



*Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.*



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

## Los micromachismos y el clima organizacional en un organismo académico de Educación Superior

*Francisca Ariadna Ortiz Reyes<sup>1</sup>*

*Eréndira Fierro Moreno\**

*Juan Carlos Montes de Oca López\**

### Resumen

El objetivo de este artículo consistió en determinar en qué medida influyen los micromachismos en el clima organizacional en un organismo académico perteneciente a una universidad pública. Se hipotetizó que los micromachismos influyen negativamente en la percepción del clima organizacional del personal académico y administrativo de dicho organismo. Se identificaron las influencias de los micromachismos en las dimensiones del clima organizacional, las áreas de oportunidad y las alternativas de mejora para minimizar la práctica de micromachismos tanto en hombres como mujeres. La estrategia metodológica consistió en diseñar un estudio transversal, correlacional, descriptivo y de tipo cuantitativo. Los resultados demostraron que las mujeres tienen invisibilizadas micro violencias y las reproducen con mayor intensidad que los hombres dentro del ámbito organizacional.

**Palabras clave:** Micromachismos, clima organizacional, organización pública, igualdad laboral de género.

### Abstract

The objective of this article is to determine what influences micromachisms in the organizational climate of a faculty belonging to a public university. It was hypothesized that micromachisms negatively influence the perception of the organizational climate of the academic and administrative staff of the Faculty. The influences of the micromachisms in the dimensions of the organizational climate, the areas of opportunity and the improvement alternatives to minimize the practice of micromachisms in men and women were identified. The methodological strategy consisted of designing an observational, cross-sectional, correlational, descriptive and quantitative study. The results showed that women have invisibilized these microviolence and reproductions with greater intensity than men within the organizational environment.

**Keywords.** Micromachisms, organizational climate, public organization, gender equality.

---

<sup>1</sup> Universidad Autónoma del Estado de México

## **Introducción**

En la economía neoliberal, las organizaciones son instituciones dominantes que responden a una sociedad altamente especializada y tecnificada. Se define a la organización “como el conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común... son instrumentos sociales que permiten a muchas personas combinar sus esfuerzos y lograr juntas objetivos que serían inalcanzables en forma individual” (Chiavenato, 2009: 24); es decir, las personas solo pueden alcanzar objetivos comunes a través de un sistema de incentivos que motive a las personas de diferentes clases a trabajar juntas (Scott, 1964: 488). En ambas definiciones, los autores enfatizan que en una organización el objetivo fundamental es lograr que las personas que la integran deberán trabajar juntas para la consecución de metas comunes. No obstante, al ser definiciones meramente técnicas, éstas no incluyen las relaciones sociales que se establecen en su interior. Es por ello que otros autores buscan ampliar este concepto. Kast y Rosenzweig consideran a la organización como “un sistema sociotécnico abierto integrado de varios subsistemas. Con esta perspectiva, una organización no es simplemente un sistema técnico o social. Más bien, es la integración y estructuración de actividades humanas en torno de varias tecnologías” (Kast y Rosenzweig 1994:119). Etzioni (1964), desde el punto de vista administrativo, considera que las organizaciones no son tribus, grupos étnicos y familias. Lo anterior debido a que no existe una planeación deliberada (proceso administrativo) para la obtención de los objetivos específicos del grupo debido a que la división del trabajo, las responsabilidades, la comunicación, el ejercicio del poder y la administración de los recursos se basan en tradiciones. Es decir, para la teoría de la Administración, los estudios organizacionales solo consideran a aquellas estructuras sociales que tienen un fin determinado, el cumplimiento de objetivos y que para hacerlo requieren de un proceso establecido en donde se vinculan personas y tareas sin considerar que toda relación social, es una relación de poder.

Para Ballinas (2004), los estudios de las organizaciones realizados desde la perspectiva positivista-gerencialista invisibilizan las relaciones de poder que se establecen entre hombres y mujeres, ya que el positivismo únicamente se interesa por la verificación del conocimiento a través de predicciones de teorías ya establecidas; es decir, lo importante es plantear una serie de hipótesis de cómo predecir que algo va a suceder y luego verificarlo o comprobarlo.

La realidad concebida desde el positivismo existe en sí misma, independientemente de las personas y del sujeto que trate de conocerlas. Este paradigma positivista es el sustento teórico de la visión patriarcal y androcentrista de la ciencia ya que legitima las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Las mujeres debido a funciones naturales biológicas de procreación, de cuidado

de los hijos y de la familia adquieren un papel de subordinación. Esta condición desde el enfoque positivista está dada por la naturaleza misma, por lo tanto, debe asumirse como única e inmutable, ya que no puede ser transformada.

Sin embargo, para efectos de esta investigación se toma a la perspectiva de género, como herramienta metodológica, ya que, de acuerdo con la revisión de literatura, son pocos los artículos científicos de la teoría administrativa que realizan investigación desde un enfoque que visibilice las desigualdades dentro de las organizaciones entre hombres y mujeres.

Tal y como señalan Hearn y Parkin (1983), Vázquez y Urbiola (2014), los estudios administrativos deben visibilizar la división del trabajo entre hombres y mujeres, el ejercicio del poder, las relaciones de autoridad y la sexualidad dentro de las organizaciones.

La invisibilidad se establece porque en el contexto social imperante en las organizaciones que tienen como objetivo producir bienes o servicios, la participación de los hombres es mayor que la de las mujeres, lo cual es consecuencia del proceso histórico de la división sexual del trabajo: "...el trabajo en la esfera pública fue considerado exclusivamente 'cosa de hombres', mientras el trabajo doméstico quedaba bajo la responsabilidad de las mujeres" (Kendel, 2006: 13).

