



Posicionamiento de la mujer en el ámbito laboral en Nayarit

Positioning Of Women In The Workplace In Nayarit

Sonia Espinoza Morales¹

Gloria Alitzel Flores Jaime²

Silvia Patricia Olivarría Castellón³

Danna Esmeralda Sánchez Pérez⁴

¹ <https://orcid.org/0000-0002-1260-6670> , Tecnológico Nacional de México-Instituto Tecnológico de Tepic, sespinoza@ittpic.edu.mx

² <https://orcid.org/0009-0000-7369-4427> , Tecnológico Nacional de México-Instituto Tecnológico de Tepic, glalfloresja@ittpic.edu.mx

³ <https://orcid.org/0009-0001-4571-5435>, Tecnológico Nacional de México-Instituto Tecnológico de Tepic, sipaolivarrriaca@ittpic.edu.mx

⁴ <https://orcid.org/0009-0001-0447-4276>, Tecnológico Nacional de México-Instituto Tecnológico de Tepic, daessanchezpe@ittpic.edu.mx

DOI: <https://doi.org/10.46589/riaf.v1i42.669>

<https://doi.org/10.46589/riaf.v1i42.675>

Recibido: 20 de abril de 2024.

Aceptado: 22 de junio de 2024.

Publicado: 5 de diciembre 2024.

Cómo citar

Espinoza Morales, S., Flores Jaime, G. A. e, & Olivarría Castellón, S. P. (2024). El Posicionamiento de la mujer en el ámbito laboral en Nayarit. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria De Ciencias Económicas Administrativas - Departamento De Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa*, 1(42). <https://doi.org/10.46589/riaf.v1i42.669>





Resumen

Este artículo presenta los resultados de una investigación sobre el posicionamiento de las mujeres en el sector laboral en Nayarit hoy en día, un proceso de transformación significativo para el crecimiento del país. El estudio busca generar conciencia sobre la baja participación histórica de las mujeres en diversos puestos de trabajo.

La investigación se desarrolló desde enfoques documental e histórico, recopilando datos sobre la participación femenina en relación con las políticas y leyes actuales que protegen sus derechos y enfrentan las barreras de equidad. Además, se realizaron encuestas a 100 mujeres nayaritas activas en el ámbito laboral, interpretando estadísticamente sus experiencias.

Se identificaron diversas variables que influyen en la participación laboral de las mujeres, como barreras culturales, brecha salarial de género, desigualdad de oportunidades, estereotipos, discriminación y acoso laboral. También se analizaron factores que han promovido cambios, como la normativa legal y estrategias sociales para modificar la percepción cultural del papel laboral de las mujeres. El propósito del estudio es describir el posicionamiento laboral de las mujeres en Nayarit desde diversas perspectivas y confirmar la necesidad de impulsar un cambio transformador que facilite su participación y desarrollo, superando las barreras de género y asegurando igualdad de oportunidades con los hombres.

Palabras claves: Mujeres, género, cultura, educación, oportunidades, discriminación, estereotipos e igualdad





Abstract

This article presents the results of a study on the positioning of women in the labor sector in Nayarit today, a significant transformation process for the country's growth. The study aims to raise awareness about the historically low participation of women in various job positions.

The research was developed using documentary and historical approaches, collecting data on female participation in relation to current policies and laws that protect their rights and address equity barriers. Additionally, surveys were conducted with 100 Nayarit women active in the labor field, statistically interpreting their experiences.

Various variables influencing women's labor participation were identified, such as cultural barriers, gender wage gap, inequality of opportunities, stereotypes, discrimination, and workplace harassment. Factors promoting change, such as legal regulations and social strategies to modify the cultural perception of women's labor roles, were also analyzed.

The purpose of the study is to describe the labor positioning of women in Nayarit from various perspectives and confirm the need to drive transformative change that facilitates their participation and development, overcoming gender barriers and ensuring equal opportunities with men.

Keywords: Women, gender, culture, education, opportunities, discrimination, stereotypes and equality

Introducción

Este artículo aborda el tema del posicionamiento de las mujeres en el ámbito laboral en Nayarit, un tema de gran relevancia y actualidad. A lo largo de la historia, la participación de las mujeres en puestos de liderazgo ha sido mínima, influenciada por roles sociales, conflictos familiares y valores inculcados con el tiempo. Estas limitaciones históricas han perpetuado una representación desigual en el mercado laboral. Sin embargo, en las últimas décadas, ha habido un reconocimiento creciente





de la necesidad de integrar a las mujeres de manera equitativa en todos los niveles del ámbito laboral.

A pesar de los avances significativos en la igualdad de género, es crucial examinar la representación actual de las mujeres en términos de equidad y oportunidades de empleo. Este estudio se propone identificar las barreras que aún persisten para las mujeres mexicanas en el mercado laboral, así como las estrategias que emplean para superar estos obstáculos. Además, se analizarán las leyes y políticas gubernamentales que han sido implementadas para promover la igualdad de género y facilitar una mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral.

El objetivo general del estudio es describir el estado actual del posicionamiento de las mujeres en el contexto laboral en Nayarit, identificando los factores que influyen en su participación, desarrollo y superación de las barreras de género. Este análisis incluirá una revisión de la normativa legal vigente, estudios previos y datos estadísticos que proporcionen una visión integral de la situación.

