | Válidos | 101 |
| | Perdidos | 0 |
| Media | | 5.28 |
| Moda | | 0 |
| Desv. típ. | | 4.060 |

En la tabla 4 se observa la media de 5.28, con una desviación estándar de 4.060.



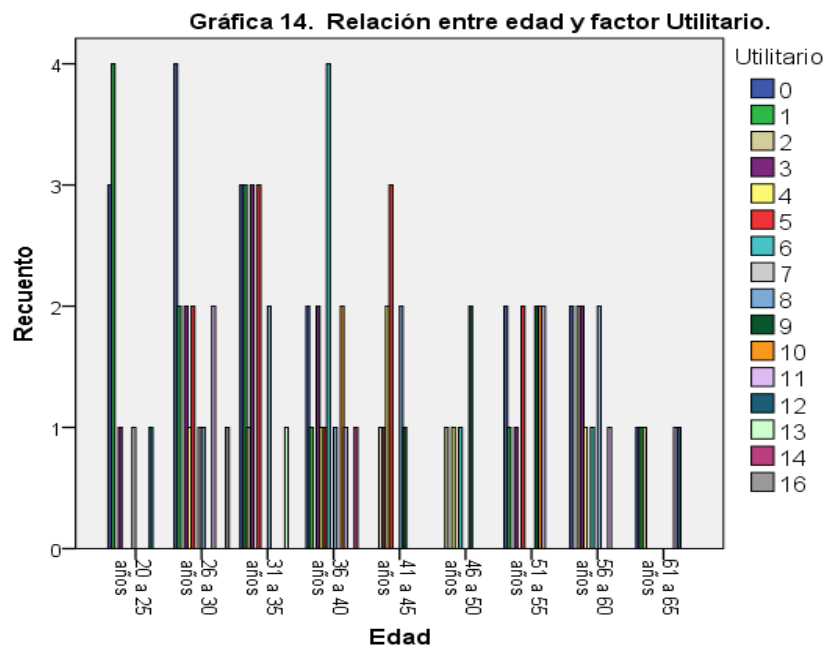
En la gráfica 12 se observa que el 13.86% de la población coloca una puntuación de 0 (Nada) en el factor crisis y el 6.93% puntuaron una frecuencia de 13 a 15 (Poco frecuente y frecuentemente en 4 conductas).

- Tablas de contingencia

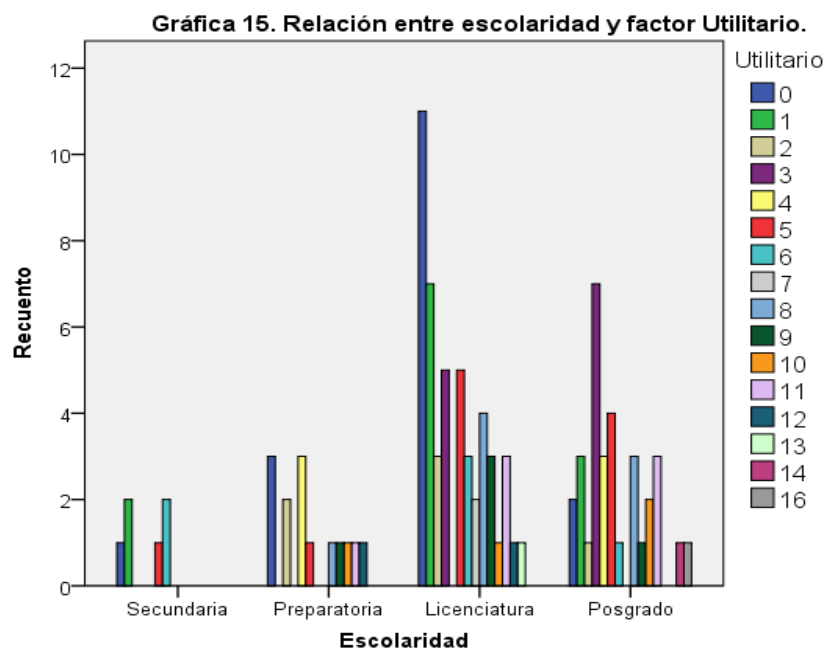
Con respecto al factor Utilitario:



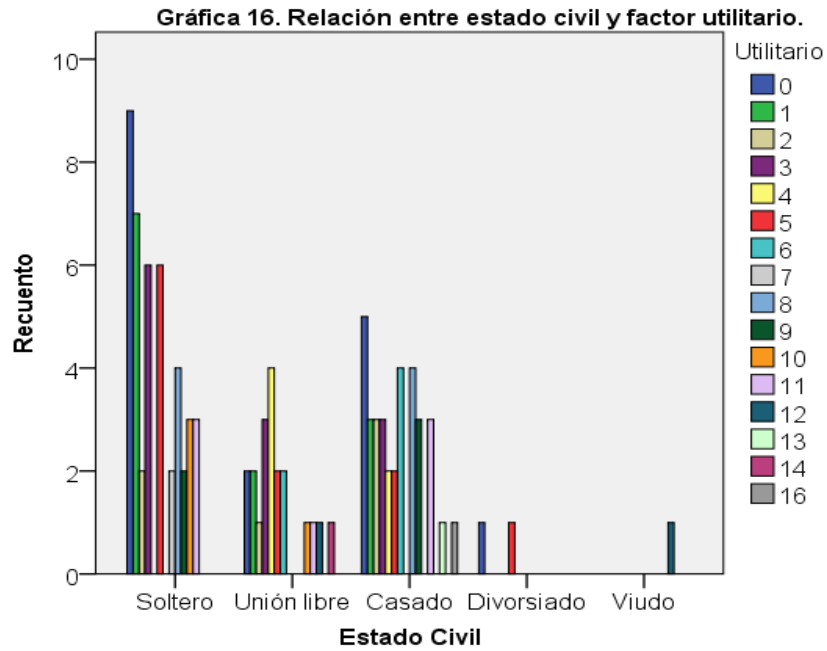
En la gráfica 13 se observa que 10 de 62 mujeres puntuaron una frecuencia de 3 (Frecuentemente en 1 conducta) en el factor utilitario y 11 de 39 hombres colocaron 0 (Nada) de frecuencia en el factor utilitario.



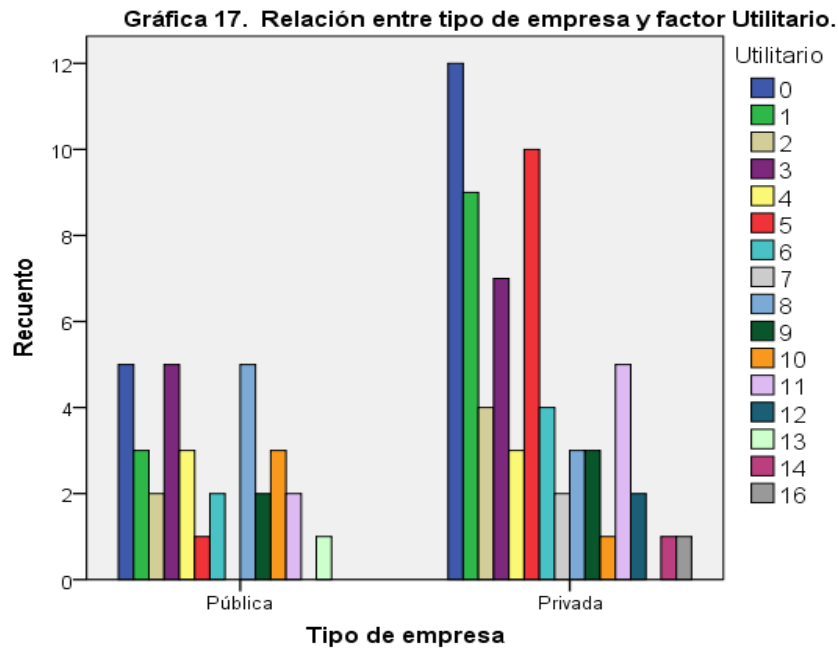
En la gráfica 14 se observa que 4 de 10 participantes que se encuentran en la edad de 20 a 25 años colocaron 1 de puntuación (Poco frecuentemente en solo 1 conducta) en el factor utilitario, 4 de 16 participantes que se encuentran en la edad de 26 a 30 años colocaron 0 de puntuación (Nada) en el factor utilitario y 4 de 16 participantes que se encuentran en la edad de 36 a 40 años puntuaron una frecuencia de 6 (Ocasionalmente en 2 conductas) de frecuencia en el factor utilitario.



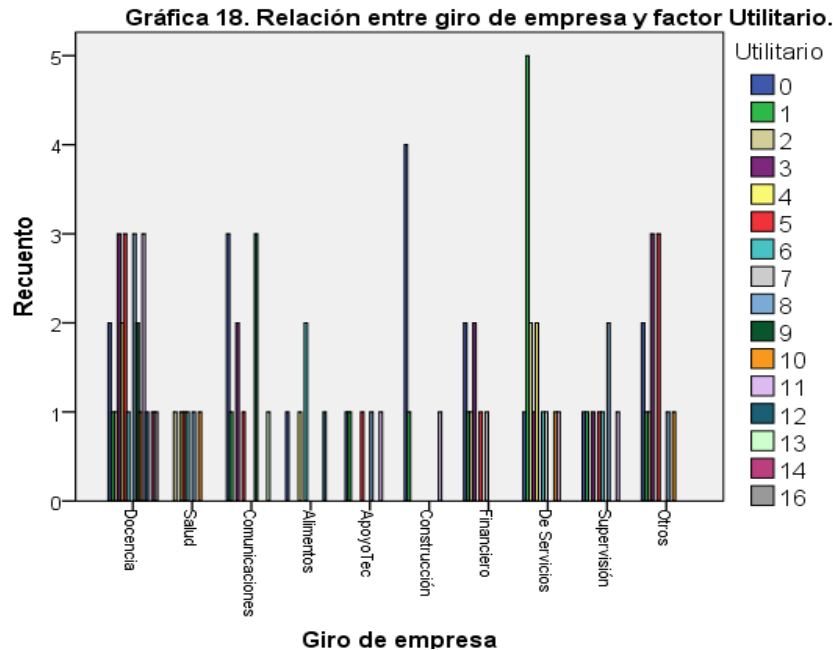
En la gráfica 15 se observa que 11 de 49 participantes que se encuentran en la licenciatura colocaron una puntuación de 0 (Nada) en el factor utilitario y 7 de 32 participantes que se encuentran en el posgrado colocaron una puntuación de 3 (Frecuentemente en solo 1 conducta) de frecuencia en el factor utilitario.



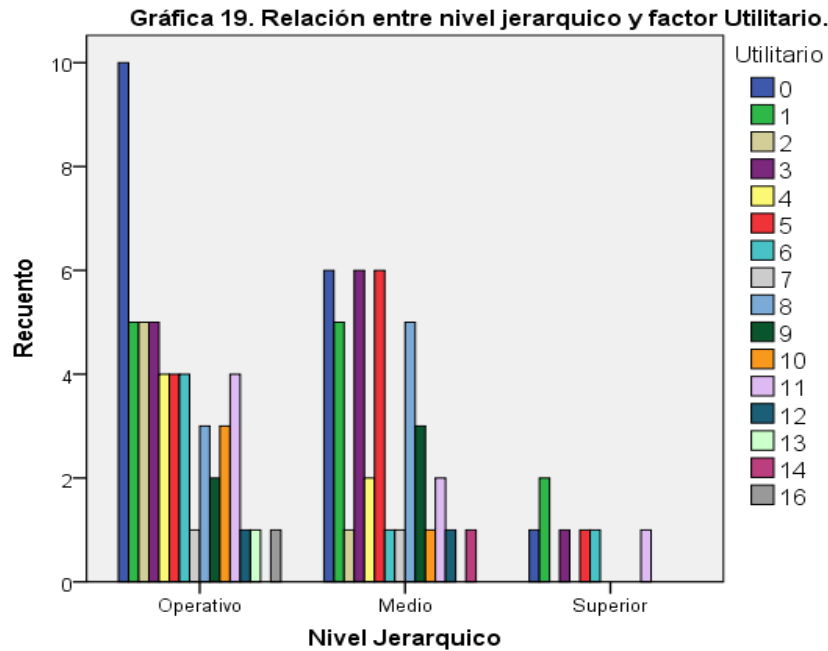
En la gráfica 16 se observa que 9 de 44 participantes que se encuentran solteros colocaron una puntuación de 0 (Nada) en el factor utilitario, 5 de 34 participantes que se encuentran casados colocaron una puntuación de 0 (Nada) en el factor utilitario.



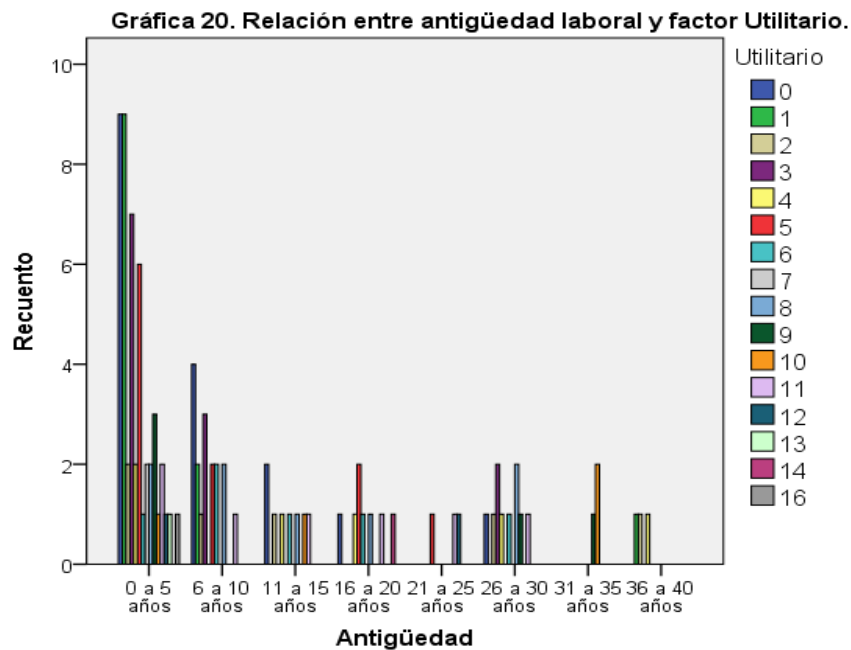
En la gráfica 17 se observa que 15 de 34 participantes que se encuentran en empresa pública colocaron una puntuación de 0 (Nada), 3 (Frecuentemente en solo 1 conducta) y 8 (Muy frecuentemente en 2 conducta) de frecuencia en el factor utilitario con 5 participantes en cada una y 12 de 67 participantes que se encuentran en empresa privada colocaron una puntuación de 0 (Nada) en el factor utilitario.



En la gráfica 18 se observa que 5 de 15 participantes que se encuentran en empresas de servicios colocaron una puntuación de 1 (Poco frecuente en solo 1 conducta) en el factor utilitario y 4 de 6 participantes que se encuentran en empresas de construcción colocaron una puntuación de 0 (Nada) de frecuencia en el factor utilitario.

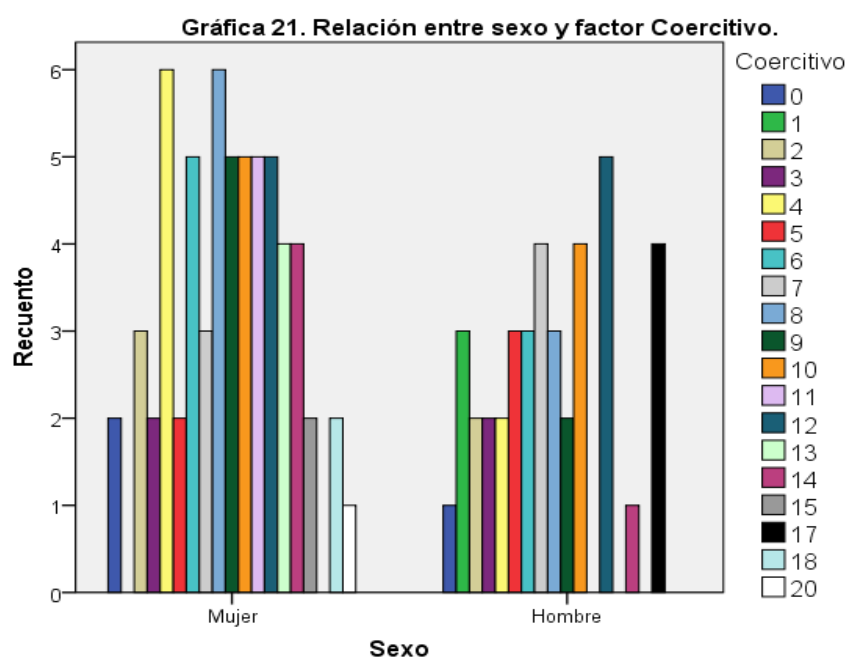


En la gráfica 19 se observa que 10 de 53 participantes que se encuentran en nivel operativo colocaron una puntuación de 0 (Nada) en el factor utilitario, 18 de 41 participantes que se encuentran en nivel medio colocaron una puntuación de 0 (Nada), 3 (Frecuentemente en 1 conducta) y 5 (Poco frecuente en 2 conductas) de frecuencia con 6 participantes en cada uno.

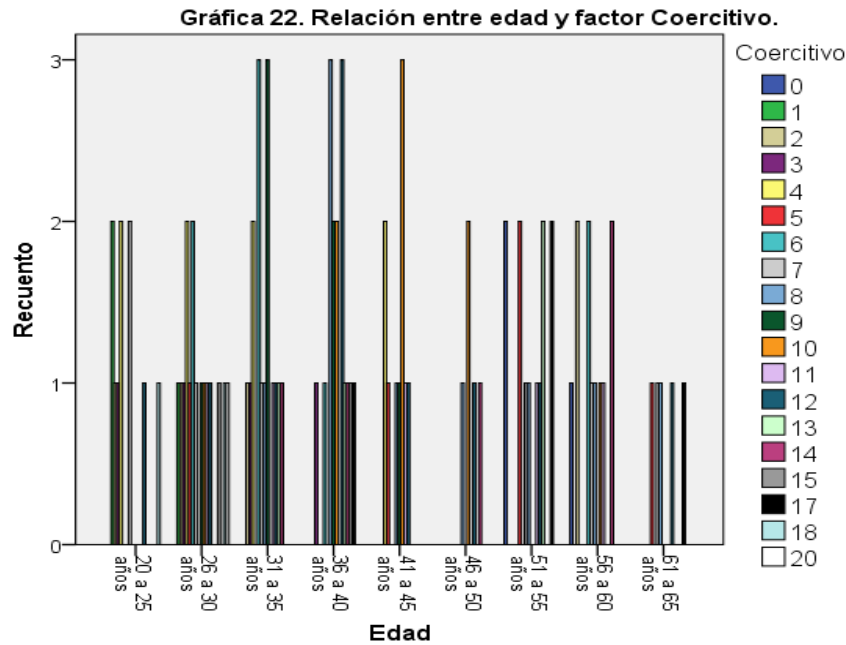


En la gráfica 20 se observa que 18 de 49 participantes que se encuentran con antigüedad laboral de 0 a 5 años colocaron una puntuación de 0 (Nada) y 1 (Poco frecuente en 1 conducta) de frecuencia en el factor utilitario siendo 9 personas en cada uno y 4 de 17 participantes que se encuentran con antigüedad laboral de 6 a 10 años colocaron una puntuación de 0 (Nada) de frecuencia en el factor utilitario.

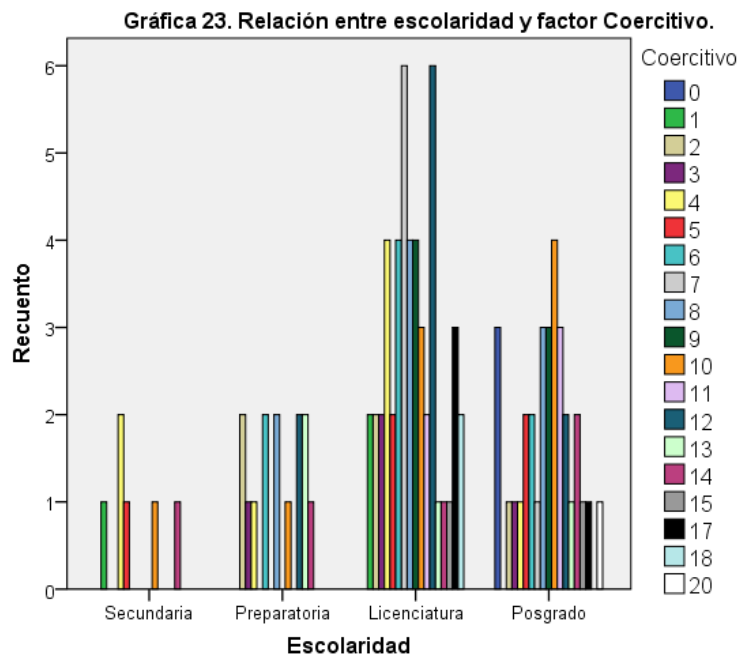
Con respecto al factor Coercitivo:



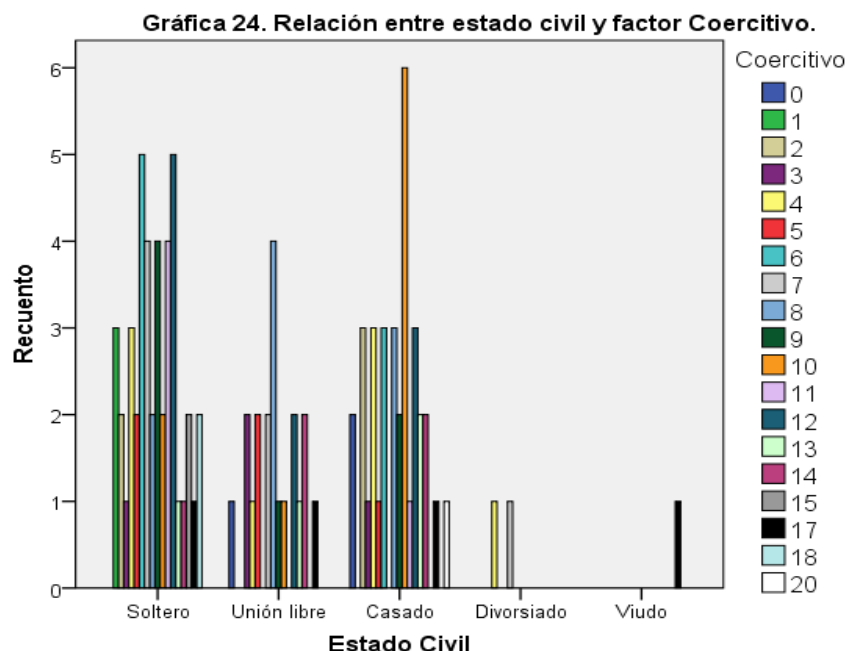
En la gráfica 21 se observa que 12 de 62 mujeres colocaron una puntuación de 4 (Muy frecuentemente en 1 conducta) y 8 (Muy frecuentemente en 2 conductas) en el factor coercitivo con 6 participantes en cada uno y 5 de 39 hombres puntuaron una frecuencia de 12 (Muy frecuentemente en 3 conductas) de frecuencia.



