

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.2991>

El alcance del trabajo digno en la cultura organizacional: la necesidad de una perspectiva de género

The scope of decent work in organizational culture: the need for a gender perspective

Irma López Espinosa

irma.lopez@uneve.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-1646-0023>

Universidad Estatal del Valle de Ecatepec

México

Irene Vázquez Ibarra

irenevazquez@uneve.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-8399-9977>

Universidad Estatal del Valle de Ecatepec

México

José de Jesús González Hernández

jose.gonzalez@uneve.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0005-6978-3511>

Universidad Estatal del Valle de Ecatepec

México

Laura Fierro Rosales

laurafierro@uneve.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0008-5423-0027>

Universidad Estatal del Valle de Ecatepec

México

Artículo recibido: 01 de noviembre de 2024. Aceptado para publicación: día mes 2024.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Se investigó el trabajo digno por la importancia que tiene en responsabilidad social el ser humano en las relaciones interpersonales. Es trascendente valorar el trabajo como un derecho humano que permita romper el esquema y la percepción negativa en la falta de equidad que predomina en las organizaciones, actualmente se requiere apreciar el trabajo digno como parte de la cultura organizacional. La perspectiva de género debe considerarse dentro de la cultura organizacional ya que al predominar el androcentrismo y algunas conductas de maltrato invisibles que dañan las relaciones laborales reducen el alcance del trabajo digno. El objetivo es identificar las diversas conductas que padecen las mujeres profesionistas en el trabajo para lograr un puesto de dirección o ascender en el trabajo, a efecto de relacionarlas con situaciones consideradas como violencia. La metodología empleada es cualitativa, se realizó entrevista a diez mujeres profesionistas del área de administración que han tenido crecimiento profesional. Entre los resultados se encontraron limitantes en el crecimiento profesional de mujeres relacionadas con cuestiones de género en el trabajo, como: machismo, falta de empatía, sobre exigencia, las mujeres no tienen las mismas capacidades de liderazgo que los hombres, hay casos que no son personales, pero observan injusticias en terceras personas, desprestigio profesional, oportunidades truncadas y celos profesionales. En las conclusiones más relevantes tenemos que es necesario erradicar las ideas sesgadas sobre los roles de las personas en la sociedad; las mujeres y los hombres indistintamente de sus características


biológicas pueden tener expectativas de crecimiento profesional en el trabajo.

Palabras clave: trabajo digno, perspectiva de género, cultura organizacional

Abstract

Decent work was investigated due to the importance that human beings have in social responsibility in interpersonal relationships. It is important to value work as a human right that allows breaking the pattern and negative perception of the lack of equity that predominates in organizations. Currently, it is necessary to appreciate decent work as part of the organizational culture. The gender perspective must be considered within the organizational culture since the predominance of androcentrism and some invisible abusive behaviors that damage labor relations reduce the scope of decent work. The objective is to identify the various behaviors that professional women suffer at work to achieve a management position or advance at work, in order to relate them to situations considered as violence. The methodology used is qualitative; an interview was conducted with ten professional women in the administration area who have had professional growth. Among the results, limitations were found in the professional growth of women related to gender issues at work, such as: machismo, lack of empathy, over-demanding, women do not have the same leadership capabilities as men, there are cases that are not personal, but they observe injustices in third parties, professional discredit, truncated opportunities and professional jealousy. In the most relevant conclusions, we have that it is necessary to eradicate biased ideas about the roles of people in society; Women and men, regardless of their biological characteristics, can have expectations of professional growth at work.

Keywords: decent work, gender perspective, organizational culture

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: López Espinosa, I., Vázquez Ibarra, I., González Hernández, J. de J., & Fierro Rosales, L. (2024). El alcance del trabajo digno en la cultura organizacional: la necesidad de una perspectiva de género. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (6), 54 – 69. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.2991>

INTRODUCCIÓN

En la actualidad es importante hacer el análisis del papel de la mujer en las organizaciones y las oportunidades que se les presentan en puestos de dirección con la finalidad de reducir las brechas que se han arrastrado desde tiempos remotos como una limitante para su desarrollo y crecimiento personal y profesional. Es necesario hacer un trabajo conjunto desde diferentes actores sociales para el fortalecimiento de una cultura laboral inclusiva y equitativa como la clave para optimizar las condiciones de trabajo para mujeres y hombres.

El estudio realizado se aboca al análisis de las diferentes conductas que padecen en el ámbito laboral las profesionistas que egresan con perfil en administración que han logrado colocarse en puestos de dirección, han permanecido en el mismo puesto, pero con crecimiento de alguna forma y de quienes laboran de forma independiente. Se exponen las diversas conductas recurrentes y que de alguna forma constituyen situaciones de violencia o maltrato en agravio de las mujeres dentro del ámbito laboral, al seguir existiendo la desigualdad persiste la limitante para alcanzar la igualdad de género y el trabajo digno o decente como lo establecen las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Lo anterior permitirá realizar una propuesta encaminada a que dichas conductas sean identificadas como una forma de violencia y barreras que impiden su desarrollo y crecimiento personal y profesional, que imposibilitan que haya igualdad de género y por tanto, son un traba para que se fomente el trabajo digno, esto dará pauta a formular acciones que den apertura al cambio con respaldo de la cultura organizacional y sobre todo que los profesionistas lleven la idea del cambio social, promoviendo la perspectiva de género y el trabajo digno o decente.