La metodología utilizada en esta investigación combina enfoques de campo, documentales y descriptivos. Se llevarán a cabo encuestas y entrevistas a mujeres que actualmente participan en el mercado laboral en Nayarit para obtener datos de primera mano sobre sus experiencias y percepciones. Además, se revisarán fuentes documentales, como informes gubernamentales y estudios académicos, para contextualizar y profundizar en los hallazgos del estudio de campo. Este enfoque mixto permitirá una comprensión más completa y detallada de los desafíos y avances en el posicionamiento de las mujeres en el ámbito laboral en Nayarit.

Con este estudio, se espera no solo describir la situación actual, sino también ofrecer recomendaciones y estrategias que puedan contribuir a mejorar la equidad de género en el entorno laboral. Se busca que los resultados de esta investigación sirvan como una herramienta para la toma de decisiones y la implementación de políticas que promuevan un entorno laboral más inclusivo y equitativo para las mujeres en Nayarit.





Material y método

Marco Normativo

En el marco legal de promoción de la igualdad de género en el trabajo y las estrategias para enfrentar las barreras de género en el ámbito laboral en Nayarit, se presentan como resultado de una investigación documental algunas leyes diseñadas para combatir la discriminación y la violencia contra las mujeres en el contexto laboral.

Por un lado se cuenta con La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación que busca combatir y erradicar la discriminación en todas sus formas, mediante lineamientos que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas, sin importar su origen étnico, género, orientación sexual, edad, discapacidad o condición social. Esta ley protege los derechos humanos, garantiza la dignidad e igualdad ante la ley, y prohíbe la discriminación directa o indirecta en el empleo, la educación, la salud, la vivienda, y los servicios públicos, entre otros (CNDH, s.f.).

Otra ley importante es la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), la cual, según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, s.f.), en su artículo 12, establece que el Gobierno Federal debe garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas. También, se encuentra La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (febrero de 2007), que en sus artículos 10 y 11, define la violencia laboral como aquella que se ejerce sobre la víctima con la que se tiene un vínculo laboral, independientemente del nivel jerárquico, consistente en un acto u omisión que daña la integridad de la víctima. Esta ley asegura que incumplir sus disposiciones puede acarrear consecuencias legales, protegiendo a las mujeres trabajadoras de ambientes hostiles (STPS, s.f.).

Mientras que El Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (marzo de 2008), según el Diario Oficial de la Federación (2008), tiene como objetivo fortalecer la aplicación de la ley mediante procedimientos y acciones para prevenir, atender,





sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los sectores, tanto públicos como privados. Este reglamento coordina a las instituciones gubernamentales a nivel federal, estatal y municipal, así como a la sociedad, en la implementación de políticas y programas de acceso a una vida sin violencia, incluyendo mecanismos de prevención, protección y justicia para las mujeres víctimas de violencia, asegurando su seguridad y derechos humanos.

Dentro del marco jurídico de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 4 establece la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley. Asimismo, el artículo 123, que se refiere a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3, determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo ni la nacionalidad. Además, el acuerdo 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1951 propone la igualdad de remuneración para la mano de obra masculina y femenina por la realización de un mismo trabajo (STPS, s.f.).

En relación a La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 9, prohíbe restringir la libre elección de empleo o las oportunidades de acceso y ascenso, así como establecer diferencias en la remuneración, prestaciones y condiciones laborales para trabajadores de igual capacidad, algo que no debería permitirse en ningún espacio de trabajo (STPS, s.f.). Según el Instituto Nacional de Desarrollo Social (2021), la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (2006), en su artículo 1, segundo párrafo, dispone que la administración de los recursos públicos debe realizarse sobre la base del criterio de equidad de género. Dentro de esto, se respaldan políticas gubernamentales que promueven la igualdad de género en el trabajo, como la política de Gasto Etiquetado para las Mujeres y la Igualdad de Género (GEMIG), que aborda injusticias en todos los ámbitos de la política pública y visibiliza el gasto destinado a resolver las desigualdades. Su objetivo es "lograr el bienestar y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, financiando programas, medidas y acciones públicas que atiendan las especificidades de género y eliminen las expresiones de violencia, discriminación y desigualdad por motivos de género" (CEAMEG, s.f., p. 25).

La Dirección General Adjunta de Igualdad fomenta nuevas relaciones equitativas entre mujeres y hombres, transformando los procesos internos de la Secretaría de Bienestar para eliminar toda forma de discriminación hacia las mujeres, garantizar la equidad de género y lograr la igualdad





de oportunidades (Secretaría de Bienestar, 2018). Por otra parte, también encontramos a las organizaciones de sociedad civil que impulsan entre la ciudadanía la equidad de género en el trabajo y la familia a través del Centro de Análisis e Investigación (FUNDAR), así como del gobierno federal, a través del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

Según INMUJERES (s.f.), desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, México no solo ha avanzado en su marco jurídico para la protección de los derechos humanos de las mujeres, sino también en la normativa que asegura su cumplimiento. La Ley de Planeación (Reforma 2012), la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (Reforma 2012) y el Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) establecen que el proceso de política pública debe incorporar la perspectiva de género, derivando en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2013-2018 para alcanzar la igualdad en las políticas públicas.

En relación a esto, El Plan Nacional de Desarrollo (PND) instruye la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como medidas especiales de carácter temporal en la Administración Pública Federal (APF), para asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres con igualdad de oportunidades (INMUJERES,2020). Este marco normativo inspira el desarrollo y ejecución de presupuestos públicos con perspectiva de género en México, logrando avances importantes en la armonización legislativa. Sin embargo, es necesario seguir impulsando la transformación con acciones concretas, recursos y mecanismos de rendición de cuentas para asegurar la efectividad de estas medidas.