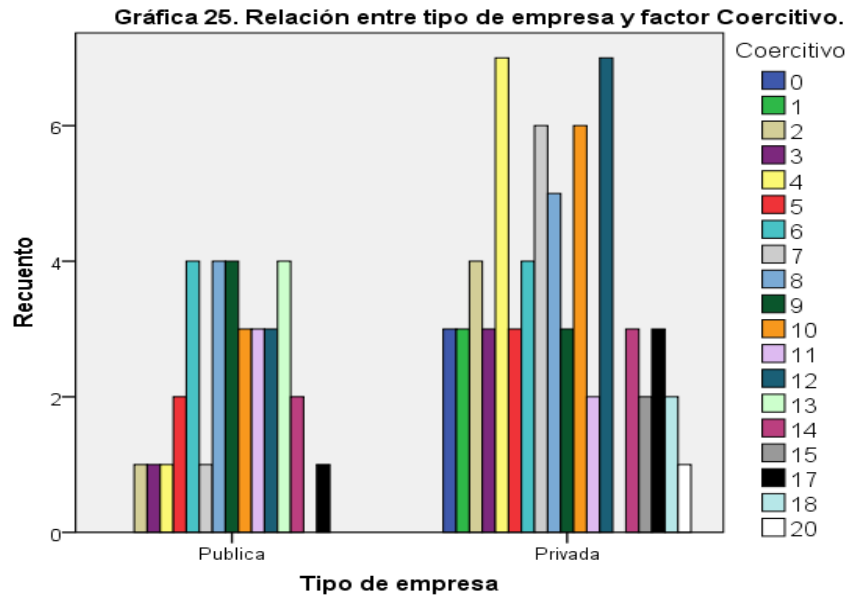
En la gráfica 22 se observa que 6 de 16 participantes que se encuentran en la edad de 31 a 35 años puntuaron una frecuencia de 6 (Ocasionalmente en 2 conductas) y 9 (Poco frecuente en 3 conductas) en el factor coercitivo siendo 3 participantes en cada uno, 3 de 10 participantes que se encuentran en la edad de 41 a 45 años colocaron una puntuación de 3 (Frecuentemente en 1 conducta).



En la gráfica 23 se observa que 12 de 49 participantes que se encuentran en la licenciatura puntuaron una frecuencia de 7 (Frecuentemente en 2 conductas) y 12 (Muy frecuentemente en 3 conductas) en el factor coercitivo con 6 participantes en cada uno y 4 de 32 participantes que se encuentran en el posgrado puntuaron una frecuencia de 10 (Ocasionalmente en 3 conductas) en el factor coercitivo.



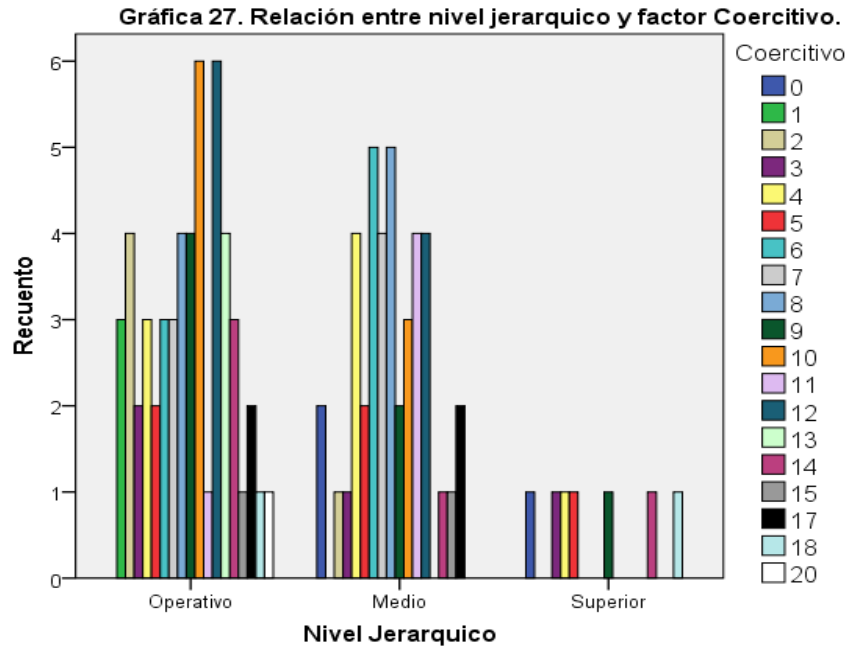
En la gráfica 24 se observa que 10 de 44 participantes que se encuentran solteros puntuaron una frecuencia de 6 (Ocasionalmente en 2 conductas) y 12 (Muy frecuentemente en 3 conductas) en el factor coercitivo con 5 participantes en cada uno y 6 de 34 participantes que se encuentran casados puntuaron una frecuencia de 10 (Ocasionalmente en 3 conductas) en el factor coercitivo.



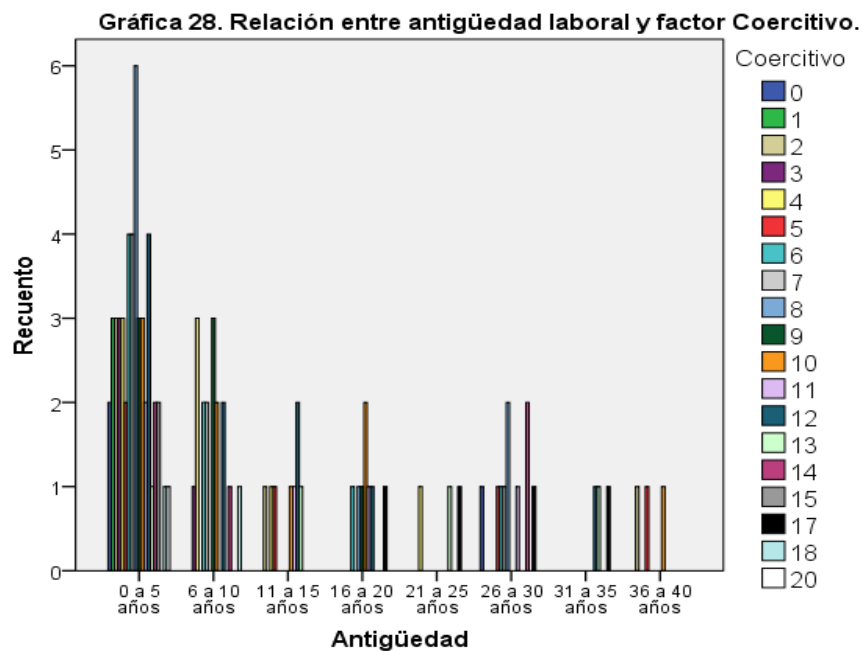
En la gráfica 25 se observa que 16 de 34 participantes que se encuentran en empresa pública puntuaron una frecuencia de 6 (Ocasionalmente en 2 conductas), 8 (Muy frecuentemente en 2 conductas), 9 (Poco frecuente en 3 conductas) y 13 (Poco frecuente en 4 conductas) en el factor coercitivo con 4 participantes en cada uno y 14 de 67 participantes que se encuentran en empresa privada puntuaron una frecuencia de 4 (Muy frecuentemente en 1 conducta) y 12 (Muy frecuentemente en 3 conductas) de frecuencia en el factor coercitivo con 7 participantes en cada uno.



En la gráfica 26 se observa que 5 de 25 participantes que se encuentran en empresa de giro educativo puntuaron una frecuencia de 10 (Ocasionalmente en 3 conductas) en el factor coercitivo, 4 de 8 participantes que se encuentran en empresas de construcción puntuaron una frecuencia de 6 (Ocasionalmente en 2 conductas).

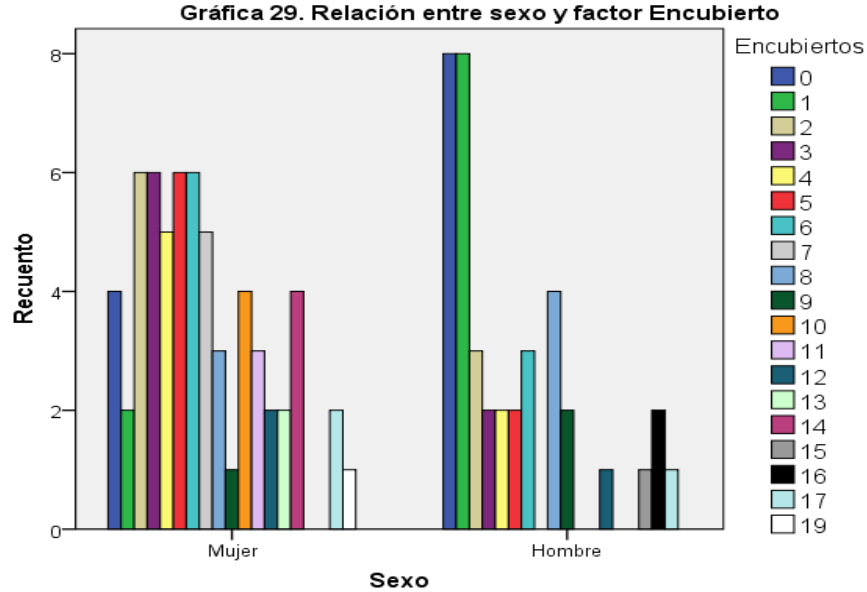


En la gráfica 27 se observa que 12 de 53 participantes que se encuentran en nivel operativo puntuaron una frecuencia de 10 (Ocasionalmente en 3 conductas) y 12 (Muy frecuentemente en 3 conductas) en el factor coercitivo con 6 participantes en cada uno, 10 de 41 participantes que se encuentran en nivel puntaron una frecuencia de 6 (Ocasionalmente en 2 conductas) y 8 (Muy frecuentemente en 2 conductas) de frecuencia en el factor coercitivo con 5 participantes en cada uno.

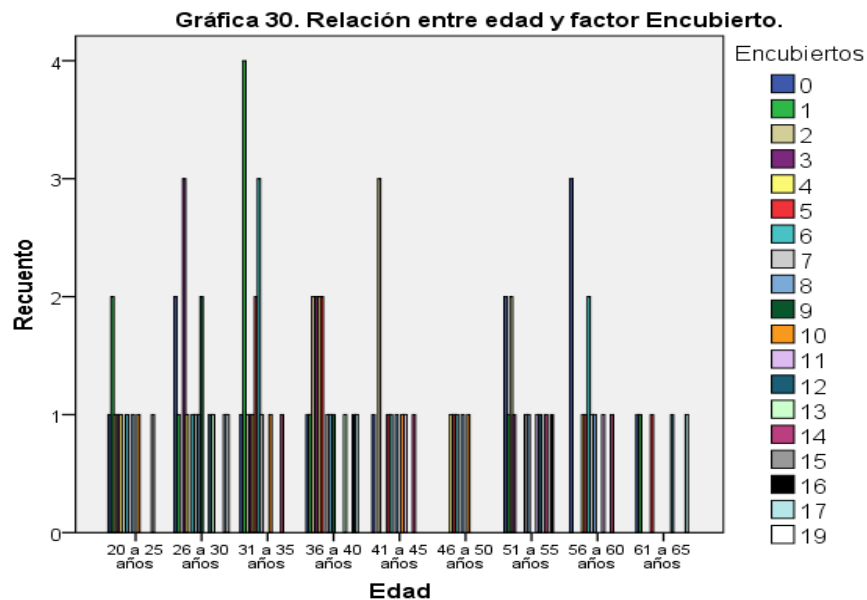


En la gráfica 28 se observa que 6 de 49 participantes que se encuentran con antigüedad laboral de 0 a 5 años puntuaron una frecuencia de 8 (Muy frecuentemente en 2 conductas) y 6 de 17 participantes que se encuentran con antigüedad laboral de 6 a 10 años colocaron una puntuación de 4 (Muy frecuentemente en 1 conducta) y 9 (Poco frecuente en 3 conductas) de frecuencia en el factor coercitivo con 3 participantes en cada uno.

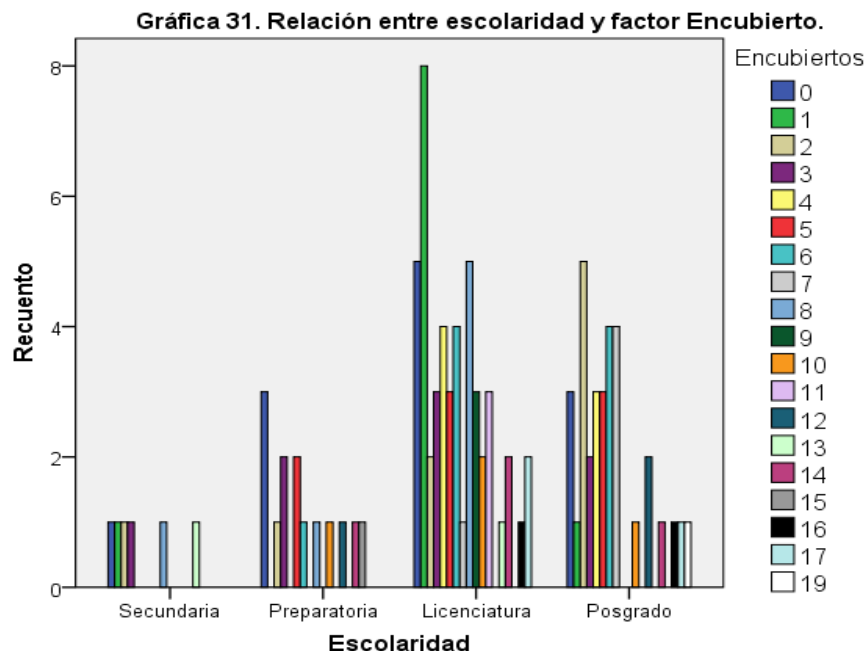
Con respecto al factor Encubierto:



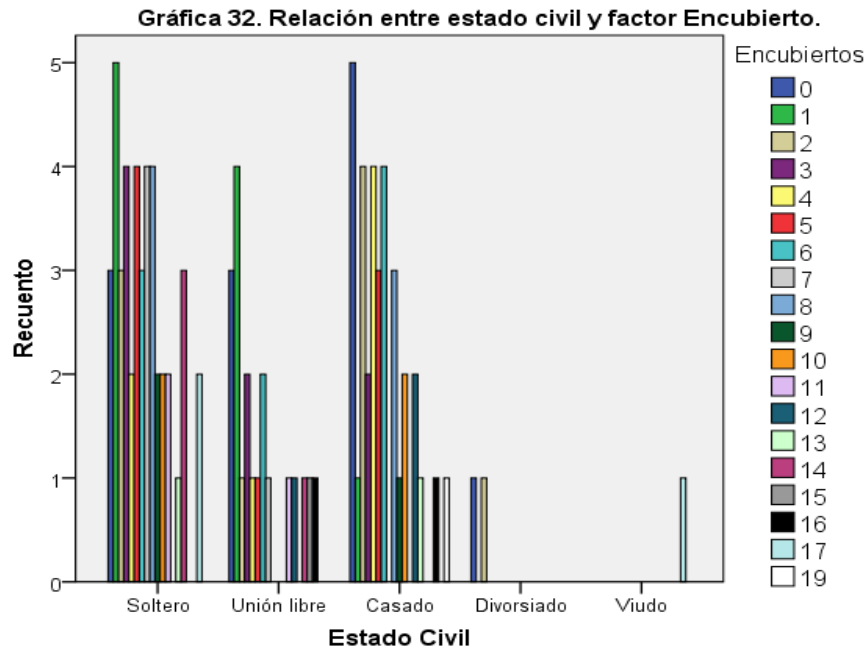
En la gráfica 29 se observa que 24 de 62 mujeres colocaron una puntuación de 2 (Ocasionalmente en 1 conducta), 3 (Frecuentemente en 1 conducta), 5 (Poco frecuente en 2 conductas) y 6 (Ocasionalmente en 2 conductas) de frecuencia en el factor encubierto con 6 participantes en cada uno y 16 de 39 hombres colocaron una puntuación de 0 (Nada) y 1 (Poco frecuente en 1 conducta) de frecuencia en el factor encubierto con 8 participantes en cada uno.



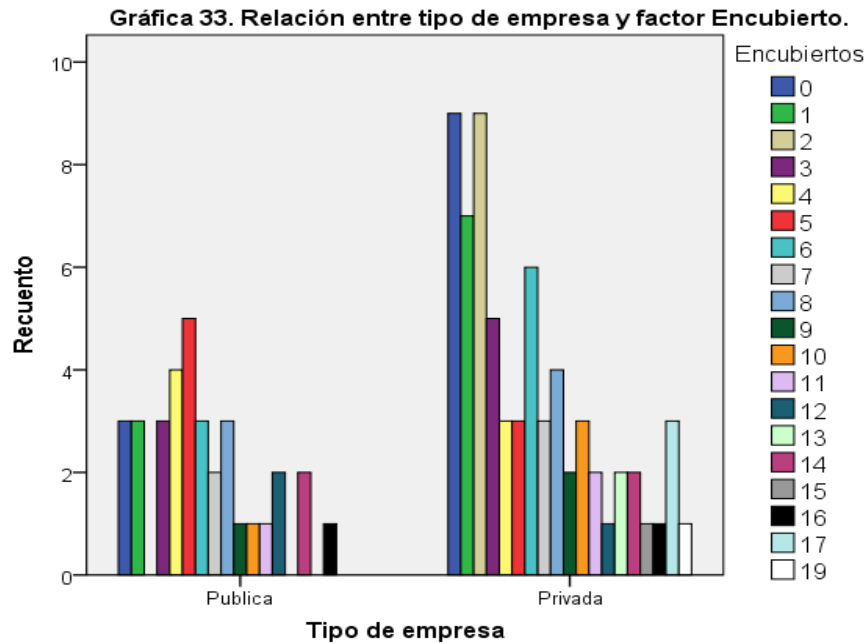
En la gráfica 30 se observa que 4 de 16 participantes que se encuentran en la edad de 31 a 35 años colocaron una puntuación de 1 (Poco frecuente en 1 conducta) en el factor encubierto, 3 de 10 participantes que se encuentran en la edad de 41 a 45 años colocaron una puntuación de 2 (Ocasionalmente en 1 conducta) de frecuencia en el factor encubierto.



En la gráfica 31 se observa que 8 de 49 participantes que se encuentran en la licenciatura colocaron una puntuación de 1 (Poco frecuente en 1 conducta) en el factor encubierto y 5 de 32 participantes que se encuentran en el posgrado colocaron una puntuación de 2 (Ocasionalmente en 1 conducta) en el factor encubierto.



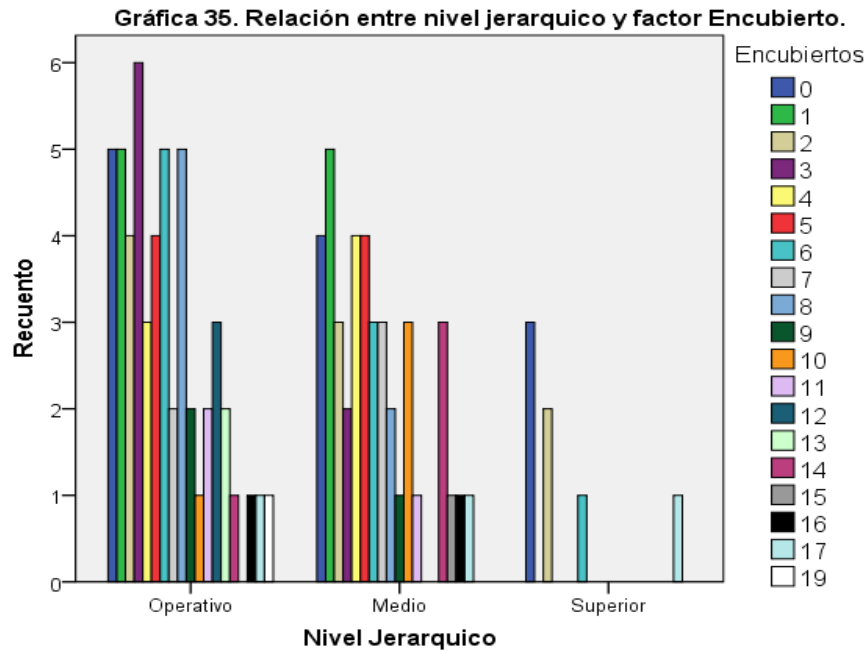
En la gráfica 32 se observa que 5 de 44 participantes que se encuentran solteros colocaron una puntuación de 1 (Poco frecuente en 1 conducta) en el factor encubierto, 5 de 34 participantes que se encuentran casados colocaron una puntuación de 0 (Nada) de frecuencia en el factor encubierto.



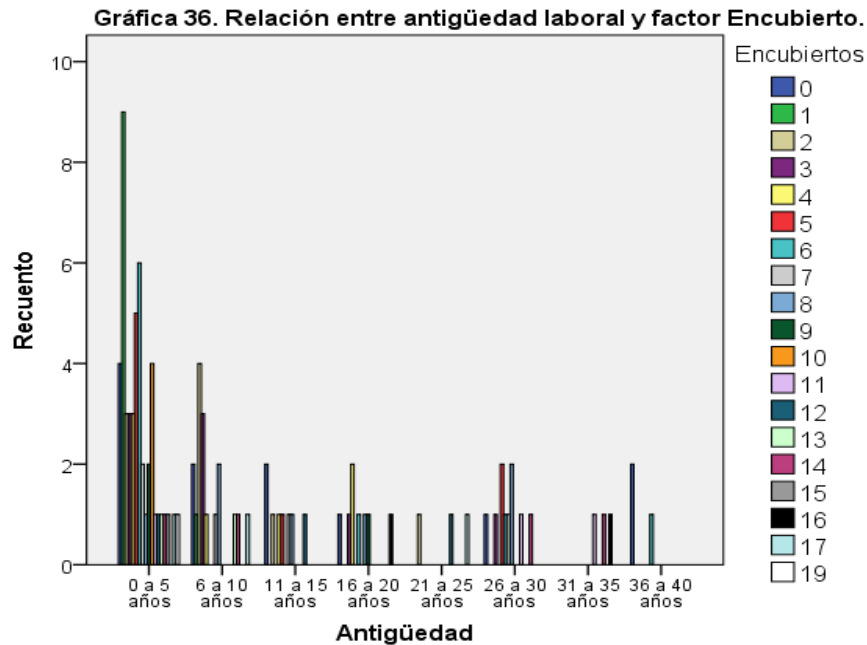
En la gráfica 33 se observa que 5 de 34 participantes que se encuentran en empresa pública puntuaron una frecuencia de 5 (Poco frecuente en 2 conductas) en el factor encubierto y 18 de 67 participantes que se encuentran en empresa privada colocaron una puntuación de 0 (Nada) y 2 (Ocasionalmente en 1 conducta) de frecuencia en el factor encubierto con 9 participantes en cada uno.