Por lo anterior, los hombres dominan el espacio público y realizan actividades consideradas por el *statu quo* como más productivas y visibles, e incluso mejor remuneradas económicamente y con un mejor reconocimiento social. En contraposición, las mujeres están reservadas en el espacio privado, doméstico, dedicadas a las tareas del hogar, el cuidado de los hijos. Estas actividades son consideradas menos productivas y, por lo tanto, no son remuneradas.

El espacio privado (doméstico) no es objeto de estudio para los teóricos de la administración, ya que, desde el punto de vista administrativo, la familia en estricto sentido no es una organización.

Sin embargo, tanto en el espacio privado como en el público, el trabajo de las mujeres adquiere un simbolismo especial al ser sujetas de diversos tipos de violencia: la simbólica y la invisible entre otras. Para Bourdieu (1996), la violencia simbólica impone significados y los convierte en legítimos disimulando las relaciones de fuerza en que se funda. Es decir, esta violencia simbólica oculta relaciones de fuerza al imponer significados "legítimos" de los hombres, deslegitimando los de la contraparte, es decir los de las mujeres. Es un ejercicio que se fortalece y se instituye porque al ocultar la procedencia del poder se generan relaciones de dominación a través de la fuerza y violencia física, instituyéndose como "legítimas" impuestas a través de una cosmovisión que señala que la emanación de la autoridad de los hombres deviene de manera natural o por designio divino. Así se instaura un sistema que excluye a quienes no obedecen la "legítima" autoridad de los hombres. De esta manera, se consolida el androcentrismo, entendiéndolo como la visión del mundo que sitúa al hombre como

centro de todas las cosas. En donde la visión masculina es la única y universal. Este androcentrismo invisibiliza a las mujeres.

De acuerdo con González (2012), existen refuerzos que garantizan la reproducción del androcentrismo como representaciones y estereotipos (misoginia, sexismo, machismo, marginación, represión, violencia física y simbólica, entre otras). Es fundamental que variables de índole organizacional sean estudiadas desde un enfoque de ejercicio de poder, ya que la violencia simbólica se encuentra en todas las estructuras: económica, política, social y cultural (Hearn y Pukin, 1983; Vázquez y Urbiola, 2014); y, por lo tanto, en cualquier tipo de organización.

El objetivo de esta investigación es medir la influencia de los micromachismos, la igualdad laboral de género y en qué medida afectan estas variables al clima organizacional de un organismo de educación superior. Cabe precisar que en la revisión de literatura no se encontraron estudios que hayan medido el impacto de las micro violencias (micromachismos) en el clima organizacional desde una perspectiva de género.

Este documento está organizado de la siguiente manera: Primero, se presentan las consideraciones teóricas que sustentan las variables objeto de estudio. A continuación, se establecen las hipótesis de investigación seguidas del método y los resultados estadísticos. Este documento finaliza con una discusión de los hallazgos y las limitaciones de la investigación.

### **Consideraciones teóricas**

#### **Estructura de las organizaciones formales y la perspectiva de género**

Las organizaciones públicas, privadas y sociales tienen desde el enfoque de la teoría de la administración una estructura formal y otra informal. La estructura formal, se expresa en un organigrama, manuales de organización, manuales de procedimientos, cuyos objetivos específicos invisibilizan las relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres (Hearn y Pukin, 1983; Vázquez y Urbiola, 2014).

Para los análisis administrativos es indispensable contar con estructuras formales que permitan: “reducir las incertidumbres que se derivan de la variabilidad humana (diferencias individuales entre las personas), sacar ventajas de los beneficios de la especialización, facilitar el proceso decisorio y asegurar la implementación de las decisiones tomadas” (Chiavenato, 2007:251).

El concepto de organización formal circunscrita a la racionalidad organizacional y empresarial no hace visible el problema de poder que encierra la interacción entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones, aparentando un carácter neutral. Además, estandariza formalmente las conductas de las personas a través de reglas, reglamentos y estructuras jerárquicas. Las organizaciones formales son el reflejo del contexto patriarcal que reproduce lo masculino sobre lo femenino. Las relaciones laborales dentro de las organizaciones se sustentan en una división sexual del trabajo, la cual

reproduce las asimetrías y las posiciones de poder de los varones asignadas socialmente a través de normas, de reglas y conductas institucionalizadas mediante roles de género (Vázquez y Urbiola, 2014).

La mayoría de las organizaciones, así como sus estructuras están construidas sobre un sistema sexo-genérico, patriarcal y homosocial. Se entiende como sistema sexo-género a las formas de relación establecidas entre mujeres y hombres en el seno de una sociedad (Rubin, 1986). Este concepto permite analizar las relaciones producidas bajo un sistema de poder que define condiciones sociales distintas para mujeres y hombres debido a los papeles y funciones que les han sido asignadas socialmente y de su posición social como seres subordinados o seres con poder sobre los principales recursos organizacionales. Las organizaciones, de acuerdo con Bourdieu (1996), institucionalizan una economización del ejercicio del poder a través de la tecnología disciplinaria que controla el comportamiento y distorsiona el valor de lo social. Lo social se desdibuja y se fortalece el valor de “algo”: la institución. La institucionalización elimina las muestras del poder y, por lo tanto, invisibiliza las relaciones de desigualdad de poder entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, los estudios de tipo administrativo se realizan en estas organizaciones sin perspectiva de género. No obstante, es indispensable asumir esta perspectiva debido a que permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, así como sus semejanzas y diferencias; analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades; así como las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros y sus conflictos institucionales (Lagarde, 1996).

