

# Propuestas con perspectiva de género para una empresa constructora aplicando la sistémica

## Proposals with a gender perspective for a construction company applying the systemics

J. G. Licon-Olmos <sup>a,\*</sup>, J. Garnica-González <sup>a</sup>, H. Niccolas-Morales <sup>a</sup>, K. L. Avilés-Coyoli <sup>b</sup>, A. O. Ortega-Reyes <sup>a</sup>

<sup>a</sup> Área Académica de Ingeniería y Arquitectura, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 42184, Pachuca, Hidalgo, México.

<sup>b</sup> Tecnológico Nacional de México Campus Pachuca, 42083, Pachuca, Hidalgo, México.

### Resumen

La presente investigación describe un caso de intervención en una empresa del sector de la construcción para lo cual se aplicó la Metodología de Sistemas Suaves, con el objetivo de diagnosticar sistémica y transdisciplinariamente la desigualdad de género existente en la empresa. Se parte de la expresión de la situación problemática no estructurada, con base en ello se diseñó, validó y aplicó el instrumento de recolección de información. Los datos obtenidos se analizaron estadísticamente, en un primer momento de manera descriptiva identificando que la totalidad de las personas que integran la organización pertenecen a la generación “Y” también conocida como *millennials*. Posteriormente se interpretan los resultados del análisis factorial, que en una primera lectura muestra que de las variables analizadas no reflejó una relevancia en relación con el sexo biológico, destacando la naturalización de la violencia. Derivado de la investigación, se propone una serie de acciones deseables y viables con perspectiva de género para la empresa.

*Palabras Clave:* Sistémica, Transdisciplinariedad, Organización, Perspectiva de género, Millennials.

### Abstract

This research describes a case of intervention in a company in the construction sector for which the Soft Systems Methodology was applied, with the aim of systemically and transdisciplinary diagnosing the existing gender inequality in a construction company. It starts from the expression of the unstructured problem situation, based on this the information collection instrument was designed, validated, and applied. The data obtained was statistically analyzed, initially in a descriptive way, identifying that all the people who make up the organization belong to the “Y” generation, also known as millennials. Subsequently, the results of the factor analysis are interpreted, which in a first reading shows that the variables analyzed did not reflect a relevance in the relationship with biological sex, highlighting the naturalization of violence. As a result of the research, a series of desirable and viable actions with gender perspective are proposed for the company.

*Keywords:* Systemic, Transdisciplinarity, Organization, Gender perspective, Millennials.

## 1. Introducción

Históricamente en diferentes regiones del mundo se han presentado inequidades y desigualdades de género, lo que ha representado un problema que no se concentra en un solo factor, debido a que no es una situación que solo esté presente en la educación, la salud o en las diferentes actividades productivas. Se puede decir que es una situación que, al ser promovida y legitimada de manera explícita y simbólica por la cultura, se propaga en todas las esferas de la vida humana

afectando el desarrollo y progreso de la sociedad. Ante este escenario, la Organización de las Naciones Unidas estableció en 2015 diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para lograrse en la agenda 2030. Para cuestiones de esta investigación se toma de referencia el quinto objetivo que implica lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, considerado esencial para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible, así como también el octavo objetivo, que establece promover el crecimiento inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para

\*Autor para la correspondencia: jazmin@uaeh.edu.mx

Correo electrónico: jazmin@uaeh.edu.mx (Jazmín Georgina Licon Olmos), jgarnica@uaeh.edu.mx (Jaime Garnica González), hnicolas@uaeh.edu.mx (Heriberto Niccolas Morales), katia.ac@pachuca.tecnm.mx (Katia Lorena Avilés-Coyoli) y aortega@uaeh.edu.mx (Antonio Oswaldo Ortega-Reyes).

todos, puesto que impulsan el progreso de la sociedad y mejora los estándares de vida. Por ello, se considera importante realizar investigaciones que se orienten a promover un cambio en el estilo de desarrollo para avanzar hacia una sociedad que reconozca la interdependencia entre las personas y el medio ambiente; la interdependencia entre los procesos productivos y la sociedad; y que ponga la sostenibilidad de la vida humana y del planeta como prioridad bajo una perspectiva sistémica.

Dichas condiciones se lograrán si además se trabaja por reducir la desigualdad laboral entre mujeres y hombres, pues diversos organismos a nivel internacional reportan que las tasas de participación en la población económicamente activa, muestran que las mujeres representan el 63% y el 94% son hombres. Asimismo, se sabe que en 40 de los 45 países de los que se tienen datos los hombres ganan 12.5% más que las mujeres, que la brecha salarial de género es del 23% y se calcula que para lograr la igualdad salarial se requerirán 68 años. En relación al trabajo no remunerado, que implica la labor doméstica y el cuidado de personas, las mujeres realizan 2.6 veces más que los hombres (ONU, 2021). Un dato adicional en este rubro es el dado a conocer en el informe generado conjuntamente por ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), donde se indica que en América Latina y el Caribe se tiene entre 11 y 18 millones de personas que se dedican al trabajo doméstico y de cuidados remunerado, de las cuales el 93% son mujeres (ONU Mujeres, OIT y la CEPAL, 2020). Además, Gámez (2021) enfatiza que, en la mayoría de los casos, no gozan ni tienen derechos laborales.

