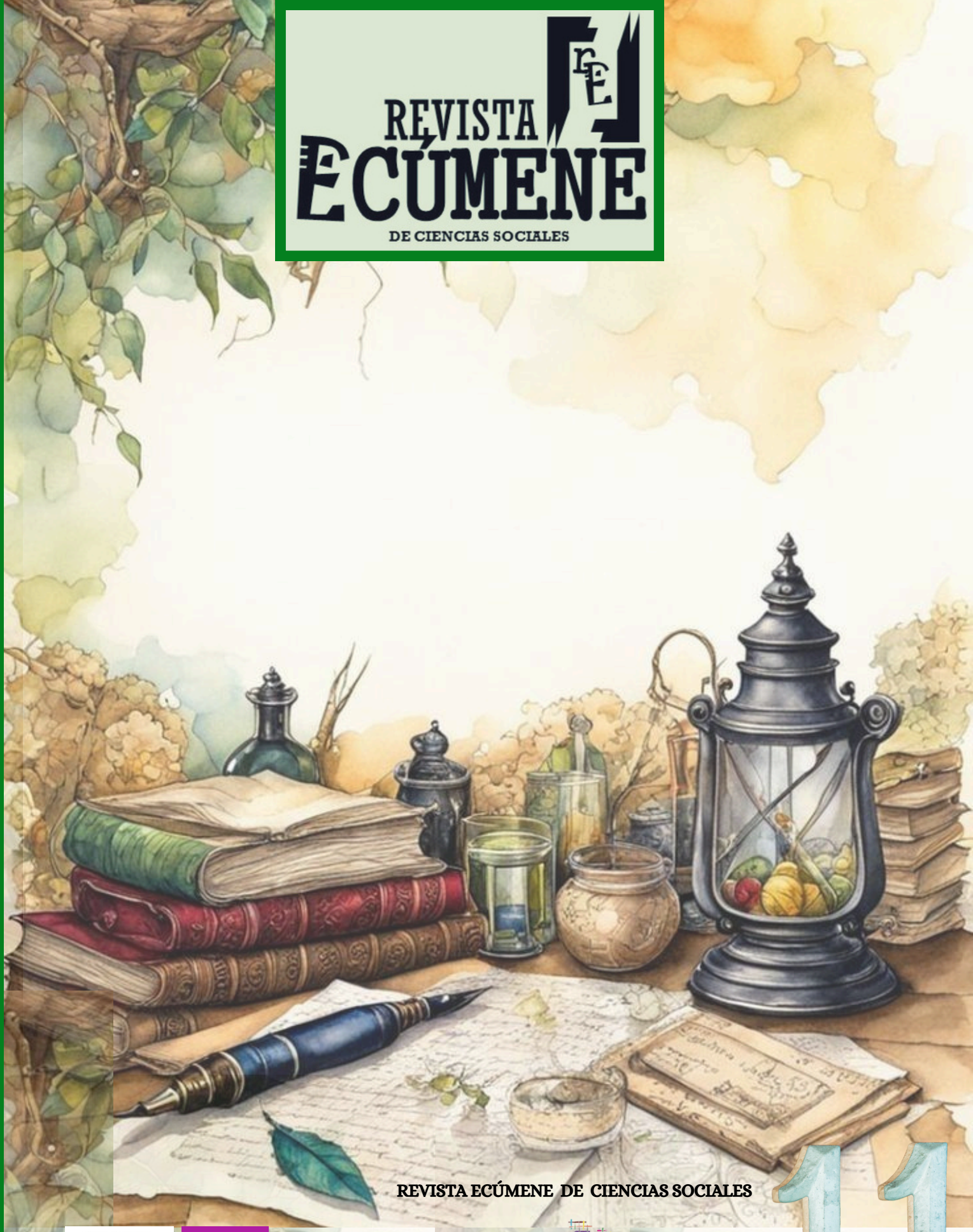
ISSN 2683-3077 AÑO 6 VOL. 1 FEBRERO –JULIO 2025

REVISTA ECÚMENE

DE CIENCIAS SOCIALES



REVISTA ECÚMENE DE CIENCIAS SOCIALES

11

ENSQ Escuela Normal Superior de Querétaro
Sembrando pensamientos nuevos

UNR

FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA Y RELACIONES INTERNACIONALES
UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

GEICRAL
Grupo de Estudios en Integración y Cooperación Regional en América Latina

REVISTA ECÚMENE DE CIENCIAS SOCIALES

Directores

Mtro. Ezequiel Fabricio Barolin - Instituto Mora, Universidad Anáhuac, México
Mtra. Orfilia Damiano Obando - Universidad Iberoamericana, México
Dr. Luis Alonso Hagelsieb Dórame - Universidad de Sonora, México

Comité Científico

Dr. Adriana Tervén - *Escuela Nacional de Antropología e Historia – Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social - Universidad Autónoma de Querétaro* - México
Dra. Alejandra Navarro Smith -*Instituto de Estudios Superiores de Occidente* - México
Dr. Alejandro Rabinovich -*Universidad Nacional de La Pampa* - Argentina
Dr. Antonio Arvizu - *Universidad Autónoma de Querétaro* - México
Dr. Armando Preciado -*Universidad de Guanajuato* - México
Dra. Cristina Viano - *Universidad Nacional de Rosario* - Argentina
Dra. Fausta Gantús -*Instituto Mora* - México
Dr. Félix Martínez - *Universidad del Tolima* - Colombia
Dr. José Elías Palti - *Universidad Nacional de Quilmes* - Argentina
Dra. Marcela Ternavasio - *Universidad Nacional de Rosario* - Argentina
Dra. María Elisa Servín - *Dirección de Estudios Históricos del Instituto Nacional de Antropología e Historia* -México
Dr. José Manuel Buenrostro Alba - *Universidad de Quintana Roo* -México

Colaboradores Editoriales

Mtro. Alan Suah Islas Ruiz /*Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco* -México
Arq. Christian Pulido / *Universidad Autónoma de Querétaro* – México
Dra. Cecilia Maldonado Lorenzo/ *TESI-Tecnológico Nacional de México* – México
Lic. Claudia Jazmín Cruz Ramírez / *SEP* – México
Mtro. Darío Machuca /*Universidad Nacional de Formosa* – Argentina
Mtra. Diana Baltazar Mozqueda / *Universidad Autónoma de Zacatecas* -México
Mtro. Douglas Véliz Vergara / Universidad de Atacama – Chile
Dr. Federico Hans Hagelsieb / *Universidad de Sonora* - México
Mtro. Jesús Alejandro Báez Rodríguez / *Escuela Normal Superior de Querétaro* - México
Dr. Juan Antonio Acacio / *Universidad Nacional de La Plata/ CONICET* - Argentina
Dra. Laura Victoria Rodríguez Zaragoza / *Universidad de Guadalajara* – México.
Mtro. Lázaro Gerardo Valdivia Herrero / *Universidad de las Artes de Cuba (ISA)* -Cuba
Dra. Lidia González Malagón /*Universidad Nacional Autónoma de México* – México
Prof. Natalia Paola Montoya / *Universidad Nacional de Jujuy* - Argentina
Mtro. Cristopher Sotelo Rodríguez / *Instituto Mora* – México
Mtra. Katia Merari Mota Arceo / *Instituto Mora* – México
Dra. Ilse Mayté Murillo Tenorio / *Universidad Autónoma de Querétaro* -México

Diseño de portada

Mtra. Orfilia Damiano

REVISTA ECÚMENE DE CIENCIAS SOCIALES, Año 6, Volumen 1, Número 12, febrero-julio 2025. Es una publicación semestral, digital, autónoma y autogestiva, editada la Escuela Superior de Querétaro (ESQN), México, y el Grupo de Estudios en Integración y Cooperación en América Latina (GEICRAL) de la Universidad Nacional de Rosario (UNR), Argentina. Av. Pie de la Cuesta #1203, Colonia Ricardo Flores Magón, Santiago de Querétaro, Qro., C.P. 76148, Teléfono +52 442 547 9177. Página electrónica: https://revistas.ensq.edu.mx/index.php/ecumene. Dirección electrónica: ecumene@ensq.edu.mx, revistaecumenecs@gmail.com Editor responsable: Mtro. Ezequiel Fabricio Barolín. Reservas de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2023-072617305300-102, ISSN 2683-3077, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsables de la última actualización de este número: ISC. Efrén Rodríguez Reséndiz, Tel. +52 442 214 4941, Correo electrónico: erodriguezr@ensq.edu.mx. Fecha de última modificación: 30 de julio de 2025. El contenido de los artículos publicados es responsabilidad de cada autor y no representa el punto de vista de REVISTA ECÚMENE DE CIENCIAS SOCIALES. Se autoriza cualquier reproducción parcial o total de los contenidos o imágenes de la publicación, incluido el almacenamiento electrónico, siempre y cuando sea para usos estrictamente académicos y sin fines de lucro, citando la fuente sin alteración del contenido y otorgando los créditos autorales.





Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Los artículos y toda la información suministrada en ellos son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente la opinión de los miembros de la revista.

SUMARIO

EDITORIAL pp. 7

Artículos por Convocatoria Ordinaria

La construcción de un relato (re)fundacional en clave de mito político a través de las campañas propagandísticas del "Proceso de Reorganización Nacional" (Argentina, 1976-1978) Pp. 8-29
The construction of a (re)foundational narration in political myth code through the Proceso de Reorganización Nacional's propaganda campaign (Argentina, 1976-1978)

Por Ezequiel Berlochi

Evaluación de la Transparencia Legislativa en el Ámbito Subnacional: Un Estudio del Congreso de Nuevo León, México. Pp. 30-55
Evaluating Legislative Transparency at the Subnational Level: A Study of the Congress of Nuevo León

Por Ricardo Eduardo Lavín Salazar

Planificación de taller de violencia de género y masculinidades mediante diagnóstico realizado en la empresa Solar Plastic. Pp.56-76
Gender violence and masculinities workshop planning through a diagnosis carried out at the Solar Plastic Co.