De modo que es imperativo que se consideren las desigualdades entre hombres y mujeres surgidas de la división sexual del trabajo: “Es importante visualizar los fenómenos característicos del empleo femenino en el mercado, ya que deben considerarse las desigualdades surgidas por cuestiones de género, segregación ocupacional horizontal y vertical, discriminación salarial, ausentismo, acoso sexual, contratación temporal” (Torns, 1995: 81).

### **Estructura de las organizaciones informales, la perspectiva de género y su construcción simbólica**

Dentro de las organizaciones se establecen relaciones humanas. Desde el punto de vista organizacional, se considera a la organización informal como el “conjunto de interacciones y relaciones espontáneas que se establecen entre las personas. En la organización informal se reconocen las actitudes y disposiciones basadas en la opinión, en el sentimiento y en la necesidad de asociarse, y no se modifica con rapidez ni procede de la lógica” (Chiavenato, 2007: 96-97).

Las perspectivas más actualizadas de los estudios en materia administrativa, cada vez se encuentran más enfocados en estudiar las relaciones que se establecen en las organizaciones, es decir, enfatizan la importancia de la estructura informal en el desarrollo organizacional:

Las estructuras formales e informales están entrelazadas y frecuentemente son indefinibles. Se ha demostrado, cómo la supervisión directa y la estandarización han sido usadas a veces como dispositivos informales para ganar poder, y, por el contrario, cómo han sido diseñados dispositivos para lograr ajuste mutuo en la estructura formal. Se ha transmitido que la estructura formal a menudo refleja el reconocimiento oficial de esquemas de comportamiento que ocurren naturalmente (Mintzberg, 1991).

Es precisamente en la organización informal donde se establece la construcción simbólica y, de acuerdo con Castoriadis (1997), el imaginario social designa las representaciones sociales encarnadas en las organizaciones. Dentro de las organizaciones informales se expresan conductas como la misoginia y la homofobia entendiéndola como una “construcción social que encarnan los varones en el marco de una sociedad patriarcal, una cultura con lógica heterosexual y que se instala en la subjetividad masculina al final de la fase edípica de los niños” (Ibarra, 2013: 77). El glosario de género del Instituto Nacional de las Mujeres define a la misoginia como “una tendencia ideológica y psicológica de odio hacia la mujer que se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por su género: implica una aceptación del machismo que establece rígidas reglas de conducta a las mujeres y suele fundamentarse en esquemas religiosos” (INMUJERES, 2007: 98).

Respecto de la homofobia, es definida por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación como: “todas las formas de discriminación que se expresan en rechazo, ridiculización y otras formas de violencia, que causan daño o perjuicio a las personas en la esfera de su dignidad por cuestiones de sus prácticas, orientaciones o identidades sexo-genéricas” (CONAPRED, 2010: 21).

Las conductas homofóbicas y de misoginia manifiestan micro violencias y son las de mayor impacto en el ámbito laboral. Son invisibles, están naturalizadas y se reproducen en el discurso dominante. Estas conductas institucionalizadas vigilan, castigan y descalifican lo femenino. La validación social de estas conductas legitima y reproduce la visión androcéntrica, la cual en palabras de Marcela Lagarde “considera lo masculino como lo superior, a los hombres como mejores, más adecuados, más capaces y más útiles que las mujeres. Por ello es legítimo que tengan el monopolio del poder, de dominio y de violencia” (Lagarde, 1996:17) que se reproduce a través de los estereotipos, los cuales se definen como “creencias populares que asignan modelos fijos o atributos que caracterizan a determinado grupo poblacional, empobreciendo y desfigurando la realidad de acuerdo con los criterios supuestos” (CONAPRED, 2010: 22). Por ejemplo, se considera a los hombres más capacitados para desempeñar cargos directivos en las organizaciones porque se les asocia a la figura

de autoridad. Mientras que a las mujeres se les considera demasiado emocionales para tomar decisiones asertivas dentro de las organizaciones.

### **El clima organizacional**

Con base en la revisión de literatura, el concepto de clima organizacional ha sido definido a partir de tres enfoques fundamentales, el primero considera los elementos objetivos de una organización; por ejemplo, la estructura organizacional, las reglas, las políticas. Forehand y Gilmer (1964) pertenecientes a este enfoque, lo definen como un conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la forman.

El segundo enfoque se refiere a los aspectos subjetivos de la organización Halpin y Crofts (1962) definen como clima organizacional al significado, a la opinión que el trabajador se forma de la organización. Consideran que la percepción de los empleados es el espíritu de la organización, ya que, si ésta atiende sus necesidades sociales, si se satisfacen y si gozan del sentimiento de la labor cumplida, el desempeño será mejor. Además, destacan la importancia del comportamiento del jefe inmediato superior, ya que el empleado lo juzga como considerado o emocionalmente distante.

El tercer enfoque es la suma de los elementos objetivos estructurales y subjetivos. Sus representantes son Litwin y Stringer (1978), y definen al clima organizacional como "... los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de (los integrantes) y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización". Consideran que el clima organizacional es el elemento que enlaza los elementos objetivos de las organizaciones tales como: estructuras, políticas, desempeño laboral, liderazgo, reglas y tecnología, con el comportamiento de los trabajadores.

Se suma a esta postura Zapata (2000), establece que el clima organizacional está compuesto esencialmente por las percepciones y las apreciaciones individuales que cada uno de los miembros de un grupo tiene respecto a las funciones y al entorno físico y social del trabajo.