Por otra parte, en recientes estudios realizados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021) y Castro et al. (2021), así como los de Campos, Esquivel y Badillo (2020), Esquivel (2020) y Samaniego (2020); se da cuenta del incremento de la desigualdad en los diferentes sectores, grupos de población, actividad u ocupación por la pandemia. Ante este panorama, se requiere que las organizaciones transiten del compromiso a la acción para que se conciba una mayor igualdad de género y por ende empoderar a las mujeres sobre todo en el sector privado (ONU Mujeres y la Red del Pacto Mundial en México, 2016) y gestionar con perspectiva de género. Mientras que en un estudio en México realizado por Chapa y Ayala (2019) concluyen que *“La desigualdad de género se muestra en el perfil de ocupación más que en los salarios; dependiendo de la región, en promedio por cada mujer empleada, se ocupan entre el 66 % y 82 % más hombres”* (p. 411).

Aunado a lo anterior, y con base en lo reportado por Peláez y Rodríguez (2020), se tienen que, ante el incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, se identifica la persistencia de la segregación ocupacional por sexo. Por lo anterior se puede aseverar que contribuir a reducir la desigualdad de género en las organizaciones impactará en la sociedad. Lo que requiere la implementación y mejoramiento de un enfoque administrativo más amable, gentil y eficiente, lo cual puede hacer idealmente las y los profesionistas (Hicks, 2007). Así como generar análisis para favorecer nuevas

prácticas que vinculen la problemática de la conciliación de los ambientes laboral, familiar y personal (Gurrola et al., 2021).

## 2. Contextualización

Este documento es resultado de la intervención en una empresa del sector de la construcción ubicada en el Estado de Hidalgo, México. A continuación, se describe la situación con base en el último Censo Económico de 2019 (INEGI, 2019) que muestra los totales nacionales y estatales de la cantidad de unidades económicas y personal económicamente activo en México (Tabla 1).

Tabla 1: Totales de unidades económica nacionales y estatales

	Naciona l	Hid algo	%
Unidad Económica	4'800,1 57	118, 821	2.48
Personal Ocupado	27'132, 927	432, 299	1.59

En lo que corresponde al sector de la construcción que es el 23 con base en el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, México SCIAN 2018, se tienen los valores que se muestran en la Tabla 2.

Tabla 2: Totales nacionales y estatales del sector de la construcción

	Nacional	Hidalgo	%
Unidad Económica	19,501	350	1.79
Personal Ocupado	676,301	9964	1.47

En lo referente a la participación de las mujeres en relación con los hombres a nivel nacional y estatal, se observa una diferencia similar a nivel nacional y estatal, como se muestra en la Figura 1.

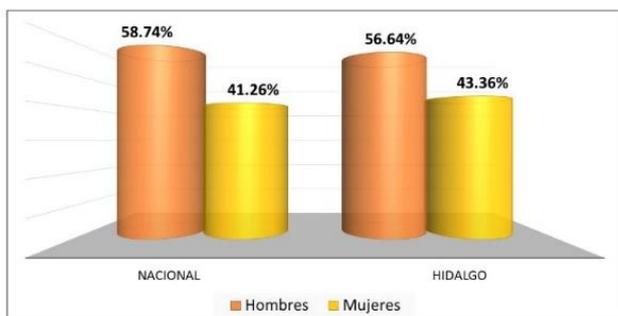


Figura 1: Paridad de género a nivel nacional y en Hidalgo

La paridad de género en el sector de la construcción se muestra la Figura 2.

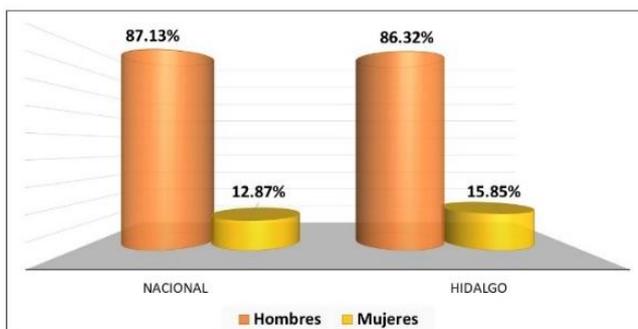


Figura 2: Paridad de género en el sector de la construcción a nivel nacional y en Hidalgo

La empresa se constituyó en diciembre de 2016 con el objetivo de prestar servicios de diseño y construcción. Sin embargo, por necesidades del mercado en 2017 amplió sus horizontes a trabajos de mantenimiento industrial, con clientes en Hidalgo, extendiendo sus servicios a los estados de Querétaro y Puebla.

Para este estudio, se aplicó la Sistémica o Ciencias de Sistemas, que es la concreción práctica de la Teoría General de Sistemas (Sarabia, 1995), teniendo como área de interés los sistemas, totalidades y organizaciones. Además, se estudian aspectos no atendidos hasta ahora y problemas de interacción de muchas variables, de organización, de regulación y elección de metas entre otras cosas. Dentro de estas ciencias se encuentran diferentes enfoques como son: la cibernética, la informática, la teoría de conjuntos, la teoría de redes, la teoría de la decisión, la teoría de juegos, los modelos estocásticos y otros; en la aplicación práctica incluyen: el análisis de sistemas, el estudio de los ecosistemas, las investigaciones de operaciones, la ingeniería de sistemas, etc. (Martínez, 2007).