Metodología

El presente estudio se centra en el posicionamiento de la mujer en el ámbito laboral en Nayarit, utilizando varios enfoques metodológicos para proporcionar una visión comprensiva del tema. La investigación es cualitativa con un enfoque descriptivo, cuyo objetivo es evaluar la situación particular de las mujeres en el mercado laboral. Para lograr esto, se empleó una metodología de investigación de campo y se recopilaron datos de una muestra representativa de mujeres en Nayarit.





Investigación de Campo.

Según el INEGI (2023), en Nayarit hay una población económicamente activa femenina de 271, 570. A partir de este dato, se calculó que el tamaño de la muestra necesaria bajo el 90% de confianza con un margen de error de sería el 10%, es decir, 68 mujeres. Se determinó que así fuera debido a los limitados alcances de aplicación de la encuesta; sin embargo, se consideró una muestra aleatoria de 100 mujeres activas en el ámbito laboral. El instrumento utilizado fue una encuesta que incluía preguntas con método de Likert para evaluar el acuerdo o desacuerdo sobre afirmaciones relacionadas con su experiencia laboral. Además, se incluyó una pregunta abierta para proponer estrategias que permitan una mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral en Nayarit (Fidias, 2006, p.31).

Metodología Documental.

Paralelamente, se implementó una metodología documental para obtener información sobre las políticas y leyes que promueven la igualdad de género en el trabajo y las estrategias de afrontamiento de la desigualdad de género en Nayarit. Este enfoque incluyó el análisis, la crítica y la comparación de información histórica y actual, utilizando fuentes primarias como libros, páginas oficiales y organismos gubernamentales e institucionales (Fidias, 2006, p.27).

Para entender el marco legal y las estrategias que promueven la igualdad de género en el trabajo, se consultaron varias fuentes, como fueron: Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG), organización que realiza estudios e investigaciones para analizar la situación de las mujeres en diversos ámbitos, proporcionando datos y análisis sobre su participación en diferentes industrias; el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), instituto gubernamental que promueve y coordina políticas públicas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, trabajando en diversas áreas para fomentar la equidad de género; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que observa el cumplimiento de los derechos laborales mediante la capacitación en el trabajo, el diálogo social, la democracia sindical, la negociación, la recuperación de los salarios mínimos y el fortalecimiento de la intermediación laboral; el Gasto Etiquetado para las Mujeres y la Igualdad de Género (GEMIG), Política que asigna y etiqueta recursos públicos para apoyar la generación de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; y la





Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo especializado de las Naciones Unidas que supervisa los asuntos relativos al trabajo justo y las relaciones laborales equitativas para todos los trabajadores, promoviendo condiciones laborales justas a nivel internacional.

Como objeto de estudio se contempla describir el estado actual del posicionamiento de las mujeres en el contexto laboral en Nayarit, identificando los factores que influyen en su participación, desarrollo y superación de las barreras de género. La investigación pretende ofrecer una visión detallada y precisa del panorama laboral de las mujeres en Nayarit y sugerir estrategias para mejorar su participación y condiciones laborales.

A través de una combinación de enfoques metodológicos y fuentes de información variadas, se busca proporcionar una comprensión integral de la situación de las mujeres en el mercado laboral de Nayarit. Al identificar las barreras y proponer estrategias, se espera contribuir a la creación de un entorno laboral más equitativo y justo para las mujeres.

Resultados

Los resultados obtenidos de la encuesta descrita en la metodología tenían el objetivo de conocer el contexto interno del ámbito laboral en términos de barreras y discriminación de género, la implementación de políticas y programas para la igualdad de género, y los cambios en la cultura organizacional hacia un entorno más inclusivo y equitativo para las mujeres. Para obtener los datos, se contactó aleatoriamente a 100 mujeres que se desarrollan en el sector laboral en los diferentes municipios de Nayarit, quienes participaron voluntariamente para compartir su experiencia e ideología a través de este instrumento. Los datos recogidos fueron tratados y analizados en distintos aspectos, representándolos mediante gráficos de barras porcentuales para una explicación dinámica y accesible de la perspectiva de las participantes.

Primero, se visualizó la información personal como la edad de las voluntarias, y se categorizó la experiencia laboral y el tipo de organización en la que se desempeñan. La edad de las trabajadoras oscilaba entre los 20 y 60 años. En la Figura 1 se muestra que la mayoría de las encuestadas (38.2%) cuentan con 15 o más años de experiencia laboral. Otro grupo significativo (26.3%) tiene entre 10 y 15 años de experiencia. El 17.1% de las mujeres llevan entre 5 y 10 años laborando, mientras que el



13.2% tiene entre 1 y 5 años de experiencia. Finalmente, un 5.3% de las encuestadas solo cuenta con 1 año de experiencia laboral.