En la gráfica 34 se observa que 9 de 26 participantes que se encuentran en empresas educativas colocaron una puntuación de 1 (Poco frecuente en 1 conducta), 2 (Ocasionalmente en 1 conducta) y 5 (Poco frecuente en 2 conductas) en el factor encubierto con 3 participantes cada uno.

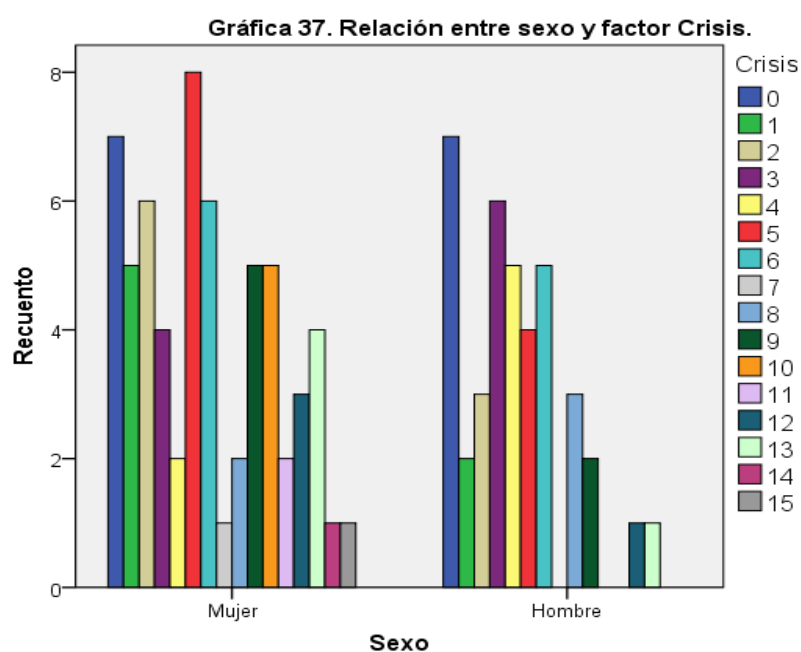


En la gráfica 35 se observa que 6 de 53 participantes que se encuentran en nivel operativo colocaron una puntuación de 3 (Frecuentemente en 1 conducta) de en el factor encubierto y 5 de 41 participantes que se encuentran en nivel medio colocaron una puntuación de 1 (Poco frecuente en 1 conducta) de frecuencia.



En la gráfica 36 se observa que 9 de 49 participantes que se encuentran con antigüedad laboral de 0 a 5 años colocaron una puntuación de 1 (Poco frecuente en 1 conducta) en el factor encubierto y 4 de 17 participantes que se encuentran con antigüedad laboral de 6 a 10 años colocaron una puntuación de 2 (Ocasionalmente en 1 conducta) de frecuencia en el factor encubierto.

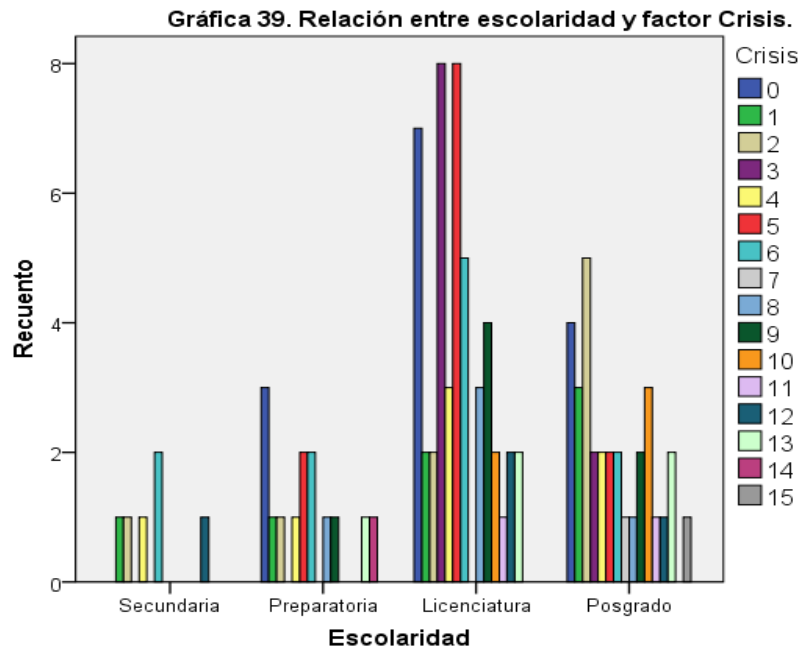
Con respecto al factor Crisis:



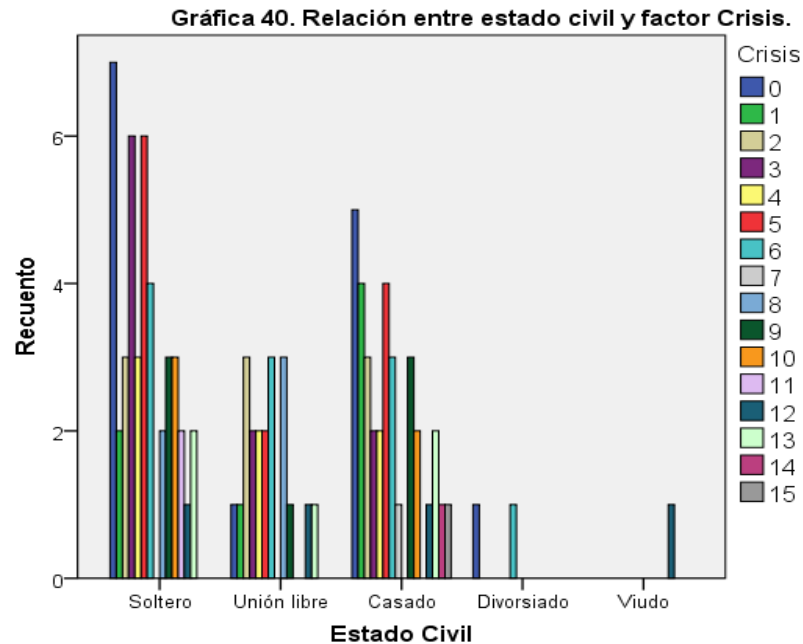
En la gráfica 37 se observa que 8 de 62 mujeres puntuaron una frecuencia de 5 (Poco frecuente en 2 conductas) en el factor crisis y 7 de 39 hombres colocaron una puntuación de 0 (Nada) de frecuencia en el factor crisis.



En la gráfica 38 se observa que 4 de 10 participantes que se encuentran en la edad de 20 a 25 años colocaron una puntuación de 0 (Nada) de frecuencia y 4 de 16 participantes que se encuentran en la edad de 31 a 35 años colocaron una puntuación de 2 (Ocasionalmente en 1 conducta) en el factor crisis.

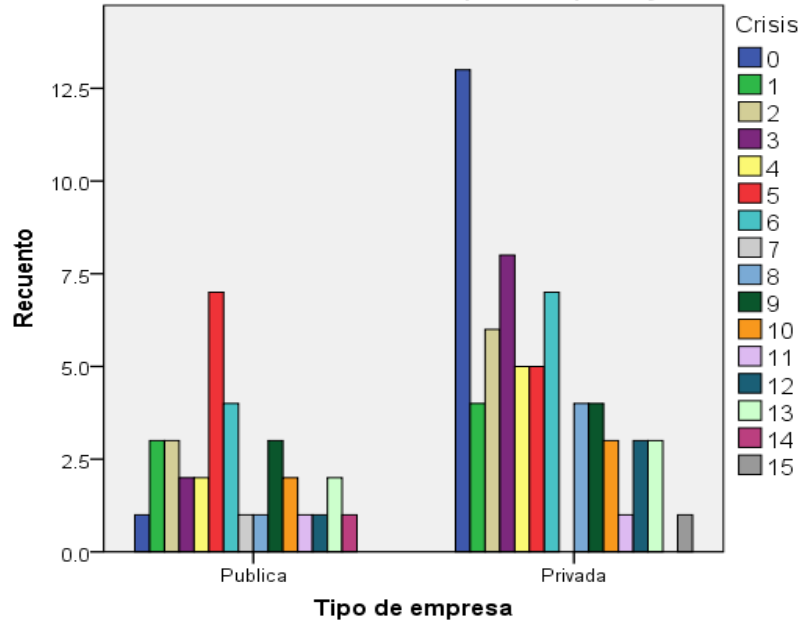


En la gráfica 39 se observa que 16 de 49 participantes que se encuentran en la licenciatura colocaron una puntuación de 3 (Frecuentemente en 1 conducta) y 5 (Poco frecuente en 2 conductas) en el factor crisis con 8 participantes cada uno y 5 de 32 participantes que se encuentran en el posgrado colocaron una puntuación de 2 (Ocasionalmente en 1 conducta) de frecuencia en el factor crisis.



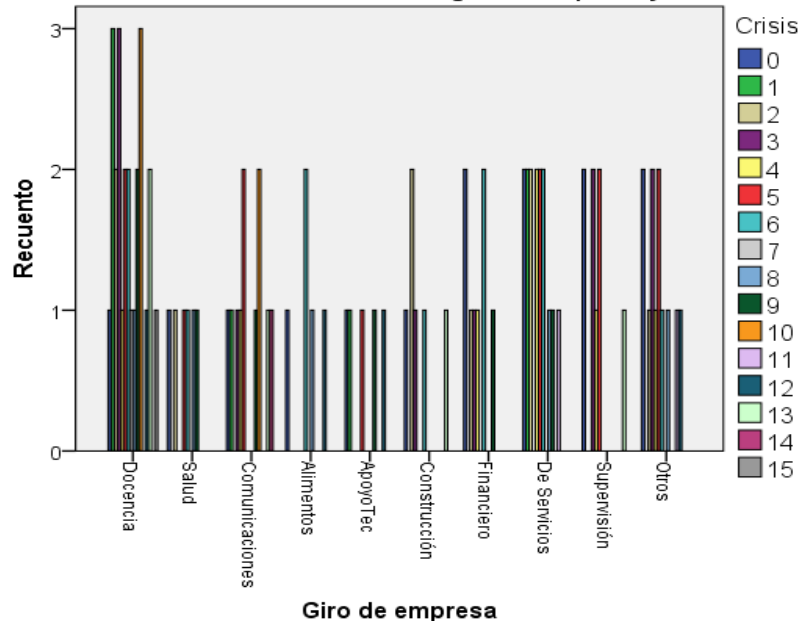
En la gráfica 40 se observa que 7 de 44 participantes que se encuentran solteros colocaron una puntuación de 0 (Nada) de frecuencia y 5 de 34 participantes que se encuentran casados colocaron una puntuación de 0 (Nada) en el factor crisis.

Gráfica 41. Relación entre tipo de empresa y factor Crisis.

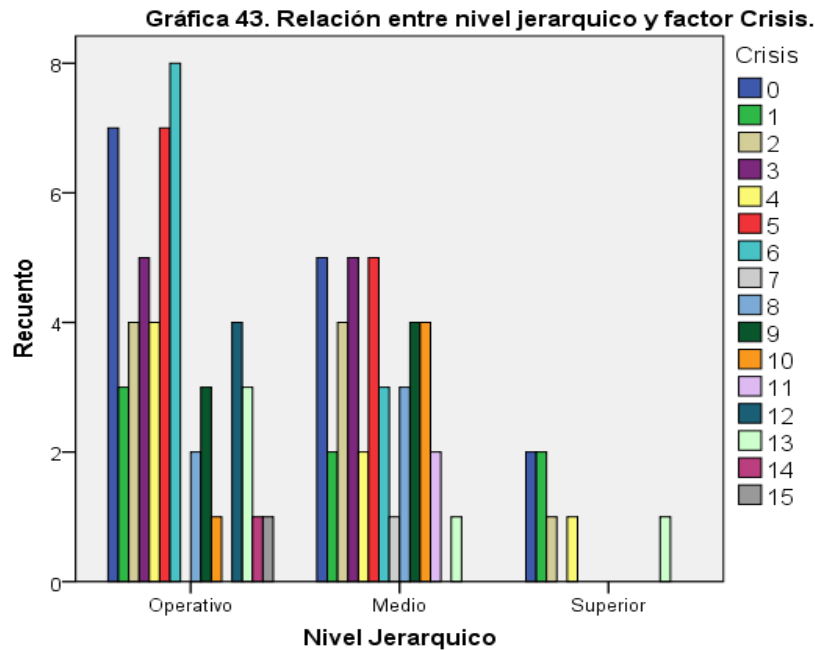


En la gráfica 41 se observa que 7 de 34 participantes que se encuentran en empresa pública puntuaron una frecuencia de 5 (Poco frecuente en 2 conductas) en el factor crisis y 13 de 67 participantes que se encuentran en empresa privada colocaron una puntuación de 0 (Nada) de frecuencia.

Gráfica 42. Relación entre giro de empresa y factor Crisis.

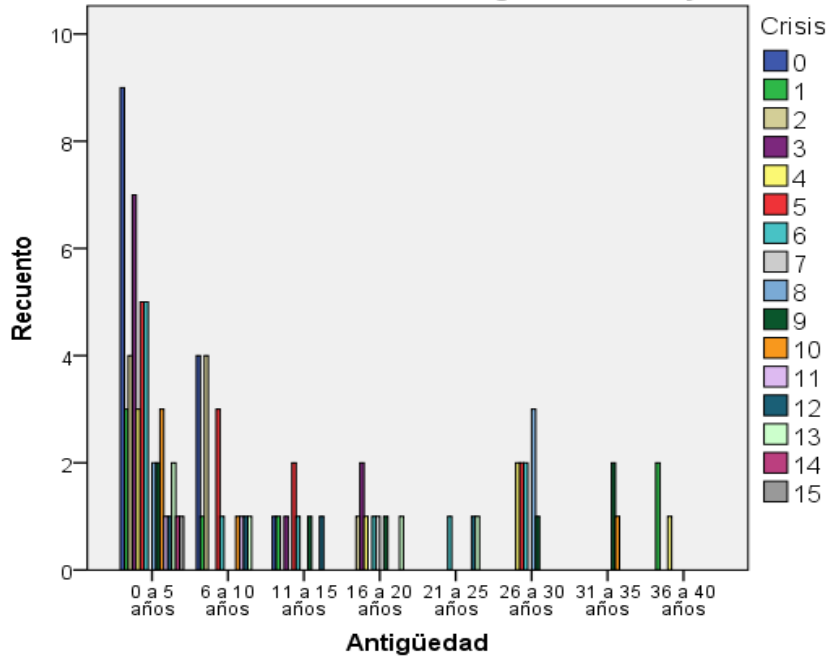


En la gráfica 42 se observa que 3 de 25 participantes que se encuentran en empresas educativas colocaron una puntuación de 1 (Poco frecuente en 1 conducta), 3 (Frecuentemente en 1 conducta) y 10 (Ocasionalmente en 3 conductas) de frecuencia en el factor crisis.



En la gráfica 43 se observa que 8 de 53 participantes que se encuentran en nivel operativo puntuaron una frecuencia de 6 (Ocasionalmente en 2 conductas) en el factor crisis, 15 de 41 participantes que se encuentran en nivel medio colocaron una puntuación de 0 (Nada), 3 (Frecuentemente en 1 conducta) y 5 (Poco frecuente en 2 conductas) en el factor crisis con 5 participantes en cada uno.

Gráfica 44. Relación entre antigüedad laboral y factor Crisis.



En la gráfica 44 se observa que 9 de 49 participantes que se encuentran con antigüedad laboral de 0 a 5 años colocaron una puntuación de 0 (Nada) en el factor crisis y 8 de 17 participantes que se encuentran con antigüedad laboral de 6 a 10 años colocaron una puntuación de 0 (Nada) y 2 (Ocasionalmente en 1 conducta) de frecuencia en el factor crisis con 4 participantes cada uno.

- Prueba T

Con respecto al factor Utilitario:

Tabla 5. Prueba T del puntaje del factor Utilitario en relación al sexo.

| | t | gl | Sig. (bilateral) | Media |
|--------------------------------------|-------|--------|------------------|----------------|
| Se han asumido varianzas iguales. | 2.301 | 99 | .023 | Mujer 5.48 |
| No se han asumido varianzas iguales. | 2.287 | 79.269 | .025 | Hombre 3.64 |

En la tabla 5 se observa que existen diferencias significativas ($p=0.023$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al sexo.

Tabla 6. Prueba T del puntaje del factor Utilitario en relación al tipo de empresa.

| | t | gl | Sig. (bilateral) | Media |
|--------------------------------------|-------|--------|------------------|-----------------|
| Se han asumido varianzas iguales. | 0.615 | 99 | 0.539 | Pública 5.12 |
| No se han asumido varianzas iguales. | 0.624 | 68.885 | 0.535 | Privada 4.6 |

En la tabla 6 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.539$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al tipo de empresa.

Con respecto al factor Coercitivo:

Tabla 7. Prueba T del puntaje del factor Coercitivo en relación al sexo.

| | t | gl | Sig. (bilateral) | Media |
|--------------------------------------|-------|--------|------------------|----------------|
| Se han asumido varianzas iguales. | 1.007 | 99 | .284 | Mujer 8.85 |
| No se han asumido varianzas iguales. | 1.061 | 76.806 | .292 | Hombre 7.85 |

En la tabla 7 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.284$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al sexo.

Tabla 8. Prueba T del puntaje del factor Coercitivo en relación al tipo de empresa.

| | t | gl | Sig. (bilateral) | Media |
|--------------------------------------|-------|--------|------------------|-----------------|
| Se han asumido varianzas iguales. | 1.205 | 99 | 0.231 | Pública 9.24 |
| No se han asumido varianzas iguales. | 1.352 | 89.338 | 0.180 | Privada 8.07 |

En la tabla 8 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.231$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al tipo de empresa.

Con respecto al factor Encubierto:

Tabla 9. Prueba T del puntaje del factor Encubierto en relación al sexo.

| | t | gl | Sig. (bilateral) | Media |
|--------------------------------------|-------|--------|------------------|----------------|
| Se han asumido varianzas iguales. | 2.105 | 99 | .038 | Mujer 6.74 |
| No se han asumido varianzas iguales. | 2.069 | 76.396 | .042 | Hombre 4.67 |

En la tabla 9 se observa que existen diferencias significativas ($p=0.038$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al sexo.

Tabla 10. Prueba T del puntaje del factor Encubierto en relación al tipo de empresa.

| | t | gl | Sig. (bilateral) | Media |
|--------------------------------------|-------|--------|------------------|-----------------|
| Se han asumido varianzas iguales. | 0.214 | 99 | 0.831 | Pública 6.09 |
| No se han asumido varianzas iguales. | 0.230 | 79.872 | 0.819 | Privada 5.87 |

En la tabla 10 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.831$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al tipo de empresa.

Con respecto al factor Crisis:

Tabla 11. Prueba T del puntaje del factor Crisis en relación al sexo.

| | t | gl | Sig. (bilateral) | Media |
|--------------------------------------|-------|--------|------------------|----------------|
| Se han asumido varianzas iguales. | 2.196 | 99 | .030 | Mujer 5.97 |
| No se han asumido varianzas iguales. | 2.337 | 95.500 | .022 | Hombre 4.18 |

En la tabla 11 se observa que existen diferencias significativas ($p=0.030$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al sexo.

Tabla 12. Prueba T del puntaje del factor Crisis en relación al tipo de empresa.

| | t | gl | Sig. (bilateral) | Media |
|--------------------------------------|-------|--------|------------------|-----------------|
| Se han asumido varianzas iguales. | 1.438 | 99 | 0.154 | Pública 6.09 |
| No se han asumido varianzas iguales. | 1.479 | 71.698 | 0.144 | Privada 4.87 |

En la tabla 12 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.154$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al tipo de empresa.

- Prueba ANOVA

Con respecto al factor Utilitario:

Tabla 13. ANOVA del puntaje del factor Utilitario en relación a la edad.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|------|------|
| Inter-grupos | 122.989 | 8 | 15.374 | .956 | .475 |
| Intra-grupos | 1478.773 | 92 | 16.074 | | |
| Total | 1601.762 | 100 | | | |

En la tabla 13 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.475$) en los puntajes obtenidos de acuerdo a la edad.

Tabla 14. ANOVA del puntaje del factor Utilitario en relación a la escolaridad.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|-------|------|
| Inter-grupos | 49.725 | 3 | 16.575 | 1.036 | .380 |
| Intra-grupos | 1552.037 | 97 | 16.000 | | |
| Total | 1601.762 | 100 | | | |

En la tabla 14 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.380$) en los puntajes obtenidos de acuerdo a la escolaridad.

Tabla 15. ANOVA del puntaje del factor Utilitario en relación al estado civil.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|-------|------|
| Inter-grupos | 86.294 | 4 | 21.573 | 1.367 | .251 |
| Intra-grupos | 1515.468 | 96 | 15.786 | | |
| Total | 1601.762 | 100 | | | |

En la tabla 15 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.251$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al estado civil.

Tabla 16. ANOVA del puntaje del factor Utilitario en relación al giro de la empresa.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|-------|------|
| Inter-grupos | 223.282 | 9 | 24.809 | 1.638 | .116 |
| Intra-grupos | 1378.480 | 91 | 15.148 | | |
| Total | 1601.762 | 100 | | | |

En la tabla 16 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.116$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al giro de la empresa.