Específicamente se aplicó la Metodología de Sistemas Suaves (MSS) desarrollada por Peter Checkland.

### 3. Metodología

La Metodología de Sistemas Suaves (MSS) es una herramienta vital en la investigación y resolución de problemas donde interviene una elevada actividad social, política y humana, su representación esquemática es ilustrada en la Figura 3 (Checkland, 1999).

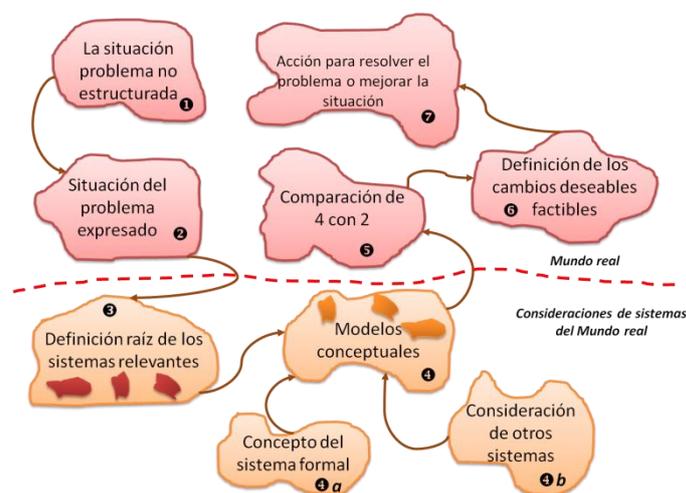


Figura 3: Metodología de Sistemas Suaves

La Metodología está compuesta por siete estadios, los cuales se describen a continuación:

Estadio 1: Corresponde a la expresión de la situación problema no estructurada, el cual tiene por objetivo lograr describir la situación donde se llega a percibir un problema, que generalmente no está definida o estructurada la situación o bien se describe mediante diversos enfoques o disciplinas.

Estadio 2: Es la situación problema expresada en el hoy (aquí y ahora), se da forma a una situación únicamente describiendo toda su estructura en la organización, actividades e interrelación de todas ellas, además de describir los flujos de salida y entrada, lo que permite determinar los sistemas relevantes a considerar en la investigación.

Estadio 3: Es la definición raíz de los sistemas pertinentes en esta etapa se realizan definiciones de lo que, según los involucrados, sería el sistema. La construcción de las definiciones se encuentra fundamentada en seis factores, los cuales deben aparecer explícitos en todos los casos, agrupándolos bajo el acrónimo CATWOE (por las siglas en inglés), que quiere decir: consumidores (C), actores (A), proceso de transformación (T), *weltanschauung* (W) traducido como cosmovisión de las personas que desarrollan la definición raíz, los dueños (O) que en gran medida son los tomadores de decisiones y la restricción del entorno o ambiente (E).

La finalidad del CATWOE es la obtención de una formulación de algunos sistemas que deben considerarse como válidos para solucionar la situación problema. La definición raíz es una descripción detallada de un sistema de actividad humana que llegue a capturar una visión de éste, con un propósito concreto, que está concebido como proceso de transformación.

Con base en esta definición raíz se diseñó el instrumento de recolección de información para realizar el diagnóstico sistémico transdisciplinar de la desigualdad de género presente en la empresa objeto de estudio.

Estadio 4: Es el desarrollo de modelos conceptuales. En este estadio se llegan a elaborar modelos que representan, en un principio, las actividades que, según la definición raíz deben realizarse en todo el sistema.

Estadio 5: Es la comparación de los resultados de la etapa 4 con los de la etapa 2. Donde se llega a comparar los modelos conceptuales con la situación actual expresada, realizando una comparación en la que se pretende que emerjan las diferencias que hay entre lo descrito en los modelos conceptuales y lo que existe en la actualidad en el sistema.

Estadio 6: Es la reestructuración deseable y viable, es decir de las diferencias que surgen en la anterior etapa (situación en la actualidad y modelos conceptuales) se llegan a proponer cambios que deben evaluarse y ser aprobados por todas las personas que conforman el sistema humano. Los cambios se orientan a procedimientos y actitudes.

En cuanto a procedimientos, son cambios en elementos dinámicos, es decir, sobre todas las actividades que se llevan a cabo dentro de estructuras estáticas.

Mientras, en actitud, son cambios en situaciones que se perciben como problemas, pero siempre teniendo en cuenta que los diferentes actores estén de acuerdo en que se logrará mejorar la situación.

Estadio 7: Establece la acción para mejorar la situación problema, misma que comprende la puesta en marcha de cambios que están diseñados, que se deben solucionar, además del control de ellos. Esta etapa no representa el fin de la aplicación de esta metodología, puesto que ésta se llega a transformar en un largo ciclo de conceptualización y habilitación de los cambios, aunque siempre con el fin de mejorar la situación. Al aplicarse modificaciones en el modelo, se da origen a nuevos problemas.