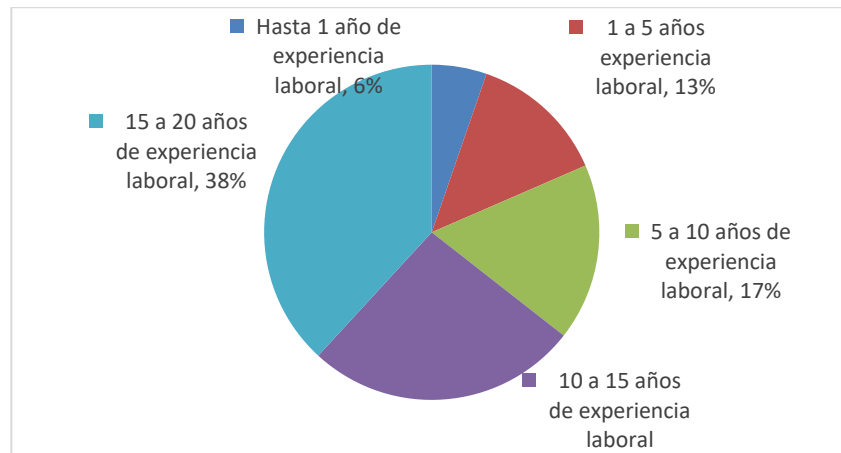


Figura 1 Experiencia laboral

Para conocer mejor el sector en el que se desarrollan y desempeñan laboralmente las mujeres encuestadas de distintos puntos del estado Nayarit se cuestionó sobre el tipo de organización a la que pertenecen (véase en la Figura 2), en este rubro se encontró que el 23.70 % labora en el sector privado y el 76.30% en instituciones públicas.

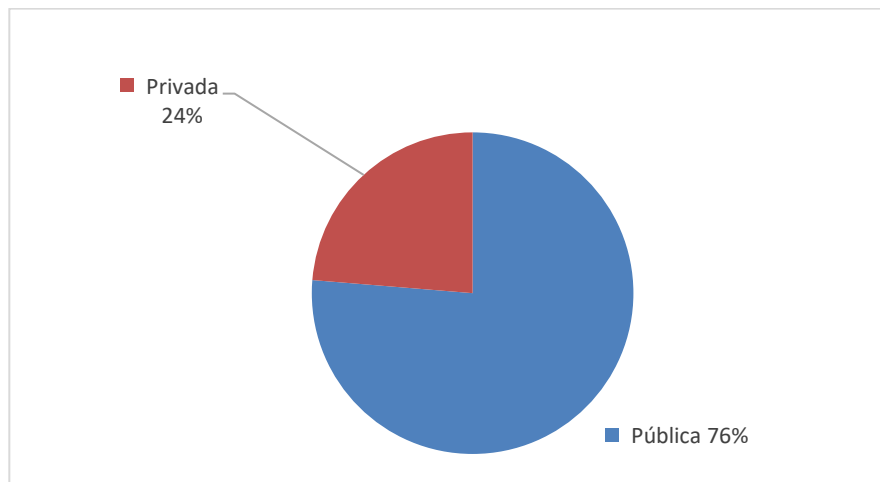


Figura 2 Tipo de organización en la que labora

Respecto a las principales barreras para acceder a un empleo, se encontró que la barrera más significativa para las trabajadoras es la falta de oportunidades educativas, representando un 36% del total obtenido; mientras que las barreras económicas corresponden a un 33% y las barreras por motivo de género es del 18% de las encuestadas. Por último, se encontró que un 13% de las mujeres señalan las limitaciones de movilidad como un obstáculo para el acceso al empleo, para mayor claridad de la información se presenta la Figura 3.

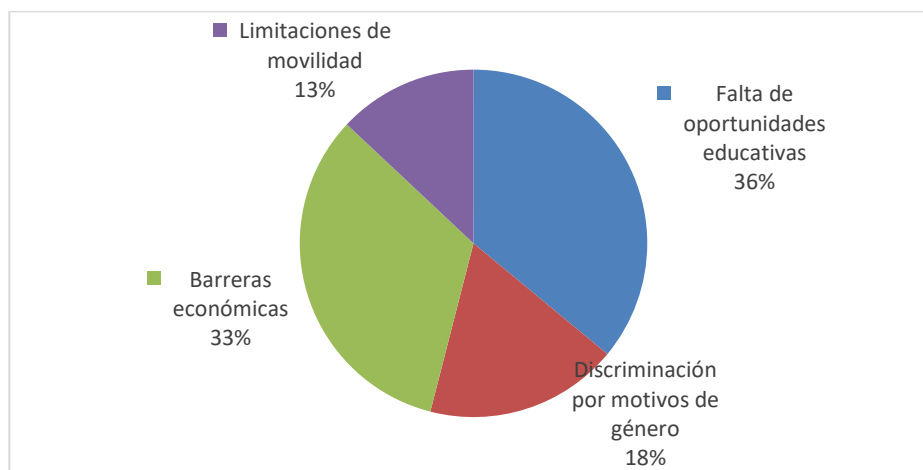


Figura 3 barreras para acceder a un empleo

En la Figura 4 se presenta la información obtenida sobre si las mujeres consideran que el género es un factor determinante para acceder a puestos de trabajo, sobre esto, el 32% consideran que existe esta desigualdad, el 44% opina que no existe desigualdad y el 24% de las trabajadoras presentaron una postura imparcial.