El tercer enfoque es integral, por lo que se enuncia la escala validada de Litwin y Stringer (1978), que mide clima organizacional y contiene las siguientes dimensiones: Relaciones, la cual enfatiza la prevalencia de la amistad de grupos sociales informales; cooperación, que es la ayuda mutua entre hombres y mujeres y entre jefes y subordinados; responsabilidad, que es la toma de decisiones sin consultar cada paso con superiores; recompensa, énfasis en la recompensa positiva más que en el castigo; desafíos, que es el énfasis en tomar riesgos calculados; estándares que son las normas y exigencias en el rendimiento en el trabajo; el conflicto, que implica tratar los problemas de manera

abierta e; identidad, que es el sentido de pertenencia así también como integrante valioso de la organización.

### **El clima organizacional y la perspectiva de género.**

Los enfoques conceptuales del clima organizacional antes enunciados han sido concebidos desde posiciones epistemológicas “neutrales” que legitiman y reproducen esquemas de desigualdad.

Pacheco (2010) afirma que la ciencia es androcéntrica y la agenda científica ha sido formulada a través de los años desde el punto de vista de los hombres. Enfatiza que el eje principal de la epistemología androcéntrica se sustenta en una visión de la jerarquía binaria a partir de un dualismo valorativo. Por ejemplo, la razón contra la emoción, lo abstracto contra lo concreto, lo masculino contra lo femenino. La perspectiva androcéntrica valora negativamente todo lo que se relacione con lo femenino: la emoción, lo concreto, lo débil. La exclusión histórica de los saberes de las mujeres en la construcción de la ciencia, demuestra la parcialidad de ésta y su práctica como dominio masculino garante de poder.

Con base en lo anterior, el concepto de clima organizacional debe considerar elementos que visualicen el ocultamiento y naturalización del ejercicio del poder durante la convivencia cotidiana entre las personas que laboran en una organización. La organización se convierte en el escenario político en donde las relaciones de poder entre lo masculino y lo femenino se enfrentan. Los roles masculinos se imponen, las conductas androcéntricas permean al ámbito subjetivo de la organización reproduciéndose de diversas formas, incluso algunas casi imperceptibles. Por lo tanto, a través de una perspectiva de género es necesario habilitar la construcción de sujetos de conocimiento y proponer un conocimiento construido a partir de la comprensión de la situación del otro, lo que exige solidaridad y diálogo (Pacheco, 2010).

### **Los micromachismos: micro-violencias en el clima organizacional**

Existen prácticas y acciones no conscientes que obedecen a estructuras patriarcales que han interiorizado históricamente los roles y estereotipos que jerarquizan a los géneros y se manifiestan en todas las esferas de la vida cotidiana, incluyendo el espacio de las organizaciones. Estas prácticas son violencias ocultas y que no dejan evidencia física, son negadas, naturalizadas e invisibilizadas, además de constituir el primer escalón en la espiral de la violencia.

Los micromachismos son formas de violencia casi invisible, es decir normalizadas, aceptadas y reproducidas socialmente. Luis Bonino define el micromachismo como “un concepto para referirse a aquellas conductas sutiles y cotidianas que constituyen estrategias de control y micro violencias que atentan contra la autonomía personal de las mujeres y que suelen ser invisibles o, incluso, estar perfectamente legitimadas en el entorno social” (Bonino, 1996:12).

Cabe señalar que, por lo general, se han estudiado a los micromachismos en el ámbito privado, en la relación de pareja; sin embargo, éstos trascienden y están presentes en gran parte de los ámbitos de la vida social, profesional, cultural y académica. Bosch, et. al (2007) mencionan que estas acciones intangibles e invisibles, son parte de la violencia estructural, incluyen la negación de la información inherente a los derechos fundamentales y a las relaciones de poder en los centros educativos o de trabajo y se constituyen en un mecanismo para ejercer las prerrogativas de género masculinas.

La dificultad de reconocer los micromachismos se debe a la violencia simbólica. Benalcázar-Luna y Venegas (2015) consideran que la inexistencia de un agresor claro, e incluso de una intención deliberada, se le conoce como violencia simbólica, es decir, una agresión soterrada, sostenida en el tiempo, invisible, que compromete relaciones de fuerza estructurales y naturalizadas, que inadvertidamente se ejercen por parte de quien la sufre y de quien la genera.

Bonino (1996) considera cuatro tipos de micromachismos: coercitivos, encubiertos, de crisis y utilitarios. Para fines de esta investigación se consideraron únicamente a los coercitivos y encubiertos debido a que los de crisis y utilitarios se enfocan a las relaciones de parejas. Además, se agregó al piropo como una variable dentro de los micromachismos que debe analizarse en el contexto organizacional. Asimismo, se consideró la variable igualdad laboral de género.

### **Micromachismos coercitivos**

Los micromachismos coercitivos son aquellos donde:

El varón usa la fuerza moral, psíquica, económica o de la propia personalidad, para intentar doblegar y hacer sentir a la mujer sin la razón de su parte. Ejercen su acción porque provocan un acrecentado sentimiento de derrota posterior al comprobar la pérdida, ineficacia o falta de fuerza y capacidad para defender las propias decisiones o razones. Todo ello suele promover inhibición, desconfianza en sí misma y disminución de la autoestima, lo que genera más desbalance de poder (Bonino, 1996:6).