#### 4. Materiales y Métodos

Se determinó que el objeto de estudio de esta investigación es un sistema complejo, dinámico y adaptativo, identificado mediante un enfoque holístico, para posteriormente ser modelado empleando la Metodología de Sistemas Suaves (MSS) propuesta por Peter Checkland. En la revisión de la literatura sobre estudios de desigualdad de género, no se encontraron trabajos o artículos que indicaran el uso de la MSS en el análisis de este tipo de situación problema. Se optó por utilizar la evolución del diseño del Método de Sistemas Suaves propuesto por Peón (2015) conformado por siete pasos que son los estadios de la MSS, agrupados en tres etapas, considerando un proceso de retroalimentación, en el cual cada paso tiene retroalimentación con el paso anterior, lo que implica que, en vez de una retroalimentación del paso final con el inicial, se incrementaron las retroalimentaciones para volver más complejo el proceso, con arquitectura no lineal. El método se muestra en la Figura 4.

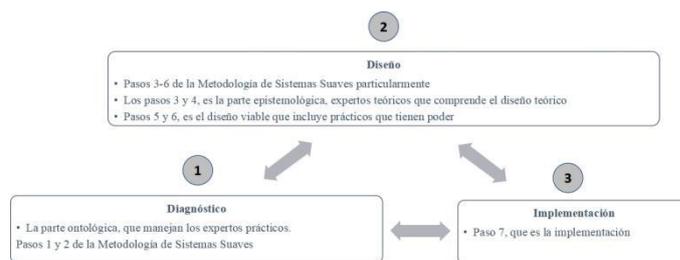


Figura 4: Método de Sistemas Suaves

También se consideró que el diagnóstico requiere de un enfoque transdisciplinar, como la forma de ampliar el conocimiento integral o sistémico que vincula el conocimiento interdisciplinario de expertos teóricos, con el conocimiento empírico o tácito de expertos prácticos y sus visiones del mundo o valores (Peón & Aceves, 2013). Para realizar el diagnóstico, se diseñó el instrumento de recolección de información, que por la contingencia sanitaria se decidió realizar mediante el uso de Google Formulario.

El diseño del instrumento, se realizó con base en los sistemas relevantes para la acentuación o mitigación de la desigualdad de género a: Identidad, Salud integral, Empoderamiento y participación y Oportunidades económicas, además de la revisión de las normas NMX-R-025-SCFI-2015 que es un mecanismo para reconocer prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo, ya que este cuestionario está dirigido a personas que actualmente son parte de una organización o laboran en una empresa (SCFI, 2015). Mientras que la NOM-035-STPS-2018, se identifican, analizan y previenen factores de riesgo psicosocial y además promueve un entorno organizacional favorable (STPS, 2018), así como del Violentómetro laboral desarrollado por el Instituto Politécnico Nacional (2015). Con base en lo anterior, se diseñó el instrumento con la participación del grupo de investigadores, en su versión preliminar.

La validación del instrumento se realizó con la colaboración de un grupo de siete personas expertas en diversos campos del conocimiento como: Sociología, Antropología, Sistémica, Administración de empresas, Estudios de Género y Planeación.

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

Posteriormente se hizo una prueba piloto a un grupo de 54 personas participantes. A la par, se diseñó la base de datos para el software SPSS versión 25, con base en la cual se realizó la prueba estadística de Alfa de Cronbach, para obtener el coeficiente de confiabilidad que puede oscilar entre 0.00 a 1.00 y aunque no existe un acuerdo unánime entre los científicos y profesionales sobre cuáles son los valores mínimos aceptables, se sugiere concebir el valor dependiendo de los propósitos para los cuales fue diseñado el instrumento. Sin embargo, valores por debajo de 0.60 se consideran inaceptables; entre 0.80 y 0.90 como muy buena confiabilidad y en investigaciones sobre

las vidas de las personas el coeficiente deberá ser mayor de 0.90 (Landro, 2014). Cabe hacer mención que el instrumento obtuvo un valor de 0.893 (Figura 5), cuyo valor está dentro del rango de “muy buena confiabilidad”.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.890	.893	185

Casos	Válido	Excluido <sup>a</sup>	Total	N	%
	29	32	61	47.5	52.5
				61	100.0

Figura 5: Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido con IBM SPSS 25

Se gestionó ante la organización mediante oficio de invitación la realización del diagnóstico mediante la aplicación del instrumento a la totalidad de las personas que laboran en la constructora, misma que notificó por escrito la aceptación de la participación en esta investigación y los datos de la persona de contacto, a quien se le compartió el enlace de acceso al Google Formulario (Figura 6). Cabe especificar que la persona de contacto fue con la que se monitoreó que la totalidad de personas contestaran el cuestionario, lo cual se realizó en el periodo comprendido del 15 de junio al 5 de julio del año 2021.

Una vez concluida la aplicación del instrumento se procedió a convertir los resultados a números para hacer uso del software IBM SPSS 25, lo que permitió realizar análisis estadísticos de tipo descriptivo y factorial.

Figura 6: Instrumento de recolección de información realizado en Google Formulario

## 5. Resultados y su interpretación

### 5.1 Análisis estadístico descriptivo

Las generalidades de la empresa con base en la estadística descriptiva de la información obtenida, se tiene que tan solo el 30% del personal son mujeres y el 70% son hombres, lo cual muestra una brecha de paridad menor al nacional en el sector de la construcción que como se mencionó anteriormente el 87% son hombres, y el 13% son las mujeres (INEGI, 2019).