Tabla 17. ANOVA del puntaje del factor Utilitario en relación al nivel jerárquico.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|------|------|
| Inter-grupos | 6.578 | 2 | 3.289 | .202 | .817 |
| Intra-grupos | 1595.184 | 98 | 16.277 | | |
| Total | 1601.762 | 100 | | | |

En la tabla 17 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.817$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al nivel jerárquico.

Tabla 18. ANOVA del puntaje del factor Utilitario en relación a la antigüedad laboral.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|-------|------|
| Inter-grupos | 219.669 | 7 | 31.381 | 2.112 | .050 |
| Intra-grupos | 1382.094 | 93 | 14.861 | | |
| Total | 1601.762 | 100 | | | |

En la tabla 18 se observa que existen diferencias significativas ($p=0.050$) en los puntajes obtenidos de acuerdo a la antigüedad laboral.

Con respecto al factor Coercitivo:

Tabla 19. ANOVA del puntaje del factor Coercitivo en relación a la edad.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|-------|------|
| Inter-grupos | 189.722 | 8 | 23.715 | 1.140 | .344 |
| Intra-grupos | 1913.407 | 92 | 20.798 | | |
| Total | 2103.129 | 100 | | | |

En la tabla 19 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.344$) en los puntajes obtenidos de acuerdo a la edad.

Tabla 20. ANOVA del puntaje del factor Coercitivo en relación a la escolaridad.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|------|------|
| Inter-grupos | 33.623 | 3 | 11.208 | .525 | .666 |
| Intra-grupos | 2069.506 | 97 | 21.335 | | |
| Total | 2103.129 | 100 | | | |

En la tabla 20 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.666$) en los puntajes obtenidos de acuerdo a la escolaridad.

Tabla 21. ANOVA del puntaje del factor Coercitivo en relación al estado civil.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|-------|------|
| Inter-grupos | 91.405 | 4 | 22.851 | 1.090 | .366 |
| Intra-grupos | 2011.724 | 96 | 20.955 | | |
| Total | 2103.129 | 100 | | | |

En la tabla 21 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.366$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al estado civil.

Tabla 22. ANOVA del puntaje del factor Coercitivo en relación al giro de la empresa.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|-------|------|
| Inter-grupos | 223.743 | 9 | 24.860 | 1.204 | .303 |
| Intra-grupos | 1879.385 | 91 | 20.653 | | |
| Total | 2103.129 | 100 | | | |

En la tabla 22 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.303$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al giro de la empresa.

Tabla 23. ANOVA del puntaje del factor Coercitivo en relación al nivel jerárquico.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|------|------|
| Inter-grupos | 19.729 | 2 | 9.865 | .464 | .630 |
| Intra-grupos | 2083.400 | 98 | 21.259 | | |
| Total | 2103.129 | 100 | | | |

En la tabla 23 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.630$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al nivel jerárquico.

Tabla 24. ANOVA del puntaje del factor Coercitivo en relación a la antigüedad laboral.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|-------|------|
| Inter-grupos | 203.035 | 7 | 29.005 | 1.420 | .207 |
| Intra-grupos | 1900.094 | 93 | 20.431 | | |
| Total | 2103.129 | 100 | | | |

En la tabla 24 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.207$) en los puntajes obtenidos de acuerdo a la antigüedad laboral.

Con respecto al factor Encubierto:

Tabla 25. ANOVA del puntaje del factor Encubierto en relación a la edad.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|------|------|
| Inter-grupos | 76.862 | 8 | 9.608 | .379 | .929 |
| Intra-grupos | 2330.781 | 92 | 25.335 | | |
| Total | 2407.644 | 100 | | | |

En la tabla 25 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.929$) en los puntajes obtenidos de acuerdo a la edad.

Tabla 26. ANOVA del puntaje del factor Encubierto en relación a la escolaridad.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|------|------|
| Inter-grupos | 13.715 | 3 | 4.572 | .185 | .906 |
| Intra-grupos | 2393.929 | 97 | 24.680 | | |
| Total | 2407.644 | 100 | | | |

En la tabla 26 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.906$) en los puntajes obtenidos de acuerdo a la escolaridad.

Tabla 27. ANOVA del puntaje del factor Encubierto en relación al estado civil.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|-------|------|
| Inter-grupos | 184.680 | 4 | 46.170 | 1.994 | .102 |
| Intra-grupos | 2222.963 | 96 | 23.156 | | |
| Total | 2407.644 | 100 | | | |

En la tabla 27 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.102$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al estado civil.

Tabla 28. ANOVA del puntaje del factor Encubierto en relación al giro de la empresa.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|------|------|
| Inter-grupos | 191.709 | 9 | 21.301 | .875 | .551 |
| Intra-grupos | 2215.934 | 91 | 24.351 | | |
| Total | 2407.644 | 100 | | | |

En la tabla 28 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.551$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al giro de la empresa.

Tabla 29. ANOVA del puntaje del factor Encubierto en relación al nivel jerárquico.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|------|------|
| Inter-grupos | 32.809 | 2 | 16.404 | .677 | .511 |
| Intra-grupos | 2374.835 | 98 | 24.233 | | |
| Total | 2407.644 | 100 | | | |

En la tabla 29 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.511$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al nivel jerárquico.

Tabla 30. ANOVA del puntaje del factor Encubierto en relación a la antigüedad laboral.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|-------|------|
| Inter-grupos | 313.376 | 7 | 44.768 | 1.988 | .065 |
| Intra-grupos | 2094.268 | 93 | 22.519 | | |
| Total | 2407.644 | 100 | | | |

En la tabla 30 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.065$) en los puntajes obtenidos de acuerdo a la antigüedad laboral.

Con respecto al factor Crisis:

Tabla 31. ANOVA del puntaje del factor Crisis en relación a la edad.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|-------|------|
| Inter-grupos | 133.231 | 8 | 16.654 | 1.011 | .433 |
| Intra-grupos | 1515.007 | 92 | 16.467 | | |
| Total | 1648.238 | 100 | | | |

En la tabla 31 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.433$) en los puntajes obtenidos de acuerdo a la edad.

Tabla 32. ANOVA del puntaje del factor Crisis en relación a la escolaridad.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|------|------|
| Inter-grupos | 2.353 | 3 | .784 | .046 | .987 |
| Intra-grupos | 1645.884 | 97 | 16.968 | | |
| Total | 1648.238 | 100 | | | |

En la tabla 32 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.987$) en los puntajes obtenidos de acuerdo a la escolaridad.

Tabla 33. ANOVA del puntaje del factor Crisis en relación al estado civil.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|------|------|
| Inter-grupos | 57.226 | 4 | 14.307 | .863 | .489 |
| Intra-grupos | 1591.011 | 96 | 16.573 | | |
| Total | 1648.238 | 100 | | | |

En la tabla 33 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.489$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al estado civil.

Tabla 34. ANOVA del puntaje del factor Crisis en relación al giro de la empresa.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|------|------|
| Inter-grupos | 108.657 | 9 | 12.073 | .714 | .695 |
| Intra-grupos | 1539.580 | 91 | 16.918 | | |
| Total | 1648.238 | 100 | | | |

En la tabla 34 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.695$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al giro de la empresa.

Tabla 35. ANOVA del puntaje del factor Crisis en relación al nivel jerárquico.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|-------|------|
| Inter-grupos | 40.227 | 2 | 20.114 | 1.226 | .298 |
| Intra-grupos | 1608.010 | 98 | 16.408 | | |
| Total | 1648.238 | 100 | | | |

En la tabla 35 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.298$) en los puntajes obtenidos de acuerdo al nivel jerárquico.

Tabla 36. ANOVA del puntaje del factor Crisis en relación a la antigüedad laboral.

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|-----|------------------|-------|------|
| Inter-grupos | 189.146 | 7 | 27.021 | 1.722 | .113 |
| Intra-grupos | 1459.092 | 93 | 15.689 | | |
| Total | 1648.238 | 100 | | | |

En la tabla 36 se observa que no existen diferencias significativas ($p=0.113$) en los puntajes obtenidos de acuerdo a la antigüedad laboral.

- Puntaje por reactivos

Tabla 37. Reactivos del factor Utilitario.

| Puntuación | Pregunta 5 | | Pregunta 10 | | Pregunta 14 | | Pregunta 19 | |
|--------------------|------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | Fr | % | Fr | % | Fr | % | Fr | % |
| Nunca | 43 | 42.6 | 35 | 34.7 | 39 | 38.6 | 63 | 62.4 |
| Poco frecuente | 19 | 18.8 | 19 | 18.8 | 25 | 24.8 | 22 | 21.8 |
| Ocasionalmente | 16 | 15.8 | 10 | 9.9 | 16 | 15.8 | 9 | 8.9 |
| Frecuentemente | 15 | 14.9 | 20 | 19.8 | 16 | 15.8 | 6 | 5.9 |
| Muy frecuentemente | 8 | 7.9 | 17 | 16.8 | 5 | 5.0 | 1 | 1.0 |
| Total | 101 | 100.0 | 101 | 100.0 | 101 | 100.0 | 101 | 100.0 |

En la tabla 37 se observa que en el factor utilitario la pregunta con más frecuencia es la 10.- La mujer tiene que estar al pendiente de sus hijos sin importar la carga laboral y la que tiene menos frecuencia es la pregunta 19.- Otorgar a las mujeres actividades fuera de su contrato, comúnmente destinadas al servicio y cuidado de sus jefes.

Tabla 38. Reactivos del factor Coercitivo

| Puntuación | Pregunta 1 | | Pregunta 6 | | Pregunta 7 | |
|--------------------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|
| | Fr | % | Fr | % | Fr | % |
| Nunca | 46 | 45.5 | 51 | 50.5 | 53 | 52.5 |
| Poco frecuente | 30 | 29.7 | 29 | 28.7 | 27 | 26.7 |
| Ocasionalmente | 20 | 19.8 | 13 | 12.9 | 15 | 14.9 |
| Frecuentemente | 5 | 5.0 | 7 | 6.9 | 4 | 4.0 |
| Muy frecuentemente | 0 | 0 | 1 | 1.0 | 2 | 2.0 |
| Total | 101 | 100.0 | 101 | 100.0 | 101 | 100.0 |

| Puntuación | Pregunta 12 | | Pregunta 16 | | Pregunta 17 | |
|--------------------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | Fr | % | Fr | % | Fr | % |
| Nunca | 7 | 6.9 | 21 | 20.8 | 42 | 41.6 |
| Poco frecuente | 16 | 15.8 | 17 | 16.8 | 22 | 21.8 |
| Ocasionalmente | 17 | 16.8 | 8 | 7.9 | 17 | 16.8 |
| Frecuentemente | 27 | 26.7 | 29 | 28.7 | 14 | 13.9 |
| Muy frecuentemente | 34 | 33.7 | 26 | 25.7 | 6 | 5.9 |
| Total | 101 | 100.0 | 101 | 100.0 | 101 | 100.0 |

En la tabla 38 se observa que en el factor coercitivo la pregunta con más frecuencia es la 12.- Dar el paso a las mujeres al abrir la puerta de una oficina y la que tiene menos frecuencia es la pregunta 7.- Explicaciones no solicitadas hacia las mujeres por parte de los hombres, solo por asumir que no saben.

Tabla 39. Reactivos del factor Encubierto

| Puntuación | Pregunta 2 | | Pregunta 3 | | Pregunta 4 | |
|--------------------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|
| | Fr | % | Fr | % | Fr | % |
| Nunca | 33 | 32.7 | 49 | 48.5 | 41 | 40.6 |
| Poco frecuente | 26 | 25.7 | 25 | 24.8 | 24 | 23.8 |
| Ocasionalmente | 18 | 17.8 | 14 | 13.9 | 13 | 12.9 |
| Frecuentemente | 20 | 19.8 | 10 | 9.9 | 11 | 10.9 |
| Muy frecuentemente | 4 | 4.0 | 3 | 3.0 | 12 | 11.9 |
| Total | 101 | 100.0 | 101 | 100.0 | 101 | 100.0 |

| Puntuación | Pregunta 8 | | Pregunta 9 | | Pregunta 20 | |
|--------------------|------------|-------|------------|-------|-------------|-------|
| | Fr | % | Fr | % | Fr | % |
| Nunca | 68 | 67.3 | 42 | 41.6 | 54 | 53.5 |
| Poco frecuente | 20 | 19.8 | 27 | 26.7 | 26 | 25.7 |
| Ocasionalmente | 10 | 9.9 | 17 | 16.8 | 12 | 11.9 |
| Frecuentemente | 3 | 3.0 | 11 | 10.9 | 9 | 8.9 |
| Muy frecuentemente | 0 | 0 | 4 | 4.0 | 0 | 0 |
| Total | 101 | 100.0 | 101 | 100.0 | 101 | 100.0 |

En la tabla 39 se observa que en el factor encubierto la pregunta con más frecuencia es la 2.- Mayor valoración de las opiniones de un hombre que las de las mujeres en el área laboral y la que tiene menos frecuencia es la pregunta 8.- Pláticas de trabajo entre hombres, donde la mujer no se puede meter u opinar.

Tabla 40. Reactivos del factor Crisis.

| Puntuación | Pregunta 11 | | Pregunta 13 | | Pregunta 15 | | Pregunta 18 | |
|--------------------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | Fr | % | Fr | % | Fr | % | Fr | % |
| Nunca | 49 | 48.5 | 44 | 43.6 | 27 | 26.7 | 32 | 31.7 |
| Poco frecuente | 20 | 19.8 | 23 | 22.8 | 33 | 32.7 | 26 | 25.7 |
| Ocasionalmente | 7 | 6.9 | 15 | 14.9 | 14 | 13.9 | 18 | 17.8 |
| Frecuentemente | 16 | 15.8 | 15 | 14.9 | 17 | 16.8 | 13 | 12.9 |
| Muy frecuentemente | 9 | 8.9 | 4 | 4.0 | 10 | 9.9 | 12 | 11.9 |
| Total | 101 | 100.0 | 101 | 100.0 | 101 | 100.0 | 101 | 100.0 |

En la tabla 40 se observa que en el factor crisis la pregunta con más frecuencia es la 15.- Juzgar a una mujer cuando habla con groserías y no de manera amable

y la que tiene menos frecuencia es la pregunta 11.- Asumir que una mujer “está en sus días” cuando da órdenes a sus compañeros y compañeras, demostrando un carácter fuerte.

6.2 Discusión de resultados

- Datos generales.

A lo largo de la aplicación de la prueba diseñada para medir las conductas micromachistas que se presentan en algunas empresas de la Ciudad de México, al ser con una muestra no probabilística, conformada por 101 participantes, se logran reunir las siguientes características.

Con respecto al sexo, encontramos que 62 participantes son mujeres y 39 son hombres, a pesar de que las mujeres resultan ser más de la mitad, en otros estudios antes citados (En “Un estudio sobre el machismo invisible” (Paloma, 2018) son una población de 170 mujeres y 48 hombres, en “Los micromachismos y el clima organizacional en un organismo académico de Educación Superior” (Francisco, 2020) son una población de 60 mujeres y 40 hombres) encontramos que coinciden al tener la población de mujeres mayor que la de hombres.

Con respecto a la edad, encontramos que 58 participantes tienen de entre 20 a 40 años de edad y 43 participantes tienen de entre 41 a más de 60 años de edad, lo que resulta un patrón en los estudios antes mencionados (En “Un estudio sobre el machismo invisible” (Paloma, 2018), en “Los micromachismos y el clima

organizacional en un organismo académico de Educación Superior” (Francisco, 2020) y en “Los micromachismos o microviolencias en la relación de pareja: Una aproximación empírica” (Victoria,2008)) ya que la edad siempre oscila entre los 19 y 60 años de edad.

Con respecto a la escolaridad, encontramos que 6 participantes tienen secundaria, 14 participantes tienen preparatoria, 49 licenciatura y 32 posgrado, lo que concuerda con la escolaridad que se contempló en uno de los estudios (En “Los micromachismos o microviolencias en la relación de pareja: Una aproximación empírica” (Victoria,2008)).

Con respecto al estado civil, encontramos que 47 participantes no tienen pareja y 54 si la tienen, lo que hace que los grupos sean casi equitativos, a comparación de las demás variables, esta no resulta ser tan relevante para los demás estudios ya que no se pregunta a los participantes como para el actual, ya que se considera que el estar en pareja podría generar alguna deconstrucción con respecto a las pláticas y convivencia de un compañero amoroso o sexual.

Con respecto al tipo de empresa, giro de empresa, nivel jerárquico y antigüedad laboral no se tienen antecedentes en estudios que se han citado, ya que no ha sido de interés para el objetivo de la investigación, puesto que como se comentaba anteriormente la mayoría de las investigaciones sobre micromachismos se han desarrollado en contextos como la vida cotidiana o la vida de pareja, en este caso

al ser meramente de interés laboral se consideran ser variables que podrían impactar en el comportamiento micromachista que pudiera existir en las empresas.

- Frecuencia por factor.

Podemos observar que a pesar de no tener un número alto de frecuencia en la presencia de los factores de micromachismos, sí se reproducen dichas conductas en los trabajadores de algunas empresas mexicanas.

Con respecto al factor Utilitario encontramos que 17 de 101 personas no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 63 de 101 personas perciben de 1 a 2 conductas y 21 de 101 personas perciben de 3 a 4 conductas micromachistas utilitarias. En el estudio “Los micromachismos o microviolencias en la relación de pareja: Una aproximación empírica” (Victoria, 2008) se encuentra que la mayoría de las personas no perciben o no se les hace adecuado las conductas micromachistas utilitarias, sin embargo, no hay duda de que el resto de la población si percibe la existencia de incluso 1 a 3 conductas de dicho factor. La diferencia que se presenta en dicho estudio y la investigación presente puede deberse al contexto en el que se aplicó, ya que el estudio se realizó en 2008 y ya pasó más de una década en la aplicación de la presente investigación lo que hace que la sociedad sea más consciente sobre el tema y se pueda cuestionar con más facilidad las conductas que se realizan o no. Sin mencionar que el estudio utiliza una escala de likert en sentido de que tan adecuado perciben o no dichos ítems y la investigación presente habla sobre la presencia o no de estos.

Con respecto al factor Coercitivo encontramos que 3 de 101 personas no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 49 de 101 personas perciben de 1 a 2 conductas y 49 de 101 personas perciben de 3 a 5 conductas micromachistas coercitivas. En el estudio “Los micromachismos o microviolencias en la relación de pareja: Una aproximación empírica” (Victoria, 2008) vuelve a pasar lo mismo que anteriormente, se encuentra que la mayoría de las personas no perciben o no se les hace adecuado las conductas micromachistas coercitivas, sin embargo, el resto de la población si percibe la existencia de incluso 1 a 7 conductas de dicho factor. Con respecto al segundo estudio que se cita “Los micromachismos y el clima organizacional en un organismo académico de Educación Superior” (Francisco, 2020) a pesar de no tener acceso detallado a la recolección de datos, se resalta que si se tiene una presencia significativa del factor coercitivo en las empresas, de manera más específica con el clima laboral y la igualdad laboral de género. A lo cual se argumenta la misma situación, el estudio con las parejas al ser del 2008 la población puede presentar una ideología diferente a la de el segundo estudio citado del 2020, en el cual incluso se observa que existe una percepción significativa del comportamiento y se refutan con la investigación actual al demostrar que si se presentan las conductas micromachistas coercitivas e incluso más de 3.

Con respecto al factor Encubierto encontramos que 12 de 101 personas no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 63 de 101 personas perciben de 1 a 2 conductas y 26 de 101 personas perciben de 3 a 5 conductas micromachistas encubiertas. Nuevamente en el estudio “Los micromachismos o

microviolencias en la relación de pareja: Una aproximación empírica” (Victoria, 2008) pasar lo que anteriormente, se encuentra que la mayoría de las personas no perciben o no se les hace adecuado las conductas micromachistas encubiertas, sin embargo, el resto de la población si percibe la existencia de incluso 1 a 12 conductas de dicho factor. Con respecto al segundo estudio que también sucede lo mismo “Los micromachismos y el clima organizacional en un organismo académico de Educación Superior” (Francisco, 2020), se tiene una presencia significativa del factor encubierto en las empresas, de manera más específica con el clima laboral y la igualdad laboral de género. A lo cual se argumenta la misma situación, el estudio con las parejas al ser del 2008 la población puede presentar una ideología diferente a la del segundo estudio citado del 2020, en el cual incluso se observar que existe una percepción significativa del comportamiento y se refutan con la investigación actual al demostrar y detectar aún más las conductas micromachistas encubiertas.

Con respecto al factor Crisis encontramos que 14 de 101 personas no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 62 de 101 personas perciben de 1 a 2 conductas y 25 de 101 personas perciben de 3 a 4 conductas micromachistas de crisis. Al citar el estudio “Los micromachismos o microviolencias en la relación de pareja: Una aproximación empírica” (Victoria, 2008) se encuentra que la mayoría de las personas no perciben o no se les hace adecuado las conductas micromachistas de crisis, sin embargo, no hay duda de que la demás población si percibe la existencia de incluso 1 a 3 conductas de dicho factor. La diferencia que se presenta en dicho estudio y la investigación presente puede seguir siendo por los años de diferencia en los que se aplica una en el 2008 y la actual. Sin dejar de

lado que el estudio mencionado utiliza una escala likert en sentido de que tan adecuado perciben o no dichos ítems y la investigación presente habla sobre la presencia o no de estos.

- Tablas de contingencia.

Con respecto al factor Utilitario:

En el caso del sexo encontramos que 6 de 62 (9.6%) mujeres no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, por otro lado 11 de 39 (28.3%) hombres tampoco perciben dicho factor en sus empresas, 41 de 62 (66.3%) mujeres perciben de 1 a 2 conductas, por otro lado 22 de 39 (56.4%) hombres perciben de 1 a 2 conductas y 15 de 62 (24.1%) mujeres perciben de 3 a 4 conductas micromachistas utilitarias, a comparación de los hombres que son 6 de 39 (15.3%) que perciben de 3 a 4 conductas. Cuando se habla de no percibir conductas utilitarias, podemos observar que la cantidad de hombres es mayor a la de las mujeres, a diferencia de las cantidades presentadas al detectar de 1 a 4 conductas, lo que se puede deber a que las mujeres tengan más facilidad para identificar aquellas conductas que van enfocadas al factor utilitario.