### **Micromachismos encubiertos**

“Son los que atentan de modo más eficaz contra la simetría relacional y la autonomía femenina, por su índole insidiosa y sutil que los torna especialmente invisibles en cuanto a su intencionalidad” (Bonino, 1996: 8).

a)

### **El Piropo**

Tal y como lo señala Foucault, en el nivel de la micro interacción se reproducen las formas de socialización influidas por aspectos macroestructurales como el sistema simbólico inmerso en el lenguaje (Foucault, 1979).

La violencia simbólica patriarcal y androcéntrica se manifiesta de formas diversas, a través de mecanismos de apropiación simbólica como es el cuerpo femenino, el cual es cosificado, deshumanizado y devaluado como objeto perteneciente al hombre, tal es el caso del piropo, el cual es definido como “un acto violento, unilateral, amparado en la preeminencia masculina, en el que los hombres abordan impunemente a las mujeres de la manera que les plazca, ya sea con supuestos halagos o con frases explícitamente sexuales. El piropo constituye una regulación del comportamiento de las mujeres”. Cabe destacar que el piropo vulnera los derechos a la libertad, igualdad y no discriminación, además de que tiene consecuencias psicológicas adversas en la mujer como el miedo (Benalcázar- Luna y Venegas, 2014).

Para efecto de la presente investigación, se retoma el concepto Igualdad Laboral de Género de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

### **La Igualdad Laboral de Género**

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2006) a través de los convenios 100, 111, 183 establece “la igualdad de género como eje del trabajo decente”, implica trato idéntico, igualdad de oportunidades dentro de las organizaciones para que las personas sin que medie ningún tipo de discriminación por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia puedan garantizar su bienestar y el de sus familias. En México, se fundamenta en el artículo 5º de la Constitución Política, que establece que “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos”. Asimismo la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación establece el reconocimiento a las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.

## **Los micromachismos, el clima organizacional y la Igualdad Laboral de Género.**

En las organizaciones los micromachismos están naturalizados, son invisibles, empero existen y afectan el clima organizacional. Una de las aportaciones de esta investigación es la herramienta metodológica de la perspectiva de género para estudios de micro violencia en espacios laborales.

Con base en los argumentos anteriores se determinan las siguientes hipótesis:

H1: Los micromachismos influyen negativamente en la percepción del clima organizacional.

H2: La igualdad laboral de género influye positivamente en el clima organizacional.

### **Materiales y método**

Es una investigación de tipo cuantitativo; este tipo de enfoque es capaz de describir, predecir y explicar los fenómenos sociales a través de la medición de variables realizada con los cuestionarios y los datos obtenidos se analizan con los procedimientos estadísticos (Locke et al., 1988, Creswell 2009).

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, transversal y de alcance descriptivo correlacional, que examina el efecto de los micromachismos en la percepción del clima organizacional del personal académico y administrativo de un organismo académico de una universidad pública.

Los datos se recabaron a través de la aplicación de un instrumento de medición escrito, el cual se aplicó en el mes de mayo de 2019; en éste se garantizó el anonimato de los participantes.

Para responder la pregunta de investigación y probar las hipótesis, se llevó a cabo un muestreo no probabilístico y un muestreo por conveniencia (voluntarios).

Se eligieron por conveniencia a 111 personas debido a la accesibilidad y proximidad de hombres y mujeres que forman parte del personal administrativo y docente del organismo académico.

Las características de los respondientes indican que 54% fueron mujeres y 46% de la muestra fueron hombres. Fue una muestra heterogénea compuesta por docentes de tiempo completo, medio tiempo y asignatura; asimismo personal de confianza, administrativo y de intendencia.

Respecto a la edad, el mayor número de participantes hombres osciló entre 41 a 50 años (35.2%). Mientras que en el caso de las mujeres fue de 51 años o más (36.6%), lo cual puede constituir un elemento de interseccionalidad (Crenshaw, 1989). Se entiende por interseccionalidad a la imbricación de sistemas de discriminación por cuestiones de género, raza, clase social, edad, discapacidad y que tiene repercusiones específicas en la vida de las personas dentro y fuera de las organizaciones.

En lo que concierne a los estudios, el nivel de maestría es el porcentaje más alto tanto en hombres 47%, como en mujeres 48.3%.

Con relación al estado civil, 70.5% de los hombres son casados; 66.6% de las mujeres son casadas.

Respecto al jefe inmediato superior, 62.7% de los hombres tiene a una jefa; 68.3% de las mujeres tienen a una jefa.

Respecto al salario, este indicador sociodemográfico se construyó de manera indirecta a través de la pregunta ¿Cuánto dinero a la semana destina al esparcimiento y recreación? para determinar el salario de las y los respondientes. Se aprecia la existencia de una brecha salarial, ya que 13% de los hombres declararon gastar más de \$3000 a la semana en esparcimiento, mientras que solo 1% de las mujeres lo manifestó.

El trabajo intelectual de los hombres representa 54.60%; el trabajo intelectual de las mujeres 45.40%, lo que implica una brecha de 9.2%. El trabajo operativo (servicios) tiene una mayor prevalencia en mujeres 54.3% respecto a los hombres 45.7%, lo que representa una brecha de 8.6% del trabajo operativo realizado por mujeres respecto al realizado por hombres.

### **El instrumento**

Los datos se obtuvieron mediante la aplicación de un instrumento de medición escrito y auto administrado, elaborado con base en las investigaciones de otros autores. Para la medición de las variables independientes (micromachismos coercitivos y micromachismos encubiertos), se diseñó una escala a partir de la propuesta teórica de Bonino (1996); mientras que la variable dependiente (clima organizacional) se midió a través de la escala utilizada por Litwin y Stringer (1978). Asimismo se consideraron los reactivos del instrumento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación para construir la variable igualdad laboral de género. Para mejorar la calidad del cuestionario, se evaluó por un grupo de expertos, quienes sugirieron cambiar algunos reactivos en sentido positivo para evitar la posible incomodidad del respondiente.