El 100% de las y los participantes son nacidos entre 1980 y 2000 de la generación “Y” también conocida como *millennials*.

La totalidad de las personas que laboran en la empresa es de nacionalidad mexicana y radican en el Estado de Hidalgo de las cuales el 80% lo hace en el Municipio de San Agustín Tlaxiaca, el 10% en Acayuca y el 10% en Pachuca de Soto.

Respecto a su preferencia o atracción sexual el 100% se consideran heterosexuales es decir que les atraen las personas de sexo diferente. En relación con su estado civil se encontró que el 40% de las y los participantes son casadas o casados, el 50% de los y las participantes son solteras o solteros, mientras que el 10% restante son separadas o separados.

El 70% de las y los participantes tienen pareja mientras que el 30% restante afirman no tener alguna pareja.

El 100% reportan no tener ninguna discapacidad, y tampoco practican ningún deporte o actividad cultural dentro de su centro laboral. Además, el 90% de las y los participantes no se consideran indígenas, mientras que el 10% restante sí se considera indígena y cabe precisar que corresponde a sexo biológico de mujer lo que se podría considerar como una población vulnerable.

El 90% de la relación de trabajo de las y los participantes en la empresa tiene una contratación de base, mientras que el 10% restante es de confianza. Esto muestra una formalidad de trabajo y estabilidad que representa la empresa para sus colaboradores. En promedio se tiene una antigüedad de 3.6 años y el 40% supera este promedio lo que permite deducir que es una organización consolidada.

Además, el 60% de los participantes tiene un horario mixto de trabajo, el 20% de los participantes no tiene horario de trabajo, y el 20% restante tiene su horario de trabajo en el turno matutino. Estos horarios en gran medida se deben al tipo de actividades y proyectos que desarrolla esta empresa.

Por la contingencia sanitaria del COVID-19 el 30% de las y los participantes realizaron *home office*, más de 2 días por semana, otro 30% de los participantes toda la semana realizaron *home office*, otro 30% por cuestiones de salud solo realizaban *home office* en caso de requerirse, mientras que el 10% restante ningún día realizó *home office*. Además, cabe precisar que la persona que asistió con normalidad las funciones que reporta son las de mantenimiento y de operación de maquinaria, lo anterior muestra que la organización se ha adaptado a las necesidades y condiciones resultado de la contingencia sanitaria.

El 70% de las personas ha representado a su institución en alguna actividad, lo que se traduce como se empodera a las personas, solo el 30% no han representado a la empresa. El 80% de los participantes no integran ninguna asociación o grupo fuera de su centro de trabajo, mientras que el 20% y vale

mencionar que son hombres reportan que son integrantes de alguna asociación o grupo externo.

El 60% de las y los participantes no tienen ninguna certificación en su campo de trabajo mientras que el 40% restante si tiene una certificación en su campo de trabajo.

Sobre el nivel máximo de escolaridad, el 10% cuenta con maestría en el área de conocimiento de la administración y corresponde al sexo biológico mujer. El 40% de las y los participantes tienen una escolaridad máxima del grado de licenciatura en las áreas de Ingeniería y Arquitectura, 20% de los participantes solo cuentan con carrera técnica en el área de la Construcción, el 20% tiene el bachillerato y solo el 10% su nivel máximo es secundaria. Lo anterior muestra que la mitad de las y los integrantes de la empresa tiene un nivel superior, de hecho, el 90% de las trabajadoras y los trabajadores tienen una formación media y superior.

## 5.2 Análisis estadístico factorial

Una vez realizada la interpretación por estadística descriptiva se detalla la relación entre los demás sistemas relevantes expresados en cada una de las secciones del instrumento de recolección de información. Debido a la amplia cantidad de ítems que traducidas a variables representan 206, se realiza el análisis factorial mediante la base de datos en el software IBM SPSS Statistics 25, en donde si procede, se realiza la reducción de datos para el análisis de las correlaciones entre las variables con mayor influencia y correlación en cada sistema relevante en relación con el sexo biológico.

Cabe hacer mención que al hacer el análisis factorial de las respuestas obtenidas del personal de la organización, al realizar el análisis con el software, se reporta la inexistencia de variables relevantes en la mayoría de las secciones del instrumento, lo cual se interpreta en un primer momento que esta variación no se visualiza debido a que la totalidad de las y los integrantes de la empresa como se menciona anteriormente, son de la generación *millennials*, es decir, que nacieron entre 1980 y 2000, por lo que para esta sección la interpretación se hace principalmente con base a los resultados obtenidos y recabados mediante el Google Formulario.