En el caso de la edad encontramos que 3 de 10 (30%) participantes que se encuentran en la edad de 20 a 25 años no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 4 de 16 (25%) participantes que se encuentran en la edad de 26 a 30 años, 3 de 16 (18.7%) participantes que se encuentran en la edad

de 31 a 35 años, 2 de 16 (12.5%) participantes que se encuentran en la edad de 36 a 40 años, 0 de 10 (0%) participantes que se encuentran en la edad de 41 a 45 años, 0 de 5 (0%) participantes que se encuentran en la edad de 46 a 50 años, 2 de 12 (16.6%) participantes que se encuentran en la edad de 51 a 55 años, 2 de 11 (18.1%) participantes que se encuentran en la edad de 56 a 60 años y 1 de 5 (20%) participantes que se encuentran en la edad de 61 a 65 años tampoco perciben ninguna conducta del factor Utilitario. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 6 de 10 (60%) participantes que se encuentran en la edad de 20 a 25 años, 9 de 16 (56.2%) participantes que se encuentran en la edad de 26 a 30 años, 12 de 16 (75%) participantes que se encuentran en la edad de 31 a 35 años, 10 de 16 (62.5%) participantes que se encuentran en la edad de 36 a 40 años, 9 de 10 (90%) participantes que se encuentran en la edad de 41 a 45 años, 3 de 5 (60%) participantes que se encuentran en la edad de 46 a 50 años, 4 de 12 (33.3%) participantes que se encuentran en la edad de 51 a 55 años, 8 de 11 (72.7%) participantes que se encuentran en la edad de 56 a 60 años y 2 de 5 (40%) participantes que se encuentran en la edad de 61 a 65 años también perciben de 1 a 2 conductas del factor Utilitario. Por último los participantes que perciben de 3 a 4 conductas de dicho factor son 1 de 10 (10%) participantes que se encuentran en la edad de 20 a 25 años, 3 de 16 (18.7%) participantes que se encuentran en la edad de 26 a 30 años, 1 de 16 (6.2%) participantes que se encuentran en la edad de 31 a 35 años, 4 de 16 (25%) participantes que se encuentran en la edad de 36 a 40 años, 1 de 10 (10%) participantes que se encuentran en la edad de 41 a 45 años, 2 de 5 (40%) participantes que se encuentran en la edad de 46 a 50 años, 6 de 12 (50%) participantes que se encuentran en la edad de 51 a 55 años, 1 de 11 (9%)

participantes que se encuentran en la edad de 56 a 60 años y 2 de 5 (40%) participantes que se encuentran en la edad de 61 a 65 años también perciben de 3 a 4 conductas del factor Utilitario. A lo cual se puede considerar que la mayoría de la población sin importar su edad logran identificar con mayor facilidad de 1 a 2 conductas, considerando que si se lograra aplicar el instrumento a una población más homogénea en base a los grupos de edad podrían obtenerse resultados diferentes.

En el caso de la escolaridad encontramos que 1 de 6 (16.6%) participantes que se encuentran en la secundaria no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 3 de 14 (21.4%) participantes que se encuentran en la escolaridad preparatoria, 11 de 49 (22.4%) participantes que se encuentran en la escolaridad de licenciatura y 2 de 32 (6.2%) participantes que se encuentran en el posgrado tampoco perciben ninguna conducta del factor Utilitario. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 5 de 6 (83.3%) participantes que se encuentran en la secundaria, 7 de 14 (50%) participantes que se encuentran en la escolaridad preparatoria, 29 de 49 (59.1%) participantes que se encuentran en la escolaridad de licenciatura y 22 de 32 (68.7%) participantes que se encuentran en el posgrado también perciben de 1 a 2 conductas del factor Utilitario. Por último, los participantes que perciben de 3 a 4 conductas de dicho factor son 0 de 6 (0%) participantes que se encuentran en la secundaria, 4 de 14 (28.5%) participantes que se encuentran en la escolaridad preparatoria, 9 de 49 (18.3%) participantes que se encuentran en la escolaridad de licenciatura y 8 de 32 (25%) participantes que se encuentran en el posgrado también perciben de 3 a 4 conductas del factor Utilitario.

Es interesante observar cómo sin importar el nivel académico en el que se encuentran los participantes si van a detectar conductas que tengan que ver con el factor Utilitario, sin embargo destaca que dependiendo del nivel en el que se encuentre será la cantidad de conductas que se identifiquen, lo anterior se puede deber a que al tener un mayor nivel educativo se llega a generar un juicio y pensamiento crítico lo que ocasiona un constante cuestionamiento y reflexión sobre el cómo se encuentra la sociedad mexicana.

En el caso del estado civil encontramos que 9 de 44 (20.4%) participantes que se encuentran solteros no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 2 de 20 (10%) participantes que se encuentran en unión libre, 5 de 34 (14.7%) participantes que se encuentran casados, 1 de 2 (50%) participantes que se encuentran divorciados y 0 de 1 (0%) participantes que se encuentran viudos tampoco perciben ninguna conducta del factor Utilitario. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 27 de 44 (61.3%) participantes que se encuentran solteros, 14 de 20 (70%) participantes que se encuentran en unión libre, 21 de 34 (61.7%) participantes que se encuentran casados, 1 de 2 (50%) participantes que se encuentran divorciados y 0 de 1 (0%) participantes que se encuentran viudos también perciben de 1 a 2 conductas del factor Utilitario. Por último los participantes que perciben de 3 a 4 conductas son 8 de 44 (18.1%) participantes que se encuentran solteros, 4 de 20 (20%) participantes que se encuentran en unión libre, 8 de 34 (23.5%) participantes que se encuentran casados, 0 de 2 (0%) participantes que se encuentran divorciados y 1 de 1 (100%) participantes que se encuentran viudos también perciben de 3 a 4 conductas del

factor Utilitario. Si nos ponemos a analizar existe un patrón en el cual las personas que están solteras son las que o bien no perciben o detectan menos conductas del factor Utilitario, a comparación de las personas que se encuentran con pareja que logran detectar más conductas, lo que se puede deber que al estar en pareja se dialogan más sobre las conductas que cada uno experimenta o no en sus entornos laborales y al compartir dicha información hace resaltar e identificar las conductas que hacen o detectan en sus trabajos.

En el caso del tipo de empresa encontramos que 5 de 34 (14.7%) participantes que trabajan en empresas públicas no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, por otro lado 12 de 67 (17.9%) participantes que trabajan en empresas privadas tampoco perciben dicho factor en sus empresas, 21 de 34 (61.7%) participantes que trabajan en empresas públicas perciben de 1 a 2 conductas, por otro lado 42 de 67 (62.6%) participantes que trabajan en empresas privadas perciben de 1 a 2 conductas y 8 de 34 (23.5%) participantes que trabajan en empresas públicas perciben de 3 a 4 conductas micromachistas utilitarias, a comparación de los trabajadores de empresa privada que son 13 de 67 (19.4%) que perciben de 3 a 4 conductas. Se puede observar que los porcentajes de cuantas personas detectan o no las conductas es similar sin importar el tipo de empresa en el que se esté desarrollando, sin embargo, pareciera que con respecto al factor utilitario las empresas públicas son en las que más se perciben, lo que puede deberse que al ser empresas que no mantienen una constante actualización de sus tareas a desempeñar ya que son trabajos de planta, la mentalidad que se busca no es innovadora, experimental, etc. y se produce un patrón en las conductas utilitarias.

En el caso del giro de la empresa encontramos que 2 de 25 (8%) participantes que se encuentran en empresas de giro docente no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 0 de 6 (0%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la salud, 3 de 11 (27.2%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la comunicación, 1 de 5 (20%) participantes que se encuentran en empresas de giro alimenticio, 1 de 5 (20%) participantes que se encuentran en empresas de giro de apoyo tecnológico, 4 de 6 (66.6%) participantes que se encuentran en empresas de giro de construcción, 2 de 8 (25%) participantes que se encuentran en empresas de giro financiero, 1 de 15 (6.6%) participantes que se encuentran en empresas de giro de servicios, 1 de 8 (12.5%) participantes que se encuentran en empresas de giro de supervisión y 2 de 12 (16.6%) participantes que se encuentran en empresas de otro giro tampoco perciben ninguna conducta del factor Utilitario. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 16 de 25 (64%) participantes que se encuentran en empresas de giro docente, 5 de 6 (83.3%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la salud, 4 de 11 (63.3%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la comunicación, 3 de 5 (60%) participantes que se encuentran en empresas de giro alimenticio, 3 de 5 (60%) participantes que se encuentran en empresas de giro de apoyo tecnológico, 1 de 6 (16.6%) participantes que se encuentran en empresas de giro de construcción, 6 de 8 (75%) participantes que se encuentran en empresas de giro financiero, 12 de 15 (80%) participantes que se encuentran en empresas de giro de servicios, 6 de 8 (75%) participantes que se encuentran en empresas de giro de supervisión y 9 de 12 (75%) participantes que se encuentran en empresas de

otro giro también perciben de 1 a 2 conductas del factor Utilitario. Por último los participantes que perciben de 3 a 4 conductas de dicho factor son 9 de 25 (36%) participantes que se encuentran en empresas de giro docente, 1 de 6 (16.6%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la salud, 4 de 11 (63.3%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la comunicación, 1 de 5 (20%) participantes que se encuentran en empresas de giro alimenticio, 1 de 5 (20%) participantes que se encuentran en empresas de giro de apoyo tecnológico, 1 de 6 (16.6%) participantes que se encuentran en empresas de giro de construcción, 0 de 8 (0%) participantes que se encuentran en empresas de giro financiero, 2 de 15 (13.3%) participantes que se encuentran en empresas de giro de servicios, 1 de 8 (12.5%) participantes que se encuentran en empresas de giro de supervisión y 1 de 12 (8.3%) participantes que se encuentran en empresas de otro giro también perciben de 3 a 4 conductas del factor Utilitario. A pesar de no tener una población equitativa en cada giro obtenido al aplicar el instrumento, al comparar los porcentajes podemos resaltar como es que las empresas con giro en construcción y financiero son las que menos detectan o no detectan las conductas del factor utilitario a comparación de las empresas con giro en la docencia, comunicación y de servicios donde se detecta aún más. Lo que puede deberse por el tipo de actividades e ideologías que conlleva cada una, resaltando por ejemplo el de la construcción que va a fuerza bruta en comparación a la docencia que implica el enseñar o educar a los alumnos.

En el caso del nivel jerárquico encontramos que 10 de 53 (18.8%) participantes que trabajan en un nivel operativo no perciben ninguna conducta que corresponde

a dicho factor, por otro lado 6 de 41 (14.6%) participantes que trabajan en un nivel medio y 1 de 7 (14.2%) participantes que trabajan en un nivel superior tampoco perciben dicho factor en sus empresas, 31 de 53 (58.4%) participantes que trabajan en un nivel operativo perciben de 1 a 2 conductas que corresponde a dicho factor, por otro lado 27 de 41 (65.8%) participantes que trabajan en un nivel medio y 5 de 7 (71.4%) participantes que trabajan en un nivel superior perciben de 1 a 2 conductas y 12 de 53 (22.6%) participantes que trabajan en un nivel operativo perciben de 3 a 4 conductas que corresponde a dicho factor, por otro lado 8 de 41 (19.5%) participantes que trabajan en un nivel medio y 1 de 7 (14.2%) participantes que trabajan en un nivel superior perciben de 3 a 4 conductas. Podemos observar como el nivel operativo se podría considerar como aquel que menos detecta o no detecta las conductas del factor utilitario, lo que puede deberse a que dicho nivel se restringe más a cuestionar sus condiciones de trabajo y aceptar los tratos que se les den.

En el caso de la antigüedad laboral encontramos que 9 de 49 (18.3%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 0 a 5 años no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 4 de 17 (23.5%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 6 a 10 años, 2 de 8 (25%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 11 a 15 años, 1 de 8 (12.5%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 16 a 20 años, 0 de 3 (0%) participantes que se encuentran en la edad de 21 a 25 años, 1 de 10 (10%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 26 a 30 años, 0 de 3 (0%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 31 a 35 años

y 0 de 3 (0%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 36 a 40 años tampoco perciben ninguna conducta del factor Utilitario. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 31 de 49 (63.2%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 0 a 5 años, 12 de 17 (70.5%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 6 a 10 años, 4 de 8 (50%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 11 a 15 años, 5 de 8 (62.5%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 16 a 20 años, 1 de 3 (33.3%) participantes que se encuentran en la edad de 21 a 25 años, 7 de 10 (70%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 26 a 30 años, 0 de 3 (0%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 31 a 35 años y 3 de 3 (100%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 36 a 40 años también perciben de 1 a 2 conductas del factor Utilitario. Por último los participantes que perciben de 3 a 4 conductas de dicho factor son 9 de 49 (18.3%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 0 a 5 años, 1 de 17 (5.8%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 6 a 10 años, 2 de 8 (25%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 11 a 15 años, 2 de 8 (25%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 16 a 20 años, 2 de 3 (66.6%) participantes que se encuentran en la edad de 21 a 25 años, 2 de 10 (20%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 26 a 30 años, 3 de 3 (100%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 31 a 35 años y 0 de 3 (0%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 36 a 40 años también perciben de 3 a 4 conductas del factor Utilitario. Al tener rangos de antigüedad tan variados nos podemos guiar por los porcentajes y

lo que más se podría resaltar es que sin importar la antigüedad laboral que los trabajadores tengan la mayoría detectaron con mayor facilidad de 1 a 2 conductas.

Con respecto al factor Coercitivo:

En el caso del sexo encontramos que 2 de 62 (3.2%) mujeres no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, por otro lado 1 de 39 (2.5%) hombres tampoco perciben dicho factor en sus empresas, 27 de 62 (43.5%) mujeres perciben de 1 a 2 conductas, por otro lado 22 de 39 (56.4%) hombres perciben de 1 a 2 conductas y 33 de 62 (53.2%) mujeres perciben de 3 a 5 conductas micromachistas coercitivas, a comparación de los hombres que son 16 de 39 (41%) que perciben de 3 a 5 conductas. Como podemos observar con el factor coercitivo se encuentra el mismo patrón en hombres como mujeres, ya que no es mucha la diferencia en porcentaje de cómo detectan o no determinadas conductas coercitivas. Esto se puede deber a que como las conductas coercitivas implican el uso de una fuerza, ya sea moral, económica o psíquica, los hombres ya han identificado este tipo de acciones y las mujeres cada vez lo cuestionan más.

En el caso de la edad encontramos que 0 de 10 (0%) participantes que se encuentran en la edad de 20 a 25 años no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 0 de 16 (0%) participantes que se encuentran en la edad de 26 a 30 años, 0 de 16 (0%) participantes que se encuentran en la edad de 31 a 35 años, 0 de 16 (0%) participantes que se encuentran en la edad de 36 a 40 años, 0 de 10 (0%) participantes que se encuentran en la edad de 41 a 45 años, 0 de 5

(0%) participantes que se encuentran en la edad de 46 a 50 años, 2 de 12 (16.6%) participantes que se encuentran en la edad de 51 a 55 años, 1 de 11 (9%) participantes que se encuentran en la edad de 56 a 60 años y 0 de 5 (0%) participantes que se encuentran en la edad de 61 a 65 años tampoco perciben ninguna conducta del factor coercitivo. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 8 de 10 (80%) participantes que se encuentran en la edad de 20 a 25 años, 9 de 16 (56.2%) participantes que se encuentran en la edad de 26 a 30 años, 9 de 16 (56.2%) participantes que se encuentran en la edad de 31 a 35 años, 5 de 16 (31.2%) participantes que se encuentran en la edad de 36 a 40 años, 4 de 10 (40%) participantes que se encuentran en la edad de 41 a 45 años, 1 de 5 (20%) participantes que se encuentran en la edad de 46 a 50 años, 4 de 12 (33.3%) participantes que se encuentran en la edad de 51 a 55 años, 6 de 11 (54.5%) participantes que se encuentran en la edad de 56 a 60 años y 3 de 5 (60%) participantes que se encuentran en la edad de 61 a 65 años también perciben de 1 a 2 conductas del factor Coercitivo. Por último los participantes que perciben de 3 a 5 conductas de dicho factor son 2 de 10 (20%) participantes que se encuentran en la edad de 20 a 25 años, 7 de 16 (43.7%) participantes que se encuentran en la edad de 26 a 30 años, 7 de 16 (43.7%) participantes que se encuentran en la edad de 31 a 35 años, 11 de 16 (68.7%) participantes que se encuentran en la edad de 36 a 40 años, 6 de 10 (60%) participantes que se encuentran en la edad de 41 a 45 años, 4 de 5 (80%) participantes que se encuentran en la edad de 46 a 50 años, 6 de 12 (50%) participantes que se encuentran en la edad de 51 a 55 años, 4 de 11 (36.3%) participantes que se encuentran en la edad de 56 a 60 años y 2 de 5 (40%) participantes que se encuentran en la edad de 61 a 65 años también perciben de 3

a 5 conductas del factor Coercitivo. Al ser una amplia categoría en los rangos de edad lo más importante a resaltar es que la mayoría, si no es que casi toda la población, sin importar su edad logran identificar de 1 a 5 conductas micromachistas coercitivas.

En el caso de la escolaridad encontramos que 0 de 6 (0%) participantes que se encuentran en la secundaria no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 0 de 14 (0%) participantes que se encuentran en la escolaridad preparatoria, 0 de 49 (0%) participantes que se encuentran en la escolaridad de licenciatura y 3 de 32 (9.3%) participantes que se encuentran en el posgrado tampoco perciben ninguna conducta del factor Coercitivo. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 4 de 6 (66.6%) participantes que se encuentran en la secundaria, 8 de 14 (57.1%) participantes que se encuentran en la escolaridad preparatoria, 26 de 49 (53%) participantes que se encuentran en la escolaridad de licenciatura y 11 de 32 (34.3%) participantes que se encuentran en el posgrado también perciben de 1 a 2 conductas del factor Coercitivo. Por último los participantes que perciben de 3 a 5 conductas de dicho factor son 2 de 6 (33.3%) participantes que se encuentran en la secundaria, 6 de 14 (42.8%) participantes que se encuentran en la escolaridad preparatoria, 23 de 49 (46.9%) participantes que se encuentran en la escolaridad de licenciatura y 18 de 32 (56.2%) participantes que se encuentran en el posgrado también perciben de 3 a 5 conductas del factor Coercitivo. Es interesante observar cómo sin importar el nivel académico en el que se encuentran los participantes si van a detectar conductas que tengan que ver con el factor coercitivo, sin embargo se puede resaltar que dependiendo del nivel en el

que se encuentre será la cantidad de conductas que se identifiquen, por ejemplo de 1 a 2 podemos ver que resaltan los de nivel secundaria y de 3 a 5 los de posgrado, lo anterior se puede deber a que al tener un mayor nivel educativo se llega a generar un juicio y pensamiento crítico lo que ocasiona un constante cuestionamiento y reflexión sobre el cómo se encuentra la sociedad mexicana.

En el caso del estado civil encontramos que 0 de 44 (0%) participantes que se encuentran solteros no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 1 de 20 (5%) participantes que se encuentran en unión libre, 2 de 34 (5.8%) participantes que se encuentran casados, 0 de 2 (0%) participantes que se encuentran divorciados y 0 de 1 (0%) participantes que se encuentran viudos tampoco perciben ninguna conducta del factor Coercitivo. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 22 de 44 (50%) participantes que se encuentran solteros, 11 de 20 (55%) participantes que se encuentran en unión libre, 14 de 34 (41.1%) participantes que se encuentran casados, 2 de 2 (100%) participantes que se encuentran divorciados y 0 de 1 (0%) participantes que se encuentran viudos también perciben de 1 a 2 conductas del factor Coercitivo. Por último los participantes que perciben de 3 a 5 conductas son 22 de 44 (50%) participantes que se encuentran solteros, 8 de 20 (40%) participantes que se encuentran en unión libre, 18 de 34 (52.9%) participantes que se encuentran casados, 0 de 2 (0%) participantes que se encuentran divorciados y 1 de 1 (100%) participantes que se encuentran viudos también perciben de 3 a 5 conductas del factor Coercitivo. Podemos observar que con respecto al factor coercitivo no importa mucho si tendrás o no pareja, ya que todos detectarán en casi la misma medida la

cantidad de conductas que los demás. Lo cual se puede deber a que sin importar tu situación de pareja, la sociedad siempre estará inculcando el poder que los hombres deben de ejercer ante las mujeres, normalizando y colocando el “por amor”, lo que hace que todos lo logren detectar.

En el caso del tipo de empresa encontramos que 0 de 34 (0%) participantes que trabajan en empresas públicas no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, por otro lado 3 de 67 (4.4%) participantes que trabajan en empresas privadas tampoco perciben dicho factor en sus empresas, 14 de 34 (41.1%) participantes que trabajan en empresas públicas perciben de 1 a 2 conductas, por otro lado 38 de 67 (56.7%) participantes que trabajan en empresas privadas perciben de 1 a 2 conductas y 20 de 34 (58.8%) participantes que trabajan en empresas públicas perciben de 3 a 5 conductas micromachistas Coercitivo, a comparación de los trabajadores de empresa privada que son 29 de 67 (45.3%) que perciben de 3 a 5 conductas. Al analizar los porcentajes parece que no hay una diferencia importante en quienes reproducen más las conductas coercitivas.

En el caso del giro de la empresa encontramos que 2 de 25 (8%) participantes que se encuentran en empresas de giro docente no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 0 de 6 (0%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la salud, 0 de 11 (0%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la comunicación, 0 de 5 (0%) participantes que se encuentran en empresas de giro alimenticio, 0 de 5 (0%) participantes que se encuentran en empresas de giro de apoyo tecnológico, 0 de 6 (0%) participantes que se encuentran

en empresas de giro de construcción, 0 de 8 (0%) participantes que se encuentran en empresas de giro financiero, 1 de 15 (6.6%) participantes que se encuentran en empresas de giro de servicios, 0 de 8 (0%) participantes que se encuentran en empresas de giro de supervisión y 0 de 12 (0%) participantes que se encuentran en empresas de otro giro tampoco perciben ninguna conducta del factor Coercitivo. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 8 de 25 (32%) participantes que se encuentran en empresas de giro docente, 0 de 6 (0%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la salud, 4 de 11 (63.3%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la comunicación, 2 de 5 (40%) participantes que se encuentran en empresas de giro alimenticio, 3 de 5 (60%) participantes que se encuentran en empresas de giro de apoyo tecnológico, 4 de 6 (66.6%) participantes que se encuentran en empresas de giro de construcción, 6 de 8 (75%) participantes que se encuentran en empresas de giro financiero, 9 de 15 (60%) participantes que se encuentran en empresas de giro de servicios, 4 de 8 (50%) participantes que se encuentran en empresas de giro de supervisión y 9 de 12 (75%) participantes que se encuentran en empresas de otro giro también perciben de 1 a 2 conductas del factor Coercitivo. Por último los participantes que perciben de 3 a 5 conductas de dicho factor son 15 de 25 (60%) participantes que se encuentran en empresas de giro docente, 6 de 6 (100%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la salud, 7 de 11 (63.6%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la comunicación, 3 de 5 (60%) participantes que se encuentran en empresas de giro alimenticio, 2 de 5 (40%) participantes que se encuentran en empresas de giro de apoyo tecnológico, 2 de 6 (33.3%) participantes que se encuentran en empresas de giro de

construcción, 2 de 8 (25%) participantes que se encuentran en empresas de giro financiero, 5 de 15 (33.3%) participantes que se encuentran en empresas de giro de servicios, 4 de 8 (50%) participantes que se encuentran en empresas de giro de supervisión y 3 de 12 (25%) participantes que se encuentran en empresas de otro giro también perciben de 3 a 5 conductas del factor Coercitivo. Se puede observar que sin importar el giro de la empresa, las conductas micromachistas coercitivas si estarán presentes en las empresas, variando entre la cantidad de 1 a 5.