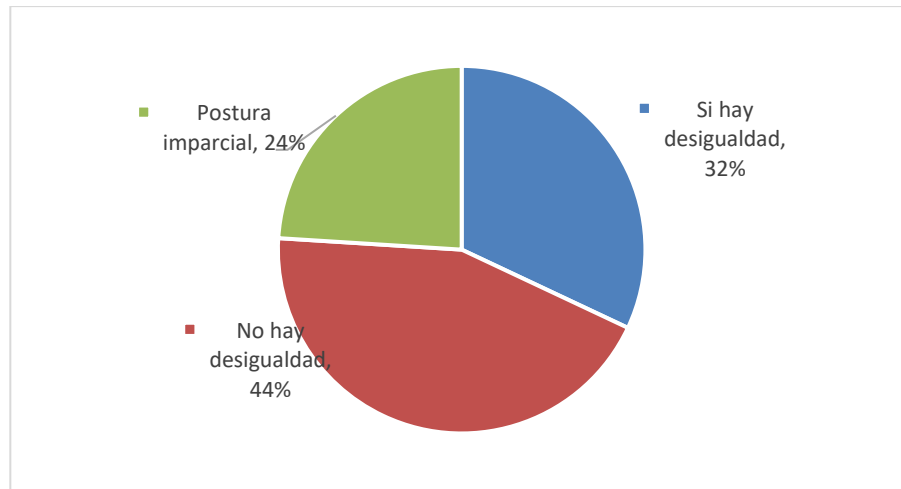


Figura 4 El género como factor determinante para acceder a puestos de trabajo

Respecto a discriminación en el trabajo en la Figura 5, se muestran los resultados de este ítem, en donde el 59% de las trabajadoras indican que no han enfrentado discriminación de género en el trabajo, mientras que el 41% mencionaron que sí han experimentado alguna situación de discriminación de género su trabajo.

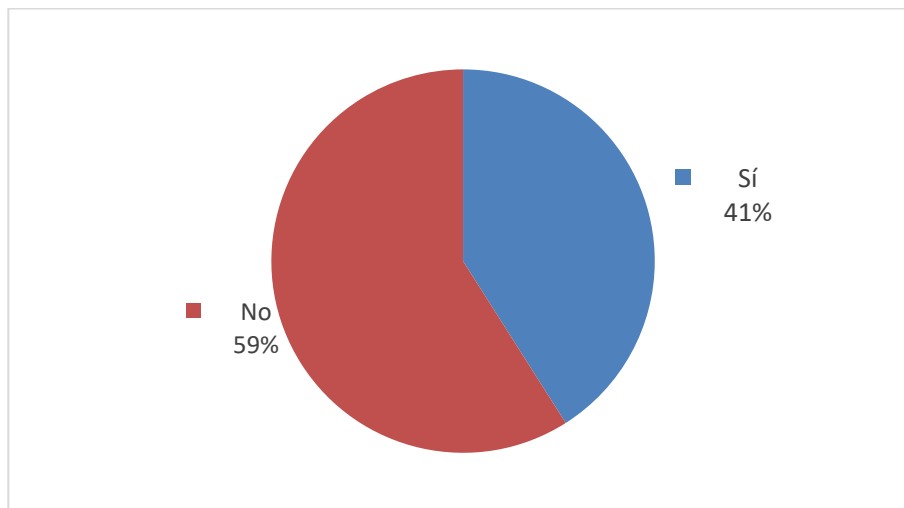


Figura 5 Discriminación laboral

Sobre la priorización de los roles domésticos sobre los roles profesionales, vistos como obstáculos para acceder a puestos directivos se obtuvo que el 19% está en desacuerdo, el 18% totalmente en desacuerdo, 14% totalmente de acuerdo, 27% de acuerdo y 22% ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta postura (véase Figura 6).

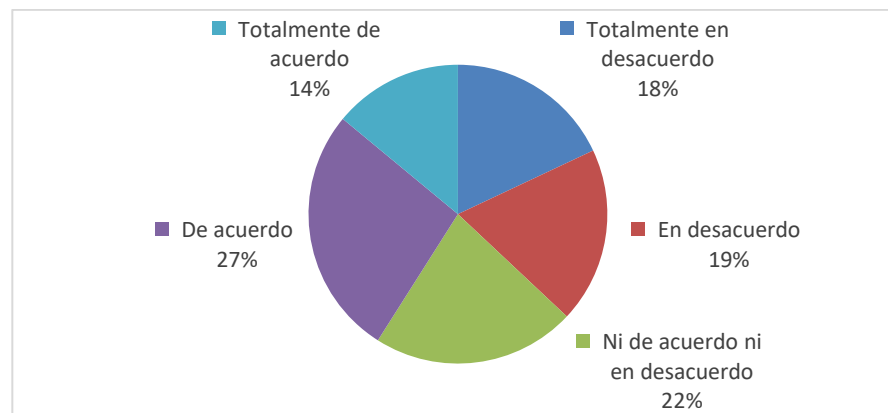


Figura 6 Priorización de roles domésticos sobre roles profesionales, obstáculo para acceder a puestos directivos

En la Figura 7 se presentan los resultados obtenidos respecto a la igualdad de oportunidades de empleo y ascenso tanto para hombres como para mujeres en el estado de Nayarit, sobre esto, el 36% no está de acuerdo en que existe igualdad; el 12% opinó que esta totalmente en desacuerdo; mientras que el 10% estuvo totalmente de acuerdo con la igualdad de oportunidades; por otra parte, el 29% manifestó estar de acuerdo, mientras que de forma imparcial se manifestó el 13% de las mujeres encuestadas.