Por Juan Carlos Chanona Martínez & Jorge Luis Gallegos Vargas

Turismo y diplomacia cultural: herramientas para la reconstrucción económica en el sexenio de lázaro cárdenas del río 1934-1940. Pp.77-103
Tourism and Cultural Diplomacy: Tools for Economic Reconstruction in the Sexennium of Lázaro Cárdenas del Río 1934-1940

Por Berenice Vargas Cruz & José Antonio Bermúdez Martínez

La cultura de paz como estrategia educativa y sus efectos en los indicadores del Colegio de Bachilleres de Querétaro. Pp.104-120
The Culture of Peace as an Educational Strategy and Its Effects on the Indicators of Colegio de Bachilleres de Querétaro

Por Molina Zamora Arturo & Lozano Gómez Daniel Ricardo

Disuadir para controlar: efectos del discurso de Donald Trump en su segundo mandato presidencial (2025) Pp.121-149
Dissuading to Control: Effects of Donald Trump's Discourse During His Second Presidential Term (2025)

Por Víctor Villarreal Cabello

Migración parental y protección legal de niños, niñas y adolescentes. Breve análisis desde la realidad cubana. Pp.150-172
Parental migration and legal protection of children and adolescents. a brief analysis from the cuban reality

Por Alicia Camué Torres & Gretchen Rivera Rodón & Noadis Milán Morales

Ensayos

***El pensamiento moderno* de Luis Villoro. A 33 años de su publicación. Pp.173-183**
Modern thought Of Luis Villoro. 33 years after its publication

Por Jesús Janacua Benites

La elocuencia y el arte de hablar entre los antiguos mexicanos. Pp. 184-197
Eloquence and the art of speaking among the ancient Mexicans.

Por Eustorgio González Torres

Entrevistas

Perspectiva de la enseñanza de la historia en la actualidad. Entrevista a Joan Pagés Blanch. Pp.198-206

Por Jesús Alejandro Báez Rodríguez y Morel Luna Morales

Reseñas

Martínez Rizo, Felipe. De la educación básica a la superior: investigación y políticas. (Veracruz, México: Colegio de Bachilleres Xalapa de Enríquez, 2024). Pp. 207-214

Evaluar para transformar: de la educación básica a la superior

Por Anabell Yenelly Ramírez Jiménez & Vanessa Guerra Trujillo

Lomnitz, Claudio. Para una teología política del crimen organizado (México: Ediciones Era, 2023) Pp. 215-220

Crimen organizado, política y religión: la dimensión espiritual de las organizaciones criminales

Por Carlos Labastida

EDITORIAL

El éxito de un proyecto se visibiliza en la participación, esfuerzo y colaboración de sus miembros, y RECS (Revista Ecúmene de Ciencias Sociales) se destaca precisamente por ello. En este número participaron aproximadamente 107 personas, incluyendo autores, revisores y miembros del equipo editorial. Destacamos, como siempre, no sólo el trabajo voluntario, sino la interdisciplinariedad e internacionalización que nos caracteriza. A todos y todas, muchas gracias.

En un mundo cada vez más interconectado y digital, la difusión del conocimiento y la accesibilidad a la información son fundamentales para fortalecer la comunidad académica y promover el intercambio de ideas en las ciencias sociales. En este contexto, la incorporación de RECS a Zenodo, repositorio institucional de acceso abierto, representa un paso estratégico y significativo para ampliar el alcance y la visibilidad de nuestras publicaciones. Zenodo se ha consolidado como una plataforma confiable y de fácil acceso para investigadores, instituciones y comunidades académicas en todo el mundo. La integración de RECS a este repositorio no solo garantiza la preservación digital de nuestros artículos, gracias a la asignación de un Identificador de Objeto Digital (DOI) a cada archivo subido, sino que también facilita su difusión global, permitiendo que investigadores, estudiantes y público en general puedan acceder a nuestros contenidos sin restricciones. Esta iniciativa refleja nuestro compromiso con la transparencia, la democratización del conocimiento y la promoción de la ciencia abierta.

De igual manera, queremos recordar que este número es el segundo que se publica con el apoyo de la Escuela Normal Superior de Querétaro (ENSQ) y del Grupo de Estudios en Integración y Cooperación Regional en América Latina (GEICRAL), y destacamos el acompañamiento y apoyo de ambos. La vocación latinoamericanista e interinstitucional se hace patente en tales acciones.

Finalmente, aunque no por ello menos importante, queremos mencionar la incorporación de Revista Ecúmene de Ciencias Sociales al repositorio institucional de la ENSQ. Tales espacios fortalecen la preservación, la difusión y la accesibilidad a las diversas contribuciones publicadas.

Seguiremos trabajando con entusiasmo y dedicación para que nuestra revista siga siendo un espacio de referencia, promoviendo el conocimiento y el diálogo en las ciencias sociales a nivel global.

Ezequiel Fabricio Barolín

Luis Alonso Hagelsieb Dórame

Orfilia Damiano Obando

PLANIFICACIÓN DE TALLER DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y MASCULINIDADES MEDIANTE DIAGNÓSTICO REALIZADO EN LA EMPRESA SOLAR PLASTIC

Gender violence and masculinities workshop planning through a diagnosis carried out at the Solar Plastic Co

JUAN CARLOS CHANONA MARTINEZ[1]
JORGE LUIS GALLEGOS – VARGAS[2]

FECHA DE RECEPCIÓN: 28 DE ABRIL DE 2025
FECHA DE ACEPTACIÓN: 30 DE JUNIO DE 2025

DOI 10.5281/zenodo.16734397

RESUMEN

La violencia y también la violencia de género son problemas que están presentes en la cotidianeidad; incluso, el entorno laboral es un espacio que contribuye, en muchas ocasiones, a la reproducción de ésta. En este artículo se presenta un diagnóstico des sobre la violencia de género en la empresa Solar Plastic, ubicada en la ciudad de Puebla, México, la cual enfrenta situaciones en las que la discriminación y la violencia están presentes. La metodología para la obtención de resultados se basó en la creación de encuestas sobre el clima laboral y la observación participante; a partir de ellos, se determinó la percepción de la violencia, especialmente de los varones, sobre la violencia de género. Los resultados obtenidos sirvieron para determinar la necesidad de crear talleres de concientización para mejorar el ambiente laboral, en los que se recuperarán la gestión de las emociones, la equidad y la promoción de un clima laboral óptimo, siendo éste la base para el desarrollo de un programa de formación, en temas de género, dentro de la empresa.

Palabras clave: clima laboral; discriminación; violencia de género.

[1] Licenciado en Lingüística y Literatura Hispánica por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP); Licenciado en Comunicación por la Escuela de Comunicación y Ciencias Humanas. Maestro en Literatura Mexicana y Doctor en Literatura Hispanoamericana, ambos títulos expedidos por la BUAP, México. Profesor-investigador Hora-clase en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, adscrito a la Facultad de Ciencias de la Comunicación y colaborador en los Posgrados en Género y Estudios Feministas de la misma institución. Correo electrónico: jorge.gallegos@correo.buap.mx

[2] Ingeniero Industrial Electrónico por el Instituto Tecnológico de Puebla, Maestro en Ingeniería Administrativa y de Calidad por la Universidad La Salle Benavente. Licenciado en Psicología (Pasante) por el Instituto de Educación Digital del Estado de Puebla con Especialidad en Estudios de Género, Masculinidades y Diversidad por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), México. Estratega Administrativo y de Calidad en Solar Plastic y estudiante de tiempo completo de la Maestría en Género y Estudios Feministas de la BUAP. Correo electrónico: gaferlo989@gmail.com, gaferlo989@hotmail.com.

ABSTRACT

Violence and also gender violence are problems that are present in everyday life; Even the work environment is a space that contributes, on many occasions, to its reproduction. This article presents a diagnosis of gender violence in the Solar Plastic company, located in the city of Puebla, Mexico, which faces situations in which discrimination and violence are present. The methodology for obtaining results was based on the creation of surveys on the work environment and participant observation; From them, the perception of violence, especially of men, regarding gender violence is assumed. The results obtained served to determine the need to create awareness workshops to improve the work environment, in which the management of emotions, equity and the promotion of an optimal work environment will be recovered, this being the basis for the development of a training program, on gender issues, within the company.

Keywords: work environment; discrimination; violence gender.

1. Introducción

La violencia de género es un problema que por años ha sido parte del acontecer diario de nuestro país. Lo podemos encontrar en las relaciones personales, en la familia, en la escuela y claro está, en el trabajo. Este mismo, aun debiendo ser un espacio libre de violencia, algunas veces puede ser generadora de esta al mismo grado que en otros lugares más. Además, el ambiente de trabajo se vuelve pieza fundamental en todo éxito organizacional, pero, no solo se trata de contar con personal capacitado que desarrolle sus habilidades día a día y logre solucionar problemas cuando estos se presentan, si no que más importante aún, es el cómo se logra comprender a la otra persona, como se le respeta y como se le apoya para que en conjunto, se lleve a cualquier compañía a su lugar de éxito deseado, en esta cada vez más compleja competencia empresarial.

A la par, las partes involucradas en el día a día de una empresa deberían convivir en ambientes libres de situaciones que pudieran generar estrés, desgano y sentimientos de no pertenencia institucional. Solar Plastic, una empresa familiar poblana dedicada a la industria plástica bonetera y ferretera, con más de 50 años de experiencia en el mercado, no ha sido la excepción al momento de hablar de ambientes de trabajo con problemas de discriminación, violencia de género y clima laboral negativo.