En el caso del nivel jerárquico encontramos que 0 de 53 (0%) participantes que trabajan en un nivel operativo no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, por otro lado 2 de 41 (4.8%) participantes que trabajan en un nivel medio y 1 de 7 (14.2%) participantes que trabajan en un nivel superior tampoco perciben dicho factor en sus empresas, 24 de 53 (45.2%) participantes que trabajan en un nivel operativo perciben de 1 a 2 conductas que corresponde a dicho factor, por otro lado 22 de 41 (53.6%) participantes que trabajan en un nivel medio y 3 de 7 (42.8%) participantes que trabajan en un nivel superior perciben de 1 a 2 conductas y 29 de 53 (54.7%) participantes que trabajan en un nivel operativo perciben de 3 a 5 conductas que corresponde a dicho factor, por otro lado 17 de 41 (41.4%) participantes que trabajan en un nivel medio y 3 de 7 (42.8%) participantes que trabajan en un nivel superior perciben de 3 a 5 conductas. Podemos observar que con el nivel jerárquico tampoco se encuentran muchas diferencias entre cada una de las poblaciones, ya que sin importar el nivel jerárquico se encontraran conductas de dicho factor.

En el caso de la antigüedad laboral encontramos que 2 de 49 (4%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 0 a 5 años no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 0 de 17 (0%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 6 a 10 años, 0 de 8 (0%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 11 a 15 años, 0 de 8 (0%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 16 a 20 años, 0 de 3 (0%) participantes que se encuentran en la edad de 21 a 25 años, 1 de 10 (10%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 26 a 30 años, 0 de 3 (0%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 31 a 35 años y 0 de 3 (0%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 36 a 40 años tampoco perciben ninguna conducta del factor Coercitivo. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 28 de 49 (57.1%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 0 a 5 años, 8 de 17 (47%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 6 a 10 años, 3 de 8 (37.5%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 11 a 15 años, 2 de 8 (25%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 16 a 20 años, 1 de 3 (33.3%) participantes que se encuentran en la edad de 21 a 25 años, 5 de 10 (50%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 26 a 30 años, 0 de 3 (0%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 31 a 35 años y 2 de 3 (66.6%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 36 a 40 años también perciben de 1 a 2 conductas del factor Coercitivo. Por último los participantes que perciben de 3 a 5 conductas de dicho factor son 19 de 49 (38.7%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 0 a 5 años, 9 de 17 (52.9%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 6 a 10 años, 5

de 8 (62.5%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 11 a 15 años, 6 de 8 (75%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 16 a 20 años, 2 de 3 (66.6%) participantes que se encuentran en la edad de 21 a 25 años, 4 de 10 (40%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 26 a 30 años, 3 de 3 (100%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 31 a 35 años y 1 de 3 (33.3%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 36 a 40 años también perciben de 3 a 5 conductas del factor Coercitivo. Al tener rangos tan amplios en la antigüedad laboral se tienen cantidades de participantes muy variados, sin embargo, podemos observar que de manera general no importa el tiempo que se tenga, una gran cantidad de población lograra identificar de 3 a 5 conductas del factor coercitivo, lo que puede deberse a que cada vez es más notorio el poder que se ejerce en las empresas con los empleados y aún más con las mujeres.

Con respecto al factor Encubierto:

En el caso del sexo encontramos que 4 de 62 (6.4%) mujeres no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, por otro lado 8 de 39 (20.5%) hombres tampoco perciben dicho factor en sus empresas, 39 de 62 (62.9%) mujeres perciben de 1 a 2 conductas, por otro lado 24 de 39 (61.5%) hombres perciben de 1 a 2 conductas y 19 de 62 (30.6%) mujeres perciben de 3 a 5 conductas micromachistas encubiertas, a comparación de los hombres que son 7 de 39 (17.9%) que perciben de 3 a 5 conductas. Podemos observar que los hombres en cuestión de porcentaje son los que detectan menos las conductas del factor

encubierto e incluso son pocos los que detectan de 3 a 5 conductas, lo que se puede deber a que como son conductas muy sutiles y no son tan marcadas, abusando de la confianza y credibilidad femenina, se podrían considerar más normalizados y sin algún aspecto negativo por los hombres.

En el caso de la edad encontramos que 1 de 10 (10%) participantes que se encuentran en la edad de 20 a 25 años no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 2 de 16 (12.5%) participantes que se encuentran en la edad de 26 a 30 años, 1 de 16 (6.25%) participantes que se encuentran en la edad de 31 a 35 años, 1 de 16 (6.25%) participantes que se encuentran en la edad de 36 a 40 años, 1 de 10 (10%) participantes que se encuentran en la edad de 41 a 45 años, 0 de 5 (0%) participantes que se encuentran en la edad de 46 a 50 años, 2 de 12 (16.6%) participantes que se encuentran en la edad de 51 a 55 años, 3 de 11 (27.2%) participantes que se encuentran en la edad de 56 a 60 años y 1 de 5 (20%) participantes que se encuentran en la edad de 61 a 65 años tampoco perciben ninguna conducta del factor Encubierto. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 7 de 10 (70%) participantes que se encuentran en la edad de 20 a 25 años, 8 de 16 (50%) participantes que se encuentran en la edad de 26 a 30 años, 13 de 16 (81.2%) participantes que se encuentran en la edad de 31 a 35 años, 11 de 16 (68.7%) participantes que se encuentran en la edad de 36 a 40 años, 6 de 10 (60%) participantes que se encuentran en la edad de 41 a 45 años, 4 de 5 (80%) participantes que se encuentran en la edad de 46 a 50 años, 6 de 12 (50%) participantes que se encuentran en la edad de 51 a 55 años, 6 de 11 (54.5%) participantes que se encuentran en la edad de 56 a 60 años y 2 de 5 (40%)

participantes que se encuentran en la edad de 61 a 65 años también perciben de 1 a 2 conductas del factor Encubierto. Por último los participantes que perciben de 3 a 5 conductas de dicho factor son 2 de 10 (20%) participantes que se encuentran en la edad de 20 a 25 años, 6 de 16 (37.5%) participantes que se encuentran en la edad de 26 a 30 años, 2 de 16 (12.5%) participantes que se encuentran en la edad de 31 a 35 años, 4 de 16 (25%) participantes que se encuentran en la edad de 36 a 40 años, 3 de 10 (30%) participantes que se encuentran en la edad de 41 a 45 años, 1 de 5 (20%) participantes que se encuentran en la edad de 46 a 50 años, 4 de 12 (33.3%) participantes que se encuentran en la edad de 51 a 55 años, 2 de 11 (18.1%) participantes que se encuentran en la edad de 56 a 60 años y 2 de 5 (40%) participantes que se encuentran en la edad de 61 a 65 años también perciben de 3 a 5 conductas del factor Encubierto. Debido a un amplio rango en la categoría de edad, podemos observar que lo que más resalta es que sin importar la edad que se tenga, a la mayoría de las personas se les será más fácil detectar de 1 a 2 conductas, ya que al ser conductas tan sutiles, puede que algunas sean fáciles de cuestionar a diferencia de otras.

En el caso de la escolaridad encontramos que 1 de 6 (16.6%) participantes que se encuentran en la secundaria no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 3 de 14 (21.4%) participantes que se encuentran en la escolaridad preparatoria, 5 de 49 (10.2%) participantes que se encuentran en la escolaridad de licenciatura y 3 de 32 (9.3%) participantes que se encuentran en el posgrado tampoco perciben ninguna conducta del factor Encubierto. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 4 de 6 (66.6%) participantes que

se encuentran en la secundaria, 7 de 14 (50%) participantes que se encuentran en la escolaridad preparatoria, 30 de 49 (61.2%) participantes que se encuentran en la escolaridad de licenciatura y 22 de 32 (68.7%) participantes que se encuentran en el posgrado también perciben de 1 a 2 conductas del factor Encubierto. Por último los participantes que perciben de 3 a 5 conductas de dicho factor son 1 de 6 (16.6%) participantes que se encuentran en la secundaria, 4 de 14 (28.5%) participantes que se encuentran en la escolaridad preparatoria, 14 de 49 (28.5%) participantes que se encuentran en la escolaridad de licenciatura y 7 de 32 (21.8%) participantes que se encuentran en el posgrado también perciben de 3 a 5 conductas del factor Encubierto. Cuando observamos los porcentajes en la escolaridad no se destacan diferencias entre el nivel educativo, a la mayoría de las personas se les será más fácil detectar de 1 a 2 conductas, puesto que al ser conductas tan sutiles puede que algunas sean fáciles de cuestionar a diferencia de otras.

En el caso del estado civil encontramos que 3 de 44 (6.8%) participantes que se encuentran solteros no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 3 de 20 (15%) participantes que se encuentran en unión libre, 5 de 34 (14.7%) participantes que se encuentran casados, 1 de 2 (50%) participantes que se encuentran divorciados y 0 de 1 (0%) participantes que se encuentran viudos tampoco perciben ninguna conducta del factor Encubierto. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 29 de 44 (65.9%) participantes que se encuentran solteros, 12 de 20 (60%) participantes que se encuentran en unión libre, 21 de 34 (61.7%) participantes que se encuentran casados, 1 de 2 (50%) participantes que se encuentran divorciados y 0 de 1 (0%) participantes que se

encuentran viudos también perciben de 1 a 2 conductas del factor Encubierto. Por último los participantes que perciben de 3 a 5 conductas son 12 de 44 (27.2%) participantes que se encuentran solteros, 5 de 20 (25%) participantes que se encuentran en unión libre, 8 de 34 (23.5%) participantes que se encuentran casados, 0 de 2 (0%) participantes que se encuentran divorciados y 1 de 1 (100%) participantes que se encuentran viudos también perciben de 3 a 5 conductas del factor Encubierto. Podemos observar que de igual manera el estar en pareja no resulta un cambio radical en la percepción de las conductas encubiertas, lo que se puede deber a lo sutil que son, lo que no parece ser tan fácil identificar, sin importar que tanto se puedan cuestionar en pareja o no.

En el caso del tipo de empresa encontramos que 3 de 34 (8.8%) participantes que trabajan en empresas públicas no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, por otro lado 9 de 67 (13.4%) participantes que trabajan en empresas privadas tampoco perciben dicho factor en sus empresas, 23 de 34 (67.6%) participantes que trabajan en empresas públicas perciben de 1 a 2 conductas, por otro lado 40 de 67 (59.7%) participantes que trabajan en empresas privadas perciben de 1 a 2 conductas y 8 de 34 (23.5%) participantes que trabajan en empresas públicas perciben de 3 a 5 conductas micromachistas Encubiertas, a comparación de los trabajadores de empresa privada que son 18 de 67 (26.8%) que perciben de 3 a 5 conductas. Podemos observar que las empresas privadas resultan más difíciles de identificar las conductas encubiertas, ya que puede deberse a la mayor libertad que existe en cuestión de reglamentos u horarios, a comparación de las públicas.

En el caso del giro de la empresa encontramos que 2 de 25 (8%) participantes que se encuentran en empresas de giro docente no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 0 de 6 (0%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la salud, 2 de 11 (18.1%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la comunicación, 1 de 5 (20%) participantes que se encuentran en empresas de giro alimenticio, 0 de 5 (0%) participantes que se encuentran en empresas de giro de apoyo tecnológico, 1 de 6 (16.6%) participantes que se encuentran en empresas de giro de construcción, 1 de 8 (12.5%) participantes que se encuentran en empresas de giro financiero, 3 de 15 (20%) participantes que se encuentran en empresas de giro de servicios, 1 de 8 (12.5%) participantes que se encuentran en empresas de giro de supervisión y 1 de 12 (8.3%) participantes que se encuentran en empresas de otro giro tampoco perciben ninguna conducta del factor Encubierto. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 17 de 25 (68%) participantes que se encuentran en empresas de giro docente, 4 de 6 (66.6%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la salud, 5 de 11 (45.4%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la comunicación, 2 de 5 (40%) participantes que se encuentran en empresas de giro alimenticio, 2 de 5 (40%) participantes que se encuentran en empresas de giro de apoyo tecnológico, 3 de 6 (50%) participantes que se encuentran en empresas de giro de construcción, 6 de 8 (75%) participantes que se encuentran en empresas de giro financiero, 9 de 15 (60%) participantes que se encuentran en empresas de giro de servicios, 5 de 8 (62.5%) participantes que se encuentran en empresas de giro de supervisión y 10 de 12 (83.3%) participantes que se encuentran en empresas de

otro giro también perciben de 1 a 2 conductas del factor Encubierto. Por último los participantes que perciben de 3 a 5 conductas de dicho factor son 6 de 25 (24%) participantes que se encuentran en empresas de giro docente, 2 de 6 (33.3%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la salud, 4 de 11 (36.3%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la comunicación, 2 de 5 (40%) participantes que se encuentran en empresas de giro alimenticio, 3 de 5 (60%) participantes que se encuentran en empresas de giro de apoyo tecnológico, 2 de 6 (33.3%) participantes que se encuentran en empresas de giro de construcción, 1 de 8 (12.5%) participantes que se encuentran en empresas de giro financiero, 3 de 15 (20%) participantes que se encuentran en empresas de giro de servicios, 2 de 8 (25%) participantes que se encuentran en empresas de giro de supervisión y 1 de 12 (8.3%) participantes que se encuentran en empresas de otro giro también perciben de 3 a 5 conductas del factor Encubierto. Se puede observar que sin importar el giro de la empresa, la detección de conductas del factor encubierta será similar.

En el caso del nivel jerárquico encontramos que 5 de 53 (9.4%) participantes que trabajan en un nivel operativo no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, por otro lado 4 de 41 (9.7%) participantes que trabajan en un nivel medio y 3 de 7 (42.8%) participantes que trabajan en un nivel superior tampoco perciben dicho factor en sus empresas, 34 de 53 (64.1%) participantes que trabajan en un nivel operativo perciben de 1 a 2 conductas que corresponde a dicho factor, por otro lado 26 de 41 (63.4%) participantes que trabajan en un nivel medio y 3 de 7 (42.8%) participantes que trabajan en un nivel superior perciben de 1 a 2

conductas y 14 de 53 (26.4%) participantes que trabajan en un nivel operativo perciben de 3 a 5 conductas que corresponde a dicho factor, por otro lado 11 de 41 (26.8%) participantes que trabajan en un nivel medio y 1 de 7 (14.2%) participantes que trabajan en un nivel superior perciben de 3 a 5 conductas. En el caso del nivel jerárquico, podemos observar que no tiene mayor importancia el nivel en que se encuentren ya que se lograra percibir de igual manera la cantidad de conductas encubiertas.

En el caso de la antigüedad laboral encontramos que 4 de 49 (8.1%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 0 a 5 años no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 2 de 17 (11.7%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 6 a 10 años, 2 de 8 (25%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 11 a 15 años, 1 de 8 (12.5%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 16 a 20 años, 0 de 3 (0%) participantes que se encuentran en la edad de 21 a 25 años, 1 de 10 (10%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 26 a 30 años, 0 de 3 (0%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 31 a 35 años y 2 de 3 (66.6%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 36 a 40 años tampoco perciben ninguna conducta del factor Encubierto. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 33 de 49 (67.3%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 0 a 5 años, 12 de 17 (70.5%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 6 a 10 años, 5 de 8 (62.5%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 11 a 15 años, 5 de 8 (62.5%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 16 a 20

años, 1 de 3 (33.3%) participantes que se encuentran en la edad de 21 a 25 años, 7 de 10 (70%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 26 a 30 años, 0 de 3 (0%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 31 a 35 años y 1 de 3 (33.3%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 36 a 40 años también perciben de 1 a 2 conductas del factor Encubierto. Por último los participantes que perciben de 3 a 5 conductas de dicho factor son 13 de 49 (26.5%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 0 a 5 años, 3 de 17 (17.6%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 6 a 10 años, 1 de 8 (12.5%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 11 a 15 años, 2 de 8 (25%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 16 a 20 años, 2 de 3 (66.6%) participantes que se encuentran en la edad de 21 a 25 años, 2 de 10 (20%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 26 a 30 años, 3 de 3 (100%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 31 a 35 años y 0 de 3 (33.3%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 36 a 40 años también perciben de 3 a 5 conductas del factor Encubierto. Al tener rangos tan amplios de la antigüedad laboral, no se logra identificar algún porcentaje diferente e importante a resaltar, se considera que la antigüedad laboral con respecto al factor encubierto no tiene algún impacto diferente en las personas.

Con respecto al factor Crisis:

En el caso del sexo encontramos que 7 de 62 (11.2%) mujeres no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, por otro lado 7 de 39 (17.9%)

hombres tampoco perciben dicho factor en sus empresas, 34 de 62 (54.8%) mujeres perciben de 1 a 2 conductas, por otro lado 28 de 39 (71.7%) hombres perciben de 1 a 2 conductas y 21 de 62 (33.8%) mujeres perciben de 3 a 4 conductas micromachistas de crisis, a comparación de los hombres que son 4 de 39 (10.2%) que perciben de 3 a 4 conductas. Podemos observar que los hombres no detectan mucho las conductas del factor de crisis a comparación de las mujeres, lo que puede deberse a que como son las mujeres quienes empiezan a producir un cambio con la igualdad de género los hombres empiezan a aumentar algún tipo de control para que las mujeres no logren salir de la posición en la que están.

En el caso de la edad encontramos que 4 de 10 (40%) participantes que se encuentran en la edad de 20 a 25 años no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 1 de 16 (6.2%) participantes que se encuentran en la edad de 26 a 30 años, 2 de 16 (12.5%) participantes que se encuentran en la edad de 31 a 35 años, 2 de 16 (12.5%) participantes que se encuentran en la edad de 36 a 40 años, 1 de 10 (10%) participantes que se encuentran en la edad de 41 a 45 años, 0 de 5 (0%) participantes que se encuentran en la edad de 46 a 50 años, 3 de 12 (25%) participantes que se encuentran en la edad de 51 a 55 años, 1 de 11 (9%) participantes que se encuentran en la edad de 56 a 60 años y 0 de 5 (0%) participantes que se encuentran en la edad de 61 a 65 años tampoco perciben ninguna conducta del factor Crisis. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 6 de 10 (60%) participantes que se encuentran en la edad de 20 a 25 años, 11 de 16 (68.7%) participantes que se encuentran en la edad de 26 a 30 años, 11 de 16 (68.7%) participantes que se encuentran en la edad de

31 a 35 años, 8 de 16 (50%) participantes que se encuentran en la edad de 36 a 40 años, 7 de 10 (70%) participantes que se encuentran en la edad de 41 a 45 años, 3 de 5 (60%) participantes que se encuentran en la edad de 46 a 50 años, 4 de 12 (33.3%) participantes que se encuentran en la edad de 51 a 55 años, 9 de 11 (81.8%) participantes que se encuentran en la edad de 56 a 60 años y 3 de 5 (60%) participantes que se encuentran en la edad de 61 a 65 años también perciben de 1 a 2 conductas del factor Crisis. Por último los participantes que perciben de 3 a 4 conductas de dicho factor son 0 de 10 (0%) participantes que se encuentran en la edad de 20 a 25 años, 4 de 16 (25%) participantes que se encuentran en la edad de 26 a 30 años, 3 de 16 (18.7%) participantes que se encuentran en la edad de 31 a 35 años, 6 de 16 (37.5%) participantes que se encuentran en la edad de 36 a 40 años, 2 de 10 (20%) participantes que se encuentran en la edad de 41 a 45 años, 2 de 5 (40%) participantes que se encuentran en la edad de 46 a 50 años, 5 de 12 (41.6%) participantes que se encuentran en la edad de 51 a 55 años, 1 de 11 (9%) participantes que se encuentran en la edad de 56 a 60 años y 2 de 5 (40%) participantes que se encuentran en la edad de 61 a 65 años también perciben de 3 a 4 conductas del factor Crisis. A pesar de que ninguna edad en específico resalta, sí podemos observar que sin importar la edad que se tenga, será más fácil identificar de 1 a 2 conductas del factor de crisis.

En el caso de la escolaridad encontramos que 0 de 6 (0%) participantes que se encuentran en la secundaria no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 3 de 14 (21.4%) participantes que se encuentran en la escolaridad preparatoria, 7 de 49 (14.2%) participantes que se encuentran en la escolaridad de

licenciatura y 4 de 32 (12.5%) participantes que se encuentran en el posgrado tampoco perciben ninguna conducta del factor Crisis. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 5 de 6 (83.3%) participantes que se encuentran en la secundaria, 8 de 14 (57.1%) participantes que se encuentran en la escolaridad preparatoria, 31 de 49 (63.2%) participantes que se encuentran en la escolaridad de licenciatura y 18 de 32 (56.2%) participantes que se encuentran en el posgrado también perciben de 1 a 2 conductas del factor Crisis. Por último los participantes que perciben de 3 a 4 conductas de dicho factor son 1 de 6 (16.6%) participantes que se encuentran en la secundaria, 3 de 14 (21.4%) participantes que se encuentran en la escolaridad preparatoria, 11 de 49 (22.4%) participantes que se encuentran en la escolaridad de licenciatura y 10 de 32 (31.2%) participantes que se encuentran en el posgrado también perciben de 3 a 4 conductas del factor Crisis. Podemos observar que no hay una gran diferencia en la escolaridad que se tenga y las conductas que se reproduzcan con respecto al factor crisis, esto se puede deber a ser más influenciado por la sociedad o el hogar que por la misma educación escolar.

