



Nombre del Alumno: Josue Alfredo Diaz Sanchez

Nombre del tema: Capitulo 1,2,3 y 4

Nombre de la Materia: Seminario De Tesis

Nombre del profesor: Asli Belen Calderon

Nombre de la Licenciatura: Administración de empresas.

Cuatrimestre: 9no

Grupo: "A"

*Frontera Comalapa, Chiapas
2024*

19 de junio del

INTRODUCCIÓN

Las características que nos distinguen como hombres y mujeres y la comprensión de aspectos sociales de la división sexuada, como puede ser la determinación de roles según el sexo, son las expresiones más evidentes que se manifiestan en las fuentes consultadas sobre la categoría género. Sin embargo hablar de género es mucho más complejo de lo que parece, sobre todo porque distribuir roles tiende por lo general a ser discriminatorio o excluyente.

El mayor reto que enfrenta la sociedad actual, es sin duda, el construir sustentabilidad y que a través de su accionar, crear estabilidad y bienestar para su población. Precisamente uno de los pilares que promueve el desarrollo sustentable y del cual se derivan muchas aristas es la responsabilidad social, que de forma general impulsa un comportamiento ético y transparente para con la sociedad y medio ambiente.

Es así como el análisis de la equidad e igualdad de género, se fundamenta y se justifica, debido a que su estudio promueve la defensa de los derechos sociales, políticos y económicos, en poco tiempo la responsabilidad social (RS) se ha incorporado en el núcleo más estratégico del negocio de ciertas empresas orientadas a la mejora del proyecto empresarial.

La responsabilidad social corporativa (RSC) es la investigación voluntaria, por parte de las empresas, de consideraciones sociales y medioambientales que van más allá de las obligaciones legales, en todas las operaciones comerciales y en sus relaciones con sus diferentes interlocutores legales: personal, personas, consumidores o inversoras y sociedad en general.

Las empresas tienen como objetivo principal crear con la actividad que desarrollan, generando beneficios para la propiedad, así como bienestar para sociedad en general. El sector empresarial desempeña un papel importante en la transformación de la visión general de la sociedad respecto de la perspectiva de género. Las

actividades comerciales generan un impacto sobre todos los derechos humanos. Por eso se espera que las empresas los respeten y no los vulneren.

La presente investigación se da inicio con el propósito de dar a conocer la polémica del caso, con sus determinados objetivos generales y específicos, posteriormente se construye el informe con la división de 4 capítulos que se presenta a continuación:

En el capítulo 1 se desarrolla la descripción del problema, la formulación del problema, objetivos generales y específicos, hipótesis, justificación y la denominación del problema.

En el Capítulo 2 se dan a conocer el marco de referencia, el marco filosófico-antropólogo, los antecedentes de la investigación, el marco teórico y el marco conceptual.

En el capítulo 3, nos enfocamos en el diseño meteorológico, las formas de investigación, los de estudio, los tipos de investigación, el diseño de investigación, enfoques, universo o población, delimitación espacial, muestra y finalmente las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo 4 se presentan los resultados, el procesamiento de la información, sugerencias, propuesta, conclusiones, bibliografías y anexos.

CAPITULO 1:

DESCRIPCION DEL PROBLEMA:

La perspectiva de género se ha incorporado en numerosas agendas de discusión a nivel internacional y regional, siendo los ámbitos intrafamiliares y escolares los que mayor atención han recibido en investigaciones, estrategias y proyectos. No ha sido el contexto de las organizaciones (empresas y corporaciones) sobre los cuales se ha indagado lo suficiente al respecto: las escasas publicaciones en revistas y en plataformas especializadas así lo demuestran. Sustentado en la revisión bibliográfica documental, el siguiente trabajo tiene el propósito de reflexionar acerca de la perspectiva de género en el sector empresarial. Se mencionan ejemplos de violencia laboral y se señalan algunos rasgos, elementos y cifras apoyados en fuentes de referencia. Asimismo, se sistematizan varias experiencias y ejemplos de buenas prácticas encaminadas a erradicar las brechas en materia de género y combatir cualquier tipo de discriminación y actos violentos en estos espacios.

La administración empresarial y la cuestión de género a nivel internacional:

La administración empresarial y la cuestión de género a nivel internacional es un problema psicológico que afecta principalmente a uno o a más miembros de los empleados en este caso a los más vulnerables y que pueden llegar a percutir en cada una de las áreas de trabajo

La administración empresarial y la cuestión de género a nivel nacional:

Actualmente muchas empresas han apostado de forma clara por la igualdad de oportunidades y ha implantado, o están a punto de implantar, un plan de igualdad en el seno de sus organizaciones. La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley de igualdad) es una razón

Fundamental de este interés. Esta normativa establece que las empresas de más de 250 personas trabajadoras¹ tienen que elaborar aplicar un plan de igualdad que debe ser objeto de negociación.

La administración empresarial y la cuestión de género a nivel estatal:

En 2023, la puntuación promedio a nivel mundial, la Empresa y el Derecho es de 77,1 aumentando sólo medio punto, lo que indica que, en promedio, las mujeres gozan apenas del 77 % de los mismos derechos que tienen los hombres ante la ley.

FORMULACION DEL PROBLEMA:

¿Cuáles son las causas que influyen a la desigualdad de género en la administración empresarial?

¿En que afecta y perjudica la desigualdad de género en el ámbito empresarial?

¿Asia quién se dirige más la desigualdad y discriminación de género?

¿Por qué tienen que haber equidad e igualdad de género en una empresa?

OBJETIVO GENERAL:

Homogenizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la empresa para fortalecer la competitividad de las empresas y la calidad de sus productos y servicios mediante la creación de ambientes laborales, igualitarios y equitativos que aumenten la productividad de la empresa

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1: Garantizar la igualdad de oportunidades laborales
- 2: innovar la mentalidad humanitaria para tener un buen ámbito laboral
- 3: asegurar que el liderazgo dentro de las empresas sea diverso en términos generales.
- 4: Eliminar políticas, lenguajes, procesos e individuos que discriminan, mantienen prejuicios inconscientes y permiten la violencia de genero.

HIPOTESIS:

Si se previene la desigualdad de género en una empresa, entonces puede ver un buen ambiente laborar, la mejora de la productividad de la empresa misma

JUSTIFICACION:

La razón esencial por la que decidimos inclinarnos por esta cuestión a la hora de realizar el trabajo, era la necesidad que teníamos de conocer de primera mano cuál es la verdadera situación en torno a la discriminación de género más comúnmente hacia la mujer en el sector laboral (y en la sociedad en general).

Desde que tenemos conciencia sobre el tema de la desigualdad entre géneros, siempre han existido y hemos escuchado discrepancias y opiniones de todo tipo. Incluso valoraciones totalmente distantes sobre datos objetivos, sobre las que, en un principio, sería bastante irracional tener opiniones totalmente contrarias. Por ello, nuestra motivación es la de poder analizar más a detalle estos datos objetivos sobre las desigualdades o no, que existen entre géneros, y poder valorarla desde nuestro punto de vista, sin tener que vernos influidos por las posibles opiniones sesgadas que pueda tener cualquier otra persona. Y así también poder ayudar a aquellos que lean nuestra investigación a entender y comprender mejor la importancia de este tema, alejándolo lo máximo posible de cualquier otro pensamiento que pueda distorsionar la verdadera realidad de lo que está sucediendo en este ámbito.