Habrá que entender que la violencia de género es un problema que afecta, principalmente, a mujeres y niñas, aunque esto no implica que los hombres o personas que integran a la diversidad sexual sean inmunes a ella. Irma Saucedo explica que “la violencia contra las mujeres es una manifestación del poder sexualizado en las sociedades de tradición judeocristiana. La violencia de género incluye todos los tipos de violencia que puede recibir una mujer por el simple

hecho de serlo";[3] es decir, esta forma de violencia se basa en relaciones de desigualdad y en estereotipos que reproducen dichas diferencias y la discriminación y que, aún cuando existen avances en materia social y legal, sigue siendo una de las violaciones a los derechos humanos más extendidas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), han considerado a la violencia laboral como la epidemia del siglo XXI, pues se ha convertido en el enemigo principal de las diversas industrias y servicios alrededor del mundo.[4]

Esta violencia, en la mayoría de los casos, está relacionada directamente con el género ya que, en algunas organizaciones, los hombres aún consideran válidas ideas, como que el trabajo que realizan ellos es superior o más complicado que el que ejecutan las mujeres o que el uso de ciertas formas de lenguaje, no representa una agresión hacia ellas. Por tal motivo, surgen relaciones de poder que el sujeto masculino va normalizando con la idea de que su trabajo es mejor o más valioso.[5]

Es en este momento que ciertos rasgos de desigualdad se empiezan a dar; el acceso a un salario equitativo o incluso con prestaciones superiores se da más en esferas masculinas; a las mujeres se les relega a actividades de poco desarrollo y surgen situaciones apremiantes, tal es el caso de faltas de respeto por violencia verbal, psicológica e incluso física, entre otras.

La industria manufacturera, como lo es el caso del ramo de plásticos para lo textil, no es la excepción. Estas empresas, tienden a ser lugares donde laboran personas de distintos rangos de edad, niveles de estudio e incluso lugares de origen diverso. Al igual, pueden ser empresas con una fuerza laboral femenina predominante o, todo lo contrario, lo cual no se traduce en una relación laboral equitativa y libre de violencia, sino más bien se vuelve una situación donde convergen varias cuestiones que influyen en un clima laboral tenso, separatista e incluso, muchas veces, hasta machista.

Situaciones diversas, como la falta de atención a las necesidades o requerimientos de las trabajadoras en su día a día por parte de otros miembros del equipo, en especial del género masculino, todo por considerarlas con menor conocimiento; el no darles el respeto necesario como mujeres por el hecho de ser ellas mismas, o incluso, el no poder acceder a un salario justo por ser un trabajo que demanda mano de obra femenina a bajo costo, entre otras; esto lleva a pensar en la necesidad de adentrarse en el diario laborar de elles, para reconocer cómo viven el clima laboral y que necesidades pueden llegar a tener para resolver situaciones que les estén afectando en su persona y en la operación diaria.

En el caso de compañías manufactureras pequeñas a medianas, la fuerza

[3] Irma Saucedo González. *Violencia contra las mujeres en México.* (México: UNAM, 2011), 35.
[4] Doris Acevedo. "Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura", *Salud de los trabajadores*, 20, núm. 2, julio-diciembre (2012): 169: https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839305005.pdf
[5] Joan Vendrell Ferre, *El poder masculino en sus estructuras. Un análisis desde la antropología del género* (México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Estudios Regionales, 2020), 25, https://riaa.uaem.mx/handle/20.500.12055/128

laboral tiende a ser más varonil que femenil; esto llega a mostrar la gran necesidad de formar a los trabajadores hombres, en especial en temas como la igualdad, la no discriminación y la violencia de género; ya que, con esto, ellos pueden reconocerse como actores principales en la generación de paz o, por desgracia, en la generación de violencias diversas.

Adentrarse en temas como la violencia de género, no se vuelve tarea fácil, ya que por desgracia el hombre no reconoce fácilmente sus emociones, lo que le lleva a desarrollar, en él, ciertas formas de relaciones machistas tanto en su trabajo como en su vida cotidiana; incluso, como mecanismos de defensa no muy propios; sin embargo, cuando se encuentran puntos de apertura donde se puede exponer conocimiento que rompa paradigmas, se torna indispensable actuar de forma planificada y con fundamento incluso diagnóstico de la situación de las y los trabajadores, logrando así deconstruir, en ellos, conceptos y formas de interactuar entre sí, eliminando actos que por mucho tiempo han sido mal aprendidos y practicados.

Con todo esto presente, se muestra a continuación un diagnóstico con fundamento científico para conocer cómo se vive la relación laboral con perspectiva de género dentro de la empresa Solar Plastic; con la finalidad de identificar acciones que van más allá planificar de la mejor forma posible y para un futuro cercano, la impartición de un taller para erradicar la violencia de género haciendo hincapié en aquellas situaciones presentes que demuestran una violencia asociada a razones de género y no solamente a las vinculadas a la falta de resolución de conflictos.

2. Objetivos e hipótesis

Los objetivos que se persiguen para el diagnóstico para la implementación del programa de capacitación son:

a. Identificar bajo una perspectiva de género, las acciones consideradas violentas en la relación laboral entre los empleados a través de las entrevistas y la encuesta a realizar.
b. Ubicar los actores principales que pueden estar generando la violencia de género y aquellos que la padecen en el trabajo.
c. Determinar la necesidad real de capacitación en temas de perspectiva de género dentro de la empresa, fundamental para estructurar el taller futuro.
d. Proponer la estructura del taller de capacitación para erradicar la violencia de género en la empresa Solar Plastic, con la idea de llevar a cabo una comparativa de acciones violentas antes y después de la implementación del taller.

Mientras que la hipótesis planteada es: “El realizar a profundidad un diagnóstico con perspectiva de género, de cómo se vive habitualmente la relación organizacional entre las y los trabajadores, fundamentado en una observación participativa con entrevistas, más una encuesta de clima laboral y no discriminación; nos brindará la información real y concreta para la correcta planificación de un taller de concientización en violencia de género dentro de la empresa Solar Plastic”.

3 Método

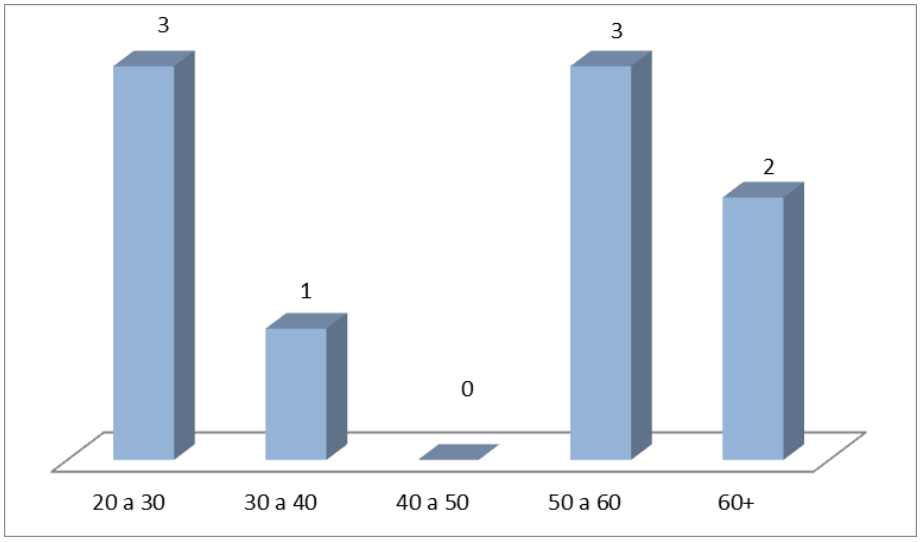
3.1 Participantes

La empresa cuenta con 9 empleados, de los cuales 2 son mujeres y 7 hombres, con una media de edad de 44.77 años.

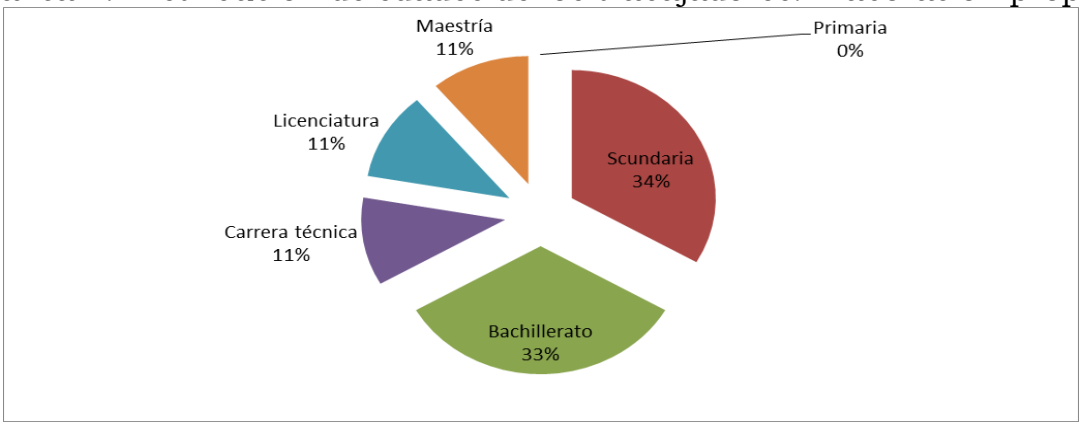
En la tabla 1 y gráficas 1 a 3; se detallan los datos relevantes de los trabajadores.