En relación con la perspectiva acerca de lo femenino y de lo masculino, se evaluó su autopercepción. La gran mayoría se consideran completamente libre, independiente y trabajadora o trabajador, lo que implica el reconocimiento de las características que corresponden a las personas que son parte de la sociedad o modernidad líquida que describen a la generación *millennials* propuesto por el sociólogo Zygmunt Bauman (2018), sobre si algunos conceptos describen a las mujeres u hombres, que son sobre los estereotipos de género, las y los participantes identifican que estas características describen tanto a mujeres como a hombres, lo que permite aseverar que no se muestra una prevalencia de estereotipos sexistas. Sin embargo, hay dos atributos que reconocen como características tanto de mujeres como hombres que son la crueldad y la insensibilidad, lo que permite ratificar que son conscientes que hay cosas que se deben de cambiar.

Sobre la percepción del ambiente laboral la totalidad del personal seleccionaron la representación de un clima organizacional armónico y el 20% de las personas y que además son hombres seleccionaron la imagen de

hostigamiento, lo cual podría interpretarse como la naturalización del hostigamiento por parte de estos integrantes.

La totalidad ratifican que la empresa carece de normativa o políticas con perspectiva de género, pero aceptan que hay mecanismos establecidos de manera informal que permiten prevenir la violencia y discriminación.

La gran mayoría expresa que dentro de la empresa se les reconoce su trabajo, aportación, así como tener una comunicación asertiva con sus directivos, lo que permite concluir que están en un ambiente sano y equitativo, aunque reconocen que han tenido poca capacitación en el último año sobre temas de seguridad e higiene, prevención de accidentes laborales, enfermedades y sobre su desempeño. Sin embargo, se expresa muy poca o nula capacitación en temas de género, prevención de la violencia y del delito, así como sobre la normatividad de la empresa lo cual es un área de oportunidad para la empresa al igual que incluir un proceso de evaluación.

Sobre las instalaciones reconocen que tiene servicios sanitarios, con los elementos adecuados para seguir las recomendaciones sanitarias, como la entrega de gel antibacterial, cubrebocas y equipo de protección personal, además de un espacio para ingerir alimentos y conexión a internet. Aunque reconocen que falta un espacio para primeros auxilios y atención o apoyo psicológico, además de un área para realizar alguna actividad deportiva o cultural, esto es debido a que es una microempresa por la cantidad de personal que labora ahí.

Las y los trabajadores reportan convivir en un ambiente laboral sano y equitativo, además de contar con apoyos que en términos del género se le conoce como acciones afirmativas, como el apoyar a las personas para que atiendan problemas personales o familiares, lo que busca conciliar la vida laboral, familiar y personal, no obstante, el 20% indicaron que la promoción laboral no se hace de manera equitativa.

Sobre el grado de empoderamiento en su centro laboral, el 90% de las y los participantes siempre se interesan por la organización de actos que promueven el desarrollo y crecimiento de la empresa, el 70% de las y los participantes siempre organizan o participan en actividades del bien organizacional, el 80% se sienten capaces para hacer cambios en su vida social, personal y laboral, además de mantenerse informada o informado de lo que sucede en la organización. Lo que da muestra que hay un empoderamiento y oportunidades por parte de la empresa de conocer y hacer valer sus derechos, así como de recibir un trato justo y equitativo, y tener las condiciones de compartir un clima laboral sano.

Por último, lo que respecta a la participación y oportunidades económicas que tiene, hace referencia a los ingresos y buen uso de los recursos, la mitad de los integrantes reportan ser jefas o jefes de familia, así como de tener un autoempleo o negocio en su tiempo libre, de los cuales el 80% son hombres y el 20% son mujeres. Así como que el 30% además de trabajar estudian, de este porcentaje, el 67% representan mujeres y el 33% hombres.

En relación con la percepción salarial (ver Figura 7) solo el 10% tiene un ingreso menor al salario mínimo que corresponde al sexo biológico de mujer, lo cual puede deberse a lo que reporta como formación escolar máxima y a las funciones que desempeña. El resto tiene un ingreso mayor a dos salarios mínimos.



Figura 7: Ingreso mensual aproximado de la familia de las y los trabajadores de la empresa

Sobre las actividades no remuneradas consideradas en horas invertidas por semana, los resultados muestran que el 10% dedica entre 7 y 10 horas a la limpieza de la casa, y son mujeres, al igual que a la lavandería y el cuidado de las y los hijos. Asimismo, el 50% de las y los participantes que tienen hijas o hijos, el tiempo que le dedican a su cuidado varía de menos de dos horas, hasta diez horas. Por el contrario, el 50% de las personas no dedican nada de tiempo a cuidar y a atender a algún adulto mayor. La interpretación de esta variable es que las personas que no dedican tiempo al cuidado de algún adulto mayor se debe a que probablemente aún no tienen la necesidad de hacerlo y a que la empresa contrata a personas de cierta edad en la que no requieran de hacerlo. Solo el 10% dedica entre 3 y 6 horas al cuidado y atención de una persona con capacidades diferentes.

### 6. Descripción general de las propuestas

Con base en los resultados y la interpretación de estos, se propone una serie de cambios posibles que podrían hacerse dentro de la situación problema percibida, que incluye atender las deficiencias identificadas en el análisis inicial en tres aspectos que son: la estructura, los procedimientos y las actitudes, además estas propuestas deben ser deseables y viables mismas que se muestran en la Tabla 3.