El cuestionario se integró con tres secciones: la primera, recolectó los datos de la variable clima organizacional (Litwin y Stringer 1978), con un total de 52 reactivos; la segunda, recoge los datos de las variables micromachismos coercitivos, micromachismos encubiertos e igualdad laboral de género con un total de 27 reactivos; la tercera, en la que se registran los datos demográficos (sexo y edad), académicos (grado de estudios y tipo de categoría), antigüedad, salario. La escala de medición para cada uno de los reactivos de las dos primeras secciones fue con seis anclas en escala tipo ordinal; con un rango de totalmente en desacuerdo (1) a totalmente de acuerdo (6).

Se evaluó la confiabilidad y viabilidad del instrumento a través de determinar la consistencia interna de los reactivos mediante el alfa de Cronbach. La variable dependiente clima organizacional obtuvo un  $\alpha=0.94$ ; la variable independiente micromachismos coercitivos un  $\alpha=0.90$ ; y la variable independiente micromachismos encubiertos un  $\alpha=0.92$ .

La validez se realizó a través del análisis factorial exploratorio, con el que se calculó el índice de adecuación muestral Kaiser–Meyer–Olkin (KMO). El análisis para este estudio reporta un KMO

=.837. La prueba de esfericidad de Bartlett que contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad se reporta significativa con  $p=0.000$ .

Se llevó a cabo el análisis de componentes principales con rotación varimax. Se realizaron las pruebas de linealidad, normalidad, homocedasticidad e independencia de los datos con la finalidad de garantizar la interpretación del análisis de regresión lineal múltiple.

#### *Método de estimación*

Se empleó la correlación de Pearson para determinar las interrelaciones o relaciones entre los micromachismos coercitivos, los micromachismos encubiertos y el tercer componente denominado igualdad laboral de género con el clima organizacional. El análisis de regresión múltiple se llevó a cabo para determinar el efecto de los micromachismos (coercitivos, encubiertos y la igualdad laboral de género) en el clima organizacional. El tratamiento de los datos estadísticos se realizó mediante un paquete estadístico comercial.

### **Resultados**

#### **Análisis de Correlaciones Bivariadas**

Para conocer la existencia de las relaciones entre las diferentes variables del modelo, y a fin de comprobar la hipótesis, se realizó un análisis de correlación bivariada, y se valoró la fuerza de la relación; de acuerdo con Leech, Barrett & Morgan (2005), Morgan, Leech & Glockner (2004) y Kotrlik, & Williams, (2003), cuando  $r=.50$  a  $.70$  es alta;  $r=.30$  a  $.50$  es moderada; y  $r= .10$  a  $.30$  es débil.

En la tabla 1 se reportan las correlaciones para las variables utilizadas en este estudio. Se observa que todas las relaciones entre las variables de estudio son estadísticamente significativas, además de ser correlaciones medias y altas tanto negativas como positivas.

**Tabla 1.** Correlaciones bivariadas

	<b>Clima organizacional</b>	<b>Igualdad laboral de género</b>	<b>Micromachismos coercitivos</b>	<b>Micromachismos encubiertos</b>
<b>Clima organizacional</b>	1	-.624**	-.653**	-.647**
<b>Igualdad laboral de género</b>		1	.469**	.584**
<b>Micromachismos coercitivos</b>			1	.707**
<b>Micromachismos encubiertos</b>				1

\*\*La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Fuente: Elaboración propia.

El clima organizacional tiene una correlación negativa media alta con las tres variables independientes ( $r = -.62$  a  $r = -.65$ ;  $p < .05$ ).

La igualdad laboral de género tiene una relación media baja a media alta con los micromachismos ( $r = .46$  a  $r = .58$ ;  $p < .05$ ); y con el clima organizacional una relación media alta negativa ( $r = -.62$ ;  $p < .01$ )

Los micromachismos coercitivos y encubiertos presentan una correlación alta entre ellos ( $r = .70$ ;  $p < .01$ )

Existe una correlación negativa de los micromachismos y la igualdad laboral de género con la variable clima organizacional; es decir, en la medida que incrementen las prácticas de micromachismos, el clima organizacional decrementa un valor medio. Incluso, en la medida en que decremente la igualdad laboral de género, el clima organizacional también decrementará un valor medio.

Por lo anterior se puede observar que la hipótesis 1 se comprueba; pero no así la hipótesis 2.

### **Análisis de regresión lineal**

La tabla 2 muestra que el modelo es estadísticamente significativo ( $F = 42.181$ ,  $p < 0.01$ ) y  $R^2 = .561$ .

Por lo tanto, se observa que las dimensiones de micromachismos coercitivos e igualdad laboral de género explican casi 55% de la variabilidad del clima organizacional.

**Tabla 2.** Análisis de regresión lineal

<b>Variable dependiente:</b> Clima organizacional				
<b>Variables independiente</b>	Coeficientes no estandarizados	Coeficientes tipificados Beta	T	Significancia
Micromachismos coercitivos	-.240	-.345	- 2.667	.010
Micromachismos encubiertos	-.104	-.165	-1.114	.270
Igualdad laboral de género	- .267	- .375	-3.099	.003
R <sup>2</sup>	.561			
R <sup>2</sup> ajustada	.548			
Anova F	42.181			
Sig.	.000			
P<0.01. Las regresiones incluyen los coeficientes estandarizados beta.				