Existen acuerdos y tratados internacionales celebrados por México en materia de derechos humanos y de desarrollo sostenible, lo que ha propiciado que se realicen reformas en la Ley Federal del Trabajo y otras legislaciones relacionadas con el ámbito laboral, entre las que se encuentran las realizadas en el año 2012. Las reformas a diversos artículos de la legislación mencionada regulan lo relacionados a la igualdad laboral, un ambiente laboral libre de violencia, se describen los términos de hostigamiento y acoso sexual, así como, el trabajo digno. También se contempla como obligación del patrón contar con un protocolo para atender casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual; es importante establecer la prohibición de esas conductas, y sus respectivas consecuencias, siendo incluso causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención; y la certificación de la Norma Mexicana (Estándar) NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no discriminación, constituyen una herramienta para las empresas que les permitirá realizar cambios en la dinámica organizacional en cuanto a identificar, controlar y erradicar las conductas que representan una forma de maltrato en agravio de su capital humano, y en el caso de estudio de las mujeres.

Sin embargo, es una lástima que por diversas causas se sigan manifestando acciones con un grado de violencia en agravio de las mujeres en el ámbito laboral al no encontrarse las mismas identificadas o consideradas como tal, de donde se desprende la importancia del cambio social en este sentido; que permitan además sensibilizar a la sociedad en cuanto a justicia social, discriminación, dignidad entre otros aspectos que se precisan en este estudio, debido a que tanto la dirección como los mismos colaboradores desconocen en su mayoría la dignidad humana, así como un comportamiento basado en principios y valores éticos.

Se cuestionó ¿Cuáles son las conductas a las que se enfrentan las profesionistas en el ámbito laboral y su procedencia, al pretender logros o ascensos de trabajo? El objetivo es identificar esas conductas

para posteriormente buscar cómo promover el alcance del trabajo digno en la cultura organizacional como una necesidad desde la perspectiva de género.

La intervención de las instituciones de educación superior será fundamental para que formulen programas de estudio en este sentido, abordando la perspectiva de género y el trabajo digno en las asignaturas que correspondan, de tal forma que permita contar con más elementos que propicien avanzar y cumplir con la legislación en sus diversos aspectos de manera ética, con el objetivo de prevenir o erradicar la existencia de conductas que constituyen una forma de violencia en agravio de las mujeres y que son obstáculo para alcanzar el trabajo digno, la igualdad laboral y no discriminación. La aportación de la investigación busca sensibilizar y documentar a los interesados en promover la perspectiva de género y trabajo digno desde la convicción de la responsabilidad social, desarrollo sostenible y sus objetivos.

Sexo, género, igualdad de género, equidad de género y perspectiva de género

Es importante partir de las definiciones básicas para la óptima comprensión del tema que nos ocupa. Primero haremos la distinción entre sexo y género; sexo es un término que se define desde la dimensión natural, es decir, es la condición y características biológicas que distingue a hombres y mujeres. Mientras que género es un constructo desde la dimensión social que hace referencia a los roles que asigna la sociedad por ser hombre o mujer, es decir, roles de género. Es preciso reflexionar sobre la aportación de Sucarrat, et al. (2017) en donde definen que género es:

Es el conjunto de atributos, prácticas, valores y comportamientos que determinan cómo “debe ser” un varón y cómo “debe ser” una mujer en una sociedad determinada. Es decir, sobre la base de las diferencias biológicas, se divide el mundo social y simbólico en “lo femenino” y “lo masculino”. (p. 12)

Cuando se hace referencia a roles de género se concierne a las pautas sociales y de conducta aceptadas de acuerdo con un género específico en una cultura o sociedad determinada, es decir, son las funciones o tareas socialmente asignadas a hombres y mujeres. De alguna manera se comprenden desde una perspectiva histórica y sociocultural los cuales se van modificando en contextos en donde hay cambios socioculturales como es el caso del fenómeno del empoderamiento de la mujer y las aportaciones de las nuevas masculinidades.

La equidad de género se ha convertido en un reto social para diferentes agentes nacionales e internacionales que buscan ajustarse a las necesidades de los diferentes aspectos que rodean a las personas como lo son la edad, sexo, nivel socioeconómico, ideología, origen, etc. Y por otra parte cuando se habla de igualdad de género se busca garantizar las mismas oportunidades, trato y condiciones para un trato igualitario en la sociedad.

“La equidad es un medio...para la igualdad, por encima de las diferencias que puedan existir y que puedan crear desventajas para unas personas frente a otras...es posible cuando se da un trato justo: hay una consideración justa de las necesidades” (Inmujeres, 2011, p. 21).

En la sociedad mexicana y en muchas otras más se ha mantenido una forma de organización social denominada patriarcado, entendida como aquella en donde el poder, autoridad y liderazgo recaen en el hombre. Sucarrat, et al. (2017) argumentan que:

A lo largo de la historia, ha sido utilizado para designar un tipo de organización social donde existe un ejercicio del poder dominante del varón jefe de familia sobre su patrimonio, sobre su esposa y sobre sus hijas e hijos. Tradicionalmente, las sociedades han sido organizadas bajo el dominio del varón en la mayoría de las áreas de la vida. (p. 22)

De lo anterior, se puede afirmar que, aunque se han demostrado avances en la autonomía y empoderamiento de la mujer aún coexiste el patriarcado en muchas sociedades en algunas esferas como en la económica, política, religiosa, reproductiva, etc. Desde la percepción cultural estos cambios han sido lentos y progresivos y aún hay mucho trabajo por hacer para sensibilizar sobre la igualdad y equidad de género con base en las necesidades, así como en la autonomía de la toma de decisiones considerando las capacidades, objetivos y oportunidades para mujeres y hombres.

Otro aspecto importante por definir es la perspectiva de género entendida como la manera para identificar, discutir y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se intenta justificar con base en las diferencias biológicas. Promover la perspectiva de género en la sociedad da apertura a implementar acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (Inmujeres, 2011). La perspectiva de género permite concientizar por medio del análisis que la diferencia sexual no es determinante de los roles de género, así como tampoco las expectativas de comportamiento y las prácticas, por lo tanto, intenta romper con ideologías tradicionales o estereotipos para transformar la realidad social en beneficio de la igualdad de género. En el entorno laboral la perspectiva de género hace énfasis en la necesidad de resolver las desigualdades entre hombres y mujeres en cuestiones como: a) redistribución equitativa en la dimensión pública y privada, b) valoración justa de los distintos trabajos, c) modificación de prácticas que reproducen la desigualdad, y d) la igualdad de oportunidades con base en sus capacidades.