Se considera por parte de los autores, que las propuestas de cambio deseables y viables, que surgieron a partir del diagnóstico, tienen muchas posibilidades de ponerse en práctica y con ello contribuir a cambios significativos en la cultura y ambiente laboral de la empresa constructora. Lo anterior, dado que el costo-beneficio del cambio, es favorable para la empresa. Además, se vislumbró que las propuestas no desencadenarían problemas al interior de la empresa, que

podrían ocurrir como resultado de los cambios y si contribuirían a tener un resultado positivo en la situación.

Tabla 3: Propuestas deseables y viables

Propuestas	Deseables	Viables
Estructura	Actualizar el organigrama.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tener reuniones con los directivos para actualizar el organigrama que incluya la Figura de una persona encargada de equidad de género.</li> </ul>
	Empoderar a las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contratar en la medida de lo posible a mujeres y colocarlas en puestos de toma de decisiones.</li> </ul>
Procedimientos	Desarrollar normatividad y políticas empresariales con perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar e implementar un código de conducta o ética para la empresa.</li> <li>Formalizar las acciones afirmativas que la empresa aplica sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</li> <li>Impartir cursos, talleres, pláticas de temas como: prevención de la violencia, prevención del delito, sensibilización de género.</li> </ul>
	Desarrollar un programa de capacitación permanente sobre sensibilización de género en todos los niveles de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar actividades de difusión de acciones a favor ambientes sanos y equitativos como por ejemplo la implementación del día naranja.</li> </ul>

En relación con la carencia de instalaciones para el desarrollo de actividades deportivas y culturales se sugiere hacer algún convenio, para poder disponer de este tipo de instalaciones ya sea con la presidencia municipal o una institución que cuente con ello. Además, para el desarrollo de las propuestas procedimentales y actitudinales se propone que la empresa se registre como unidad receptora de estudiantes de nivel medio superior y superior de servicio social, prácticas profesionales y/o residencias o bien en programas federales como mi primer empleo entre otros para que ellos los generen.

### 7. Conclusiones

Los resultados de la investigación aportaron evidencia para concluir que la disparidad de género es notoria aún en la

empresa del sector de la construcción ubicada en el Estado de Hidalgo que fue estudiada, y que el personal que labora en la empresa y pertenece a la generación millennials tiene una percepción y actitud más abierta y receptiva hacia la equidad de género. Un hallazgo importante relacionado con la participación y oportunidades económicas, es que las mujeres fueron mayoría (67%) en cuanto a trabajar y estudiar, lo que muestra que en la actualidad las mujeres jóvenes están más empoderadas para realizar ambas actividades. Lo anterior, está en consonancia con la percepción que se expresó por parte del personal en cuanto a que se consideran completamente libre, independiente y una persona trabajadora o productiva.

Otro aporte importante de este trabajo es el uso de la Metodología de Sistemas Suaves de Checkland en el abordaje de situaciones problemáticas de perspectiva de género para hacer un diagnóstico sistémico y transdisciplinar. Se considera como algo novedoso e innovador su uso como soporte metodológico en este tema.

Como parte de la investigación, se impartieron dos cursos-talleres con perspectiva de género en los que se invitaron a las y los integrantes de la empresa, razón por la cual se solicitó que las personas que participaron en estas actividades vuelvan a contestar el instrumento de recolección de información con la finalidad de identificar la presencia de algún cambio de percepción con relación a temas de género.

Sin embargo, como limitación del trabajo se tuvo la situación de que por las condiciones de la pandemia de COVID-19, la mayor parte de la interacción entre el equipo de investigadores y la empresa fue de manera virtual, lo que no permitió un acercamiento y contacto humano más directo y sensitivo. Tanto la aplicación del instrumento de recolección de datos como la realización de los cursos en modalidad en línea con el soporte de Internet, limitaron el contacto físico que implica más elementos emocionales, expresivos y actitudinales en la interacción humana natural.

Se considera que los resultados de esta investigación pueden servir como punto de referencia para impulsar la realización de un programa de cursos que fomenten la equidad de género en las organizaciones del Estado de Hidalgo y con ello incentivar la aplicación de las propuestas orientadas a realizar cambios en la estructura y los procedimientos de las organizaciones y en las actitudes del personal. Además de promover la participación de más mujeres en actividades que tradicionalmente se han realizado por hombres.

Como futuros trabajos derivados de la investigación se contempla aplicar el instrumento a organizaciones de diversos giros, tamaños y razón social, lo que permitirá identificar isomorfismos en temas de la desigualdad de género en las organizaciones.

## Agradecimientos

Este trabajo ha sido realizado gracias al apoyo de recursos de fondo PRODEP 2020-2021 como parte del proyecto Modelo Sistemático transdisciplinar para reducir la desigualdad de género en las organizaciones No. 511-6/2020-8166.