Individuo	Edad	Lugar de origen	Escolaridad	Puesto actual	Sector poblacional	Discapacidad presente
Trabajador 1	20	Ciudad de Puebla	Secundaria	Auxiliar operativo	-	-
Trabajador 2	21	San Antonio Cacalotepec Cholula	Bachillerato	Auxiliar de almacén y de logística	-	-
Trabajador 3	23	San Antonio Cacalotepec Cholula	Bachillerato	Auxiliar operativo	LGBTI+	Visual
Trabajador 4	35	Ciudad de Puebla	Maestría	Jefe administrativo y de calidad	-	-
Trabajador 5	54	San Cosme Xaloztec Tlaxcala	Licenciatura	Jefe de logística y cobranza	-	-
Trabajador 6	60	San Bernardino Tlaxcalancingo Cholula	Secundaria	Auxiliar operativo	Comunidad indigena	-
Trabajador 7	66	San Antonio Cacalotepec Cholula	Secundaria	Jefe operativo	-	-
Trabajadora 1	59	Ciudad de Puebla	Bachillerato	Jefa de almacén	-	Visual
Trabajadora 2	64	Ciudad de Puebla	Carrera técnica	Auxiliar de almacén	-	Visual

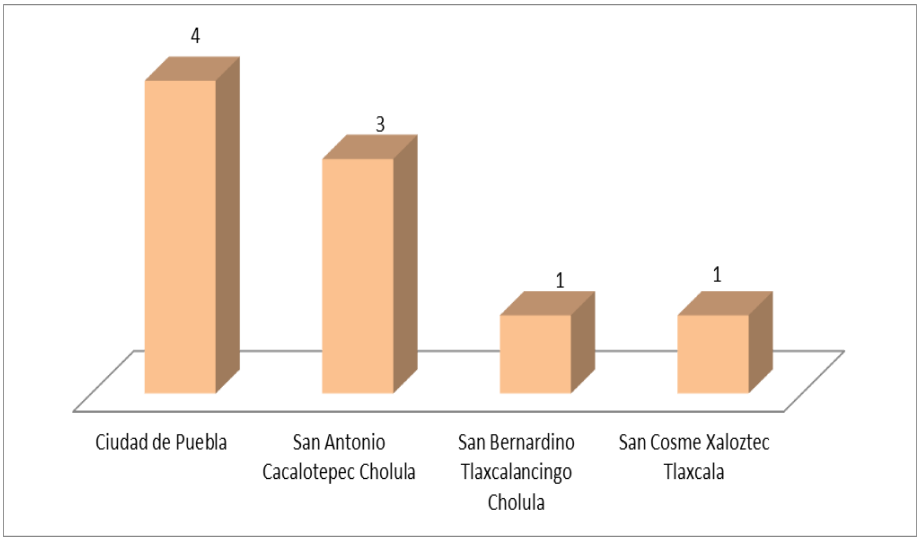
Tabla 1. Información de los trabajadores. Elaboración propia.



Gráfica 1. Distribución de edades de los trabajadores. Elaboración propia.



Gráfica 2. Rango de edades de los trabajadores. Elaboración propia.



Gráfica 3. Lugar de origen de los trabajadores. Elaboración propia.

De la información recabada, se encuentra que dos trabajadores declaran formar parte de un sector poblacional específico al ser uno de ellos de la comunidad LGBTI+ y, la otra, al pertenecer a una comunidad indígena. Al mismo tiempo, tres de los trabajadores consideran que tienen una discapacidad visual al emplear lentes en todo momento.

3.2 Instrumentos

Se emplearon dos instrumentos principales durante el estudio; el primero, fue la realización de una observación participante, la cual, es una metodología de investigación cualitativa con una estrategia tanto reflexiva como interpretativa; y el segundo instrumento llevado a cabo, consistió en la realización de una encuesta basada en la Encuesta de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación proveniente del Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación, CONAPRED - Gobierno de México;[6] y la encuesta de Masculinidades y Micromachismos que se generan y se viven en el área de trabajo y el hogar de la Asociación de Hombres por la Igualdad en Castilla La Mancha, España.[7]

3.3 Procedimiento

Durante el lapso de un mes, se realizó la observación participante reflexiva cualitativa, donde tuvo lugar el involucramiento a fondo por parte del investigador, en las diversas áreas, donde las y los trabajadores realizan sus actividades diarias, esto con la finalidad de observar y documentar el trato que existe entre elles.

[6] Consejo Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad, "Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012", https://es.slideshare.net/slideshow/desarrollo-de-las-personas-con-discapacidad/26881710

[7] Asociación de Hombres por la Igualdad de Género, "Cuestionario sobre la incorporación de la perspectiva de género en la administración de Castilla-La Mancha", https://encuestas-gen.castillalamancha.es/index.php/812345?lang=es

Se dio especial énfasis al comportamiento que los trabajadores varones tenían hacia las trabajadoras; a la par, se llevó a cabo una entrevista a ellas para documentar la relación laboral con los trabajadores, así como posibles casos de violencia de género y discriminación que consideran han sufrido en su día a día.

En el tiempo que se llevó a cabo la observación participante, se visitó de forma continua a las y los trabajadores en sus áreas de trabajo, de forma no invasiva, poniendo principal atención en situaciones donde se detectaron discusiones o conflictos tanto sencillos de solucionar, hasta problemas que podrían ameritar intervención por parte del área administrativa o gerencial.

En este tiempo, se tuvo un acercamiento hacia las dos trabajadoras, con la finalidad de recabar sus opiniones del trato que reciben por parte de jefes y trabajadores en trabajadores en general, así como de vivencias sufridas a lo largo del tiempo que han laborado en la empresa.

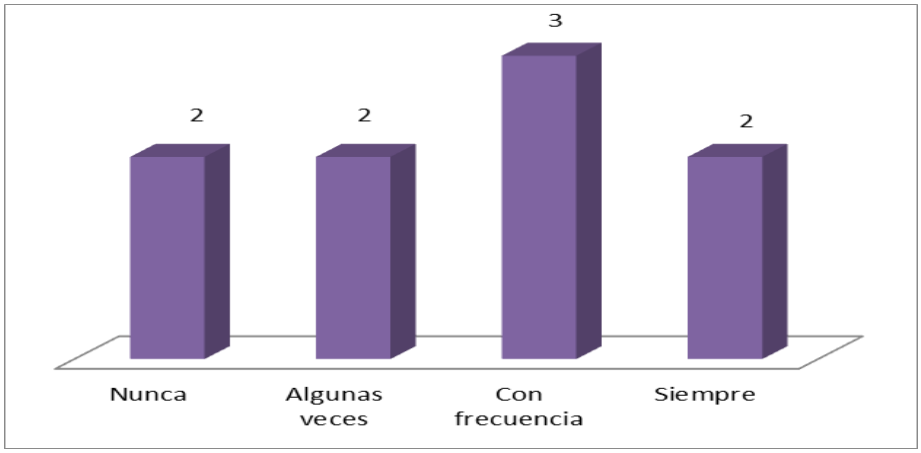
En la segunda etapa del estudio, se llevó a cabo una encuesta dentro de la compañía, donde participaron todos los trabajadores. Esta encuesta, contenía tanto preguntas de información general para recabar datos primarios como edad y lugar de origen entre otros; así como diversas preguntas principales, que brindaron información esencial para el desarrollo de la investigación.

3.4 Análisis de datos

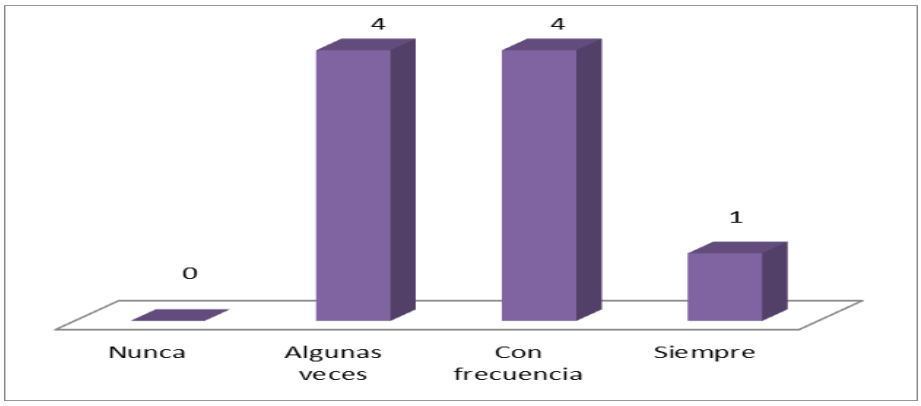
A continuación, se presentan los datos obtenidos y analizados relacionalmente provenientes de la observación participante, junto con la encuesta de clima laboral y no discriminaciones llevadas a cabo; estos están ordenados por temas de relevancia organizacional.

3.4.1 Oportunidades y competencia.

Las primeras tres preguntas de la encuesta de clima laboral y no discriminación, cuestionan si en la empresa, les trabajadores perciben una igualdad de oportunidades, condiciones laborales, capacitación y competencia para lograr mejores puestos, incluyendo aquellos de decisión y gerencia. Ver gráficas 4 y 5.



Gráfica 4. Percepción de la igualdad de ascenso y capacitación en la empresa. Elaboración propia.

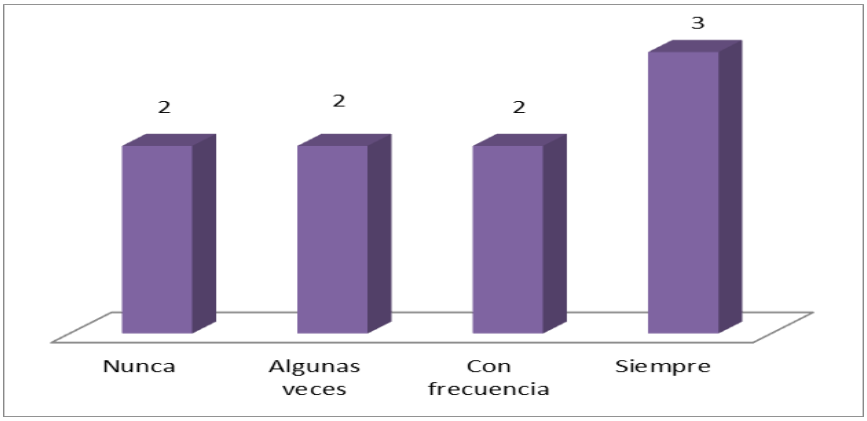


Gráfica 5. Percepción de equidad en la competencia por mejores puestos dentro de la empresa. Elaboración propia.