Enfoque jurídico y ético de la equidad de género en el ámbito laboral

El entorno laboral se rige bajo un enfoque jurídico y ético que conlleva derechos y obligaciones de los empleadores y de los trabajadores, por ello es importante contextualizar la normatividad que se apega al tema de la presente investigación. Dentro de las normas jurídicas se realizó en materia laboral en el año 2012 la reforma laboral que le da relevancia al trabajo como derecho humano, por lo tanto, recalca la justicia social, contempla el trabajo digno así como, la igualdad laboral y no discriminación, como se desprende de la lectura de los artículos 2º, 3º, 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo, lo mismo ocurre en algunas fracciones de las disposiciones legales identificadas con los numerales 132, 133 y 135 del mismo ordenamiento legal, relativo a obligaciones y prohibiciones de patrón y trabajadores. Cabe mencionar que la efectividad de estas disposiciones dependerá de la convicción sobre el tema que tengan las personas que representan la gobernanza de una empresa, así como de los trabajadores que la conforman (LFT, 2020).

A doce años de dicha reforma se puede observar que existe un avance mínimo en el tema de la igualdad y equidad laboral, esto se debe probablemente a que se han expedido diversos ordenamientos, reglamentos, normas mexicanas, normas oficiales mexicanas y estándares en este sentido, lo que resulta de alguna forma una herramienta infructífera mientras no haya una convicción en la sociedad en cuanto al problema que se pretende erradicar o por lo menos controlar o disminuir. No se debe pasar por alto las características de las normas jurídicas como son la coercibilidad y heteronomía, bilateralidad, exterioridad.

Resulta necesario hacer hincapié, que el individuo debe considerar la heteronomía y la autonomía para tener un comportamiento adecuado a su naturaleza racional, por lo que requiere conocer e interpretar con exactitud el contenido y finalidad de las normas morales propias, lo que permitirá que pueda realizar modificaciones en sus normas de comportamiento al darse cuenta de su realidad y costumbres propias de su formación, lo que lo llevará a darse cuenta de lo que se requiere para alcanzar el bienestar común (González, 2013).

En cuanto a la coercibilidad de la norma jurídica, esta característica resulta la más relevante en la práctica, al aplicar de este tipo de normas lo que le interesa a la persona no es cumplir con la norma,

ni el objetivo de esta, la cumple la mayoría de las veces careciendo de convicción, lo hace porque es forzada y lo que pretende es evitar la sanción (Kelsen. 2024). Por lo tanto, el cumplimiento en este sentido carece de efectividad al hacer a un lado la formación moral, ya que esto impide visualizar el alcance ético de la norma que se ha de cumplir, en el caso de estudio no se percibe el alcance de la justicia social, la igualdad y equidad.

Estos valores éticos se encuentran presentes en los diversos ordenamientos legales que abordan la equidad de género y se encuentran relacionados con el ámbito laboral, entre los que se encuentran la Ley Federal del Trabajo, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención; la Norma Mexicana (Estándar) NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no discriminación. Del primer ordenamiento jurídico que se menciona se han precisado las reformas de 2012 que incluso contempla el trabajo digno; el segundo ordenamiento contempla como su objeto, regular y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, hace alusión a la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, la promoción de la lucha contra toda discriminación basada en el sexo, como lo establece el artículo 1º de la Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres (DOF, 2023).

La NOM-035-STPS-2018 cita dentro del apartado de definiciones: el entorno organizacional favorable, medidas de prevención y acciones de control, violencia laboral, entre otras; aspectos relevantes y necesario a considerar para alcanzar el objetivo de la norma que se hace consistir en “establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable dentro de los centros de trabajo” (DOF, 2018).

Por otro lado, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 aun cuando tiene el carácter de voluntaria, para que su cumplimiento pueda ser efectivo y alcance su objetivo, que se hace consistir en proporcionar una herramienta que favorece la perspectiva de género, requiere que se tome conciencia y se aplique sobre todo desde un enfoque ético, para alcanzar la justicia social, lo que permitirá el desarrollo integral de las mujeres y hombres que conforman y laboran dentro de una organización; es importante considerar la normatividad en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación bajo estas bases, esto permitirá garantizar la igualdad salarial e implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral, así como, realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades (Gobmex, 2024).

Se han destacado los aspectos éticos que se desprenden de los ordenamientos legales ya descritos, mismos que son necesarios considerar para poder lograr una visión de la realidad social que predomina en el ambiente laboral respecto a la estructura y trato que se presenta en las relaciones con las mujeres y hombres, dichos aspectos permitirán establecer las medidas necesarias para que en las organizaciones se promueva el trabajo digno y la perspectiva de género; para ello se requiere que desde la estructura y funcionamiento de estas se realicen los cambios necesarios para lograr cumplir con la norma jurídica por convicción, con responsabilidad social de tal forma que, en la cultura organizacional prevalezca la igualdad y equidad sin importar el sexo de sus colaboradores.

La perspectiva de género y la Responsabilidad Social Empresarial

Dentro de una empresa es trascendental la cultura empresarial para poder abordar la perspectiva de género; en atención a la influencia que pueda tener en el clima ético y, por tanto, en el comportamiento de sus integrantes (García, 2017). De aquí la necesidad de que las personas que integran la gobernanza de una empresa logren comprender los alcances de la perspectiva de género a efecto de que se encuentren en posibilidades de percibir o distinguir las diversas conductas que de una u otra forma impliquen un trato discriminatorio en agravio de las mujeres, a efecto de que se adopten medidas, se

elaboren protocolos, que tengan un contenido libre de prejuicios e ideas que obstaculicen la existencia de un clima organizacional favorable libre de ideas que han formado parte del aprendizaje social.