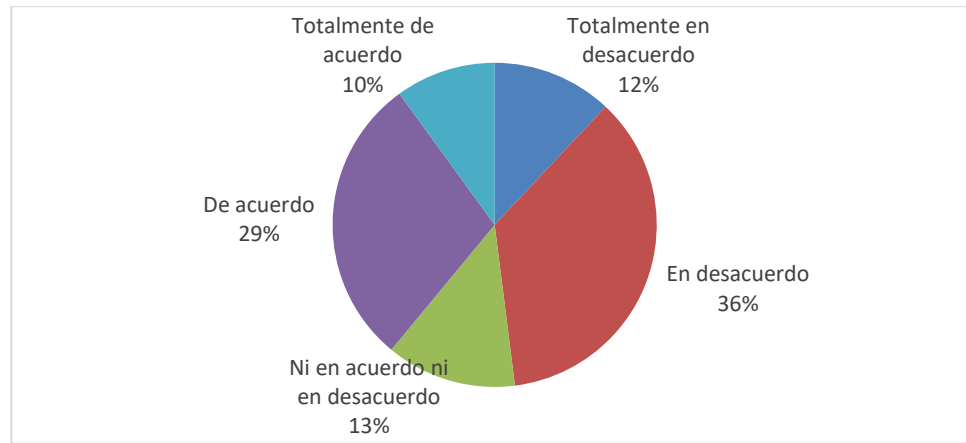


Figura 7 Igualdad de oportunidades de empleo y ascenso para hombres y mujeres

La cultura organizacional también desempeña un papel crucial en el tema del posicionamiento, siendo preocupante que el 40% de las trabajadoras lo perciban como un obstáculo para la igualdad de género en el trabajo, mientras que el 9% esté completamente de acuerdo con esta afirmación. Solo un 4% están totalmente en desacuerdo, mientras que el 20% se identificó en desacuerdo y 27% no está seguro de adoptar una posición definitiva al respecto. Este fenómeno puede atribuirse a que la cultura organizacional varía según el sector y el entorno laboral, reflejando las ideologías personales de los demás trabajadores, las cuales, en su mayoría, se reflejan en sus lugares de trabajo y pueden

contribuir a la desigualdad de género, como se evidencia en los resultados previamente mencionados (ver Figura 8).

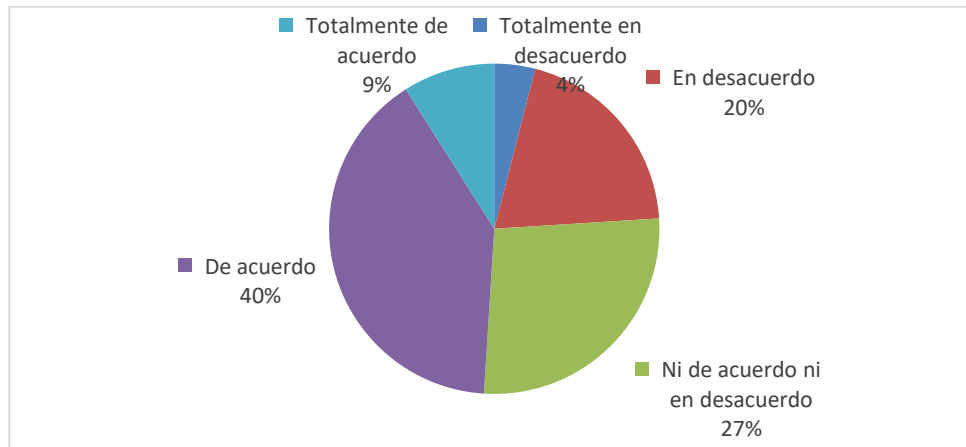


Figura 8 La Cultura Organizacional como obstáculo de la igualdad de género en el trabajo

Para el logro de uno de uno de los objetivos de la investigación fue importante conocer el valor de las políticas para la igualdad de género en el ámbito laboral por lo que el 42% de las encuestadas creen en que estas suelen ser efectivas, el 7% considera estar totalmente de acuerdo con la efectividad; mientras que el 4% las considera nada efectivas, y el 23% indicó estar en desacuerdo con la efectividad de las mismas, por último, el 24% no tiene una respuesta al respecto (véase en la Figura 9).

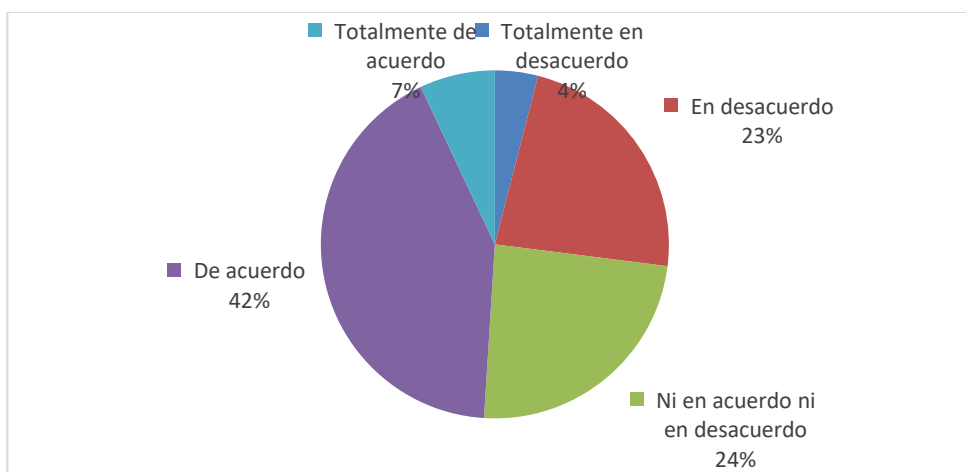


Figura 9 Efectividad de las políticas gubernamentales que promueven la igualdad de género en el ámbito laboral