El principal objetivo que perseguimos con este trabajo es mostrar una visión más o menos objetiva del contexto actual en el que se encuentra la cuestión de género en el ámbito empresarial y social en nuestro país principalmente, y poder dar a conocer esta importante información a las empresas y sociedad para así poder ayudar a fomentar la igualdad de género en todo ámbito laboral y social

De igual manera esta investigación tiene como finalidad proponer estrategias que contribuyan a las empresas y sociedad a tomar en cuenta a toda persona sin discriminar su sexualidad, apariencia, vestimenta y cultura, y de esta manera obtener resultados positivos en el crecimiento empresarial, social y cultural.

Además, esta investigación tiene valor práctico por que busca dar solución al problema de desigualdad y discriminación de género que existe en ámbito laboral y

social mediante las propuestas de estrategias e ideas que conlleven a un razonamiento favorable de la equidad e igualdad de género.

DELIMITACION DEL PROBLEMA:

Frontera Comalapa es una localidad del estado de Chiapas México.

El Municipio de Frontera Comalapa es uno de los 124 municipios que conforman el estado mexicano de Chiapas. Recientemente fue catalogada como "ciudad" y es cabecera del municipio homónimo. Se localiza en los límites de la Sierra Madre de Chiapas y la depresión central.

Sus límites son al norte con el municipio de La Trinitaria, al oeste con Chicomuselo, al sur con Bella Vista y Amatenango de la Frontera y al este con la República de Guatemala.

Cuenta con una extensión territorial de 764.5 km², los cuales representan el 5.62% de la superficie de la región Fronteriza y el 0.94% a nivel estatal.

Frontera Comalapa, Chiapas. Heredo su nombre del pueblo antiguo san Juan Comalapa que existió como tres kilómetros al noroeste de esta cabecera municipal y que yace en ruinas desde hace más de cinco años.

Los ocupantes de san Juan Comalapa eran indios criollos que hablaban mame y el mocho pueblo que floreció en el tiempo del curato español que afligió a esta gente con el impuesto -limosna y por lo mismo emigraron al territorio guatemalteco en la costa del sur de Guatemala en el pacífico lo que hoy es Comalapa municipio en el departamento de Chimaltenango Guatemala C.

Frontera: porque nuestro municipio colinda con la hermana república de Guatemala por todo el lado oriente.

En todo lo que a producción y economía se refiere, la administración y los ingresos en el municipio genera promedios buenos, estables y rentables de ingreso económico, debido a la agricultura, la crianza de animales, la empresa, el comercio, el transporte, la industria, el arte y el turismo, son los principales sectores que generan la economía en el municipio. Basándonos en estos datos cualquier emprendimiento o negocio tiende a ser rentable y prosperar.

En base a censos del municipio de Frontera Comalapa elaborado por Secretaría de Bienestar, con información de censo de Población y Vivienda 2020, Principales resultados por localidad (ITER), elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). En el 2020, la población en Frontera Comalapa fue de 80,897 habitantes (48.4% hombres y 51.6% m

CAPITULO 2:

2.0 MARCO DE REFERENCIA

2.1 MARCO ANTROPOLOGICO-FILOSOFICO

MARX (1818-1883): dijo que

La causa de toda desigualdad (y su consiguiente explotación) se encuentra en la estructura social. A cada fase de desarrollo económico y tecnológico le corresponde una clase dominante que usa su poder para mantener el orden, ejerciendo su dominio sobre el resto de grupos sociales.

BECKER: afirma que debe

Aplicar principalmente a los colectivos que históricamente han sufrido más discriminación en el mercado laboral, es decir, a las mujeres y a las personas de color. Dado que las mujeres y los hombres tienen una productividad similar, el empresario que no lleve a cabo discriminación a la hora de contratar personal, considerará a ambos como perfectos sustitutos y podrá realizar su contratación de forma aleatoria con un salario idéntico.

VIRGINIA WOOLF (1882-1941) dijo que

“No hay barrera, cerradura ni cerrojo que puedas imponer a la libertad de mi mente”

Fue una destacada autora de la literatura inglesa y el movimiento feminista, y aún hoy sigue siendo toda una referente. Fue hija de un modelo y un novelista e historiador que ya habían estado casados antes, lo que hizo que Virginia tuviese tres hermanastros. Virginia Woolf escribió diez novelas y quince cuentos cortos, casi todos de ficción.

SIMONE DE BEAUVOIR centró gran parte de su obra

En el concepto de igualdad, insistiendo en que las niñas y los niños y las mujeres y los hombres deberían tener las mismas oportunidades de ser felices. Todo el mundo debe tener derecho a ser el mismo y a ser tratado con respeto pase lo que pase.

COLLIER (1994)

Señala que en los países en desarrollo la discriminación laboral se manifiesta en forma de acceso diferenciado al empleo remunerado, a diferencia de los países desarrollados donde la discriminación toma forma de diferenciales en las tasas salariales.

OKPARA (2006)

Reporta que existen diferencias de género en la promoción laboral en la industria bancaria en Nigeria. El autor menciona que las mujeres reportan menor satisfacción que los hombres con las políticas de promoción que tienen los bancos de ese país.

MUEHLAU (2011)

Indica que la calidad de los empleos para varones se caracteriza por altos requerimientos técnicos, buenas oportunidades de ascensos y autonomía; mientras que para las mujeres domina una situación contraria.

BLAU Y DE VARO (2006)

Analiza los ascensos de hombres y mujeres en ambientes urbanos. La base de datos se encuentra dividida por puesto, nivel educativo y otras variables. Y sus hallazgos apuntan a que las mujeres tienen menores probabilidades tanto en las expectativas de ascenso como en el ascenso mismo. La distinción entre la expectativa de ascender y el ascenso

mismo resulta importante debido a que si la expectativa no es buena puede desincentivar a las mujeres a que lleven a cabo acciones para obtenerla.

SILVA Y ALONSO (2013: 289)

“la tarea clave de un consejero independiente es evitar que los accionistas de control incurran en abusos en detrimento de los minoritarios”. El artículo 26 de la misma ley indica que el consejero independiente debe ser seleccionado por su experiencia, capacidad y prestigio profesional. Como se puede apreciar, ser nombrado(a) miembro de un consejo de administración, al menos como consejero independiente, requiere ser una persona que tenga cierta cantidad de tiempo dedicada a actividades en las que haya sobresalido de manera notable y poseer una experiencia tal que sus resultados le puedan dar el prestigio que requiere la ley. Se considera que la experiencia mencionada no se puede obtener de otro modo que no sea con el trabajo en una o diversas áreas de una o varias empresas.

ADDISON ET AL. (2014)

Considera que las mujeres que tienen menores niveles de educación poseen pocas o nulas posibilidades de ascender comparadas con las que poseen mayores niveles educativos

MA (2004)

Encontró que algunos empleados de color estuvieron poco representados en los más altos rangos y sobrerrepresentados en los rangos menores en empresas financieras en Inglaterra. La autora también concluyó que los salarios pagados de cuyos empleados no son tan altos como los de los hombres blancos excepto en los empleos de mayor rango.

KLASEN (1999)

Mencionan que el sesgo de género en el empleo está asociado a bajos niveles de crecimiento económico en el sur de Asia y África subsahariana. El cálculo de los autores indica que el crecimiento de la economía de la región se pudo haber reducido en 3% durante el periodo que va de 1960 a 1992.

2.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION (JORDY)

2.3 MARCO TEORICO (JORDY)

2.4 MARCO CONCEPTUAL

EMPRESA: Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.

EQUIDAD DE GÉNERO: permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato.

DESIGUALDAD DE GÉNERO: Una construcción social, determinada por el sistema heteropatriarcal de sexo/género binario, que regula las relaciones sociales a partir de las diferencias percibidas y asignadas a hombres y mujeres

IGUALDAD DE GÉNERO: no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero

DISCRIMINACION: es dañar los derechos de alguien simplemente por ser quien es o por creer en lo que cree.

CUESTION DE GENERO: Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las desigualdades de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

LIDERAZGO: conjunto de habilidades directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

INNOVACION: Creación o modificación de un producto, y su introducción en un mercado.

PREJUICIO: Opinión previa y tenaz, por lo general desfavorable, acerca de algo que se conoce mal.

OPORTUNIDADES LABORALES: resuena con significado y promesa para aquellos que buscan avanzar en sus carreras profesionales.

PRODUCTIVIDAD LABORAL: hace referencia al rendimiento o la eficiencia de un proceso mediante el cual un trabajador, un equipo de personas o una máquina produce una cantidad determinada de bienes o completa un número concreto de tareas en un periodo de tiempo y empleando unos recursos específicos.

COMPETIVIDAD LABORAL: se refiere a un ambiente en el que los empleados compiten de manera saludable, enfocándose en su crecimiento personal y en mejorar su desempeño en beneficio de la empresa

IGUALITARIO: Consiste en considerar a cada ser humano como igual, sin importar su raza, etnia, religión, sexo, orientación sexual, etc.

EQUITATIVO: Cualidad que mueve a dar a cada quien lo que merece sin exceder o disminuir.

HOMOGEINIZAR: es un proceso que combina diversas sustancias para producir una mezcla uniformemente consistente.

CAPÍTULO III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

(Ponce & Jiménez, 2015) argumentan:

Para diseñar una investigación es importante especificar las características del diseño metodológico (tradicionalmente se conoce como la sección de material y métodos o metodología de un proyecto de investigación). El diseño metodológico le dará identidad propia, única y muy particular a la investigación que se desea realizar y ayudará al lector a comprender adecuadamente en qué consistirá la investigación.

El diseño metodológico es la descripción detallada y precisa de las estrategias y procedimientos de cómo se va a realizar la investigación. Los elementos que deben incluirse en el diseño metodológico deben estar relacionados de forma lógica, congruente, presentados y ordenados de manera coherente y sencilla. (p. 1).

(Peña, 2009) señala que:

El Diseño metodológico, es una relación clara y concisa de cada una de las etapas de la intervención. El diseño metodológico es la descripción de cómo se va a realizar la propuesta de intervención.

El diseño metodológico son los pasos a seguir para generar una información que mi proyecto de investigación requiere, a la luz de una temática y unos objetivos que se problematizan.

Un diseño metodológico es la forma particular de cómo cada interventor/a organiza su propuesta de intervención. Lo metodológico debe estar soportado por la postura epistemológica, conceptual y ontológica del interventor/a; es decir, cada diseño metodológico ha de responder con coherencia interna a la concepción de ser humano, a la concepción de educación y a los principios pedagógicos que orientan a cada interventor/a en su quehacer.

Por lo tanto, la estrategia de intervención depende del tipo de estudio que se elija (el enfoque), ya que éste determina el diseño, el proceso propuesto a la comunidad, la información generada, la forma como se trabajará con la comunidad y el lugar del profesional interventor. (p.1)

3.1 FORMAS DE INVESTIGACIÓN

La investigación de “La administración empresarial y la cuestión de género” es una investigación aplicada ya que se llevara a cabo encuestas para verificar y comprobar cómo de qué manera influye la cuestión de género en el ámbito empresarial y laboral.

3.1.1 INVESTIGACION PURA

(Tamayo, 1999) menciona:

Tiene como fin la búsqueda del progreso científico, mediante el acrecentamiento de los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones, es de orden formal y se ocupa principalmente de ampliar el conocimiento y no de la aplicabilidad de los resultados investigativos.

3.1.2 INVESTIGACIÓN APLICADA

. (Manual de Frascati 2015).

Investigación Aplicada, Consiste en trabajos originales realizados para adquirir nuevos conocimientos. Está dirigida fundamentalmente hacia un objetivo o propósito específico práctico. Se realiza para determinar los posibles usos de los resultados de investigación básica, o para determinar nuevos métodos o formas de alcanzar objetivos específicos predeterminados, lo que implica un intento de solucionar problemas específicos.

3.2 TIPOS DE ESTUDIO

(Cazau, 2006) señala:

La investigación es un proceso por el cual se enfrentan y se resuelven problemas en forma planificada, y con una determinada finalidad.

Esta investigación es de tipo descriptiva y explicativa, es descriptiva porque explicaremos cómo la cuestión de género puede influir drásticamente en una empresa, las ventajas y desventajas de género que se presentan en el ámbito empresarial laboral, es explicativa ya que explicamos la relación existente entre la causa y consecuencia que puede generar la cuestión de género. De esta forma es posible conocer el porqué de este y cómo ha llegado a su estado actual.

3.2.1 ESTUDIO CORRELACIONAL

Cortés e Iglesias (2004) mencionan:

Los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables. La utilidad principal de los

estudios correlacionales cuantitativos es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas.

3.2.2 ESTUDIO DESCRIPTIVO

Cortés e Iglesias (2004) señalan:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Describen situaciones, eventos o hechos, recolectando datos sobre una serie de cuestiones y se efectúan mediciones sobre ellas, buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice.

3.2.3 ESTUDIO EXPLICATIVO

Sampieri, Fernández y Baptista (2006) reafirman:

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o porque se relacionan dos o más variables.

3.2.4 ESTUDIO EXPLORATORIO

Sampieri, Fernández y Baptista (2006) explican:

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan solo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas.

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente tema “La administración empresarial y la cuestión de género” es una investigación de tipo no experimental, específicamente de corte longitudinal, debido a que se recaban datos en diferentes puntos del tiempo, para realizar inferencias acerca de la evolución, sus causas y sus efectos que tiene la diversidad de género en el ámbito social y empresarial.

3.3.1 INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL

Malagar, (2008) Considera:

En este método los tratamientos de la variable independiente han sido manipulados por el investigador-X- por lo que se tiene el mayor control y evidencia de la causa y efecto. (p. 149).

Sampieri (2006) señala:

En los experimentos se diseñan pruebas en las cuales se inducen cambios es decir se manipulan las variables que intervienen en un proceso o sistema deliberadamente (supuestas causas), de manera que sea posible observar, identificar y analizar las causas en la respuesta obtenida. En un experimento, el investigador construye deliberadamente una situación a la que son expuestos varios individuos.

Esta situación consiste en recibir un tratamiento, condición o estímulo bajo determinadas circunstancias, para después analizar los efectos de la exposición o aplicación de dicho tratamiento o condición. Por decirlo de alguna manera, en un experimento se ‘construye’ una realidad.

3.3.2 INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL

Malagar, (2008) refiere:

En este método, existe un grupo de sujetos a los cuales se realiza una prueba-O- de medición de la variable dependiente, pero los tratamientos de la variable independiente-X- no fueron manipulados o controlados por el investigador. También se denomina investigación ex - post - facto. (p.149).

Sampieri (2006) indica:

La investigación no experimental es la que no manipula deliberadamente las variables a estudiar. Lo que hace este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto actual, para después analizarlo. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes.

3.3.2.1 INVESTIGACIÓN TRANSVERSAL

(Sampieri, 2010), menciona:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su

incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151)

3.3.2.2 INVESTIGACIÓN LONGITUDINAL

(Sampieri, 2010), señala que:

Son estudios que recaban datos en diferentes puntos del tiempo, para realizar inferencias acerca de la evolución, sus causas y sus efectos. (p.158)

3.4 ENFOQUES

Toda investigación necesita contar con enfoques que orienten su realización, que permitan diseñar y/o elegir los instrumentos que nos servirán para la recolección de los datos y las características que éstos deben tener.

La investigación presente es de enfoque mixto debido a que combinamos el enfoque cuantitativo con el cualitativo. Es cualitativo debido a que describiremos cómo está impactando en el ámbito empresarial la cuestión de género, así mismo es cuantitativo dado que analizaremos los datos estadísticos que nos arrojen las encuestas.

3.4.1 ENFOQUE CUALITATIVO

(Patton 1980,1990), menciona que:

Los datos cualitativos como descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones. Por lo

expresado en los párrafos anteriores, el investigador cualitativo utiliza técnicas para recolectar datos como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, interacción e introspección con grupos o comunidades. (P. 326)

A su vez Fernández y Pertegás (2004), reafirman que:

La investigación cualitativa evita la cuantificación. Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas.

La diferencia fundamental entre ambas metodologías es que la cuantitativa estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas y la cualitativa lo hace en contextos estructurales y situacionales. La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica.

3.4.2 ENFOQUE CUANTITATIVO

(Sampieri 2006), menciona que:

Cuando hablamos de una investigación cuantitativa damos por aludido al ámbito estadístico, es en esto en lo que se fundamenta dicho enfoque, en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado.

Este enfoque utiliza la recolección de datos para comprobar hipótesis, que es importante señalar, se han planteado con antelación al proceso metodológico; con un enfoque cuantitativo se plantea un problema y preguntas concretas de lo cual se derivan las hipótesis. (p.326)

3.4.3 ENFOQUE MIXTO

(Sampieri s/f), menciona:

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

(Cortés e Iglesias, 2004), afirman que:

La investigación es mixta porque se utilizará tanto el enfoque cualitativo como el cuantitativo, en el cualitativo se observará las reacciones de la gente a la hora de responder la encuesta; es cuantitativo porque realizaremos encuestas para cuantificar el problema.

En un enfoque mixto el investigador utiliza las técnicas de cada uno por separado, se hacen observaciones, entrevistas, se realizan encuestas para saber las opiniones de cada cual sobre el tema en cuestión, se trazan lineamientos sobre las políticas a seguir según las personas que intervengan, además esas encuestas pueden ser valoradas en escalas medibles y se hacen valoraciones numéricas de las mismas, se obtienen rangos de valores de las respuestas, se observan las tendencias obtenidas, las frecuencias, se hacen histogramas, se formulan hipótesis que se corroboran posteriormente. (p.11)

3.5 UNIVERSO O POBLACIÓN

(Leon, 2007) Menciona:

La población de una investigación está compuesta por todos los elementos (personas, objetos, organismos, historias clínicas) que participan del fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de investigación. La población tiene la característica de ser estudiada medida y cuantificada. (p.2)

(Selltiz, 1980), recalca:

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (p.238).

La población de estudio es la universidad del sureste “UDS” de Frontera Comalapa, Chiapas.

3.5.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL

La universidad del sureste se encuentra en el municipio de Frontera Comalapa, Chiapas, específicamente en el Libramiento a Motozintla km.1.25, Barrio La Lima, Frontera Comalapa, Chiapas

FRONTERA COMALAPA

Frontera, es un adjetivo refiriéndose al límite que hace con la República de Guatemala y el término Comalapa proviene de la voz náhuatl: Comalapan, “en el agua de los comales”, que deriva de las voces: Comalli, comal; Atl, agua; y Pan, adverbio de lugar. Pero también se considera que su nombre se debe al recuerdo de la extinta San Juan Comalapa, y está sobre el paraje Cushú, que se encontraba cerca de Tecpan, Guatemala; es decir en la frontera.

El Municipio de Frontera Comalapa es uno de los 122 municipios que conforman el estado mexicano de Chiapas. Se encuentra ubicado en la zona fronteriza del estado. Su cabecera, la localidad de Frontera Comalapa, recientemente fue catalogada

como "ciudad". Se localiza en los límites de la Sierra Madre de Chiapas y la depresión central.

Frontera Comalapa se encuentra ubicado en la zona fronteriza del Estado de Chiapas, limita al norte con el municipio de La Trinitaria, al oeste con el municipio de Chicomuselo, al sur con los municipios de Amatenango de la Frontera y Bella Vista, al este limita con Guatemala, en particular con el Departamento de Huehuetenango. Tiene una extensión territorial del 717.90 km² que representan el 5.62% de la superficie de la región Fronteriza y el 0.94% a nivel estatal.

Se encuentra ubicado en la transición entre la Sierra Madre de Chiapas y la Depresión Central de Chiapas, por lo que su relieve es diverso, siendo montañoso al sur y desciende en medida que se avanza hacia el norte.

El municipio tiene una población de 57,580 habitantes según los resultados del Censo de Población y Vivienda de 2005 realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, de ese total, 27,349 son hombres y 30,231 son mujeres

RESEÑA DE LA UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Nuestra Universidad tiene sus antecedentes de formación en el año de 1979 con el inicio de actividades de la normal de educadoras —Edgar Robledo Santiagoll, que en su momento marcó un nuevo rumbo para la educación de Comitán y del estado de Chiapas. Nuestra escuela fue fundada por el Profesor Manuel Albores Salazar con la idea de traer educación a Comitán, ya que esto representaba una forma de apoyar a muchas familias de la región para que siguieran estudiando. En el año 1984

inicia actividades el CBTiS Moctezuma Ilhuicamina, que fue el primer bachillerato tecnológico particular del estado de Chiapas, manteniendo con esto la visión en grande de traer educación a nuestro municipio, esta institución fue creada para que la gente que trabajaba por la mañana tuviera la opción de estudiar por las tardes. La Maestra Martha Ruth Alcázar Mellanes es la madre de los tres integrantes de la familia Albores Alcázar que se fueron integrando poco a poco a la escuela formada por su padre, el Profesor Manuel Albores Salazar; Víctor Manuel Albores Alcázar en julio de 1996 como chofer de transporte escolar, Karla Fabiola Albores Alcázar se integró en la docencia en 1998, Martha Patricia Albores Alcázar en el departamento de cobranza en 1999. En el año 2002, Víctor Manuel Albores Alcázar formó el Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. para darle un nuevo rumbo y sentido empresarial al negocio familiar y en el año 2004 funda la Universidad Del Sureste. La formación de nuestra Universidad se da principalmente porque en Comitán y en toda la región no existía una verdadera oferta Educativa, por lo que se veía urgente la creación de una institución de Educación superior, pero que estuviera a la altura de las exigencias de los jóvenes que tenían intención de seguir estudiando o de los profesionistas para seguir preparándose a través de estudios de posgrado.

Nuestra Universidad inició sus actividades el 18 de agosto del 2004 en las instalaciones de la 4ª avenida oriente sur no. 24, con la licenciatura en Puericultura, contando con dos grupos de cuarenta alumnos cada uno. En el año 2005 nos trasladamos a nuestras propias instalaciones en la carretera Comitán – Tzimol km. 57 donde actualmente se encuentra el campus Comitán y el corporativo UDS, este último, es el encargado de estandarizar y controlar todos los procesos operativos y educativos de los diferentes campus, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca.

3.6 MUESTRA

(M. I. Ortego, s/f), afirma que:

Se denomina muestra a un subconjunto de unidades estadísticas extraído del universo del cual se quiere conocer ciertas características. Es a partir de los resultados observados sobre la muestra que se va a extrapolar para producir estimaciones de dicho universo. (p.2)

La muestra de nuestra investigación son a 20 docentes de la “Universidad del sureste” de Frontera Comalapa, Chiapas.

3.6.1 TIPOS DE MUESTREO

La investigación que se presenta es no probabilística de tipo de muestreo por conveniencia, es no probabilística debido a que solo se encuestarán a la universidad del sureste del campus Comalapa y es muestreo por conveniencia porque elegimos esa empresa por la disponibilidad que nos brindaban.

A continuación, se describen los diferentes tipos de muestreo.

3.6.1.1 PROBABILÍSTICO

(Salvadó, 2013), define que:

Es requisito que todos y cada uno de los elementos de la población tengan la misma probabilidad de ser seleccionados (azar). Se debe tener disponible un listado completo de todos los elementos de la población, a esto se le llama Marco de Muestreo. (s/p).

3.6.1.1.1 ALEATORIO SIMPLE

(Velázquez A. P.) señala:

El muestreo aleatorio es una técnica que permite obtener una muestra representativa de la población. Ésta se basa en el concepto de probabilidad, el cual marca que cualquier elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser elegido y que la elección de cada elemento es independiente de cualquier selección previa. Los muestreos probabilísticos son de varios tipos.

3.6.1.1.2 ESTRATIFICADO

(Otzen, 2017) define:

Aleatorio estratificado: Se determina los estratos que conforman la población blanco para seleccionar y extraer de ellos la muestra (se define como estrato a los subgrupos de unidades de análisis que difieren en las características que van a ser analizadas).

3.6.1.1.3 SISTEMÁTICO

(Velázquez M. e., s/f), menciona que:

En este caso se elige de manera aleatoria el sitio de muestreo para un estrato determinado, mientras que en los estratos restantes el sitio de muestreo se determina a partir de la misma posición relativa. Un caso típico de esto consiste en elegir el centro de cada estrato como sitio de la muestra. (s/p)

3.6.1.1.4 POR CONGLOMERADO

(Otzen T. , 2017) menciona:

Consiste en elegir de forma aleatoria ciertos barrios o conglomerados dentro de una región, ciudad, comunidad etc., para luego elegir unidades más pequeñas como cuadras, calles, etc. y finalmente otras más pequeñas, como escuelas, consultorios, hogares (una vez elegido esta unidad, se aplica el instrumento de medición a todos sus integrantes).

3.6.1.2 NO PROBABILÍSTICO

(Sampieri, 2010), menciona que:

En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (p.176)

3.6.1.2.1 MUESTREO POR CONVENIENCIA

(Casal, 2003) menciona:

Consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo. En este tipo de muestreos la “representatividad” la determina el investigador de modo subjetivo, siendo este el mayor inconveniente del método ya que no podemos cuantificar la representatividad de la muestra (p.5).

3.6.1.2.2 MUESTREO POR CUOTAS

(Salvadó, 2013) señala:

Todos los elementos conocidos de la población tienen que aparecer en la muestra. Se debe asegurar que estos aparezcan en la misma proporción que en la población. El investigador entrevista a todas las personas de cada categoría que pueda encontrar hasta que haya llenado la cuota.

3.6.1.2.3 ACCIDENTAL O BOLA DE NIEVE

Espinoza (s/f) señala: Se aprovecha o utiliza personas disponibles en un momento dado que se corresponda con el propósito del estudio (p.20).

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas que principalmente se aplicarán en esta investigación son, la observación y la encuesta, ésta última a partir de la aplicación de un cuestionario de 20 preguntas, de las cuales la mayoría son cerradas con la finalidad de obtener por parte del encuestado, opiniones más precisas.

Las técnicas que se usaron en la investigación son la observación directa en la que observaremos las actitudes de los docentes a la hora de encuestarlos, así como la técnica de la encuesta para recopilar datos indispensables para comprobar hipótesis.

(Aguar, 2016) Afirma que:

Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplos de técnicas: la observación directa, el análisis documental, análisis de contenido, etc.

Cada tipo de investigación determinara las técnicas a utilizar y cada técnica establece sus herramientas, instrumentos o medios que serán empleados.

La técnica a usar en esta investigación será la observación directa debido a que únicamente se realizará la observación sin tratar de manipular las variables para que no alterar los resultados.

3.7.1.1 TECNICA DE OBSERVACIÓN DIRECTA

Es un método de recolección de datos que consiste básicamente en observar el objeto de estudio dentro de una situación particular. Todo esto se hace sin necesidad de intervenir o alterar el ambiente en el que se desenvuelve el objeto. De lo contrario, los datos que se obtengan no van a ser válidos.

3.7.1.2 TECNICA DE ANALISIS DE CONTENIDO

(Ocampo, 2020) Menciona a Berelson, quien se refiere al análisis de contenido como “la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación” (Citado en Abarca, et al.,2013, p.194).

Aunque en la definición más clásica de la técnica análisis de contenido se pone énfasis en el carácter “objetivo” con el cual debe proceder dicho análisis, Abarca, et al. (2013) señalan que, en realidad, este es un aspecto que se le solicita a todo investigador, independientemente de la técnica de investigación que utilice en su estudio.

3.7.1.3 TECNICA DE ANALISIS DOCUMENTAL

El análisis documental es un trabajo mediante el cual por un proceso intelectual extraemos unas nociones del documento para representarlo y facilitar el acceso a los originales. Analizar, por tanto, es derivar de un documento el conjunto de palabras y símbolos que le sirvan de representación. (Liniers, s.f.)

3.7.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

(Aguiar, 2016) Afirma que un instrumento de recolección de datos es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. De este modo el instrumento sintetiza en si toda la labor

previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto, a las variables o conceptos utilizados.

Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información.

3.7.2.1 OBSERVACIÓN

(POSTGRADO, 2009), da a conocer:

Tradicionalmente el acto de "observar" se asocia con el proceso de mirar con cierta atención una cosa, actividad o fenómeno, o sea concentrar toda su capacidad sensitiva en algo por lo cual estamos particularmente interesados.

En la investigación se hará uso de esta técnica, apoyándose del instrumento ficha de observación.

3.7.2.2 ENCUESTA

(POSTGRADO, 2009), manifiesta que:

Para algunos investigadores no es otra cosa que la recolección sistemática de datos en una población o en una muestra de la población, mediante el uso de entrevistas personales y otros instrumentos para obtener datos. Habitualmente a este tipo de estudio se le denomina así, cuando se ocupa de grupos de personas, numerosas y dispersas. Para otros, la encuesta es solo una pluralidad de técnicas que se utilizan a nivel masivo.

En la investigación se utilizará la encuesta para recopilar datos de la muestra apoyándose del instrumento cuestionario, el cual se realizara de manera general y

constara de 20 preguntas, dicho cuestionario se aplicará a veinte docentes de la “universidad del sureste” de Frontera Comalapa.

3.7.2.3 CUESTIONARIO

A continuación, se presenta el modelo de cuestionario que se aplicará a nuestra muestra, el cual se llevará a cabo en la “Universidad del sureste” de Frontera Comalapa a 20 docentes de la universidad ya mencionada. La encuesta se llevará a cabo el día domingo 26 de mayo del año 2026 a las 12:00 pm.

CUESTIONARIO

Fecha: ___/___/___

Instrucciones: te pedimos que nos ayudes a responder las siguientes interrogantes con toda sinceridad. Hacemos de tu conocimiento que la información recabada será tratada con respeto y confidencialidad y solo será utilizada para fines de aprendizaje y exclusivo de un proyecto.

1. DATOS PERSONALES

NOMBRE COMPLETO:

EDAD:

SEXO:

1. ¿reconoces el concepto “igualdad de género”?
Si no talvez muchas veces pocas veces
2. ¿la igualdad de género es importante?
Si no
3. ¿consideras que hemos avanzado como sociedad en la igualdad de género dentro del ámbito laboral?
Si no talvez muchas veces pocas veces
4. ¿el gobierno estará apoyando la igualdad de género?
Si no
5. ¿consideras que el gobierno debería reformar las leyes para promover la igualdad entre las mujeres y los hombres, poniendo fin a la discriminación?
Si no talvez muchas veces pocas veces
6. ¿consideras que los hombres tienen mejores oportunidades laborales que las mujeres?
Si no talvez muchas veces pocas veces
7. ¿consideras que afecta la desigualdad de género en el ámbito laboral?
Si no talvez muchas veces pocas veces
8. ¿has sentido abuso laboral por discriminación de género en la empresa?
Si no talvez muchas veces pocas veces
9. ¿crees que los ascensos dentro de la empresa favorecen al hombre?
Si no talvez muchas veces pocas veces
10. ¿alguna vez te has sentido acosado sexualmente en tu área de trabajo?
Si no talvez muchas veces pocas veces
11. ¿existen políticas que propicien la equidad de género en la empresa?
Si no talvez muchas veces pocas veces
12. ¿se promueve la igualdad de género en la empresa?
Si no talvez muchas veces pocas veces
13. ¿consideras que tienes voz y voto en la empresa?
Si no talvez muchas veces pocas veces
14. ¿sientes riesgo de sufrir agresiones o acoso en la empresa?
Si no talvez muchas veces pocas veces
15. ¿alguna vez te has sentido discriminada por ser mujer?
Si no talvez muchas veces pocas veces
16. ¿alguna vez te has sentido discriminada por ser hombre?
Si no talvez muchas veces pocas veces
17. ¿la religión es un factor que afecta la igualdad de género?
Si no

18. ¿Dónde has sentido violencia de género hacia tu persona?

Casa escuela trabajo iglesia calle

19. ¿Qué personas te han hecho sentir discriminación debido a tu género?

Familia Maestros/alumnos Jefes/compañeros de trabajo

otros: _____

20. ¿Practicas la igualdad de género?

Si no talvez muchas veces pocas veces

CAPITULO IV

4. RESULTADOS

4.1 RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MARCO METODOLÓGICO

El día domingo, veinte seis de junio del año dos mil veinticuatro, se realizó la aplicación de las encuestas, a las personas previstas de acuerdo a la muestra establecida, la cual consistía a 20 docentes de la universidad del Sureste Campus Frontera Comalapa, la encuesta llevo un tiempo de 20 minutos, por parte de los tesisistas profesionistas de administración de empresas del 9° cuatrimestre; único semiescolarizado del campus de Frontera Comalapa.

Cabe mencionar que este proceso se llevó a cabo de manera satisfactoria obteniendo los resultados de participación deseados. En el siguiente apartado se presentan los resultados a través de tablas y gráficas, que nos permiten realizar un análisis e interpretación de la información para conocer la situación y el conocimiento que se posee acerca de “La administración empresarial y la cuestión de género” en la Universidad del Sureste, que a su vez fue la base para la construcción de las recomendaciones y propuestas.

VARIABLE	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
IGUALDAD DE GENERO	SI	16	80%
	NO	0	0%
	TALVEZ	2	10%
	MUCHAS VECES	2	10%
	POCAS VECES	0	0%
TOTAL: 100%			
IMPORTANTE	SI	19	95%
	NO	1	5%
	TALVEZ	0	0%
	MUCHAS VECES	0	0%
	POCAS VECES	0	0%
TOTAL: 100%			
SOCIEDAD	SI	9	30%
	NO	4	25%

	TALVEZ	3	20%
	MUCHAS VECES	0	0%
	POCAS VECES	4	25%
TOTAL: 100%			
GOBIERNO	SI	13	65%
	NO	7	35%
	TALVEZ	0	0%
	MUCHAS VECES	0	0%
	POCAS VECES	0	0%
TOTAL: 100%			
DISCRIMINACION	SI	15	75%
	NO	0	0%
	TALVEZ	1	5%
	MUCHAS VECES	3	15%
	POCAS VECES	1	15%
TOTAL: 100%			

HOMBRES	SI	9	45%
	NO	5	25%
	TALVEZ	1	5%
	MUCHAS VECES	5	25%
	POCAS VECES	0	0%
TOTAL: 100%			
AMBITO LABORAL	SI	15	75%
	NO	2	10%
	TALVEZ	0	0%
	MUCHAS VECES	2	10%
	POCAS VECES	1	5%
TOTAL: 100%			
ABUSO	SI	1	30%
	NO	12	44%
	TALVEZ	2	8%
	MUCHAS VECES	2	7%

	POCAS VECES	3	11%
TOTAL: 100%			
ACENSOS	SI	3	15%
	NO	8	40%
	TALVEZ	4	20%
	MUCHAS VECES	0	0%
	POCAS VECES	5	25%
TOTAL: 100%			
SEXUALMENTE	SI	1	5%
	NO	12	60%
	TALVEZ	2	10%
	MUCHAS VECES	0	0%
	POCAS VECES	5	25%
TOTAL: 100%			
POLITICAS	SI	6	30%
	NO	4	20%

	TALVEZ	5	25%
	MUCHAS VECES	0	0%
	POCAS VECES	5	25%

TOTAL: 100%

PROMUEVE	SI	8	40%
	NO	3	15%
	TALVEZ	5	25%
	MUCHAS VECES	0	0%
	POCAS VECES	4	20%

TOTAL: 100%

VOZ	SI	9	45%
	NO	4	20%
	TALVEZ	1	5%
	MUCHAS VECES	0	0%
	POCAS VECES	6	30%

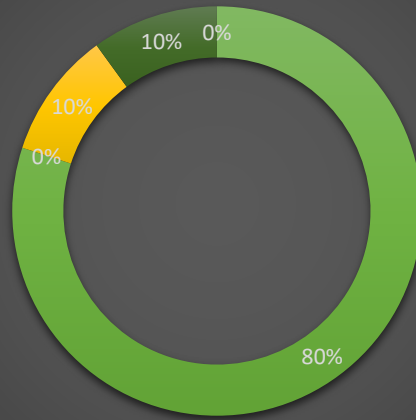
TOTAL: 100%

RIESGO	SI	9	45%
	NO	5	25%
	TALVEZ	0	0%
	MUCHAS VECES	0	0%
	POCAS VECES	6	30%
TOTAL: 100%			
MUJER	SI	0	0%
	NO	8	40%
	TALVEZ	5	25%
	MUCHAS VECES	3	15%
	POCAS VECES	4	20%
TOTAL: 100%			
SENTIDO	SI	1	5%
	NO	19	95%
	TALVEZ	0	0%
	MUCHAS VECES	0	0%

	POCAS VECES	0	0%
TOTAL: 100%			
RELIGION	SI	7	35%
	NO	13	65%
TOTAL: 100%			
VIOLENCIA	CASA	0	0%
	ESCUELA	0	0%
	TRABAJO	3	15%
	IGLESIA	0	0%
	CALLE	17	85%
TOTAL: 100%			
PERSONAS	FAMILIA	0	0%
	MAESTROS/ALUMNOS	0	0%
	JEFES/COMPAÑEROS	20	100%
	OTROS	0	0%
	TOTAL: 100%		

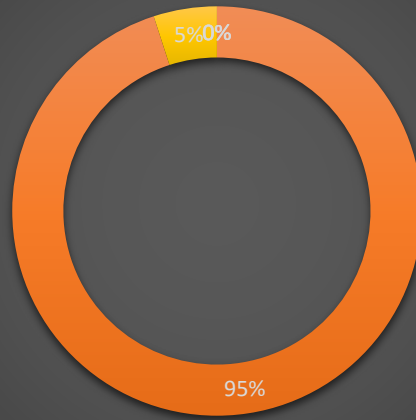
PRACTICAS	NO	16	80%
	TALVEZ	0	0%
	MUCHAS VECES	2	10%
	POCAS VECES	2	10%
TOTAL: 100%			

IGUALDAD DE GENERO



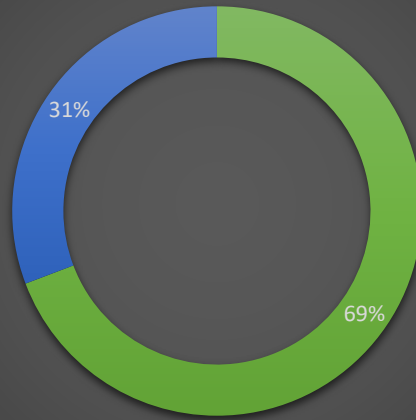
■ SI ■ NO ■ TALVEZ ■ MUCHAS VECES ■ POCAS VECES

IMPORTANTE



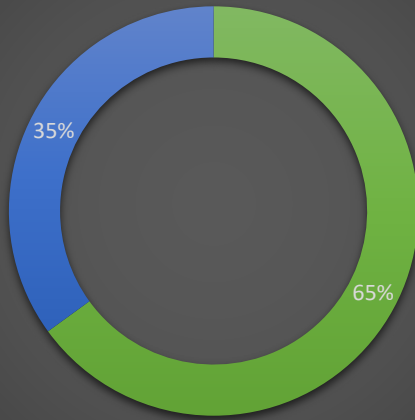
■ SI ■ NO ■ TALVEZ ■ MUCHAS VECES ■ POCAS VECES

SOCIEDAD



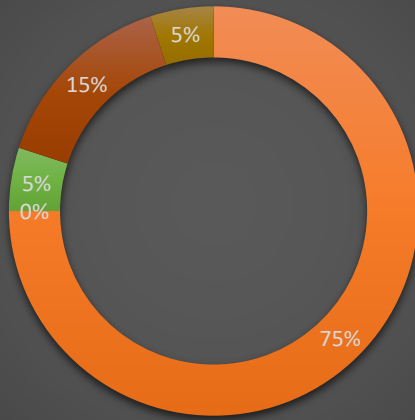
■ SI ■ NO

GOBIERNO



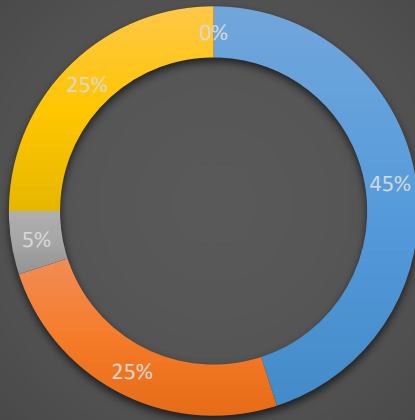
■ SI ■ NO

DISCRIMINACIÓN



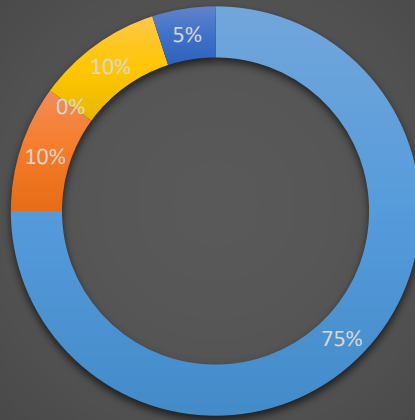
■ SI ■ NO ■ TALVEZ ■ MUCHAS VECES ■ POCAS VECES

HOMBRES



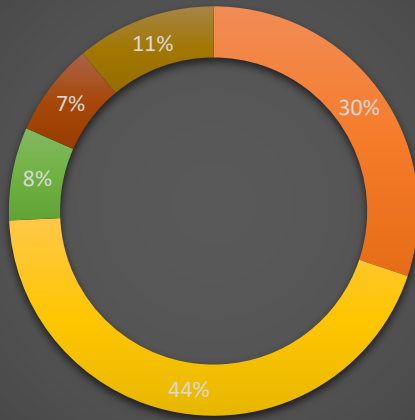
■ SI ■ NO ■ TALVEZ ■ MUCHAS VECES ■ POCAS VECES

AMBITO LABORAL



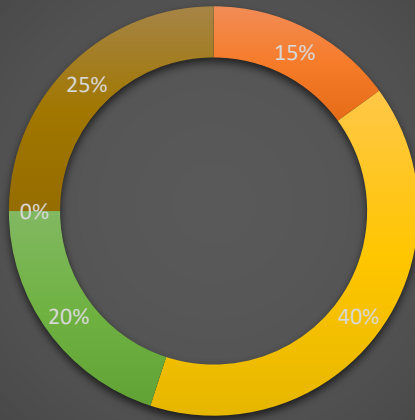
■ SI ■ NO ■ TALVEZ ■ MUCHAS VECES ■ POCAS VECES

ABUSO



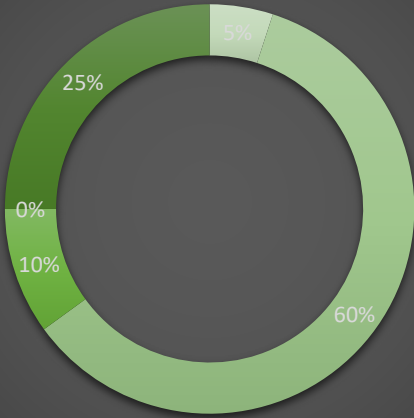
■ SI ■ NO ■ TALVEZ ■ MUCHAS VECES ■ POCAS VECES

ASCENSO



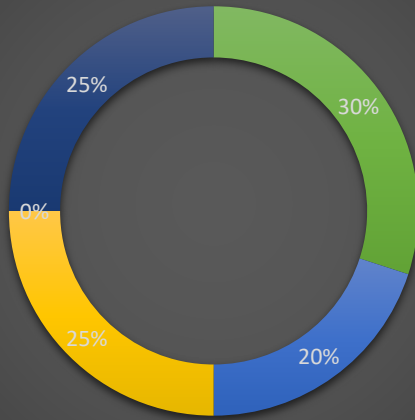
■ SI ■ NO ■ TALVEZ ■ MUCHAS VECES ■ POCAS VECES

SEXUALMENTE



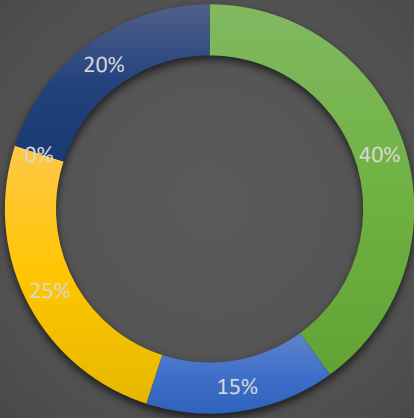
■ SI ■ NO ■ TALVEZ ■ MUCHAS VECES ■ POCAS VECES

POLITICAS



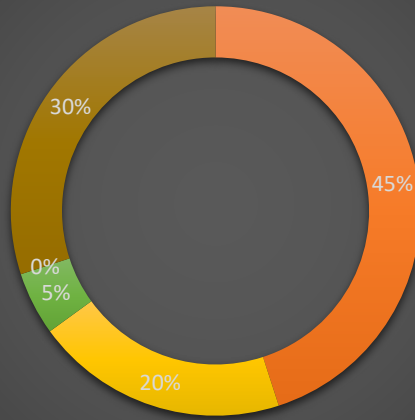
■ SI ■ NO ■ TALVEZ ■ MUCHAS VECES ■ POCAS VECES

PROMUEVE



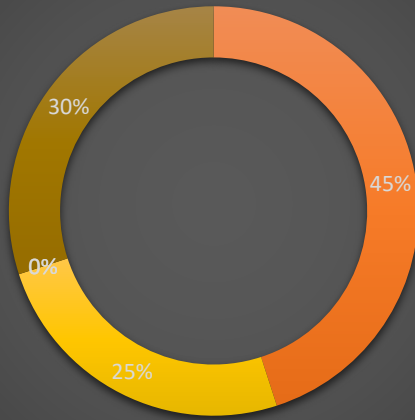
■ SI ■ NO ■ TALVEZ ■ MUCHAS VECES ■ POCAS VECES

VOZ



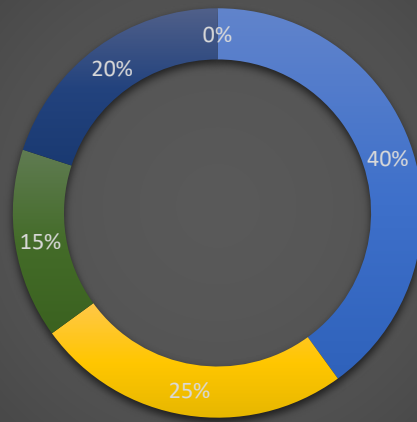
SI NO TALVEZ MUCHAS VECES POCAS VECES

RIESGO



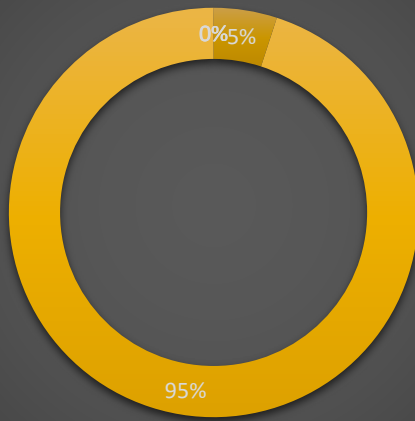
■ SI ■ NO ■ TALVEZ ■ MUCHAS VECES ■ POCAS VECES

MUJER



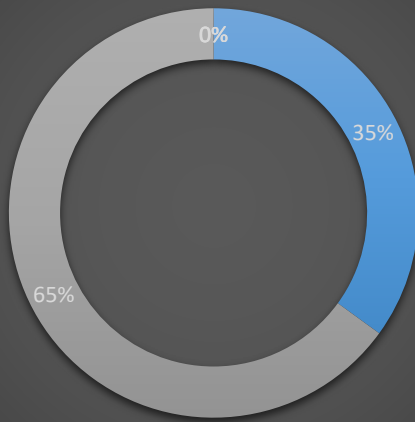
■ SI ■ NO ■ TALVEZ ■ MUCHAS VECES ■ POCAS VECES

SENTIDO



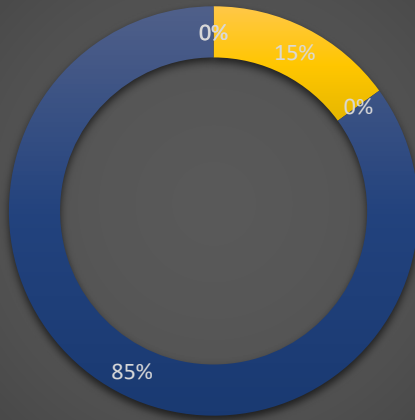
■ SI ■ NO ■ TALVEZ ■ MUCHAS VECES ■ POCAS VECES

RELIGIÓN



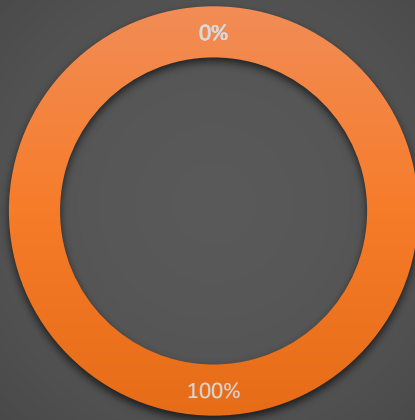
■ SI ■ NO ■ TALVEZ ■ MUCHAS VECES ■ POCAS VECES

VIOLENCIA



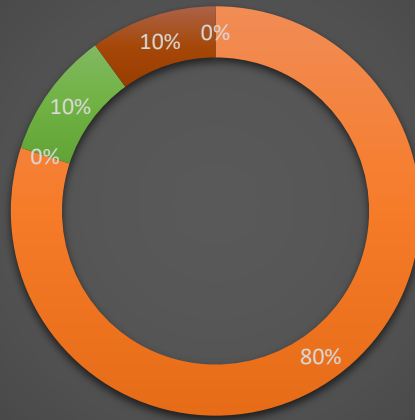
■ SI ■ NO ■ TALVEZ ■ MUCHAS VECES ■ POCAS VECES

PERSONAS



■ FAMILIA ■ MAESTROS/ALUMNOS ■ JEFES/COMPAÑEROS ■ OTROS ■

PRACTICAS



SI NO TALVEZ MUCHAS VECES POCAS VECES