De acuerdo con Lamas (2024), de esta forma se estaría cumpliendo con las normas jurídicas ya mencionadas con un sentido de responsabilidad social, al llevar implícito el sentido ético, facilita percibir los elementos que dañan la forma en que se interactúa dentro de la organización, esto implica tener una ideología diferente en la que se valora a los individuos que la conforman y por consiguiente propiciará apreciarse como seres humanos.

Para que en la cultura organizacional se perciba la responsabilidad social es necesario que haya interés en el estudio y entendimiento de la perspectiva de género. Esto permitirá como lo refiere Lamas (2024) visualizar las ideas, atribuciones y prescripciones sociales que han tenido su base en una diferencia sexual entre los miembros que conforman la sociedad; lo que facilitará percibir aquellas conductas que llevan implícita la discriminación entre mujeres y hombres, debido a que en los centros de trabajo prevalece la idea de que ciertos puestos son exclusivamente femeninos, por considerar que se requiere ser detallista, paciente, apariencia física o requieren de sumisión, esta idea ocasiona un perjuicio no sólo a las mujeres sino también a los hombres, al considerar que ellos no pueden aspirar a esos puestos por las citadas circunstancias.

El clima ético se ve favorecido al considerar y atender aquellas conductas que de alguna u otra forma lo están dañando, de aquí la importancia que las personas que se encuentran a cargo de la dirección general o presidencia de una empresa tratándose de personas morales, así como, el empresario individual por ser considerados los responsables directos -al formar parte de la gobernanza de una empresa- como lo refiere la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico citada por Mejía, et al., (2021), adquieran el compromiso de documentarse, asimilar y tomar conciencia de los cambios que requieren hacer en su persona en cuanto a lo que implica tener perspectiva de género; esto permitirá tener un comportamiento ético que será viable transmitirse al personal que colabora en la empresa, lo que propiciará un ambiente en el que haya igualdad de trato entre los colaboradores respetando su dignidad humana.

Lo anterior lleva a considerar simultáneamente la Responsabilidad Social Empresarial y los valores que implican ser considerados en una empresa enfocados no sólo a obtener ganancias económicas sino también en adoptar las medidas necesarias para que dentro de la cultura organizacional se atiendan por convicción aquellas problemáticas que impiden que haya un ambiente propicio para cumplir con el objetivo de la empresa. Es importante tomar en cuenta el comportamiento hacia las personas que laboran y se desarrollan sobre la base de igualdad de trato, de oportunidad, igualdad de salarios, una adecuada y pertinente capacitación, así como el poder reunir los diversos elementos que conforma un trabajo digno, como lo prevé no sólo la norma jurídica, sino porque así se encuentra establecido dentro de las políticas de administración de esta, esto forma parte de lo que implica el cambio social.

Cambio social y trabajo digno, elementos para lograr los objetivos de desarrollo sostenible

La perspectiva de género requiere de un enfoque humanista y, por tanto, ético para poder entender el alcance y sentido del trabajo digno, mismo que forma parte del objetivo 8 de la Agenda 2030, integrada por 17 diecisiete objetivos. El citado objetivo se identifica con el rubro de Trabajo Decente y Crecimiento Económico, se compone de diez metas, de las cuales la identificada con el número 3 establece: “fomentar el desarrollo de actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, ...”, y el numeral 3.5 establece como meta: “...lograr en el 2030 el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (Naciones Unidas, 2018).

De estas dos metas que establece el objetivo mencionado, se desprende la necesidad de realizar cambios en cuanto a lenguaje, comunicación, hacer una reflexión del actuar de cada uno de los integrantes de la gobernanza de una empresa a efecto de que se pueda alcanzar la sensibilización en cuanto al alcance y concepto de lo que implica el trabajo decente, mismo que se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 2º, o su equivalente a trabajo digno, mismo que comprende la no discriminación, la existencia de igualdad en el trabajo de mujeres y hombres; para lograr esto se hace necesario estudiar, comprender y aplicar lo que se entiende como perspectiva de género (LFT, 2020).

Cuando las personas que dirigen o lideran una empresa se involucran en estos temas, podrán dar pauta a que la cultura organizacional de la empresa tenga sus bases en los mismos y se transmitan a los demás colaboradores hablando de jerarquías, lo mismo ocurrirá en cuanto a proveedores, clientes, competidores, y demás personas con las que tenga relación. Esto requiere de un reajuste estructural, la política pública deberá estar encaminada a las metas establecidas en los objetivos de Desarrollo Sostenible (Bretones, 2018). Las cuales se han realizado en México desde 2011 con la reforma a la Constitución Política en el capítulo I se establecen los Derechos Humanos, de ahí que han derivado una serie de reformas a las leyes reglamentarias como lo es la Ley Federal del Trabajo, reforma que se realizó en 2012.

El cambio se ha realizado en forma gradual con el paso del tiempo, pero es una lástima que esto haya sido muy lento en esta materia, para ello se requiere entender el papel del ser humano dentro de la sociedad, las organizaciones y los centros de trabajo. Se puede considerar se han realizado las reformas sin atender las nociones de derechos humanos como parte inherente del ser humano, lo que implica que hay derechos con los que se nacen por la naturaleza humana; la dignidad que al ser parte del ser humano todos tienen el mismo valor, al ser inteligentes y racionales, lo que a su vez lleva a comprender la responsabilidad que tenemos de hacer cambios como seres sociales en cuanto a los paradigmas y sistema de creencias con las que cada individuo ha sido formado, por tanto, habrá que desaprender (descubrir que se pueden abandonar algo) para poder visualizar los paradigmas que es necesario modificar y poder percibir la efectividad y beneficio de vivir en una sociedad en la que existe la justicia social, la igualdad y la equidad en las relaciones entre hombres y mujeres.