Ambas trabajadoras contestan que algunas veces existe igualdad de oportunidades con una competencia equitativa; de lo obtenido de la observación participante, la trabajadora 1 comenta que ha solicitado capacitaciones para mejorar su desempeño laboral y ser más productiva; sin embargo, rara vez se lo conceden, a diferencia de otras personas que tienen acceso rápido a capacitación.

3.4.2 Percepción salarial.

En esta parte, se consulta si les trabajadores consideran que perciben un salario equitativo a las funciones que realizan, sin que influya edad, sexo u otras características personales. Ver gráfica 6.



Gráfica 6. Percepción de salario equitativo. Elaboración propia.

En esta gráfica, se aprecia cómo la percepción de recibir salario equitativo está muy distribuida entre los trabajadores; en el caso de las mujeres, la trabajadora 1 responde que algunas veces es justo ya que considera que se le llegan a cargar actividades extra o fuera de su descripción de puesto original; en el caso de la trabajadora 2, al tener menor tiempo de laborar en la empresa, considera que su salario es con frecuencia equitativo a sus actividades asignadas.

En la observación participante, se nota cómo la trabajadora 1 tiene a su

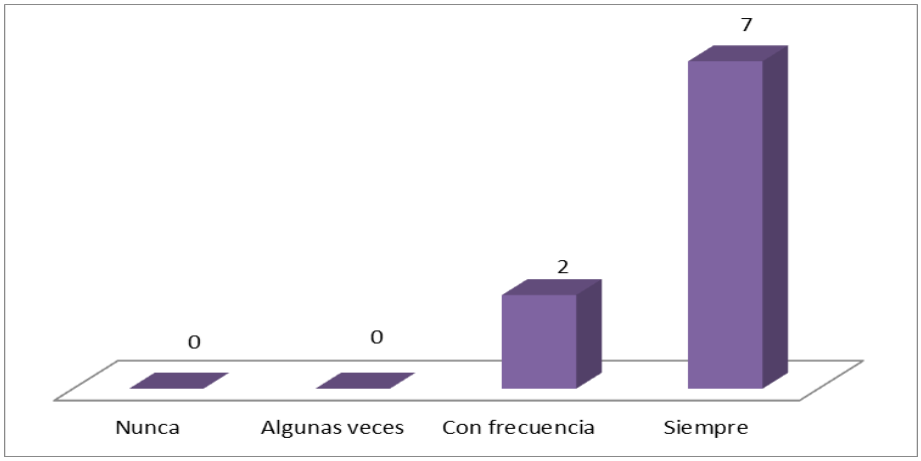
único cargo realizar la limpieza del baño de la oficina de gerencia semanalmente, cuestión diferente a la limpieza de los baños de producción, la cuál es hecha por los diversos trabajadores hombres del área al mes.

Esta trabajadora comenta que hace tiempo asistía una persona externa por semana a realizar la limpieza del baño, pero, al enfermar, la gerencia le pide como favor especial encargarse del baño a cambio de una paga semanal extra por dicha actividad; tiempo después, la trabajadora 1 nota que no recibe el salario ya acordado; y al momento de comentarlo, el gerente general le responde que "ella lo debe de hacer, ya que es su obligación por el hecho de ser mujer".

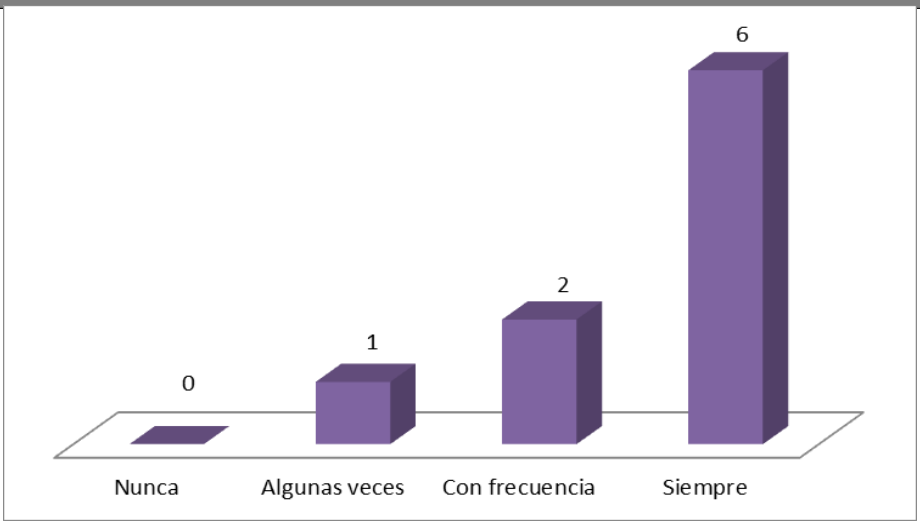
A partir de ahí, la trabajadora lo ha venido haciendo sin volver a mencionar el pago que fue acordado, pero no recibido.

3.4.3 Relación entre trabajadores y gerencia.

Las siguientes preguntas muestran la relación diaria que se tiene con la gerencia, donde es importante considerar qué tanto se da el respeto al no existir actos discriminatorios y un trato igualitario constante hacia los trabajadores. Ver gráficas 7 y 8.



Gráfica 7. Trato diario respetuoso de la gerencia hacia les trabajadores. Elaboración propia.

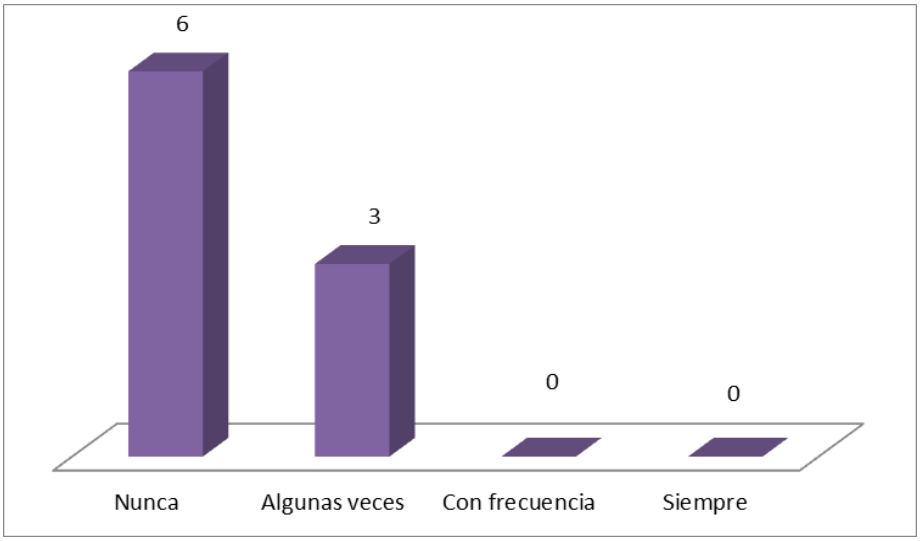


Gráfica 8. Uso de lenguaje diario respetuoso de la gerencia hacia les trabajadores. Elaboración Propia.

En el caso del lenguaje con respeto, pasa algo similar, la mayoría de les trabajadores, considera que se vive día a día, ya que este no conlleva groserías, piropos o palabras obscenas que lleguen a caer en la vulgaridad; sólo se menciona el empleo de voz de mando con un tono fuerte, por parte de uno de los gerentes, al solicitar cosas que ya había pedido antes y que estaban en proceso de concretarse.

Por su parte la trabajadora 1, coloca como respuesta a la pregunta de si existe un uso del lenguaje diario respetuoso de la gerencia hacia les trabajadores, “algunas veces” (ver gráfica 8), ya que considera que han existido ofensas directas hacia su persona, al recibir órdenes de parte del gerente (mismo sujeto que la insultó con la cuestión de la limpieza del baño) de una forma más ruda a diferencia de cuando lo solicita a los empleados hombres en general. Ella comenta, en la observación participante, que llega a sentir que este gerente se desquita con ella alzando la voz y atribuyéndole parte de culpa cuando alguien no hace bien su trabajo o llega a tener una equivocación. Incluso comenta que esta situación la ha llevado a tener cientos de momentos de estrés laboral.

Ahora bien, en cuanto a actos discriminatorios directos entre trabajadores o de parte de la gerencia (ver gráfica 9), la mayoría considera no haber recibido trato discriminante específico; sin embargo, tres de ellos (hombres) relatan que, en un momento dado, llegaron a generarse actos discriminatorios entre ellos.



Gráfica 9. Percepción de actos discriminatorios directos entre trabajadores o de parte de la gerencia.
Elaboración propia.