En el caso del estado civil encontramos que 7 de 44 (15.9%) participantes que se encuentran solteros no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 1 de 20 (5%) participantes que se encuentran en unión libre, 5 de 34 (14.7%) participantes que se encuentran casados, 1 de 2 (50%) participantes que se encuentran divorciados y 0 de 1 (0%) participantes que se encuentran viudos tampoco perciben ninguna conducta del factor Crisis. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 26 de 44 (59%) participantes que se

encuentran solteros, 16 de 20 (80%) participantes que se encuentran en unión libre, 19 de 34 (55.8%) participantes que se encuentran casados, 1 de 2 (50%) participantes que se encuentran divorciados y 0 de 1 (0%) participantes que se encuentran viudos también perciben de 1 a 2 conductas del factor Crisis. Por último los participantes que perciben de 3 a 4 conductas son 11 de 44 (25%) participantes que se encuentran solteros, 3 de 20 (15%) participantes que se encuentran en unión libre, 10 de 34 (29.4%) participantes que se encuentran casados, 0 de 2 (0%) participantes que se encuentran divorciados y 1 de 1 (100%) participantes que se encuentran viudos también perciben de 3 a 4 conductas del factor Crisis. Se podría considerar que las parejas acordes a los porcentajes que se colocan, son las que más logran identificar las conductas del factor crisis, lo que se puede deber a este cuestionamiento y reflexión con la pareja sobre las conductas que se pueden reproducir mutuamente o en la sociedad que no deberían ser correctas.

En el caso del tipo de empresa encontramos que 1 de 34 (2.9%) participantes que trabajan en empresas públicas no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, por otro lado 13 de 67 (19.4%) participantes que trabajan en empresas privadas tampoco perciben dicho factor en sus empresas, 23 de 34 (67.6%) participantes que trabajan en empresas públicas perciben de 1 a 2 conductas, por otro lado 39 de 67 (58.2%) participantes que trabajan en empresas privadas perciben de 1 a 2 conductas y 10 de 34 (29.4%) participantes que trabajan en empresas públicas perciben de 3 a 4 conductas micromachistas de Crisis, a comparación de los trabajadores de empresa privada que son 15 de 67 (22.3%) que perciben de 3 a 4 conductas. Se detecta que en las empresas privadas son en donde

menos se logran identificar dichas conductas, lo cual puede deberse a que en efecto no se reproduzcan y se logre una satisfacción mayor con las actividades y el lugar en el que se labora a diferencia de las públicas donde la satisfacción laboral podría ser menor.

En el caso del giro de la empresa encontramos que 1 de 25 (4%) participantes que se encuentran en empresas de giro docente no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 1 de 6 (16.6%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la salud, 1 de 11 (9%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la comunicación, 1 de 5 (20%) participantes que se encuentran en empresas de giro alimenticio, 1 de 5 (20%) participantes que se encuentran en empresas de giro de apoyo tecnológico, 1 de 6 (16.6%) participantes que se encuentran en empresas de giro de construcción, 2 de 8 (25%) participantes que se encuentran en empresas de giro financiero, 2 de 15 (13.3%) participantes que se encuentran en empresas de giro de servicios, 2 de 8 (25%) participantes que se encuentran en empresas de giro de supervisión y 2 de 12 (16.6%) participantes que se encuentran en empresas de otro giro tampoco perciben ninguna conducta del factor Crisis. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 15 de 25 (60%) participantes que se encuentran en empresas de giro docente, 4 de 6 (66.6%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la salud, 5 de 11 (45.4%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la comunicación, 3 de 5 (60%) participantes que se encuentran en empresas de giro alimenticio, 2 de 5 (40%) participantes que se encuentran en empresas de giro de apoyo tecnológico, 4 de 6 (66.6%) participantes que se encuentran en empresas de giro de

construcción, 7 de 8 (87.5%) participantes que se encuentran en empresas de giro financiero, 11 de 15 (73.3%) participantes que se encuentran en empresas de giro de servicios, 5 de 8 (62.5%) participantes que se encuentran en empresas de giro de supervisión y 8 de 12 (66.6%) participantes que se encuentran en empresas de otro giro también perciben de 1 a 2 conductas del factor Crisis. Por último los participantes que perciben de 3 a 4 conductas de dicho factor son 9 de 25 (36%) participantes que se encuentran en empresas de giro docente, 1 de 6 (16.6%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la salud, 5 de 11 (45.4%) participantes que se encuentran en empresas de giro de la comunicación, 1 de 5 (20%) participantes que se encuentran en empresas de giro alimenticio, 2 de 5 (40%) participantes que se encuentran en empresas de giro de apoyo tecnológico, 1 de 6 (16.6%) participantes que se encuentran en empresas de giro de construcción, 1 de 8 (12.5%) participantes que se encuentran en empresas de giro financiero, 2 de 15 (13.3%) participantes que se encuentran en empresas de giro de servicios, 1 de 8 (12.5%) participantes que se encuentran en empresas de giro de supervisión y 2 de 12 (16.6%) participantes que se encuentran en empresas de otro giro también perciben de 3 a 4 conductas del factor Crisis. En base a los porcentajes no existe un a resaltar entre los giros de empresa con los que se trabajó, ya que no importa cual sea este, siempre será más fácil identificar de 1 a 2 conductas.

En el caso del nivel jerárquico encontramos que 7 de 53 (13.2%) participantes que trabajan en un nivel operativo no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, por otro lado 5 de 41 (12.1%) participantes que trabajan en un nivel medio y 2 de 7 (28.5%) participantes que trabajan en un nivel superior tampoco

perciben dicho factor en sus empresas, 33 de 53 (62.2%) participantes que trabajan en un nivel operativo perciben de 1 a 2 conductas que corresponde a dicho factor, por otro lado 25 de 41 (60.9%) participantes que trabajan en un nivel medio y 4 de 7 (57.1%) participantes que trabajan en un nivel superior perciben de 1 a 2 conductas y 13 de 53 (24.5%) participantes que trabajan en un nivel operativo perciben de 3 a 4 conductas que corresponde a dicho factor, por otro lado 11 de 41 (26.8%) participantes que trabajan en un nivel medio y 1 de 7 (14.2%) participantes que trabajan en un nivel superior perciben de 3 a 4 conductas. Se observa que el nivel jerárquico no es importante en que tanto se logran percibir las conductas micromachistas de crisis ya que sin importar en qué nivel se encuentre, se puede considerar que siempre existirá un techo de cristal o suelo pegajoso, lo que a pesar de que las mujeres se hayan dado cuenta de que pueden crecer, siempre existirán cuestiones que no lo permitan.

En el caso de la antigüedad laboral encontramos que 9 de 49 (18.3%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 0 a 5 años no perciben ninguna conducta que corresponde a dicho factor, 4 de 17 (23.5%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 6 a 10 años, 1 de 8 (12.5%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 11 a 15 años, 0 de 8 (0%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 16 a 20 años, 0 de 3 (0%) participantes que se encuentran en la edad de 21 a 25 años, 0 de 10 (0%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 26 a 30 años, 0 de 3 (0%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 31 a 35 años y 0 de 3 (0%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 36 a 40 años

tampoco perciben ninguna conducta del factor Crisis. Los participantes que perciben de 1 a 2 conductas de dicho factor son 29 de 49 (59.1%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 0 a 5 años, 9 de 17 (52.9%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 6 a 10 años, 5 de 8 (62.5%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 11 a 15 años, 6 de 8 (75%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 16 a 20 años, 1 de 3 (33.3%) participantes que se encuentran en la edad de 21 a 25 años, 9 de 10 (90%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 26 a 30 años, 0 de 3 (0%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 31 a 35 años y 3 de 3 (100%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 36 a 40 años también perciben de 1 a 2 conductas del factor Crisis. Por último los participantes que perciben de 3 a 4 conductas de dicho factor son 11 de 49 (22.4%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 0 a 5 años, 4 de 17 (23.5%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 6 a 10 años, 2 de 8 (25%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 11 a 15 años, 2 de 8 (25%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 16 a 20 años, 2 de 3 (66.6%) participantes que se encuentran en la edad de 21 a 25 años, 1 de 10 (10%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 26 a 30 años, 3 de 3 (100%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 31 a 35 años y 0 de 3 (0%) participantes que se encuentran en la antigüedad laboral de 36 a 40 años también perciben de 3 a 4 conductas del factor Crisis. A pesar de tener varios rangos de antigüedad laboral, se observa que sin importar cuantos años se lleven, siempre se lograron identificar de 1 a 2 conductas del factor de crisis.

- Prueba T.

Con respecto al factor Utilitario en donde se hace atribución al estereotipo de las mujeres, como la capacidad que se tiene para dar servicios femeninos y su naturaleza de trabajo como cuidadora.

Encontramos que en relación al sexo si hay diferencias significativas en como responden los hombres de las mujeres, teniendo los hombres como media 3.64 menor a la de las mujeres siendo esta 5.48. Lo que indica que las mujeres detectan mucho más de manera significativa dichas conductas, lo que se puede deber al cuestionamiento que las mujeres en la actualidad están generando sobre aquellas conductas que no deberían de estar normalizadas por colocar el rol femenino.

Con respecto al tipo de empresa no existe una diferencia significativa en cómo responde el personal de una empresa pública y el de una privada, sin embargo, al revisar las contestaciones de cada grupo, observamos que la privada tiene una media de 4.6 siendo menor a la de empresas públicas con una media de 5.12. Lo que implica que en las empresas públicas se logra detectar un poco más las conductas referentes al factor Utilitario, lo que podría deberse a la diferencia de sistema empresarial que puede llevar cada uno.

Con respecto al factor Coercitivo en donde el hombre hace uso de la fuerza, ya sea moral, económica o psíquica para ejercer poder ante la mujer, limitando desde

su libertad como la toma de decisiones, se comenta que afecta tanto en su espacio como en el tiempo.

Encontramos que en relación al sexo no hay diferencias significativas en cómo responden los hombres de las mujeres, sin embargo, al revisar las contestaciones de cada grupo ay un punto de diferencia ya que los hombres tienen una media de 7.85 menor a la de las mujeres siendo esta 8.85. Donde se vuelve a resaltar que en el factor coercitivo las mujeres siguen detectando con más frecuencia dichas conductas, lo que se puede deber a que al ser la mujer quien padece de dichos tratos, es quien logra identificar más las conductas, mientras que para los hombres son cosas normalizadas.

Con respecto al tipo de empresa tampoco existe una diferencia significativa en cómo responde el personal de una empresa pública y el de una privada, sin embargo, al revisar las contestaciones de cada grupo, observamos que la privada tiene una media de 8.07 siendo menor a la de empresas públicas con una media de 9.24. Se observa que la empresa pública vuelve a tener mayor frecuencia que las empresas privadas, que sin importar que no es significativo, vale la pena detectar que si puede tener más frecuencia.

Con respecto al factor Encubierto el cual se considera como sutil, abusando de la confianza y credibilidad femenina sin comentar el propósito real, ya que en sí se busca que la voluntad de la mujer no exista, se limiten sus deseos, cediendo a los del hombre. Imponiendo la ideología sexista, para poder menospreciar a la mujer.

Encontramos que en relación al sexo si hay diferencias significativas en cómo responden los hombres de las mujeres, teniendo los hombres como media 4.67 menor a la de las mujeres siendo esta 6.74. Nuevamente de manera significativa y con una diferencia de medias mucho más amplia, se observa que las mujeres vuelven a percibirlo aún más, por lo que se puede seguir infiriendo que, como la mujer es quien se empieza a cuestionar todas las conductas, que aun siendo sutiles, se han ido normalizando.

Con respecto al tipo de empresa no existe una diferencia significativa en cómo responde el personal de una empresa pública y el de una privada, sin embargo, al revisar las contestaciones de cada grupo, observamos que la privada tiene una media de 5.87 siendo menor a la de empresas públicas con una media de 6.09. Sin embargo, nuevamente la empresa pública resalta entre la privada, lo que resulta un patrón curioso a resaltar, teniendo diferentes hipótesis de su causa.

Con respecto al factor Crisis el cual empieza cuando las mujeres desean romper la desigualdad con las personas de su alrededor, a causa de esto los varones aumentan el control que poseen en las actividades de la mujer, logrando impedir la independencia o superación de estas.

Encontramos que en relación al sexo si hay diferencias significativas en cómo responden los hombres de las mujeres, teniendo los hombres como media 4.18 menor a la de las mujeres siendo esta 5.97. Lo que resulta interesante, ya que por

cuarta ocasión hay una diferencia significativa entre cómo responden las mujeres y cómo responden los hombres, resaltando siempre las mujeres. Donde en este caso particular, puede pasar que al ser las mujeres quienes ya empiezan a querer un cambio en la sociedad de manera consciente suele ser más fácil que identifiquen dichas conductas.

Con respecto al tipo de empresa no existe una diferencia significativa en cómo responde el personal de una empresa pública y el de una privada, sin embargo, al revisar las contestaciones de cada grupo, observamos que la privada tiene una media de 4.87 siendo menor a la de empresas públicas con una media de 6.09. Nuevamente por cuarta ocasión la empresa pública vuelve a resaltar lo que lleva a plantearse una investigación más profunda entre los componentes de cada empresa para que se mantenga este patrón en las conductas micromachistas.

- Prueba ANOVA.

Con respecto al factor utilitario observamos que no existen diferencias significativas en relación a la edad, la escolaridad, el estado civil, el giro de la empresa y el nivel jerárquico, solamente con la antigüedad laboral.

Debido a que se encuentra la diferencia significativa en el factor utilitario con respecto a la antigüedad se procede a realizar un análisis correlacional para determinar la relación entre ambas variables, encontrándose una relación baja no estadísticamente significativa ($p=.062$) pero positiva, lo que implica que a mayor antigüedad, mayor puntaje. (Tabla 41) Lo que se puede deber a que la antigüedad va ligada a la edad que se tiene y las conductas que durante décadas han tenido que percibir sin generar algún cuestionamiento en sus entornos de trabajo.

Tabla 41. Correlación entre la antigüedad y el factor Utilitario

| | | Antigüedad | Utilitario |
|------------|------------------------|------------|------------|
| Antigüedad | Correlación de Pearson | 1 | .186 |
| | Sig. (bilateral) | | .062 |
| | N | 101 | 101 |
| Utilitario | Correlación de Pearson | .186 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .062 | |
| | N | 101 | 101 |

Con respecto al factor coercitivo observamos que no existen diferencias significativas en relación a la edad, la escolaridad, el estado civil, el giro de la

empresa, el nivel jerárquico y la antigüedad laboral. Lo que da pie a proponer mejorar la cantidad de la muestra y homogeneizar cada categoría revisada, para lograr un mayor abordaje en la población y volver a corroborar la significancia.

Con respecto al factor encubierto observamos que tampoco existen diferencias significativas en relación a la edad, la escolaridad, el estado civil, el giro de la empresa y el nivel jerárquico, solamente con la antigüedad laboral.

Debido a que se encuentra la diferencia significativa en el factor encubierto con respecto a la antigüedad se procede a realizar un análisis correlacional para determinar la relación entre ambas variables, encontrándose una relación baja no estadísticamente significativa ($p=.065$) pero positiva, lo que implica que a mayor antigüedad, mayor puntaje. (Tabla 42) Lo que vuelve a resaltar con respecto al factor Utilitario, que en el caso del Encubierta al ser conductas que son muy sutiles suelen ser más difíciles de identificar hasta que se logra cuestionar e identificar que en toda su vida laboral se habían presentado dichas conductas.

Tabla 42. Correlación entre la antigüedad y el factor Encubierto

| | | Antigüedad | Encubierto |
|------------|------------------------|------------|------------|
| Antigüedad | Correlación de Pearson | 1 | .122 |
| | Sig. (bilateral) | | .225 |
| | N | 101 | 101 |
| Encubierto | Correlación de Pearson | .122 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .225 | |
| | N | 101 | 101 |

Con respecto al factor crisis observamos que no existen diferencias significativas en relación a la edad, la escolaridad, el estado civil, el giro de la empresa, el nivel jerárquico y la antigüedad laboral. Lo que de igual forma da pie a proponer mejorar la cantidad de la muestra y homogeneizar cada categoría revisada, para lograr un mayor abordaje en la población y volver a corroborar la significancia.

- Puntaje por reactivo.

Con respecto al factor Utilitario encontramos que la mayoría de las personas consideran que las mujeres tienen que estar al pendiente de sus hijos sin importar la carga laboral, por otro lado, se percibe menos frecuentemente la conducta de otorgar a las mujeres actividades fuera de su contrato, comúnmente destinadas al servicio y cuidado de sus jefes. Lo que se puede deber al nivel de deconstrucción que se tiene con respecto al factor utilitario en las empresas, ya que, si bien se han

hecho muchos comentarios y cuestionamientos sobre las actividades que se realizan en el trabajo y que incluso deben estar dentro del contrato laboral, la idea de que las mujeres son las que siguen siendo las encargadas del cuidado y educación de los hijos sigue estando muy arraigada.

Con respecto al factor Coercitivo encontramos que la mayoría de las personas dan el paso a las mujeres al abrir la puerta de una oficina, por otro lado, se percibe menos frecuentemente la conducta de dar explicaciones no solicitadas hacia las mujeres por parte de los hombres, solo por asumir que no saben. Lo que se puede deber a que la acción de abrir la puerta da pie a la ideología del caballerismo, donde se asume que es una cuestión de respeto y es bien visto por la sociedad lo que causa que hasta la fecha sean conductas muy normalizadas.

Con respecto al factor Encubierto encontramos que la mayoría de las personas dan mayor valoración a las opiniones de un hombre que las de las mujeres en el área laboral, por otro lado, se percibe menos frecuentemente la conducta de desarrollarse pláticas de trabajo entre hombres, donde la mujer no se puede meter u opinar. Lo que se puede deber a que las mujeres ya empiezan a tener más voz al poder entrar en cualquier plática en la sociedad, que sin embargo al tener muy arraigada la idea de que los hombres son superiores a las mujeres se sigue valorando más lo que un hombre diga que lo que diga la mujer.

Con respecto al factor Crisis encontramos que la mayoría de las personas juzga a una mujer cuando habla con groserías y no de manera amable, por otro lado se

percibe menos frecuentemente la conducta de asumir que una mujer “está en sus días” cuando da órdenes a sus compañeros y compañeras, demostrando un carácter fuerte. Lo que se puede deber a que resulta más sutil y normalizado la construcción de una señorita, donde las mujeres deben de comportarse de maneras específicas para que el resto de las personas puedan respetarlas y tratarlas bien, a diferencia de la menstruación en donde cada día se logra hablar más del tema, normalizar y explicar lo que en realidad pasa cuando una mujer se encuentra en un periodo menstrual, demostrando que merece un respeto y diferencia de trato al que se ha dado.

Capítulo 7. Conclusiones y sugerencias

La hipótesis de investigación ha sido aceptada, ya que si se percibe la existencia de conductas micromachistas en el área laboral de trabajadores de algunas empresas de la CDMX; sin importar si hay personas que no llegan a percibir algunas o todas las conductas de cada factor, sin duda alguna se logra comprobar que, sin importar el tipo de empresa, el giro o las características de los trabajadores si se percibe la existencia de conductas micromachistas. Comentando que los resultados se consideran preliminares ya que la prueba que se aplicó, a pesar de haber sido jueceada, se pone en proceso para ser confiable estadísticamente y nuevamente validada.

Parece interesante analizar cómo es que el tema de las conductas micromachistas nace desde el año 1990, pero hasta la actualidad no hay existencia de muchos artículos o investigaciones que puedan seguir enriqueciendo la teoría y que impliquen mejoras en la sociedad, incluso los estudios que se logran citar en el presente trabajo no son directamente aplicados en el área laboral y solo dos de ellos logran ser investigaciones empíricas meramente de la teoría del señor Luis Bonino.

Al investigar sobre lo que Luis Bonino aporta sobre las conductas micromachistas, se logra observar cómo es que cada uno de los conceptos y factores que se proponen logran aplicar en cualquier entorno de la vida diaria, lo cual ahora también se demuestra que se aplican en la vida laboral, es aquí donde

resalta la importancia de poder comprender cada uno de los factores y lograr diferenciarlos de manera clara; ya que si bien hay ligeras similitudes entre las conductas que se pueden producir en cada factor y pueden existir conductas que están más normalizadas que otras, lo que interesa en realidad es ver y entender qué tipo de conducta es y cuál es el objetivo que desea cumplir en la sociedad, no tanto el lograr encasillarlas con el nombre del factor.

Lo que lleva al siguiente planteamiento, como se pudo observar desde inicios del presente trabajo, la desigualdad de género en el área laboral no solo implica la cuestión de la diferencia salarial, la poca oportunidad que se tiene para subir a puestos de liderazgo y el acoso laboral, ahora encontramos que hay algo aún más sutil y cotidiano que aquellos problemas que bien se podrán considerar como el resultado de todas estas conductas micromachistas que se han perpetuado y han provocado las problemáticas antes mencionadas. Lo cual resulta de mayor urgencia y necesidad de modificación, tanto para poder detectarlas, dejarlas de normalizar y dejar de reproducirlas.

Cuando se empiezan a correlacionar los datos generales con cada factor que se analizó se encuentran hechos importantes a retomar:

- Al referirnos a la escolaridad, que en la presente investigación resalta en los factores coercitivo y utilitario, plantea la idea de que dependiendo del nivel educativo que se tenga se podrán identificar más o menos conductas micromachistas, ya que a menos nivel menor percepción de conductas y a mayor nivel más percepción, que quizá puede asociarse a la idea de que al

tener una mayor educación escolar se llega a generar más el juicio y el pensamiento crítico lo que puede generar un constante cuestionamiento y reflexión, por lo tanto impacta en cómo se percibe el entorno y en este caso las conductas micromachistas.

- Con respecto al estado civil, que como se observa en los factores utilitario y de crisis, se puede observar la diferencia que existe en la percepción de conductas micromachistas al tener una pareja y al no tenerla, ya que se considera que al tener pareja se llegan a compartir los entornos de cada uno de los individuos y pueden hacerse conscientes algunos tratos que se perpetúan en la sociedad, en este caso en el trabajo, a diferencia de las personas solteras donde se perciben menos conductas micromachistas.
- Con respecto al tipo de empresa, parece relevante considerar la diferencia que existe entre la pública y la privada, ya que son detectadas con mayor facilidad las conductas en las empresas públicas que en las privadas lo que promueve una investigación más amplia para su entendimiento.
- Con respecto al giro de la empresa, resulta interesante observar cómo es que el factor utilitario es el que más resalta ya que se relaciona con el estereotipo de la mujer, trabajos domésticos y de cuidadora, ya que como se colocaba al inicio del trabajo, la mayoría de las profesiones que imparten las mujeres en empresas van ligadas al rol de la mujer, lo que en la investigación se vuelve a comprobar dicho enunciado, al seguir siendo un patrón muy marcado en la vida laboral de las mujeres y que es importante empezar a modificar.