Fuente: Elaboración propia

De manera específica, se observó que las dimensiones: micromachismos coercitivos ( $\beta = -.345$ ) e igualdad laboral de género ( $\beta = -.375$ ) presentan coeficientes negativos y significancia estadística; mientras que la dimensión micromachismos encubiertos no presenta significancia estadística. Con referencia a lo anterior, se establece que existe un efecto negativo de las dimensiones de micromachismos coercitivos sobre el clima organizacional; por lo que se comprueba la hipótesis uno y no así la hipótesis dos.

### **Discusión de resultados**

El objetivo de la investigación fue determinar el grado de percepción de los micromachismos coercitivos y encubiertos e igualdad laboral de género y su impacto en el clima organizacional en un organismo académico de una universidad pública. El impacto negativo de los micromachismos coercitivos en el clima laboral permite que la toma de decisiones considere soluciones incluyentes y en apego a los Acuerdos, Convenciones y Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos; por ejemplo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, OEA (1995) las cuales establecen que los Estados que han ratificado las

convenciones, deben incorporar la perspectiva de género en todas sus organizaciones, sean públicas, privadas o sociales, la erradicación de la violencia en todos sus tipos y modalidades, así como las acciones que garanticen la igualdad de trato, entre hombres y mujeres promoviendo la igualdad sustantiva o la igualdad de resultados. México al estar incluido en tales acuerdos necesariamente requiere implementar acciones de igualdad de género. Esta investigación, permite argumentar, con base en la teoría, Bonino (1996), Benalcázar-Luna (2015), Ferrer, et al., (2008), Barranco (2015), que los micromachismos coercitivos como variable predictora permiten una mejor toma de decisiones en las organizaciones en la instrumentación de políticas de igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.

Se encontró una asociación alta negativa entre el clima organizacional, y los micromachismos coercitivos cuyo resultado fue  $r = -0.653$ . Además, se observó un efecto de  $R^2$  de .56, explicado por el modelo de regresión múltiple, lo cual indica que 56.1% de la variabilidad del clima organizacional está explicada por los micromachismos coercitivos. Por lo tanto, es recomendable que en las organizaciones los mandos medios y directivos gestionen de manera más efectiva la visualización de micromachismos y su erradicación, a través de un programa permanente de capacitación de clima organizacional con perspectiva de género tendiente a lograr un clima laboral y organizacional libre de micro violencias y que garantice la igualdad de oportunidades de desarrollo en la organización de mujeres y hombres.

Por lo anterior, los resultados de la investigación confirman la H1 planteada. La evidencia empírica encontrada en la literatura ayuda a confirmar los resultados esperados de que los micromachismos coercitivos impactan negativamente en el clima organizacional y en la igualdad laboral de género. Con estos resultados, este estudio aporta un valor teórico al conocimiento al confirmar una relación negativa y significativa de los micromachismos coercitivos en el clima organizacional sustentado en la teoría de género.

Con relación a la H2 La igualdad laboral de género influye positivamente en el clima organizacional no se comprueba. Lo que indica que las percepciones de igualdad laboral de género en la organización no impactan en el clima organizacional debido a que tanto las mujeres como los hombres tienen naturalizada la micro violencia. Para el caso de la organización en estudio, se considera que las mujeres son las principales reproductoras de la desigualdad laboral de género en donde la misoginia, sexismo, machismo, marginación, represión, entre otras, son prácticas laborales comunes.

### **Limitaciones y sugerencias**

Este estudio se realizó a personal académico y administrativo de un organismo académico y se basó en datos de corte transversal, por lo que sugiere llevar a cabo un estudio longitudinal que pruebe el objeto conceptual en diferente tiempo y desde una perspectiva de género. Una sugerencia importante es replicar el estudio en otro tipo de organizaciones.

### **Implicaciones prácticas**

Este estudio proporciona una implicación práctica para que los directivos del organismo académico consideren la percepción y el sentir de las mujeres y de los hombres que conforman a la organización. Asimismo, la visualización, sensibilización y deconstrucción de los micromachismos en las organizaciones garantizaría un clima organizacional en ambientes de igualdad, tolerancia y, respeto a los derechos humanos, de acuerdo con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, UNESCO (2013).

### **Referencias**

- Alonso, A. y Lombardo, E. (2014). *Métodos en Ciencia Política en Ciencia Política con Perspectiva de Género*, Madrid: Ediciones Akal.
- Ballinas, F. (2004). *Paradigmas y perspectivas teórico-metodológicas en el estudio de la Administración*, disponible en <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/paradigmas2004-2.pdf>, consultado el 24 de octubre de 2017.
- Benalcázar-Luna, M. y Venegas, G. (2014). *La violencia escondida en el piropo callejero*, Ecuador: UTCiencia.
- Benalcázar-Luna, M. y Venegas, G. (2015). *Micromachismo: manifestación de violencia simbólica*, Ecuador: UTCiencia.
- Barranco, A. (2015). *Micromachismos*, tesis, Jaen: Universidad de Jaen.
- Bonino, L. (1996). *La violencia invisible en la pareja*. Jornadas de género en la sociedad actual, Valencia: Generalitat Valenciana.
- Bosch E, et. al (2007). *Del mito del amor romántico a la violencia contra las mujeres en la pareja*. España: Ministerio de igualdad.
- Bourdieu, P. (1996). *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*, México, D.F: Fontamara.
- Camacho, A. (2014). *La Administración Pública y la Mujer en México*. En *La Mujer en la Administración Pública*. D.F: INAP.