## Referencias

- Badillo, I. (Junio de 2011). *Fundamentos epistemológicos y tendencias de la ciencia de sistemas contemporánea*. Tesis doctoral. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Bauman, Z., y Leoncini, T. (2018). *Generación líquida. Transformaciones en la era 3.0.* (I. Oliva, Trad.) Estado de México, México: Paidós.
- Campos, R., Esquivel, G. y Badillo, R. (2020). How has labor demand been affected by the Covid-19 pandemic. Evidence from job ads in Mexico. *Covid Economic Press*, 46(1), 94-122.
- Castro, N., Escoto, A., Florez, Ne., Navarrete, E.L., Pacheco, E., Padrón, M., Román, R. y Sosa, V. (2021). Riesgo y precariedad laboral de las actividades esenciales en el marco de la crisis sanitaria por Covid-19. *Coyuntura Demográfica. Revista sobre los Procesos Demográficos en México Hoy* (19).
- Chapa, J., y Ayala, E. (2019). Demanda agregada y desigualdad regional por género en México. *Cuadernos de Economía*. 38(77), 399-424.
- Checkland, P. (1999). *Pensamiento de sistemas, práctica de sistemas*. México: Limusa Noriega Editores.
- CEPAL (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad [en línea]. Disponible en: < <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- Esquivel, G. (2020). Los impactos económicos de la pandemia en México. *Economía UNAM*, 17(51), 28-44. doi: <https://doi.org/10.22201/fe.24488143e.2020.51.543>
- Esquivel, G. (2015). *Desigualdad extrema en México. Concentración del poder económico y político*. México: Oxfam México. Recuperado de [https://www.oxfamMexico.org/sites/default/files/desigualdadextrema\\_informe.pdf](https://www.oxfamMexico.org/sites/default/files/desigualdadextrema_informe.pdf)
- Gómez, J. M. (2021). Trabajadores inmigrantes irregulares contagiados del SARS-CoV-2 por cuidar a personas de edad avanzada. *Revista Internacional y comparada de relaciones Laborales y derecho del Empleo*, 9(1), 267-283. Recuperado de [http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc\\_adapt/issue/view/78](http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/issue/view/78)
- García, R. (2017). *Cómo Investigar en Ciencias Sociales*. México: Trillas.
- Gurrola, P., Rocha, T., Reynoso, K. y Guzmán, M. (2021). Caminar con pies de plomo. Estrategias de sostenibilidad en mujeres académicas ante la tensión familia-trabajo. *Asparkia: Investigación Feminista*, (39), 185-211.
- Hicks, P. (2007). *Ingeniería Industrial y Administración Una nueva perspectiva*. México: Grupo Editorial Patria.
- Hurtado, D. (2011). *Teoría General de Sistemas. Un enfoque hacia la Ingeniería de sistemas*. (Segunda ed.). Estados Unidos de América: Editorial Lulu.com
- INEGI. (2020). Banco de Indicadores [en línea]. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/default.aspx>
- Instituto Politécnico Nacional. (2015). Violentómetro Laboral. Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género [en línea]. Disponible en: < <https://www.ipn.mx/genero/materialesdeapoyo/violentometro-laboral.pdf>
- Landero, R. y González, M. (2014). *Estadística con SPSS y Metodología de la Investigación*. México: Trillas.
- Martínez, M. (2007). *Postulados básicos del paradigma emergente*. En M. Martínez, *El paradigma emergente. Hacia una nueva teoría de la racionalidad científica*. México: Trillas.
- Méndez, C. E. (2008). *Metodología Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México: Limusa.
- Morin, E. (2004). *Introducción al pensamiento complejo*. México: Gedisa.
- Morin, E. (2010). *Pensar la complejidad. Crisis y metamorfosis*. Valencia: Universidad de Valencia.
- ONU. (2021). Objetivos del Desarrollo Sostenible, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Nicolescu, B. (1998). *La transdisciplinariedad. Manifiesto*. Caracas: Ediciones Du Rocher.
- ONU Mujeres y la Red del Pacto Mundial en México (2016). Empresas y empoderamiento de las mujeres Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas. México. <https://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2016/12/Empoderamiento-mujeres-en-empresas.pdf>
- ONU Mujeres, OIT y CEPAL. (2020). Trabajadoras Remuneradas del hogar en América latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19. CEPAL. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45724/1/Informe\\_CEPAL-ONUmujeres-OIT\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45724/1/Informe_CEPAL-ONUmujeres-OIT_es.pdf)

- Peláez, C., y Rodríguez, S. (2020). Género, trabajo y educación: Diferencias entre hombres y mujeres en la entrada al primer empleo. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, (6).
- Peón, I. E. (2015). *Transformación integral de las organizaciones complejas*. México: Sociedad Cooperativa de Producción Taller Abierto S.C.L.
- Peón, I. E. & Aceves, F. J. (2013). Capítulo 4. Sustentabilidad de organizaciones complejas. En F. J. Aceves, *Sustentabilidad: Bases y criterios teóricos-prácticos*. México: Plaza y Valdez Editores.
- Román, P., Escoto, A., y Padrón, M. (2021). La complejidad de la crisis por Covid-19 y la fragilidad del mercado de trabajo mexicano. Las brechas entre hombres y mujeres en la ocupación, la desocupación y la disponibilidad para trabajar. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, (242), 373-417.
- Samaniego, N. (2020). El Covid-19 y el desplome del empleo en México. *Economía UNAM*, 17(51), 306-314. doi: <https://doi.org/10.22201/fe.24488143e.2020.51.566>
- Sarabia, Á. A. (1995). *La teoría general de sistemas*. Madrid, España: Isdefe.
- Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. (2015). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. [en línea]. Disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015\\_2015\\_DGN.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y previsión. [en línea]. Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)