Es importante, identificar la herencia cultural que se ha tenido dentro de cada sociedad, lo que requiere es identificar el valor que se ha dado a la mujer, desde la esfera privada y en el ámbito laboral mismo que implica conocer de masculinidad generalizada; de la asignación de género como una práctica interiorizada la cual asigna ciertas características desde antes de nacer, así como el androcentrismo - es una forma de que las mujeres queden invisibles, ocultas, excluidas-, es decir, solo reconocen al hombre como centro de referencia (Inmujeres, 2024).

Los términos de masculinidad generalizada y androcentrismo impiden reconocer el valor que tiene una mujer, lo que equivale a una forma de negar o menospreciar su dignidad como ser humano, por lo que para realizar un cambio se necesita la sensibilización, instruirse y reflexionar tanto mujeres como hombres, no sólo en los centros de trabajo -realizando cursos de capacitación- sino también desde la formación en las instituciones educativas en sus diferentes niveles. Los ODS así como la responsabilidad social implican reflexión de cada uno de los miembros de la sociedad; los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas cumplen con establecer una política basada en las metas de los citados objetivos, pero para lograr su efectividad se necesita un actuar basado en la ética, derechos humanos y dignidad, ello permitirá considerar la diversidad social, ambiental, legal, cultural, política y organizacional, así como las diferencias en las condiciones económicas, en forma paralela ser coherentes con las normas nacionales e internacionales de comportamiento. Y, por tanto, facilitará cumplir por convicción sin necesidad de contar con una certificación.

Barreras de género: socioculturales y organizacionales

La equidad de género en las organizaciones es un desafío ya que implica reconocer aquellas circunstancias a las se enfrentan las mujeres y hombres; la desigualdad de género en el mercado laboral debe ser entendida desde un enfoque multidimensional. Las barreras de género deben ser estudiadas desde su procedencia para identificarlas y erradicar las prácticas que las fomentan. Se pueden identificar dos tipos de barreras: 1) Barreras socioculturales: son las que provienen de la educación familiar, educación institucional, valores, normas, costumbres, tradiciones, discriminación, estereotipos, prejuicios, roles, modelos mentales, división sexual del trabajo, doble rol de las mujeres, doble jornada laboral, entre otras (Tabla 1). 2) Barreras organizacionales: son aquellas que provienen del interior de la organización y representan mecanismos de resistencia mostrando la desigualdad de género (Tabla 2).

Tabla 1

Barreras Socioculturales

Barreras Socioculturales	Se refiere a
Discriminación directa	Trato excluyente, restricción de los derechos.
Discriminación indirecta	Cuando una situación o práctica aparente neutral repercute Negativamente.
Estereotipos de género	Modelos preconcebidos influenciados por los roles de género tradicionales.
Prejuicios de género	Juicios previos de criterio rígido de las personas sin conocerlas.
Modelos mentales	Son ideas, valores y creencias, interiormente arraigados en la mente, que influyen en cómo las personas conciben el mundo.
División sexual del trabajo	Segregación y limitantes de las mujeres en el mercado laboral.
Doble rol de mujeres	Se les adjudican las tareas domésticas y reproductivas.
Doble jornada laboral	Actividad productiva más las tareas domésticas y reproductiva.

Fuente: Sucarrat, et al., 2017.

Cada sociedad enfrenta una dinámica particular en el camino hacia la igualdad y equidad de género, así mismo ese camino es gradual, pero hay situaciones y barreras que se padecen en general, lo importante es identificarlas de manera consciente y objetiva para poder tomar acciones e implementar iniciativas que ayudan a reducirlas y de esta forma seguir progresando.

Tabla 2

Barreras Organizacionales

Barreras Organizacionales	Consiste en
Negación interna	No existen dentro de la organización.
Externalización	Proviene de afuera de la organización.
Brecha salarial	Diferencia de remuneración entre hombres y mujeres.
Desvalorización de la problemática	El problema de género no es una prioridad.
Falacia organizacional	Se refuerzan los mecanismos de segregación y brechas.
Discriminación programática	Acciones no articuladas a las políticas globales de la empresa.
Paternalismo	Trato diferencial, concesión y no una forma de impartir justicia.
Violencia y acoso laboral	Daño físico, psicológico, moral, sexual.

Fuente: Inmujeres, 2011.

En el caso de la violencia el tema recobra un alto nivel de atención para las mujeres y para los hombres, pero, “la situación se agrava como una forma adicional de violencia contra las mujeres, que pone de relieve la jerarquización entre los géneros, la relación de subordinación femenina en la sociedad y la subvaloración del rol femenino en las organizaciones” (Sucarrat, et al., 2017, p. 39).

La violencia de género es un fenómeno social que ha alcanzado una dimensión masiva en el mundo actual dentro de diferentes entornos: familia, escuela, trabajo, espacios públicos, etc. (Amador & Monreal, 2016). Esa situación es alarmante, por lo que necesitamos concientizar y sensibilizar a la sociedad sobre la necesidad de un cambio imperante con la intervención de los diversos agentes sociales. Es importante considerar ante la manifestación de las diferentes barreras organizacionales hacia el avance en la problemática en igualdad y equidad de género, que es necesario un diagnóstico organizacional, ya que permitirá el reconocimiento de la dinámica interna y la necesidad de los cambios y estrategias que pueden ayudar a modificar las condiciones de mujeres y hombres para alcanzar un beneficio personal, grupal y organizacional.

Segregación ocupacional: vertical y horizontal

La segregación ocupacional se refiere a la limitación de las personas a ciertas ocupaciones o actividades y niveles de responsabilidad dentro de la estructura ocupacional, determinada principalmente más por el género de la persona que por sus habilidades, capacidades, formación o cualidades. Esta puede ser en dos direcciones: vertical y horizontal (Sucarrat, et al., 2017).