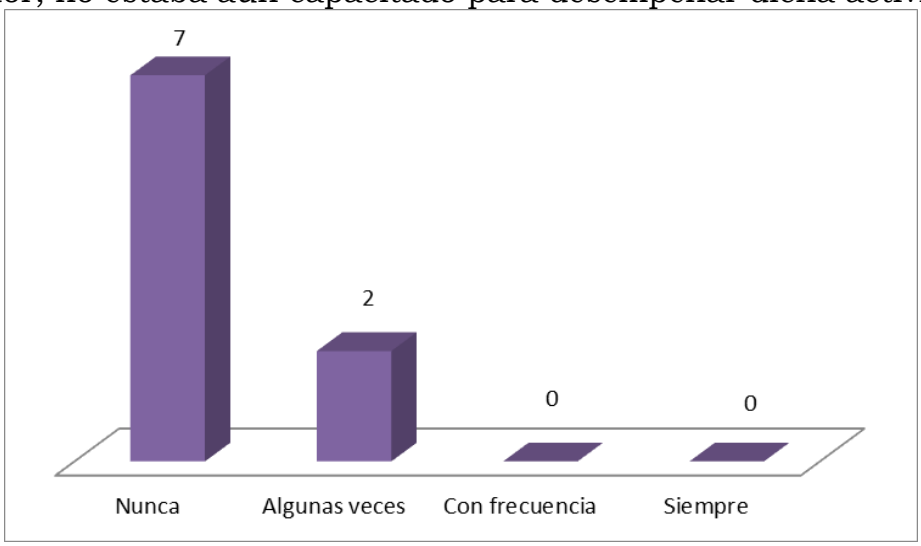
Por medio de la observación participante, un trabajador comenta que al acompañar a uno de los gerentes en un curso que este dio fuera de la empresa, notó en la forma de hablar del jefe un rasgo de discriminación hacia el empleado por no tener presente un conocimiento que él lo considero básico y fundamental; sin embargo, no detalla más de este acontecimiento. Por su parte, las trabajadoras comentan que seis años atrás, trabajó en la empresa una persona que padecía de trastorno de desarrollo lingüístico, el cual sufrió de discriminación por dos de los trabajadores aún vigentes, a tal grado de tener que abandonar el empleo por esta situación sin que la gerencia hiciera nada al respecto.

3.4.4 Padecimiento directo de diversos tipos de violencias en el trabajo. Dentro de la encuesta realizada, se tomó especial énfasis en aquellas violencias directas llevadas a cabo entre les trabajadores o por parte de la gerencia, dividiéndolas en cuatro tipos específicos.

En la gráfica 10, la percepción del primer tipo de violencia consultado, el verbal; dentro de la cual, se consideran insultos directos, palabras obscenas, menosprecios, comparaciones y burlas verbales que se han presentado. Se aprecia que dos personas sí consideran que en algún momento padecieron violencia verbal: la trabajadora 1 comenta que recientemente sufrió una ofensa por parte del trabajador 7 (jefe operativo), ya que al solicitarle realizar un mantenimiento preventivo en el área de almacén, mismo que ya había sido solicitado por ella en diversas ocasiones, el trabajador 7 le ha contestado: “he estado muy ocupado en otras cuestiones de mantenimiento que usted ni sabe ni entiende, así que no opine del tiempo que tardo en solucionar los detalles de mantenimiento”; lo anterior acompañado de otros tipos

de violencia que se documentan líneas abajo.

Por su parte, el trabajador 4 comenta que, al principio de su ingreso, sufrió violencia verbal por parte de uno de los gerentes, al menospreciarlo por no hacer una actividad de forma rápida, sin tomar en cuenta que este trabajador, no estaba aún capacitado para desempeñar dicha actividad.

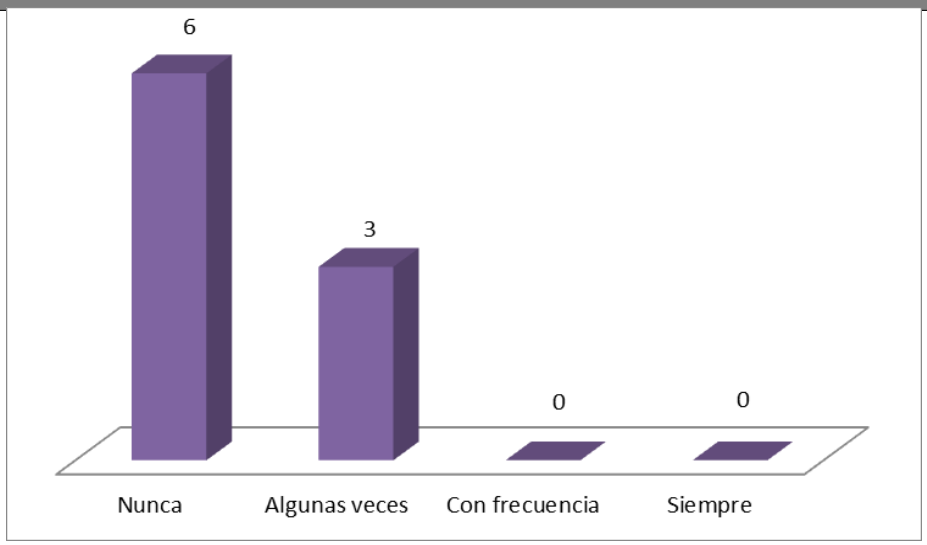


Gráfica 10. Se ha padecido violencia verbal en el trabajo.
Elaboración propia.

El siguiente tipo de violencia encuestado es el padecimiento de violencia psicológica, ver gráfica 11, el cual consiste en sentirse ignorado, menospreciado, recibir burlas diversas y/o amenazas.

Al realizarse esta pregunta, se obtiene que algunas veces personal que trabaja de cerca con gerencia como lo es el jefe de logística y el jefe administrativo, si han llegado a sufrir de violencia psicológica de parte de sus jefes, en especial al sentirse ignorados en algún momento de su labor. En el caso de la trabajadora 1, ella también evalúa esta pregunta como algunas veces y comenta en la observación participativa que ha sufrido de esta clase de violencia de parte de sus compañeros directos, pone como ejemplo el haber sido ignorada reciente y consecutivamente por el jefe operativo cuando ella le solicita a esta persona alguna compostura dentro de almacén, toda vez que, si lo solicitara algún compañero varón, él lo realizaría a la brevedad.

También comenta que del trabajador 6 (auxiliar operativo), llegó a recibir burlas de él y de un excompañero al reírse juntos de forma sigilosa y frecuentemente cuando ella pasaba cerca de ellos; ella considera posible que hayan estado haciendo comentarios sexistas ya que esta situación surgió de la mano de la siguiente clase de violencia sufrida.

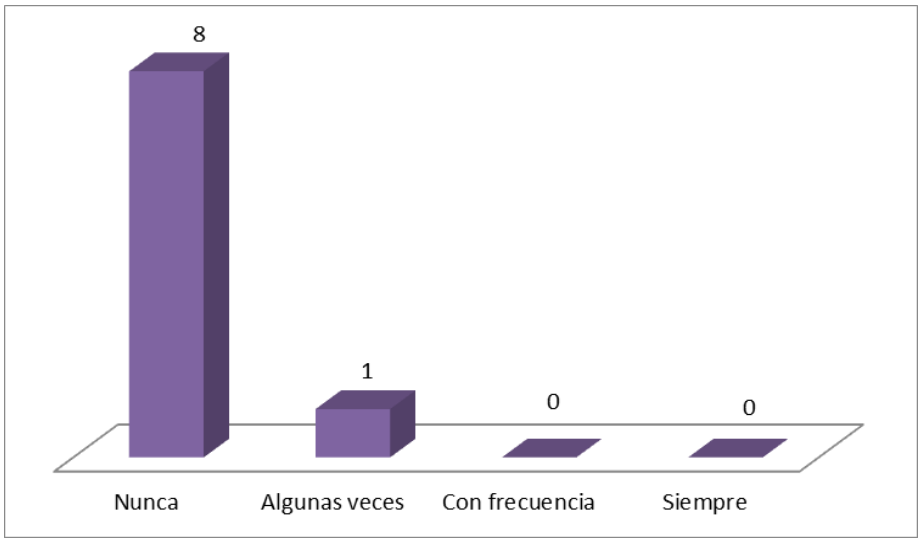


Gráfica 11. Se ha padecido violencia psicológica en el trabajo. Elaboración propia.

La violencia sexual (hostigamiento, acoso, insinuaciones y tocamientos), no se percibe que haya estado presente entre los trabajadores de la empresa ni con los jefes de ésta; solamente una persona considera que algunas veces ha sufrido de dichos problemas, los demás consideran que nunca lo han padecido o la han naturalizado (ver gráfica 12).

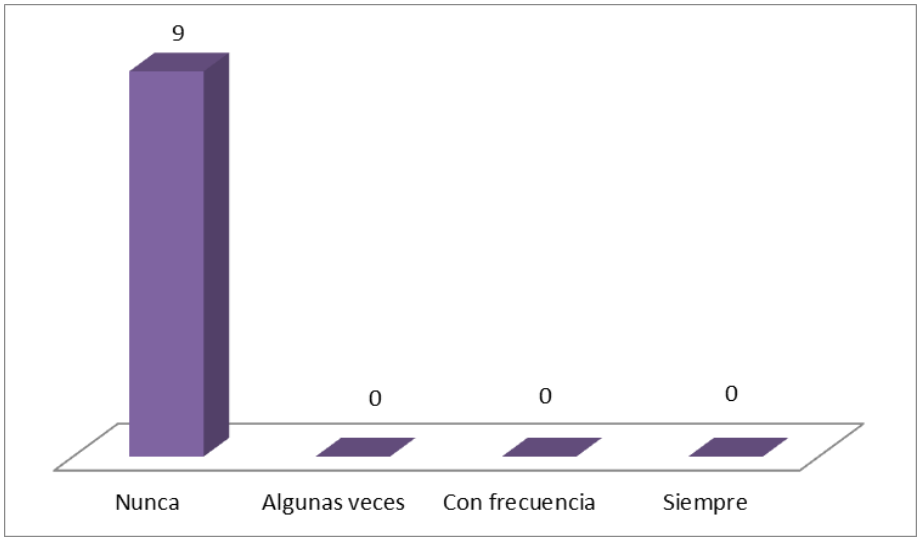
Sin embargo, durante la observación participativa, se pudo detectar que habitualmente los operadores auxiliares se cambian de ropa (se colocan uniforme) en una zona abierta que está relativamente cerca del área de garrafones comunitarios; donde es habitual verlos en ciertos momentos sin camisa mientras se están cambiando e incluso al salir del baño exclusivo para trabajadores hombres cuando terminan su jornada laboral y se duchan para la salida.