En la Figura 10, última de los resultados obtenidos se plasma la opinión de las encuestadas respecto a su postura sobre la implementación de prácticas y programas de igualdad de género en el lugar de trabajo. Sobre ellos se puede observar que el 13% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 46% está de acuerdo, sólo el 3% en desacuerdo y otro 3% en total desacuerdo, mientras que el 35% estuvo totalmente de acuerdo,

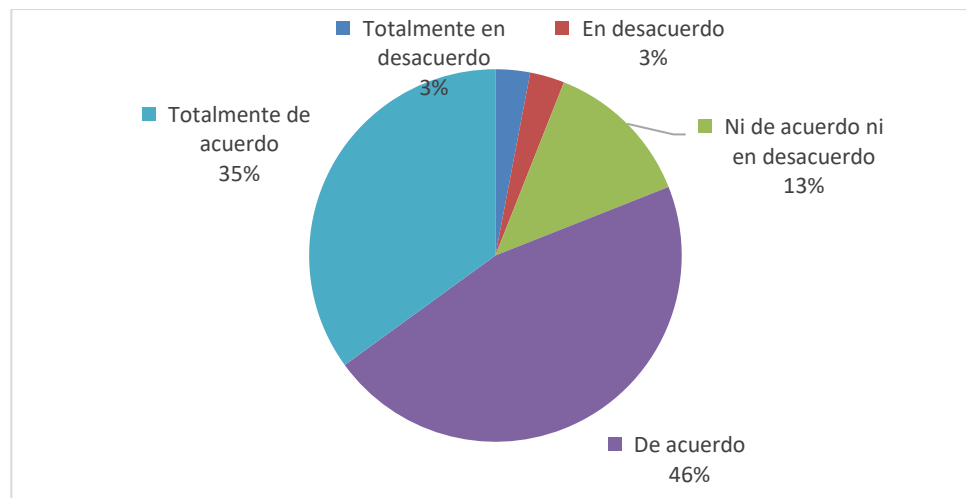


Figura 10 Opinión sobre la implementación de prácticas o programas de igualdad de género en su lugar de trabajo

Finalmente, se les dio la oportunidad a las encuestadas de expresar abiertamente sus opiniones sobre los cambios que les gustaría ver para fomentar un entorno laboral más inclusivo y equitativo para las mujeres en Nayarit. Entre las principales propuestas destacaron la valoración del nivel profesional de las mujeres en el estado, la búsqueda de un salario más justo, el respeto de las leyes de equidad de género, mayores oportunidades de ascenso a puestos directivos, la creación de fuentes de trabajo para madres solteras, la flexibilidad de horarios, la erradicación del abuso y acoso laboral, y, sobre todo, la garantía de un trato justo que elimine los estereotipos de género y la discriminación, reconociendo plenamente el valor del desempeño y la capacidad de las mujeres en el ámbito laboral.



Discusión

La encuesta realizada a 100 mujeres en Nayarit ofrece una visión detallada de las barreras y discriminaciones de género que prevalecen en el ámbito laboral. Los resultados muestran una clara necesidad de intervención tanto a nivel institucional como organizacional para promover la igualdad de género y crear un entorno laboral más inclusivo.

La mayoría de las encuestadas cuenta con una extensa experiencia laboral, destacando que el 38.2% tiene 15 o más años de trayectoria profesional. Este dato es significativo, ya que sugiere que las participantes tienen una amplia perspectiva del ámbito laboral. Además, el hecho de que el 76.3% trabaje en instituciones públicas mientras que solo el 23.7% esté en el sector privado, indica una mayor presencia de mujeres en el sector público en Nayarit. Este dato podría implicar que las políticas de igualdad de género en el sector público son más atractivas o accesibles para las mujeres.

Las principales barreras identificadas fueron la falta de oportunidades educativas (36%), las barreras económicas (33%), las barreras de género (18%) y las limitaciones de movilidad (13%). Estos hallazgos subrayan la importancia de mejorar el acceso a la educación y abordar las barreras económicas como pasos esenciales para fomentar la igualdad de oportunidades laborales. Las barreras de género y las limitaciones de movilidad también requieren atención específica para garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de empleo que los hombres.

El 32% de las encuestadas creen que el género es un factor determinante para acceder a puestos de trabajo, lo que pone de manifiesto una percepción significativa de desigualdad. En contraste, el 44% opina que no existe tal desigualdad y el 24% se mostró imparcial. Esta división de opiniones sugiere que aunque una parte considerable de mujeres percibe discriminación de género en el acceso a puestos, todavía hay un porcentaje que no reconoce esta barrera, lo cual podría estar relacionado con la variabilidad en las experiencias individuales y las diferentes culturas organizacionales.

Un 59% de las trabajadoras indicaron no haber enfrentado discriminación de género en el trabajo, mientras que el 41% sí ha experimentado alguna forma de discriminación. Este resultado



resalta la prevalencia de la discriminación de género en el entorno laboral y la necesidad de implementar medidas más estrictas y efectivas para erradicar este problema.

Respecto a la percepción de que los roles domésticos obstaculizan el acceso a puestos directivos, los resultados muestran una diversidad de opiniones. Un 27% está de acuerdo con esta percepción, mientras que un 22% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 19% está en desacuerdo. Esta distribución refleja la persistente tensión entre las responsabilidades domésticas y profesionales, que afecta desproporcionadamente a las mujeres y limita su avance en la carrera profesional.