La segregación vertical se refiere cuando los hombres y mujeres tienen una concentración diferenciada en niveles jerárquicos de responsabilidad, es decir, en puestos de dirección en donde la tendencia es cuando las mujeres son asignadas a puestos de trabajo con menor jerarquía, prestigio y responsabilidades aun teniendo la cualificación necesaria. La segregación vertical se puede analizar en la imagen de una pirámide ocupacional en donde se observaría que, en la mayoría de las sociedades, las mujeres son la gran proporción en la base y hacia los niveles superiores la presencia mayoritaria y considerando que son espacios reducidos se encuentran los hombres en mayor presencia para puestos de dirección con nivel de responsabilidad y toma de decisiones.

El fenómeno llamado “techo de cristal” entendido como una metáfora para explicar lo anterior, se utiliza para revelar que las mujeres se enfrentan a un tipo de barrera; ya que el cristal es transparente y pueden visualizar oportunidades de ascenso acorde a sus capacidades, que no le son otorgadas por sesgos de quienes conceden esas oportunidades de crecimiento profesional.

Por otro lado, la segregación horizontal se refiere cuando tanto hombres y mujeres son concentrados en una actividad laboral específica, es decir, donde se visualiza la segregación es en las actividades económicas donde aún se mantienen esos estereotipos, prejuicios o sesgos donde predomina la presencia de hombres y las mujeres son relegadas y viceversa. En este sentido, las mujeres se enfrentan a las “paredes de cristal”. Es decir, “los varones se especializan en ocupaciones consideradas como masculinas, mientras que las mujeres se dedican a ocupaciones identificadas como femeninas, lo que les impiden alcanzar posiciones estratégicas de gestión que conduzcan a posiciones jerárquicas dentro de una organización” (Sucarrat, et al., 2017, p. 35).

Existe también el fenómeno llamado “suelos pegajosos” entendido como las cargas afectivas y emocionales, obligaciones y demandas de la esfera doméstica -familiar-, que acaban siendo un gran peso sobre las mujeres y terminan enganchadas en este espacio. La gran influencia en este caso es la conciencia afectiva (lazos), emocional (la culpa) y cultural (educación, valores, costumbres y tradiciones).

Fortalecimiento de una cultura organizacional con igualdad y equidad de género

Actualmente la participación de las mujeres es una constante en el mercado laboral, se insertan en las organizaciones con la necesidad de oportunidades de desarrollo y crecimiento, sin embargo, no es suficiente tener el potencial, las expectativas y la motivación, ya que existen casos de desigualdad, brechas salariales, barreras y segregación, lo cual representa un sesgo que se debe atender desde la educación, la formación y la cultura.

“En ambientes de trabajo tradicionalmente dirigidos por hombres, al género masculino se le concede un estatus alto, mientras que la condición de la mujer en el mismo entorno es cuestionable” (Viladot, 2017, p. 193). Los líderes de las organizaciones requieren reflexionar sobre el rol que juegan, el líder dirige, inspira e influye, es decir, son representantes de grupos que deben reflexionar sobre la naturaleza de estos.

Si los líderes desatienden el subgrupo de mujeres, las posibilidades de ascenso para conseguir posiciones a favor de su crecimiento profesional pueden sufrir obstáculos que las limitan y que representa una práctica poco favorable para el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial, sostenibilidad, cultura organizacional y la normatividad aplicable, como lo son: Objetivo de Desarrollo Sostenible No.5 Equidad de Género. Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8 Trabajo decente y crecimiento económico. Ley Federal del Trabajo. Con la reforma del 2012 que promueve el trabajo digno y la no discriminación, así como la igualdad de condiciones en el trabajo. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y No Discriminación. Certificación voluntaria que reconoce a los centros de trabajo que integran prácticas de igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus colaboradoras y colaboradores (Gobmex, 2024). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Identificación, análisis y prevención. Su objetivo es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo (DOF, 2018).

Las organizaciones tienen un papel fundamental en el avance en equidad de género desde su cultura organizacional entendida como un “sistema de significados compartidos por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás” (Robbins y Judge, 2017, p. 527). Una de las características de cualquier cultura organizacional es la “orientación a las personas” que implica el grado en que las decisiones de la gerencia toman en consideración a su capital humano. La cultura organizacional puede brindar un ambiente ético, positivo y fomentar la apertura al cambio. Una cultura ética se promueve a partir del comportamiento de los líderes y una administración con valores sólidos, es decir, las actitudes éticas se transfieren desde las jerarquías superiores hacia los colaboradores (Robbins y Judge, 2017).

Con lo anterior es posible demostrar apertura de los líderes y de la administración de las organizaciones para atender los factores que afectan el trabajo digno y la perspectiva de género, por lo que es importante el apego a los principios de una cultura ética. Robbins y Judge (2017) plantean los siguientes:

Modelo de roles: Los colaboradores observaron el comportamiento de la alta gerencia.

Capacitación ética: Reforzar estándares de conducta y prácticas éticas.

Código de ética organizacional: Enunciar los valores fundamentales y las reglas éticas.

Comité de ética: Instancia en donde se analizan los dilemas éticos y se reportan los comportamientos carentes de ética con la finalidad de resolver las situaciones.

A partir de una cultura organizacional ética es posible fomentar un entorno favorable y positivo. Las conductas éticas se transmiten puede ser desde la dirección descendente, y los futuros profesionistas de las diversas áreas de formación con una formación en este sentido pueden hacerlo en dirección ascendente.

METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo el cual se caracteriza por ser un modelo flexible y que además no pretende generalizar datos o percepciones, brinda riqueza analítica y profundidad narrativa en otras palabras, busca cualificar, describir e interpretar la problemática de estudio. “Una de las decisiones más importantes del análisis cualitativo se manifiesta cuando la información obtenida deberá ser condensada para poder así pensar en significados, sentidos, en categorías y, finalmente, en conclusiones” (Schettini y Cortazzo, 2015, p. 14).