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Diario Oficial de la Federación: México.
- Castoriadis, C. (1997). *El Imaginario Social Instituyente*. Zona Erógena. N° 35. 1997, Disponible en <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/267/Castoriadis%20Cornelius%20-%20El%20Imaginario%20Social%20Instituyente.pdf>, consultado el 9 de marzo de 2018.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. D.F: Mc Graw Hill/Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica el éxito en las organizaciones*. D.F: Mc Graw Hill/Interamericana Editores.
- CONAPRED (2010). *Guía para la Acción Pública contra la Homofobia*, D.F: CONAPRED.
- Contreras, B. y Patria M. (1984). *Una herramienta para medir clima organizacional: cuestionario de Litwin y Stringer*. Santiago: Universidad Católica de Chile.
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. Chicago: University of Chicago Legal Forum.
- Creswell, J. (2009). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, London: Sage Publications.
- Dalton, M. (2010). *Mujeres: género e identidad en el Istmo de Tehuantepec, Oaxaca* CIESAS, Oaxaca: Publicaciones Casa de la Chata.
- Etzioni, A. (1964). *Modern Organizations*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Ferrer, V. et al. (2008). *Los micromachismos o micro violencias en la relación de pareja: Una aproximación empírica*. en Anales de Psicología, vol. 24, n° 2, España: Universidad de Murcia.
- Forehand G.A., Gilmer B. (1964). *Environmental Variation in studies of Organizational behavior*. *Psychological Bulletin*. 62(6), 361-382. Disponible en: <http://psycnet.apa.org/record/1965-06619-001>, consultado el 9 de marzo de 2018.
- Foucault, M. (1979). *Microfísica del Poder*, España: La Piqueta.
- González, A. (2012). *Los conceptos de patriarcado y androcentrismo en el estudio sociológico y antropológico de las sociedades de mayoría musulmana*. Papers 2013, 98/3. Disponible en: [https://ddd.uab.cat/pub/papers/papers\\_a2013m7-9v98n3/papers\\_a2013m\\_7-9v98n3p489.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/papers/papers_a2013m7-9v98n3/papers_a2013m_7-9v98n3p489.pdf), consultado el 10 de marzo de 2018.
- Halpin, A. y Croft, D. (1962). *The Organizational Climate of School*. Chicago, IL: Chicago University Press.
- Hearn, J. y Parkin, W. (1983). *Gender and Organizations: A Selective Review and a Critique of a Neglected Area*. *Organization Studies* 4(3), pp. 219-242.

- Ibarra, D. (2013). *Misoginia masculina: expresión y etiología de la misoginia en la intersubjetividad heterosexual*, Río de Janeiro: CONEXOES PSI. Pp. 77.
- INMUJERES (2007). *Glosario de Género*, D.F: INMUJERES.
- Kast, F. y Rosenzweig, J. (1994). *Administración en las Organizaciones, enfoque de sistemas y de contingencias*, D.F: Editorial McGraw-Hill.
- Kendel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy. Una aproximación al tema*. Buenos, Aires: Dunken.
- Kotrlik, J., y Williams, H. (2003), *The incorporation of effect size in information technology, learning, and performance research*. Information Technology, Learning, and Performance Journal, 21, 1–7.
- Lagarde, M. (1996). *El género, fragmento literal: 'La perspectiva de género'*. Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Ed. Horas: Madrid.
- Leech, N.L., Barrett, K.C., Morgan, G.A (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*, London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Litwin G.H y Striger R.A (1978). *Motivation and organizational climate*, Boston: Harvard University.
- Lois, M. y Fuente M. (2015) *Teoría Política. Ciencia Política con Perspectiva de Género*. Madrid: Ediciones Akal.
- Mintzberg, H. (1991). *Diseño de organizaciones eficientes*, Buenos Aires: Editorial El Ateneo.
- Morgan, G.A., Leech, N.L., Gloeckner, G.W. (2004). *SPSS for Introductory Statistics. Use and Interpretation*, London: Lawrence Erlbaum Associates.
- OIT (2006). *Promoviendo la Igualdad de Género. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- OEA (1995). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*. Convencion De Belem Do Pará. Disponible en: [https://www.oas.org/dil/esp/convencion\\_belem\\_do\\_para.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf), consultado el 10 de marzo de 2018.
- ONU (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. Disponible en: <https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1491/a-3-decadas-cedaw-baja-2010.pdf>, consultado el 17 de mayo de 2018.
- Pacheco, L. (2010). *El sexo de la ciencia*. Tepic: Universidad Autónoma de Nayarit.
- Rubin, G. (1986). *El tráfico de mujeres: notas sobre la Economía Política del sexo*. Revista Nueva Antropología, noviembre, año/vol. VIII, número 030, México UNAM PP. 95-145

Scott, R. (1964). *Theory of Organizations. Handbook of Modern Sociology*, Chicago: Rand McNally and Co.

Torns, M. (1995). *Mercado de trabajo y desigualdades de género*. Cuadernos de Relaciones Laborales No. 6, Madrid: Universidad Complutense.

UNESCO (2013). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Disponible en: [unesdoc.unesco.org/images/0024/002456/245656s.pdf](https://unesdoc.unesco.org/images/0024/002456/245656s.pdf), consultado el 3 de octubre de 2017.

Vázquez, Á. y Urbiola, A. (2014). *El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones*. Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, núm. 77, julio-diciembre, 2014, pp. 159-189. Distrito Federal: México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.

Zapata, Á. (2000). *Métodos para la investigación de la Cultura Organizacional*, Cali: Universidad del Valle.