El 36% de las encuestadas no está de acuerdo en que exista igualdad de oportunidades de empleo y ascenso entre hombres y mujeres, mientras que un 29% está de acuerdo y el 13% se mostró imparcial. Esto indica una percepción generalizada de desigualdad en las oportunidades laborales, lo cual es un indicador crítico de la necesidad de revisar y fortalecer las políticas de igualdad de género.

La cultura organizacional es vista como un obstáculo para la igualdad de género por el 40% de las encuestadas, mientras que solo un 4% está totalmente en desacuerdo con esta afirmación. Este hallazgo sugiere que las actitudes y comportamientos dentro de las organizaciones desempeñan un papel crucial en la perpetuación de la desigualdad de género, y subraya la importancia de transformar las culturas organizacionales para promover la inclusión y la equidad.

Un 42% de las mujeres creen que las políticas de igualdad de género son efectivas, mientras que un 23% está de acuerdo con su efectividad y un 24% no tiene una opinión definida. Aunque una mayoría reconoce cierta efectividad en estas políticas, el hecho de que una porción considerable de mujeres no tenga una opinión clara refleja la necesidad de mayor transparencia y comunicación sobre el impacto de estas políticas.

El 44% está de acuerdo con la implementación de prácticas y programas de igualdad de género en su lugar de trabajo, y el 35% está totalmente de acuerdo. Esto demuestra un apoyo significativo hacia estas iniciativas, sugiriendo que la implementación de programas de igualdad de género es vista positivamente y podría ser un paso eficaz para mejorar la equidad en el ámbito laboral.



Las encuestadas propusieron diversas medidas para fomentar un entorno laboral más inclusivo y equitativo, incluyendo la valoración del nivel profesional de las mujeres, la búsqueda de un salario más justo, el respeto de las leyes de equidad de género, mayores oportunidades de ascenso, creación de empleo para madres solteras, flexibilidad de horarios, erradicación del abuso y acoso laboral, y la garantía de trato justo eliminando estereotipos y discriminación de género. Estas propuestas reflejan las necesidades y expectativas de las mujeres trabajadoras y ofrecen una hoja de ruta para las organizaciones y los responsables políticos que buscan promover la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Los resultados de esta encuesta subrayan las barreras significativas y las percepciones de desigualdad y discriminación de género en el ámbito laboral en Nayarit. La necesidad de políticas efectivas y cambios organizacionales es evidente para promover un entorno más inclusivo y equitativo para las mujeres. Estos hallazgos pueden servir como base para futuras investigaciones y la implementación de políticas que aborden las barreras identificadas y promuevan una cultura organizacional que favorezca la igualdad de género.

Conclusiones

Hoy en día, Nayarit enfrenta desafíos en términos de oportunidades de desarrollo laboral, las cuales son limitadas y escasas. A simple vista, se podría pensar que debido a los estereotipos, roles y discriminación de género, las mujeres tendrían una participación y representación aún menor que la de los hombres en el contexto laboral. Sin embargo, a pesar de los avances significativos en la representación femenina en el ámbito laboral de Nayarit, aún existen desafíos importantes.

Gracias a las políticas de promoción y protección de la igualdad de género en el ámbito laboral y los cambios culturales sobre la equidad de género en la sociedad, se han abierto puertas y creado espacios de trabajo para las mujeres, ofreciendo oportunidades de desarrollo y participación laboral. No obstante, persisten áreas de mejora como un trato más justo, mayor reconocimiento y mejor remuneración por su ardua labor.

Para superar las barreras de género, es fundamental cambiar la percepción del género femenino y reconocer su participación como igual de importante y capacitada que la de los hombres.





Esto puede fomentar la creación de un entorno laboral más inclusivo y equitativo, basado en esfuerzos continuos tanto a nivel gubernamental como organizacional.

Referencias

Fidias G., (2006). El proyecto de investigación, (6ª ed.).

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (2023), Las mujeres en Nayarit.

https://www.diputados.gob.mx/documentos/Congreso_Nacional_Legislativo/delitos_estados/La_Mujer_Nay.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (2020), Censo de Población y Vivienda

<https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#tabulados>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (sf), *Norma mexicana para la igualdad laboral entre hombres y mujeres.*

<https://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf>

Instituto Nacional de Desarrollo Social, (2021), Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. Marco Normativo.

<https://www.gob.mx/indesol/documentos/ley-federal-de-presupuesto-y-responsabilidad-hacendaria-marco-normativo>

Secretaria de Trabajo y Previsión Social, (sf). <https://www.gob.mx/stps/que-hacemos>

INMUJERES (2020). Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género.

<https://www.cfe.mx/unidaddegenero/pages/recursos.aspx#:~:text=Desde%202008%2C%2010s%20recursos%20del,igualdad%20entre%20mujeres%20y%20hombres%22>

Cancillería de Colombia, (sf), <https://www.cancilleria.gov.co/international/multilateral/united-nations/ilo#:~:text=Es%20un%20organismo%20especializado%20de,Declaraci%C3%B3n%20de%20Filadelfia%20de%201944>





Año 17 / Núm. 42 / - julio – diciembre 2024
 Revista de Investigación Académica sin Frontera
 ISSN 2007-8870



REVISTA DE
 INVESTIGACIÓN ACADÉMICA SIN FRONTERA



[Neliti - Indonesia's Research Repository](#)