La elección de la metodología bajo el enfoque cualitativo se decidió a partir del interés de abordar una problemática que debe ser explicada desde el interés del significado, la percepción y experiencia de las personas, lo cual se acompaña de la inducción analítica. El diseño cualitativo utilizado fue fenomenología, el cual consiste en el estudio de “cómo las personas experimentan a través de sus sentidos las cosas que viven, y la manera como las describen; se enfoca en cómo las personas juntan los fenómenos experimentados y le dan sentido al mundo, desarrollando una visión de este” (Páramo, Campo y Maestre, 2020 p. 44).

La técnica que se aplicó para la recolección de datos fue la entrevista semiestructurada a profundidad. La característica de la entrevista semiestructurada es que se “basa en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información” (Hernández & Mendoza, 2018, p. 449). Las personas que se entrevistaron fueron mujeres egresadas de perfil en administración con experiencia de crecimiento profesional y por cuestiones de tiempo se llevaron de forma presencial y virtual. El análisis de los datos se realizó con base en el contenido resguardado en formato digital de audio y video.

Los aspectos éticos que se consideraron se hacen consistir en cuanto a las fuentes consultadas que se encuentran citadas, se desarrollan ideas sobre el tema que se investiga dando crédito a los autores consultados y que sirvieron de sustento a las conclusiones que se formularon por lo que es un trabajo original. El procedimiento de las entrevistas fue que se invitó a mujeres profesionistas a participar en la investigación, una vez que se obtuvo su consentimiento -realizando previamente una explicación sobre el objeto de investigación- se hizo notar que los datos se resguardan en la confidencialidad de su identidad, así como el nombre de la empresa de la que forman parte. Los datos obtenidos se desprenden de lo declarado en las entrevistas realizadas, sin alterar la argumentación por las entrevistadas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Posterior a la recolección de datos de esta investigación en donde se realizaron diez entrevistas se obtienen datos importantes. Los casos abordados son mujeres con rango de edad de 24 a 46 años profesionistas tituladas con grado de licenciatura (7), maestría (2) y doctorado (1). Todas las entrevistadas han tenido oportunidades de crecimiento profesional con niveles alcanzados tales como: Coordinadora, Empresaria independiente, Supervisora de área, Auditora, Gerencia, Analista de Centros de Capacitación y Ejecutiva de Ventas.

Se cuestionó sobre las limitantes en el crecimiento profesional que identifican desde su experiencia relacionadas con cuestiones de género en el trabajo dando como resultado las siguientes: machismo, falta de empatía, sobre exigencia (entendida como altos estándares sobre sus resultados), ideología de que las mujeres no tienen las mismas capacidades que los hombres para ser líderes, hay casos que no son personales pero observan injusticias en situaciones de terceras personas, cultura de hombres (entendida como la preferencia de dar las oportunidades a otros hombres) y para finalizar desprestigio profesional, oportunidades truncadas y celos profesionales que provienen tanto de hombres como de mujeres. Del análisis se puede resaltar que en su mayoría 8 de 10 mujeres observan avances en donde ellas tienen las mismas oportunidades que los hombres para acceder a puestos en niveles superiores en el entorno laboral, pero 2 casos manifiestan que no es así, ya que desde su experiencia identifican que las condiciones son truncadas y aún existe esa desigualdad de oportunidades. Se hace notar que personas del sexo masculino son quienes desempeñan el puesto de director general en la empresa que laboran o como gerente. En la revisión de la literatura se argumenta el amparo de los derechos para las mujeres, pero se observa que sigue predominando el androcentrismo; aún falta camino por el reconocimiento de sus capacidades para su crecimiento profesional ya que siguen existiendo barreras y brechas que son difíciles de desvanecer por una influencia cultural y social.

Por otro lado, se les pregunto acerca de las situaciones incómodas o violentas de las que hayan sido objeto en su crecimiento profesional, argumentando las siguientes: acoso laboral, menosprecio de su capacidad, violencia psicológica, violencia verbal, abuso de autoridad, humillaciones, desconfianza, gritos, insultos y discriminación. En algunos casos es difícil reconocer las situaciones inmersas en un grado de violencia, y se cuestionaba nuevamente en esas situaciones incómodas o violentas ya que se ha normalizado en las interacciones cotidianas o no se quieren reconocer por parte de las personas. De lo anterior se cuestionó de quienes provienen esas situaciones, es decir, el origen y en su mayoría son de jerarquías superiores (hombres), así como también dos casos se reportan con procedencia de ambos sexos y un caso fue exclusivamente de una mujer. De 8 entrevistas se manifestó que sí existe casos de violencia y en algunos casos hostigamiento, aunque no lo identifican como tal, algunas no lo han sufrido, pero se dan cuenta de que terceras personas lo padecen; haciendo notar que siete de los casos de esas conductas provienen de los varones.

Otra opción que se cuestiona es sobre la paridad de oportunidades de crecimiento profesional, prestaciones, exigencias y condiciones laborales resaltando que en su mayoría si son las mismas; pero una de ellas tuvo ascenso sin cambio de plaza por lo tanto no son las mismas prestaciones y son muy altas las exigencias cubriendo funciones que no son inherentes a su puesto; otra persona es porque no se dan por cuestiones de plan de carrera, es decir, porque aún no tiene la misma experiencia o trayectoria laboral pero las exigencias son altas por las responsabilidades y toma de decisiones que asume; y para finalizar a una de ellas se le ofreció la oportunidad de estudiar un posgrado para continuar en la empresa y se le ofreciera un ascenso, pero en su realidad manifiesta observar ciertas restricciones al no tener las mismas prestaciones, condiciones y aunado a esto las exigencias son más altas en comparación con los pares (hombres). Se identifica que en algunos casos existe la negación a la identificación de las situaciones que conllevan un grado de violencia, el androcentrismo y la ausencia de la perspectiva de género.