- Con respecto al nivel jerárquico, es valioso retomar como es que sin importar el nivel en el que los trabajadores se encuentren siempre existirán estas conductas micromachistas, ya que sin importar si es el jefe o un subordinado se van a vivenciar conductas que afecten el entorno laboral.

Cuando hablamos de relaciones estadísticamente significativas entre las variables, encontramos factores aún más importantes a retomar:

- Se observa cómo es que las mujeres son las que logran identificar más las conductas micromachistas, que si bien se puede interpretar como algo positivo al ir notando aquellas acciones que se han ido normalizando y que probablemente se pueda ir generando un cambio, sigue habiendo una diferencia considerable entre lo que perciben los hombres siendo menor lo que podría dificultar la mejora en el entorno laboral.
- También podemos observar que con el factor Utilitario y Encubierta, se considera que a mayor antigüedad laboral se van detectando más conductas micromachistas, ya que como se liga con la edad que tienen los trabajadores y como por toda su vida laboral han tenido que aceptar determinadas conductas en su entorno de trabajo, logran de manera reciente identificarlas, lo que podría marcar algo positivo al ya no ser conductas ignoradas.

Cuando se piensa en las consecuencias que puede haber por no seguir atendiendo las conductas micromachistas que se presentan en el área laboral, se piensa en el estado actual en el que se encuentran las empresas, principalmente en todas las dificultades, mencionadas en el marco teórico, a las que se enfrentan las

mujeres al entrar a la vida laboral, continuando con las problemáticas entre el personal que llegan a impactar en el clima laboral, a pesar de que se puede considerar que la mayoría de las consecuencias van dirigidas sólo a las mujeres, resulta que los hombres pueden llegar a ser afectados por el rol que debe de cumplir en una empresa ligadas a las conductas micromachistas, como el ser el jefe y tener en él toda la responsabilidad del área, el tener que mostrar un carácter fuerte cuando no es afín a él, entre muchas otras.

Incluso entre las mayores consecuencias que se enfrentan en el área de trabajo, es la poca investigación que existe sobre el tema, como si el bienestar laboral no tuviera importancia incluso con respecto a la salud mental. Al no haber suficientes investigaciones no se logra resaltar el verdadero impacto que tiene en cuestión del clima laboral, la eficiencia laboral, la motivación laboral, la cultura organizacional, el liderazgo laboral que se presenta, entre muchos más que sin duda se ven afectados por todo su entorno, en este caso las conductas micromachistas. Lo que es aún más grave, es que al no saber que están mal o que se presentan problemas de ese estilo, no saben el porqué de esas problemáticas y resulta más difícil la mejora laboral.

Es importante que las conductas micromachistas se aborden, puesto que impactan en el cómo se relaciona la sociedad y cómo se controla a cada género, limitando los gustos y potenciales. Ahora si lo enfocamos meramente en el área laboral, en algo que abarca el mayor tiempo del día y que sin duda impacta mucho en el resto de la vida, se ven afectadas las metas y satisfacciones laborales, e incluso cosas más personales e individuales de cada trabajador.

Colocando una perspectiva más cruda sobre el tema y cual es la importancia de abordarlo en una empresa, en un sentido estrictamente de productividad, colocándolo como los beneficios que se obtendrán en cuestión de lo que cada trabajador producirá si se trabaja para generar un cambio en estas conductas micromachistas y el costo que se podrá llevar cada una de las sugerencias posteriormente comentadas, se retoma en primera instancia el repaso de algunos artículos citados, donde se demuestra el impacto negativo que se tiene en el clima y la motivación laboral al no abordar estas conductas micromachistas en los trabajadores de las empresas investigadas, resaltando la necesidad de trabajar las conductas para mejorar el rendimiento del trabajador.

Ahora bien, colocándose en un sentido estricto de lo que implica la productividad, la cual se ve directamente ligada entre los recursos que se emplean para el trabajo y los resultados que se obtienen, esto es, si el trabajador entrega buenos resultados con los recursos que se le brinda este tendrá una buena productividad; guiándose con lo anterior, es mas fácil visualizar como es que para que la empresa se de cuenta que requiere trabajar con sus empleados el tema presente, solo se debe mencionar que existe mucha probabilidad de que si trabajan en disminuir o eliminar las conductas micromachistas se va a generar mejores resultados en las actividades que deben de cubrir; ya que al trabajar con dichas conductas se podrá mejorar las condiciones de trabajo que se tienen, se podrán generar innovaciones en las cuales se podrá ver el impacto favorable que tendrá para los consumidores del servicio o producto y los propios trabajadores, logrando una mejor optimización de los

recursos humanos al favorecer el entorno laboral, generando y aceptando mayores recursos para la producción, sin tener limitaciones de actitudes, ideas y conductas ligadas a los micromachismos, que no permitan la aceptación y desenvolvimiento adecuado de trabajadores y trabajadoras en un puesto.

Lo anterior pudiéndose reforzar con la creación de la NOM-035, donde se plantean los “Factores de Riesgo Psicosociales”, que apoya esta mirada en la cual ya no se ve al trabajador como una simple maquina que debe de producir para la empresa, se le da mas importancia a todos aquellos factores físicos y mentales que afectan su desempeño; teniendo como uno de sus objetivos el que cada trabajador tenga un entorno organizacional favorable, incluyendo la satisfacción laboral, el rendimiento del trabajador y mejorando el sentido de pertenencia, lo cual si no se trabajan las conductas micromachistas se puede tener un impacto negativo de forma directa, ya que se refuerzan relaciones negativas entre compañeros y se mantiene la violencia laboral. Estos cambios se pueden lograr aplicando uno de los elementos que tiene la NOM-035, los “Mecanismos de sugerencias y atención”, centrándose en la posibilidad de crear una iniciativa que pueda aportar a la empresa beneficios significativos al disminuir y eliminar las conductas micromachistas que generan un entorno poco favorable para él trabajador.

A raíz de los hallazgos y las consecuencias que se consideran por no abordar las conductas micromachistas y buscar una mejora se empiezan a proponer determinadas sugerencias tanto para poder resolver la problemática como para aplicar en futuras metodologías.

Con respecto a la metodología:

- Promover la investigación sobre Conductas Micromachistas, en todos los ámbitos de la vida, para que desde un origen y con cambios pequeños se pueda empezar a marcar la diferencia y mejorar la igualdad y equidad de género.
- Al encontrar una importante diferencia en las conductas que percibe el sector público a las que percibe el sector privado, resulta importante y se invita a realizar una investigación en donde se pueda ver con más claridad cuáles serían las razones de la diferencia de percepción y si es que hay algo que proponer para la solución en cada uno de los tipos de empresa para que se puedan ir disminuyendo la cantidad de conductas micromachistas sin importar la empresa que sea.
- Se considera que con muchas de las variables que se analizaron con respecto a las conductas micromachistas que se presentaban, al no ser tan homogéneas la muestra en cuanto a las categorías, no se lograron detectar diferencias significativas en la percepción de las conductas, por ejemplo, con respecto a la edad o el nivel jerárquico, por lo que se propone mejorar la cantidad de la muestra y homogeneizar cada categoría revisada, para lograr un mayor abordaje en la población y volver a corroborar la significancia.

Con respecto a la resolución del problema:

- Se propone capacitar al personal de las empresas para poder comprender, identificar y modificar las conductas micromachistas que se estén

reproduciendo y aceptando, con la finalidad de que puedan entender a detalle el fenómeno y comprendan de dónde vienen dichas conductas y por qué es que se deben de dejar de normalizar, a partir de una empatía y comprensión de los trabajadores.

- Realizar programas que mejoren la orientación vocacional ligados a lo que a cada individuo realmente le gustaría ser de adulto, para no caer en un trabajo que se quiera realizar más por el rol de su género y mejor realizar algo que realmente le apasiona. Lo que va ligado a realizar movimientos (folletos, carpas, pláticas, etc.) para que en las empresas se empiecen a cambiar las ideas y creencias que se tienen con respecto al rol que debe de cumplir cada género y ligarlo con el área laboral, así como disminuir el peso a la mujer de ser la cuidadora del hogar logrando que el hombre también tenga un papel igualitario al de la mujer, para así lograr que el sexo no sea un factor importante para la contratación en distintos sectores empresariales.
- Se plantea la elaboración de pláticas o cursos dirigidos específicamente a los hombres, donde con diferentes estrategias de aprendizaje y un ambiente de completa empatía se logre concientizar de la problemática que resulta ser el machismo y cómo es que su papel dentro de este resulta importante y clave para la mejora de los entornos, en este caso laborales, sin señalarlos como los culpables y malos de la sociedad, pudiendo llegar a los hombres de una manera amigable y comprensiva de cuál sería el correcto “rol” que se podría desempeñar como hombre y mujer.
- Finalmente, con el fin de lograr una modificación más estricta y significativa en las empresas, se desea proponer realizar normas en las empresas o

políticas públicas, que logren asegurar la mejora laboral y disminución de las conductas micromachistas.

Si bien las sugerencias pueden aplicar para toda la población y todos merecen la oportunidad de mejorar en sus ambientes laborales, se puede contemplar con mayor entusiasmo a la población joven, ya que al ser más flexibles de pensamiento y con mejores actitudes ante el cambio, parece buena estrategia para que al abordar a esa población, en unos años en las organizaciones ya no existan conductas micromachistas de cualquier factor y si se presentan que con facilidad se logren identificar y cuestionar, para continuar en el trabajo de seguir modificándolas.

Referencias

- Arráez, M. (2013). Una visión feminista de la empresa: aportaciones de la ética del cuidado a la ética empresarial. *Dilemata*, (12), 247-260.
- Bascuas, M. y Roco, J. (2019). *Construir, cuidar, habitar: prácticas feministas en organizaciones de la economía solidaria*. Papeles de Economía Solidaria
- Biedma, J. (2017). La mujer directiva. La presencia de la mujer en los consejos de administración de las compañías del IBEX 35, *Dossiers Feministes*, (22), 13-27.
- Bonino, L. (1998). *Micromachismos. La violencia invisible en la pareja*. Paidós
- Brunet, I. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, (IV), 61-86.
- Brysk, A. (2017). Introducción: violencia de género y relaciones internacionales. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, (117), 7-28.
- Calvo, P. (2014). Ética empresarial, responsabilidad social y bienes comunitarios. *Revista de filosofía*, (47), 199-232.
- Cámara de Diputados. (2017). *LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES. Ejercicio y exigibilidad*, Unidad para la Igualdad de Género.
- Canal 22. (2018). *Sor Juana Inés de la Cruz, la peor de todas*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=gPranNMoHdU>
- Carrera, M. (2002). *Los Derechos Humanos de las Mujeres: Una reflexión histórica*. Mujeres y Punto.
- CEC. (2021). *¿Quién es la CEC?*. <https://www.cec.es/1/es-ES/Portada/1/>.

- Chahín-Pinzón, N. y Briñez, B. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Ideología de Género en adolescentes colombianos. *Universitas Psychologica*, (14), 15-23
- Ciénega, E. (2018). EL MOVIMIENTO #METOO: UNA POSIBLE LECTURA DESDE EL PSICOANÁLISIS. *Litorales*, (17).
- CNDH. (2011). Sustentación del 7° y 8°. *Informe consolidado de México ante el CEDAW, 52° Sesión*.
- CNDH. (2020). *Se realiza en México la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer*.
<https://www.cndh.org.mx/noticia/se-realiza-en-mexico-la-primer-conferencia-mundial-sobre-la-mujer-0>.
- Contreras, F. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, (8), 183-194.
- Comello, N. y Gual, S. (2018). *Micromachismos: una experiencia transmedia*. Universidad Nacional de Córdoba.
- Criticalandia. (2020). *LOS 10 PAÍSES MÁS MACHISTAS DEL MUNDO*. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=aegYJOjiszY&t=5s>
- Daypo. (2020). *Test de micromachismos*.
<https://www.daypo.com/micromachismos.html>.
- De Beauvoir S. (1949) *El Segundo Sexo*. ePub.
- DIDECO San Antonio. (2015). *Día internacional de la Mujer - Historia y más*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=EtXO98iVb2c>
- El Diario es. (2017). *¿No te ha pasado que...? - Micromachismos | eldiario.es*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=WVRKdakH6fw>

- El diario es. (2021). *Machistómetro: el test para detectar cuánto machismo hay en tus celebraciones de Navidad*.
https://www.eldiario.es/micromachismos/machistometro-test-detectar-machismo-hay-celebraciones-navidad_132_8606476.html.
- El País. (2019). #8M | Cuando NOSOTROS fuimos machistas. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=qTUyO8HteeA>
- El País. (2020). *CRONOLOGÍA DE UN MOVIMIENTO GLOBAL*.
<https://elpais.com/especiales/movimiento-metoo/cronologia/>.
- E-mujeres. (2016). *Violencia de género - micromachismos*. <https://e-mujeres.net/micromachismos/>.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*.
Traficantes de Sueños
- Fernández, C. (2013). *Sobre el concepto de patriarcado*. Universidad de Zaragoza.
- Ferrer, V. (2008). Los micromachismos o microviolencias en la relación de pareja:
Una aproximación empírica. *Anales de Psicología*, (24), 341-352.
- Fiss, O. (1995). ¿Qué es el feminismo?, *THEMIS*, 211-220.
- Freidenberg, F. (2017). *La representación política de las mujeres en México*. UNAM.
- Gabinete de igualdad. (2020). *¿Micromaqué? Micromachismos (mM), La violencia Invisible*. Gabinete Técnico
- Giraldo, O. (1972). El machismo como fenómeno psicocultural. *Revista Latinoamericana de Psicología*, (4), 295-309.
- Girón, A., Gonzales, M. (2008). *Breve historia de la participación política de las mujeres en México*, rullEc.

- Gómez, L. (2015). Micromachismos, un machismo silencioso y sutil. *Tinta Libre*, 28-30.
- Gonzales, M. (2008). *Mujeres y Hombres, ¿Qué tan diferentes somos?* Instituto Jalisciense de las Mujeres, Tercera edición.
- Grau, M. (2018). *Deconstruyendo el Business desde el feminismo*. Universidad de Barcelona.
- Heinrich Böll Stiftung. (2010). *Feminicidio: un fenómeno global*, CAWN.
- INE. (2015). *Mujeres ¿Quién puede votar en México?*.
<https://igualdad.ine.mx/igualdad/mujeres/>.
- Instituto Nacional de Estudios Históricos. (1987). *Sor Juana Inés de la Cruz*. Bibliografías para niños
- Lamas, M. (2000) Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, (7), 1-24.
- Le Monde selon les femmes. (2006). *Cuestiones esenciales sobre género*. ACSUR-Las Segovias.
- Mantilla, J. (1996). La conceptualización del género y su importancia a nivel internacional. *Agenda internacional*, (3), 153-168.
- Mena, D. (2019). La perspectiva de género en el sector empresarial. *RevIISE*, (13), 91-108.
- Milner, J. (2020). Reflexiones sobre el movimiento Me Too y su filosofía. *Ética y Cine Journal*, (10), 103-114.
- Moctezuma, D. (2014). La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, (220), 117-146.

- Montagud, N. (2021). *Conocimiento empírico: qué es, características, tipos y ejemplos*. <https://psicologiaymente.com/cultura/conocimiento-empirico>
- Montero, J. (2006). Feminismo: un movimiento crítico. *Intervención psicosocial*, (15), 167-180.
- Moya, M. (2006). Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la Escala sobre Ideología de Género. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, (6), 709-727.
- Narváez, S. y Tapias, J. (2020). *Conocimiento empírico*, YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=m2BcEyYXo54>
- Nestor, A. (2021). *Enajenación del TRABAJO y ALIENACIÓN en la sociología de Karl MARX*, YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=4PWdLNjij3s>
- Noguera, J. (2002). *El concepto de trabajo y la teoría social crítica*. *Papers*, (68), 141-168.
- Noticieros Televisa. (2022). *¿Qué es el machismo? - Las noticias*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=BIXafWv5Nz8>
- ONU Mujeres. (2018). *ONU Mujeres Inicia su Labor*. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2011/1/un-women-begins-its-work>.
- ONU Mujeres. (2021). *Una historia mundial de los derechos de las mujeres en 3 minutos*, YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=RZyK1ScwiMo>
- ONU Mujeres. (2022). *Sobre nosotros*. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/about-us>.
- Orantes, M. (2007). *Mujeres, La historia del 8 de Marzo*. Senado de la República.

- Ortiz, C. (2014). *Techos de cristal y suelos pegajosos en la vida laboral de la mujer*. Universidad del País Vasco.
- Ortiz, F. (2020). Los micromachismos y el clima organizacional en un organismo académico de Educación Superior. *Red internacional de investigadores en competitividad*, XIII Congreso, 1322-1341.
- Pérez, P. (2018). *Un estudio sobre el machismo invisible*. Universidad del País Vasco.
- Perfil. (2022). *Test para detectar el 'machismo invisible'*. <https://www.perfil.com/noticias/50y50/test-para-detectar-el-machismo-invisible.phtml>.
- Presidencia de la República. (2019). *Presidente López Obrador firma Acuerdo por la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. <https://www.gob.mx/presidencia/prensa/presidente-lopez-obrador-firma-acuerdo-por-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres>.
- Proceso. (2020). *Nosotras, un estremecedor documental sobre la violencia contra las mujeres*. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=W_M4eMrHHc4
- Programa de Estudios Universitarios. (2020). *Karl Marx. Manuscritos Económicos y filosóficos de 1844*, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Ramos, C. (1997). El concepto de “género” y su utilidad para el análisis histórico. *La aljaba, segunda época*, (II), 13-32.
- Rodríguez A. (2010). *Igualdad de Género en las Empresas*. PNUD.
- Rodríguez, M. y Ramírez, P. (2004). *Psicología del mexicano en el trabajo*. 2da Edición, Mc Graw Hill.

- Romero, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el caribe*. (34), 120 - 138.
- RT en español. (2020). *La violencia contra la mujer, según Naciones Unidas*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=612qo4HjAgQ>
- Torres, C. (2012). *La mujer y el liderazgo empresarial*. *Perspectivas en Psicología*, (8), 183-194.
- Torres, O. y Bernadette, P. (2011). Techo de cristal y Suelo pegajoso. La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *Revista CTS*, (18), 35-59.
- Trujillo, M. (2013). *Reseña Histórica de la evolución de los Derechos Humanos de las Mujeres*. Universidad Rafael Landívar.
- Vera, R. (2012). Femicidio, un problema global. *Jurídicas CUC*, 35 – 56.
- Varela, N. y Santolaya A. (2019). *Feminismo para principiantes*. Plena inclusión.
- Vargas, J. (2007). *La culturocracia organizacional en México*, Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007b/301
- Villarreal, A. (2001). Relaciones de poder en la sociedad patriarcal. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, (1), 1-17.
- Zamudio, F. (2014). Mujeres y hombres, desigualdades de género en el contexto mexicano, *Estudios Sociales*, (XXII), 250-279.

Anexos

Anexo 1

Instrumento “Micromachismos en las empresas”

*Ficha de datos personales:

| | |
|---|--|
| <i>Sexo:</i> Mujer Hombre | <i>Estado civil:</i> Soltero Casado Unión libre Divorciado Viudo |
| <i>Edad:</i> | <i>Escolaridad:</i> Primaria Secundaria Preparatoria Licenciatura Posgrado |
| <i>Tipo de empresa:</i> Privada Pública | <i>Giro de empresa:</i> |
| <i>Nivel jerárquico de su puesto:</i> Operativo Medio Superior | <i>Antigüedad Laboral:</i> |

*Objetivo de la prueba:

Identificar la ocurrencia y frecuencia de micromachismos (comportamientos “invisibles” que reproduce la sociedad para reforzar la superioridad del hombre sobre las mujeres) que se reproducen por parte de los trabajadores en algunas empresas de la CDMX.

*Instrucciones:

En tu experiencia laboral reciente (5 años a la fecha), coloca en cada reactivo que tan frecuente ocurren dichas conductas en el entorno laboral. (0 Nunca, 1 Poco frecuente, 2 Ocasionalmente, 3 Frecuentemente o 4 Muy frecuentemente.)

| Reactivo | Frecuencia | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.- Hostigamiento y acoso sexual en la empresa. | | | | | |
| 2.- Mayor valoración de las opiniones de un hombre que las de las mujeres en el área laboral. | | | | | |
| 3.- Justificaciones ilógicas a la ausencia de mujeres en puestos directivos, teniendo el perfil. | | | | | |
| 4.- Dirigirse a las mujeres como señoras o señoritas y no a su profesión. | | | | | |
| 5.- Estar pendientes del arreglo personal de las mujeres a diferencia del de los hombres. | | | | | |
| 6.- Ignorar o devaluar a las mujeres en reuniones de trabajo. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 7.- Explicaciones no solicitadas hacia las mujeres por parte de los hombres, solo por asumir que no saben. | | | | | |
| 8.- Pláticas de trabajo entre hombres, donde la mujer no se puede meter u opinar. | | | | | |
| 9.- Chistes o comentarios que discriminan a la mujer dentro de la oficina. | | | | | |
| 10.- La mujer tiene que estar al pendiente de sus hijos sin importar la carga laboral. | | | | | |
| 11.- Asumir que una mujer “está en sus días” cuando da órdenes a sus compañeros y compañeras, demostrando un carácter fuerte. | | | | | |
| 12.- Dar el paso a las mujeres al abrir la puerta de una oficina. | | | | | |
| 13.- Asumir que una mujer que está en posición de mando lo consiguió por hacer “favores” al jefe. | | | | | |
| 14.- Cuestionar a la mujer sobre cómo logra sobrellevar sus actividades laborales y familiares. | | | | | |
| 15.- Juzgar a una mujer cuando habla con groserías y no de manera amable. | | | | | |
| 16.- Saludar a los hombres con un apretón de mano y a las mujeres hacerlo de beso. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 17.- Referirse a las mujeres usando términos como guapa, cariño, preciosa, etc. | | | | | |
| 18.- Ausencia de lenguaje inclusivo, por ejemplo, comentar que los empleados lograron las metas o que los compañeros hacen bien su trabajo. | | | | | |
| 19.- Otorgar a las mujeres actividades fuera de su contrato, comúnmente destinadas al servicio y cuidado de sus jefes. | | | | | |
| 20.- Dominio de las participaciones de los hombres en juntas de trabajo, sin consultar las opiniones de las mujeres. | | | | | |