En este sentido, ambas trabajadoras comentan que varias veces cuando han ido por agua potable, los han visto cambiarse o estar descubiertos de la parte de arriba del cuerpo; en este sentido, específicamente la trabajadora 1 hace referencia a que hace tiempo el trabajador 6 (auxiliar operativo) al estarse cambiando se quedó más tiempo sin la camisa con el pretexto de que hacía calor, haciendo caso omiso a la petición de ésta de cubrirse por respeto; no obstante, el trabajador se mofó e incluso junto con el trabajador 7 (jefe operativo), terminaron haciendo burlas de lo que la trabajadora les solicitó. Bajo esta acción ella considera que fue un acoso por parte de ambos hacia ella como mujer.



Gráfica 12. Se ha padecido violencia sexual en el trabajo. Elaboración propia.

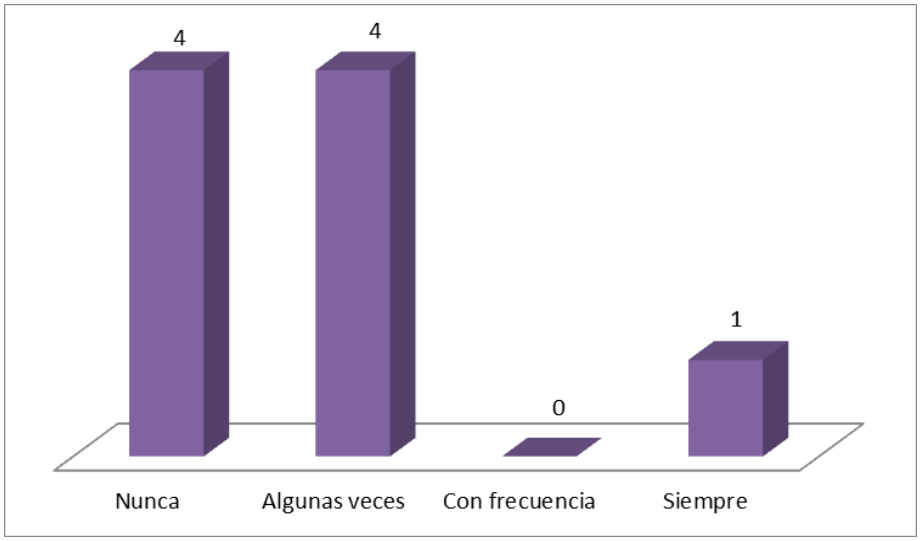
Por último, dentro de esta revisión de violencias vividas, notamos que todes les trabajadores de la empresa, afirman no haber padecido nunca violencia física como empujones, maltratos y golpes, por parte de ninguno de sus compañeres ni de sus jefes (ver gráfica 13). De la observación participativa, se aprecia que no se llega a ninguna situación tan grave que entre en esta categoría; igualmente en las entrevistas realizadas no se tiene nada declarado referente a esta violencia.



Gráfica 13. Se ha padecido alguna violencia física en el trabajo. Elaboración propia.

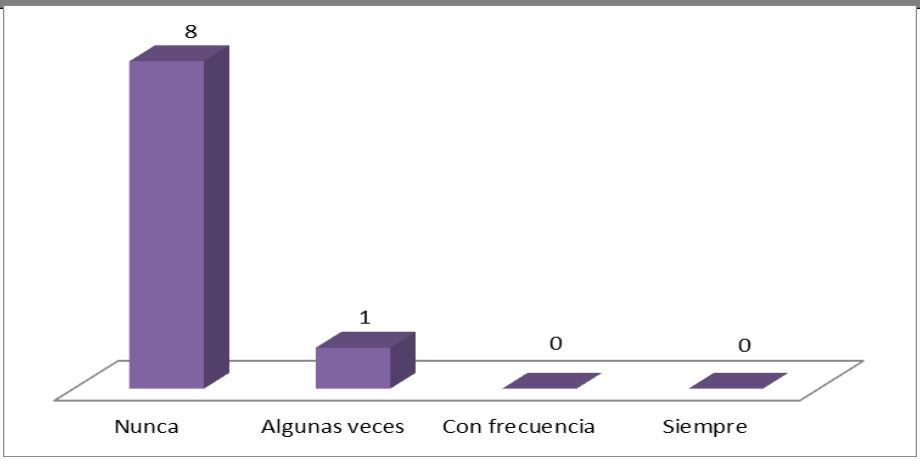
3.4.5 Percepción de los mecanismos y políticas de promoción de la igualdad de género y la no discriminación.

Por medio de la encuesta y la observación participativa se buscó conocer si les trabajadores tienen conocimiento de temas a favor de la igualdad de género y la no discriminación, así como su percepción referente a como ha manejado estos temas la gerencia a lo largo del tiempo. Ver gráfica 14.



Gráfica 14. Se cuenta con políticas de inclusión, igualdad y no discriminación en la empresa. Elaboración propia.

Obtenido de la encuesta, casi la mitad de los trabajadores considera que no se cuenta con políticas de inclusión, igualdad y no discriminación; pero la otra mitad e incluso un trabajador más, comentan que algunas veces se cuentan con estas políticas; solo que al observar la gráfica 15, podemos notar que 8 trabajadores consideran que no hay difusión interna en pro de la igualdad de género y la no discriminación, con una sola persona que discrepa.



Gráfica 15. Existe difusión interna de igualdad de género y no discriminación en la empresa.
Elaboración propia.

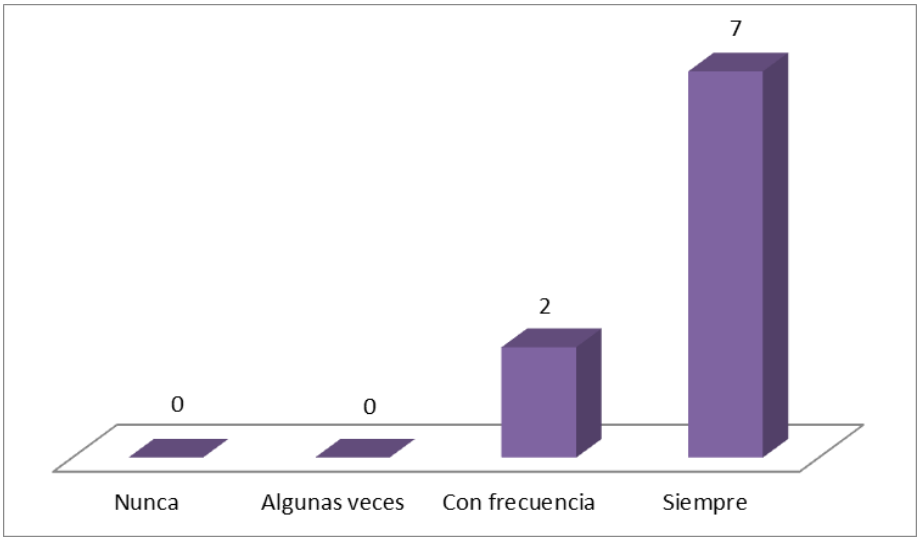
Estas respuestas son fácilmente entendidas a partir de la observación participativa, ya que, en toda la instalación, no se tiene ninguna información disponible referente a temas como inclusión, igualdad de género y no discriminación; de hecho, tampoco se ha trabajado en una política interna con perspectiva de género.

Sin embargo, ¿por qué algunos trabajadores consideran que ciertas veces si se ha tenido política y difusión interna? Un análisis más profundo a través de las entrevistas realizadas, permitió descubrir que al sentir los trabajadores varones principalmente, que dentro de la empresa no hay actos de violencia que les afecte; y al sentir que la relación es amena, dan por sentado que se vive la inclusión, la igualdad de género y la no discriminación; a la par, ellos sienten que los jefes apoyan estos temas; todo esto lo respondieron incluso sin comprender a fondo cuestiones como el género y la no discriminación.

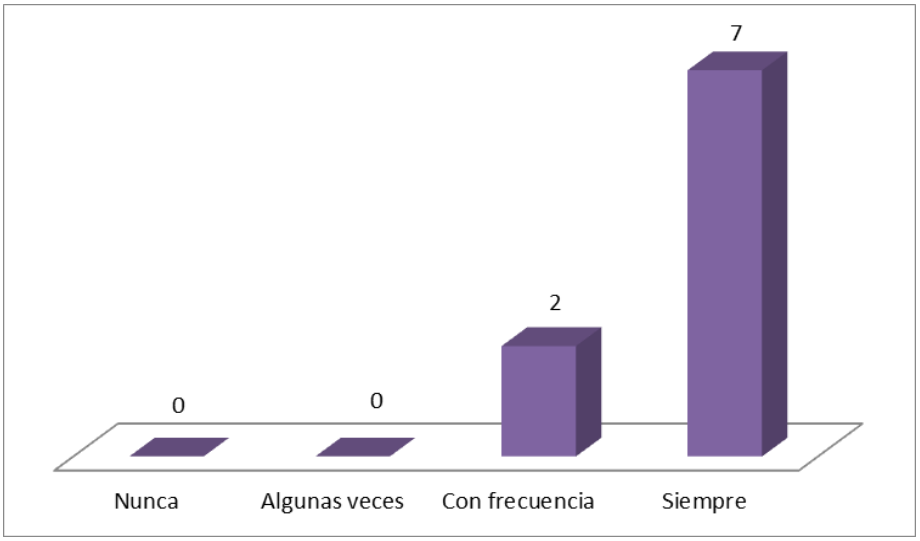
De aquí notamos que se está normalizando la violencia ya que los trabajadores varones, al no verse directamente afectados, dan por entendido que “todo está relativamente bien”.

3.4.5 Percepción de importancia de capacitación en igualdad, violencia y no discriminación.

Las últimas preguntas de la encuesta de clima laboral con perspectiva de género determinaron cómo perciben les trabajadores la idea de recibir capacitaciones en temas como relaciones laborales igualitarias, violencia de género, inclusión y no discriminación. Ver gráficas 16 y 17.



Gráfica 16. Considera importante capacitarse en relaciones laborales igualitarias.
Elaboración propia.



Gráfica 17. Considera importante capacitarse en no discriminación y violencia de género.
Elaboración propia.

Es importante hacer notar el interés de la gran mayoría de les trabajadores en recibir diversas capacitaciones tanto en relaciones laborales igualitarias, que generen un clima laboral más sólido y eficiente; así como el capacitarse en temas de no discriminación y violencia de género dentro de la empresa.

4. Resultados

Se logró conocer cuál es la percepción que tienen les trabajadores de la empresa Solar Plastic referente a la igualdad, donde sienten que sí son tomados en cuenta por parte de la gerencia; sin embargo, algunos trabajadores llegan a notar que, por el hecho de ser mujeres u hombres influye en el trato que reciben, en la capacitación que se les puede dar y la rapidez con la que pueden escalar de posición.

Se encontró que la gran mayoría percibe como "justo" el salario que reciben con excepción del otorgado a la trabajadora 1; ya que ella no obtiene remuneración extra por la limpieza semanal de los baños, aun cuando ha pedido repetidas veces un pago por esto, pero se le ha ignorado e incluso se le ha respondido de una manera muy despectiva.

La percepción del trato trabajador-patrón es relativamente aceptable, pero será necesario hacer hincapié en tratos más dignos al momento de solicitar diversas actividades.

Ahondando en el tema de las diversas violencias, la violencia verbal y psicológica son de las que más se ejercen; y es notorio que en este caso se da más del trato de los trabajadores varones a las trabajadoras, llegado incluso a rozar en ciertos tipos de violencia sexual.

Positivamente se encuentra que les trabajadores están abiertos a recibir capacitación en temas de igualdad, no discriminación y violencia de género, ya que de hecho lo consideran importante tanto para mejorar la relación laboral e incluso, en su día a día.

Como se detalla, en un principio, el personal de la empresa es mayoritariamente de sexo masculino y se encuentran ciertos rasgos de discriminación y violencia que pueden ser atendidos de forma correcta a través de un taller especialmente diseñado en no violencia de género y no masculinidades, que pueda llegar a abarcar temas profundos como manejo de emociones y micromachismos, para lograr manejarlos de la forma más correcta; todo ello para entender que "la nueva concepción de la masculinidad que se propone, […], traduce una posición no sólo antisexista y antihomofóbica, sino también, antirracista y anticlacista por parte de los varones"[8]

5. Propuesta de taller de concientización de violencia de género.

A continuación, se proponen los posibles temas a ser trabajados en un día de taller de concientización, el cual hará énfasis en el trabajo en

[8] Boscán Leal, Antonio. "Las nuevas masculinidades positivas" *Utopía y Praxis Latinoamericana.* 13, núm. 41, abril-junio (2008): 104. https://www.redalyc.org/pdf/279/27904106.pdf

clima laboral, género, desigualdad, masculinidades y prevención de micromachismos entre otros:

Sesión 1 (3 horas).
Introducción al clima laboral con perspectiva de género.

- *Se presentará a les trabajadores lo que es el clima laboral, su importancia en las empresas, su medición y el entendimiento de los resultados.*
- *Se expondrá el tema de perspectiva de género y su importancia para las empresas y la sociedad.*

Igualdad de género, desigualdad y discriminación.

- *Se dará una explicación de lo que es la igualdad de género para erradicar dudas o malentendidos de lo que se comprende por igualdad.*
- *Se expondrá lo que es la desigualdad y la discriminación, tratando de entender como esta afecta a la sociedad y a la relación laboral de cualquier empresa.*
- *Se acompañará de una actividad práctica vivencial de como "entrar en los zapatos de las otras personas", esto con la finalidad de reconocer como la discriminación afecta las emociones de las personas.*

Las relaciones de poder y su acercamiento a las relaciones laborales con liderazgo.

- *Se realizará una explicación detallada de qué son las relaciones de poder, como se llegan a vivir y como pueden ser perjudiciales o beneficiosas en toda relación laboral (este tema está enfocado más a que la parte gerencial comprenda lo que es el poder, el abuso del poder y el daño que se crea al perderse la lealtad y el respeto de los trabajadores por su mal uso).*
- *Se realizará una actividad donde jefes como empleados interactúen entendiendo las necesidades, intereses y propuestas de ambas partes, esto con la finalidad de crear lazos laborales más estrechos logrando acercar más la idea de ser líder en cambio de jefe.*

Sesión 2 (2 horas). *
Ser hombre. Entendiendo mi masculinidad.

- *En esta sesión se adentrará en definir lo que es ser hombre, el papel del ser masculino en la sociedad y en lo laboral, así como la importancia de ser agentes de cambio en pro de la igualdad.*
- *Se presentará una vídeo reflexión de hombres de valor, donde se analiza que los actos buenos para la sociedad que realizaron fueron más allá de cuerpos físicos, apariencias o capacidades; esto con la idea de ver la masculinidad desde una perspectiva positiva y cercana a nuestras posibilidades.*
- *Se expondrá la masculinidad positiva, el cómo vivirla logrando entender que todas las personas por igual merecen respeto, tanto con nuestro círculo laboral como con las personas que nos rodean.*

- *Se realizará una actividad participativa de las masculinidades, comprendiéndose y tratando de adaptarlas a nuestro día a día.*

  ¡Cuidado con ellos! Micro machismos.
- *En esta última parte de la sesión, ya una vez entendidas las masculinidades, nos adentraremos a definir el machismo en sus múltiples caras, el cómo afecta y ha afectado por años a las diversas sociedades y la importancia de reconocer que se puede caer en él, pero se debe evitar siendo agentes de cambio.*
- *Se dará a conocer los diferentes tipos de micromachismos y las emociones que están detrás de ellos, esto con la finalidad de comprender cuando se hacen presentes, como identificarlos y lo más importante cómo erradicarlos.*
- *Se realizará una actividad reflexiva de la importancia de entender cómo se dan los micro machismos, con la finalidad de saberse con el potencial de llegar a ser libre de ellos.*

  Evaluemos lo aprendido, hagamos el cambio.
- *Como actividad final, se realizará una breve prueba de lo visto durante ambas sesiones, haciendo especial énfasis en descubrir lo que se ha asimilado, los comentarios que tengan y las propuestas personales y grupales para una próxima política de igualdad de género en la empresa Solar Plastic.*

*La sesión 2 ha sido planteada con la finalidad de adentrarse en los temas de masculinidades y micromachismos, sin embargo, quedan pendientes de desarrollarse a profundidad en estudios futuros.

6. Conclusiones y discusiones

El realizar este diagnóstico completo integrado por la encuesta de percepción de clima laboral y no discriminación, junto con la observación participativa reflexiva; nos han permitido adentrarnos a fondo en las relaciones de trabajo que se viven día a día en la empresa Solar Plastic.

Se consideró vital el tener un acercamiento diario a los quehaceres de cada trabajador, ya que son en esos momentos donde se presentan las discriminaciones y violencias. El tener la confianza de les trabajadores en todo momento, permitió generar un ambiente abierto a la reflexión de sucesos acontecidos antes y ahora, que incluso son tomados como “normalidad” más tienen muy en el fondo una esencia machista patriarcal e incluso hasta misógina.

En esta investigación, se ha escuchado la voz de aquellas personas que sufriendo algún tipo de violencia o discriminación, muchas veces, o no son capaces de expresarlo, por miedo a posibles represalias o simplemente por ser ignoradas por los gerentes como tal, o son simplemente ignoradas; cuestión que al final afecta en gran medida a la organización misma, puesto que al no tener un ambiente de trabajo igualitario y no violento, genera divisiones internas, pleitos frecuentes y tensiones que llegan muchas veces a generar incluso enfermedades

tanto físicas como mentales.

Sólo al lograr entender primero, qué conocen les trabajadores acerca de igualdad, la discriminación y la violencia de género dentro de la compañía; como lo viven y que padecimientos se encuentran cada día, se pudo llegar a estructurar las correctas sesiones que formaran parte del taller de concientización de violencia de género en la empresa; mismo que se llevará a cabo dentro de un proyecto de maestría en género y estudios feministas, con la finalidad de contar con los temas idóneos y poder abarcar el mayor número posible de trabajadores y patrones dentro de las industrias plásticas y textiles, tan importantes en el desarrollo de nuestro país.

Referencias bibliográficos

Acevedo, Doris. "Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura", *Salud de los trabajadores,* 20, núm. 2, julio-diciembre (2012): 167-177. https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839305005.pdf

Asociación de Hombres por la Igualdad de Género, "Cuestionario sobre la incorporación de la perspectiva de género en la administración de Castilla-La Mancha", https://encuestas-gen.castillalamancha.es/index.php/812345?lang=es [22 de enero de 2025].

Boscán, Leal, Antonio. "Las nuevas masculinidades positivas", *Utopía y Praxis Latinoamericana,* 13, núm. 41, abril-junio (2008): 94-105. https://www.redalyc.org/pdf/279/27904106.pdf

Consejo Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad, "Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012", https://es.slideshare.net/slideshow/desarrollo-de-las-personas-con-discapacidad/26881710 [20 de enero de 2025].

Saucedo González Irma. *Violencia contra las mujeres en México.* México: UNAM, 2011.

Vendrell Ferre, Joan. *El poder masculino en sus estructuras. Un análisis desde la antropología del género.* México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Estudios Regionales, 2020. https://riaa.uaem.mx/handle/20.500.12055/128