Limitaciones, recomendaciones de carácter académico y práctico. En el nivel profesional incorporar el análisis de la problemática permitirá que las personas que estén por egresar de las diferentes áreas que se imparten en Instituciones de Educación Superior tengan nociones de estos términos y lo que implican, a efecto de que puedan valorar y considerar dentro de su entorno familiar, laboral o social conducirse, comunicarse con un lenguaje que sea inclusivo e igualitario, que disminuya la conductas de violencia y discriminación con las que han sido formados y por tanto interiorizado en su proceder, de tal forma que predomine el respeto al ser humano, la dignidad y derechos humanos en la

socialización y relaciones interpersonales, esto permitirá realizar un cambio social de una forma gradual y lo más pacífica posible, sin necesidad de exigir cambios por medio de reclamos, esto implicaría un actuar responsable como seres sociales. Los ODS no son tarea exclusiva del Estado o de organismos internacionales, por lo tanto, se deben promover desde los actores sociales dentro las organizaciones, así se podría contribuir en la formación integral desde las diferentes etapas de desarrollo de los individuos. Se reconoce el avance en la equidad y perspectiva de género, pero no es suficiente. Dentro de las organizaciones la tarea es integrar dentro de la cultura organizacional la perspectiva de género trabajando en el programa de capacitación los contenidos pertinentes en modalidad presencial, virtual o híbrida, en donde se promuevan los espacios de reflexión sobre la problemática en cuestión.

CONCLUSIONES

Resulta difícil comprender que a pesar de los avances sociales y culturales, prevalecen las desigualdades de género como resultado de sistemas culturales y normas sociales conservadoras y dominantes aun arraigados en distintas esferas de la sociedad; son estas desigualdades las que se manifiestan en distintas formas, como barreras, discriminación, debilidad de comportamientos éticos, violencia, ausencia de responsabilidad social, negación o ceguera de reconocimiento de conductas violentas, desvalorización de la problemática, falta de convicción y cumplimiento por las normativas, etc. y que además no es exclusivo de una sociedad. sino que persisten en diversas.

Es ineludible promover la perspectiva de género para erradicar las ideas sesgadas sobre los roles de las personas en la sociedad; las mujeres y los hombres indistintamente de sus características biológicas pueden tener expectativas de desarrollo y crecimiento personal y profesional en los entornos laborales. La educación en temas de género es una necesidad que debe ser incluida en los distintos grupos de la sociedad: familia, escuela, trabajo, etc. Es importante hacer énfasis que dentro de las organizaciones no se trata promover un tipo de paternalismo o de lograr reconocimientos o distintivos pregonando la igualdad y equidad de género sino de realmente fomentar el cambio y justicia social hacia prácticas que lo demuestren en relaciones de paridad de género, entendida como la participación o representación equilibrada desde una perspectiva de género cuantitativa en los distintos ámbitos de la sociedad.

REFERENCIAS

Amador, L. & Monreal, M. (2016). *Intervención social y género*. Madrid: Narcea.

Bretones, M. (2018). *La definición de Cambio Social*. Obtenido de <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/125574/1/2.%20DEFINICI%C3%93N%20DE%20CAMBIO%20SOCIAL.%202018.19.pdf>

DOF (2018). *Norma oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Diario oficial de la Federación. Obtenido de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018#gsc.tab=0

DOF (2023). *Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Reformas de 2023*. Diario Oficial de la federación Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

García, J. (2017). *Cultura Organizacional*. Unidad de Apoyo para el aprendizaje. Obtenido de Coordinación de Universidad Abierta y educación a distancia. UNAM Obtenido de https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1229/mod_resource/content/1/contenido/index.html

Gobmex. (31 de marzo de 2024). *Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. Gobierno de México. Obtenido de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

González, M. (2013). *Introducción al Derecho*. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Escuela Libre de Derecho.

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Inmujeres. (2011). *Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género*. Uruguay.

Inmujeres. (7 de Mayo de 2024). *Género. Formación para la igualdad. Lenguaje inclusivo no sexista*. Instituto Nacional de las Mujeres. Obtenido de https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/aulavirtual/pluginfile.php/371735/mod_resource/content/5/1_1.html

Kelsen, H. (31 de marzo de 2024). *El Derecho un orden coercitivo: Los conceptos de sanción, delito, responsabilidad, derecho: Actos coercitivos que no son sanciones*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1956/6.pdf>

Lamas, M. (31 de marzo de 2024). *La perspectiva de género*. Obtenido de https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo1/4_Marta_Lamas_Perspectivadegenero.pdf

LFT (2020). *Reformas 2020*. México: Compilaciones Jurídicas.

Mejía, N., Echeverri, A. & Vieira, J. (2021). *Gobernanza Corporativa en pequeñas y medianas empresas: una revisión sistemática de literatura*. *Revista Venezolana de Gerencia*. 26 (93) p. 245-259 Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29066223016/29066223016.pdf>

Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030. Los objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América latina y el Caribe*. Naciones Unidas: Santiago. Obtenido de

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>


Páramo, D., Campo, S. & Maestre, L. (2020). Métodos de investigación cualitativa: fundamentos y aplicaciones. Colombia: Unimagdalena.

Robbins, S., & Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional. México: Pearson.

Schettini, P. & Cortazzo, I. (2015). Análisis de datos cualitativos en la investigación social: procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa. Argentina: Editorial de la Universidad de La Plata.

Sucarrat, M., Corradi, C., Argoitia, J. & Giordano, N. (2017). Guía de género para empresas: hacia la paridad. Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella.

Viladot, Á. (2017). Género y poder en las organizaciones. Barcelona: UOC.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .