

LA CULTURA EN LOS EQUIPOS DE GESTIÓN EDUCATIVA DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO Y SOSTENIBILIDAD

Surovikina, Elena.¹

¹ Universidad Autónoma del Noreste, campus Saltillo, Coahuila, México
surovikinae@gmail.com, Blvd. José Musa de León, Los Pinos, s/n, 25100, Saltillo, Coahuila, México, (844)4384000

Fecha de envío: 30/Abril/2016

Fecha de aceptación: 16/Mayo/2016

Resumen

Actualmente la cultura constituye el cuarto pilar de la visión del desarrollo sostenible, donde la perspectiva de género representa un elemento clave (UNESCO, 2014, 2016c). Con el fin de examinar los aspectos ideológicos y de género internalizados por los equipos de gestión educativa, se realizó un estudio de caso en una universidad del noreste mexicano. En una muestra por conveniencia y de expertos ($n=32$) se aplicaron dos escalas de actitudes: Neosexismo (Moya & Expósito, 2001) e Ideología de Género (Moya, Expósito, & Padilla, 2006). Desde un enfoque epistemológico-metodológico hermenéutico y con el uso de estadísticos descriptivos, los resultados obtenidos fueron satisfactorios. Asimismo, se puntualizaron las áreas de oportunidad en la materia. Al concluir, se cuestionó analíticamente la sostenibilidad de los hallazgos a largo plazo, contrastando la situación institucional de facto vs. de jure, y se propuso una nueva línea investigativa.

Palabras clave: cultura, gestión educativa, perspectiva de género, sostenibilidad

Abstract

Currently the culture represents the fourth pillar of the vision of sustainable development, where gender perspective stands for a key element (UNESCO, 2014, 2016c). In order to examine the ideological aspects of gender which are internalized by educational management teams, a case study was conducted at a university in Mexican northeast. Two scales of attitudes –Neosexism Scale (Moya & Exposito, 2001) and Gender Ideology Scale (Moya, Exposito, & Padilla, 2006)– were applied in a convenience sample of experts ($n=32$). Based on an epistemological and methodological approach that considered hermeneutics and descriptive statistics, the results were satisfactory. Also some areas of opportunity were detailed. Finally, the sustainability of the findings was analytically questioned regarding the long-term, by contrasting the institutional situation *de facto* vs. *de jure*. Furthermore, a new line of research was proposed.

Keywords: culture, educational management, gender perspective, sustainability

Introducción

Los alcances de una comprensión integral del “Desarrollo Sostenible” en el contexto actual –en México y el mundo– han trascendido la tríada de “sociedad-medio ambiente-economía” en el momento cuando emergió una cuarta dimensión: la cultural. Los antecedentes de esa acción inclusiva se asentaron en un Congreso internacional promovido por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en mayo de 2013 en la República Popular China. Durante ese evento se elaboró la *Declaración de Hangzhou*, documento que instó a “situar la cultura en el centro de las políticas de desarrollo sostenible” (Coalición por la Diversidad Cultural [CDG], s.f., p. 5). La posterior aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU, 2014) en diciembre del mismo año 2013 de la *Resolución 68/223* coadyuvó a la re-valorización de la magnitud de la cultura, expresada en su transformación en el cuarto pilar en materia de desarrollo sostenible a nivel internacional. Dicha re-significación también resultó decisiva para su integración como un elemento clave en la *Agenda de Desarrollo Post-2015* (UNESCO, 2014, párr. 1).

Al postular lo anterior, la UNESCO enfatizó la tarea doble de la cultura –que constituye “tanto un motor como un medio del desarrollo sostenible” (CDG, s.f., p. 5)–, donde uno de los aspectos comprende la perspectiva de género. “La cultura es importante en sí misma, pero también tiene un enorme impacto en la lucha para (...) garantizar la igualdad de género” (CDG, s.f., p. 8). “La búsqueda de la igualdad de género es un elemento central de una visión de la sostenibilidad” (UNESCO, 2016c, párr. 1). Según la última fuente, el papel fundamental en la contribución hacia el logro de la meta de la igualdad de género le corresponde a la educación.

En congruencia con esta visión, la UNESCO (2016a, 2016b) promueve un nuevo paradigma de la “Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS)”, mismo que engloba diversas formas y

componentes de la educación, a saber: métodos, contenidos, “legislación, política, finanzas, planes de estudios, instrucción, aprendizaje, evaluación” (UNESCO, 2016b, párr. 2). En suma, son tópicos objeto de atención de los equipos de gestión en las instituciones educativas (Hoy & Miskel, 2013).

La importancia del enfoque de género, como una vertiente cultural del desarrollo sostenible, se encuentra plasmada no solamente en la *Agenda de Desarrollo Post-2015* (UNESCO, s.f., p. 6; AGNU, 2014, p. 1), sino está incorporada en los *Pactos para la igualdad: Hacia un futuro sostenible* de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (CEPAL-NU, 2015, p. 520). De acuerdo con el referido organismo, “las disparidades por motivo de género están internalizadas en múltiples mecanismos de reproducción cultural” (pp. 157-158). Asimismo, en el terreno local mexicano, la transversalidad de la perspectiva de género forma parte del *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018* (PND, 2013) y su respectivo *Programa Sectorial de Educación* (PSE, 2013), dos documentos rectores, donde mediante el Objetivo 3.5 del PND (2013) se enfoca el progreso económico y social sostenible como parte de la meta nacional “México con Educación de Calidad”.

Con base en este planteamiento, se considera de interés e importancia vigentes el indagar acerca del *statu quo* de la ideología de género como parte de la cultura y gestión en el ámbito educativo, en particular, por su relevancia e impacto sobre diferentes actores escolares y el desarrollo organizacional sostenible. Una de las maneras para aproximarse a explorar los elementos idiosincráticos bajo la óptica de género consiste en la aplicación de constructos que miden las creencias y actitudes en la materia: por ejemplo, la escala de Neosexismo de Moya y Expósito (2001) y la Escala de Ideología de Género (EIG) de Moya, Expósito y Padilla (2006). Contemplando ese propósito, en el presente trabajo se describen los hallazgos de un estudio de

caso realizado en una Institución de Educación Superior (IES) del noreste de México, donde se buscó explorar el mundo subjetivo de los significados enfocados desde género que posee el personal directivo-administrativo, para entonces construir un panorama cultural institucional más completo. Posteriormente, este resultado final se cuestiona analíticamente desde la perspectiva de sostenibilidad en el tiempo.

Marco teórico

La perspectiva de género en la cultura, gestión y el desarrollo organizacional sostenible

De acuerdo con Varela (2013), la conceptualización de género se fundamenta en la distinción de lo femenino y lo masculino como construcciones culturales, así como comprende “todas las normas, obligaciones, comportamientos, pensamientos, capacidades” (p. 181) de una comunidad de personas, o bien, “las normas y conductas asignadas a hombres y mujeres en función de su sexo” (p. 181). La noción de género se vincula íntimamente con la cultura, puesto que los contextos culturales representan unas constelaciones institucionales particulares, donde se comparten los significados acerca de los valores, reglas, roles, quehaceres y expectativas. La cultura permea los espacios compartidos en las organizaciones y forma parte de la gestión educativa (Hoy & Miskel, 2013).

En su turno, el concepto de gestión educativa es polisémico y se halla en una constante transformación y precisión. En una definición general ésta “se concibe como el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación” (Botero Chica, 2007, p. 22). Incluye y trasciende los procesos administrativos institucionales y se conecta con el entorno socio-político externo. Asimismo, entre los principales agentes implicados se encuentran los equipos de la

dirección y administración. Por lo anterior, resulta relevante matizar la gestión educativa desde la perspectiva de género que, por un lado, puntualiza distintas problemáticas en la materia, y por el otro, contempla la sostenibilidad del desarrollo organizacional a largo plazo (CEPAL-UN, 2015).

Ideología de género como parte de la cultura de los agentes institucionales

En la contemporaneidad las creencias y actitudes discriminatorias en cuanto a género suelen persistir de forma internalizada en la mentalidad y visión del mundo de las personas, tienen un arraigo de índole psicológico y pudieran ser reveladas y llevadas a nivel consciente mediante algunas herramientas: por ejemplo, cuestionarios y escalas creados para estos propósitos en especial.

La permanencia de actitudes y creencias prejuiciosas hacia las féminas en el campo organizacional fue estudiado por un equipo canadiense de Tougas, Brown, Beaton y Joly (1995, citado por Moya & Expósito, 2001, p. 643; Luque Salas, 2013, p. 42). Las y los investigadores han postulado que debido a los recientes cambios político-sociales a favor de las mujeres, las expresiones en público se alinean con la retórica "deseable", manifestada a través de los discursos oficiales "correctos" a favor de la equidad entre los géneros. No obstante, en la población aún resulta difícil cambiar las creencias introyectadas y mantenidas desde antaño, por lo que el equipo mencionado creó un instrumento -la escala de Neosexismo- para poder detectar y medirlas. Su variante castellana fue elaborada y validada en España por Moya y Expósito (2001); cuenta con once ítems (algunos con puntuación inversa) y utiliza la escala de Likert de 1 a 7. Desde entonces, ha encontrado bastante uso en el campo de investigaciones sobre género.

Por otro lado, para averiguar si las personas poseen una ideología sensible a la perspectiva de género o todavía conservan la idiosincrasia tradicional patriarcal y androcentrista, se utiliza el

inventario llamado Escala de Ideología de Género (EIG). Se manejan las versiones larga y reducida, ambas propuestas por Moya et al. (2006). La variante abreviada contiene doce ítems y en diferentes investigaciones se han utilizado las escalas de respuesta de 1 a 7 puntos y de 0 a 5 (Moya et al., 2006, pp. 718, 721).

En síntesis, la dimensión interior o psicológica de los seres humanos representa un espacio de difícil acceso. Sin embargo, es posible aproximarse a conocer las ideas internalizadas por las personas en cuanto a las problemáticas de género mediante una serie de herramientas referidas arriba.

Método

En el presente reporte se detalla uno de los procedimientos que forma parte de una investigación más amplia y aún en desarrollo: una indagación descriptivo-exploratoria llevada a cabo en una universidad en Coahuila, México. El enfoque metodológico general consistió en una aproximación cualitativa, con el uso de índices estadísticos descriptivos, sin pretender inferencias mayores de los hallazgos debido a la modalidad de estudio de caso no experimental, descriptivo (McMillan & Schumacher, 2005). Los paradigmas epistemológicos incluyeron el hermenéutico, así como los estudios de género. El objetivo particular, correspondiente a la información discernida en estas páginas, consistió en identificar creencias y actitudes internalizadas en materia de género en quienes participan en la gestión universitaria.

En el estudio de campo se empleó un cuestionario con variables transversales y dos escalas de actitudes tipo Likert con rangos variados y de distinta autoría, utilizadas como réplica. El universo de sujetos de interés se refirió al personal directivo-administrativo de una universidad, donde la muestra ($n=32$) fue no probabilística por conveniencia, del tipo "intencionado o de

juicios", debido a que las personas participantes cumplieron con determinados criterios de selección en relación con el ámbito de la gestión (e.g., antigüedad, tipo de cargos). El tratamiento de datos se realizó mediante *SPSS ver.19* y *Excel*.

Respecto a los instrumentos, en la EIG (Moya et al., 2006) se indaga acerca del grado de sensibilización y adherencia idiosincrática del personal universitario al tradicionalismo androcentrista patriarcal en contraposición a la perspectiva de género. El constructo incluye 12 afirmaciones, medidas a través de la escala Likert con el rango de 0 a 5, donde los tres primeros valores corresponden a "desacuerdos" (*0.totalmente*, *1.moderadamente* y *2.levemente*) y los tres últimos muestran "acuerdos" (*3.levemente*, *4.moderadamente* y *5.totalmente*). Mientras más bajo fuera el puntaje obtenido, más se mostrarían las creencias sensibles a la ideología de género igualitaria y equitativa. Por otro lado, la escala de Neosexismo (validada por Moya y Expósito, 2001) se orienta al ámbito de las organizaciones y coadyuva a la detección de las concepciones sesgadas hacia las mujeres. Se parte del supuesto que la transformación de las ideas sexistas internalizadas en otras más equitativas es más lenta que el discurso impuesto por las tendencias político-igualitarias recientes. El instrumento se compone de 11 ítems, el grado de acuerdo con los cuales se evalúa mediante la escala Likert (rango 1-7) con las anclas desde 1. *totalmente en desacuerdo* hasta 7. *totalmente de acuerdo*. Dos afirmaciones (# 2 y 11) se codifican con una puntuación invertida, por lo que es importante hacer su lectura e interpretación a la inversa. Como resultado, los valores pequeños sugieren una postura más antidiscriminatoria y los altos, por el contrario, se asocian con expresiones sexistas.

Resultados

Información de participantes

El personal respondiente ($n=32$) se conformó por 20 mujeres y 12 hombres. Según la información reportada por el cuerpo directivo-administrativo participante mediante cuestionarios, la gran mayoría laboraba en el área subdirectiva (17 personas o 53.1%), seguida por la dirección y el nivel de jefatura (con 6 personas y 18.8% en cada uno); otros tres individuos (9.4%) señalaron tener funciones de líder de proyectos y coordinación. La antigüedad laboral del personal universitario varió de dos a 32 años, con un promedio de 13.63, circunstancia que aseguraba su inmersión en la cultura institucional. La experiencia en los puestos también resultó significativa: 8.06 años en promedio. El rango de edades reportado osciló entre 27 y 77 años, donde la media de 44.1 años correspondió a la etapa vital de adultez. Si bien nadie manifestó condición de viudez, se indicaron todos los demás tipos del estado civil: la mitad de los sujetos estaba casada (16; 50%), siete personas (21.9%) eran solteras, tres divorciadas (9.4%), una separada (3.1%) y otra vivía en unión libre (3.1%). Asimismo, las 22 personas (68.8%) afirmaron sostener una relación de pareja. Respecto a las creencias religiosas, 65.6% o 21 respondientes expresaron practicar el catolicismo, 6.3% (2) el cristianismo, 3.1% (1) el judaísmo y el grupo restante (12.5%; 4) no profesaba ningún credo.

Con la excepción de una persona con licenciatura trunca, el equipo directivo-administrativo se distinguió por un alto nivel de preparación académica: aparte de licenciatura terminada, un mínimo de 71.9% estudió postgrado: maestría (15 individuos; 46.9%), doctorado (3; 9.4%), especialidad (1; 3.1%). En relación al origen socioeconómico (Asociación Mexicana de Inteligencia de Mercado y Opinión Pública, 2015), el perfil arrojado reflejó suficiente estatus y

bienestar: un 62.5% (20 individuos) señalaron pertenecer a los dos primeros grupos de clasificación (A/B y C+), otro 21.9% (7) a los niveles C y C-, y un 3.1% (1) se ubicó en D+.

En síntesis, el perfil generalizado del personal universitario participante se caracterizó por gozar de una situación socio-económico-laboral-educativa satisfactoria.

Análisis de Escala de Ideología de Género (EIG)

Durante la aplicación del constructo EIG, previamente validado por otros equipos-investigadores (Moya et al., 2006), se generaron los siguientes resultados (tabla 1 y figura 1). La consistencia interna del inventario (alfa de Cronbach) midió 0.752 (con un intervalo de confianza 95%), lo cual se determinó como “respetable” (con base en Vellis, citado en Barraza Macías, 2007, p. 8) y resultó comparable con otros estudios internacionales (Moya et al., 2006, p. 720).

Tabla 1. Estadísticos descriptivos: EIG

| Ítem | N | | X | Md | Mo | S | Cu | R | Mín | Máx | | |
|------|--|----------|----|----|------|-----|----------------|-------|--------|-----|---|---|
| | Válido | Perdidos | | | | | | | | | | |
| 1 | Aunque a algunas mujeres les guste trabajar fuera del hogar, debería ser responsabilidad última del hombre suministrar el sostén económico a su familia. | | 32 | 0 | 1.84 | 1 | 0 | 2.05 | -1.45 | 5 | 0 | 5 |
| 2 | Es natural que hombres y mujeres desempeñen diferentes tareas. | | 32 | 0 | 3.25 | 4 | 5 | 1.867 | -0.898 | 5 | 0 | 5 |
| 3 | Si un niño está enfermo y ambos padres están trabajando debe ser generalmente la madre quien pida permiso en el trabajo para cuidarlo. | | 32 | 0 | 1.44 | 1 | 0 | 1.684 | -0.917 | 5 | 0 | 5 |
| 4 | Es mejor que una mujer intente lograr seguridad animando a su marido en el trabajo que poniéndose delante de él con su propia carrera. | | 32 | 0 | 1.03 | 0.5 | 0 | 1.425 | 1.123 | 5 | 0 | 5 |
| 5 | Es más importante para una mujer que para un hombre llegar virgen al matrimonio. | | 32 | 0 | 1.16 | 0 | 0 | 1.743 | 0.434 | 5 | 0 | 5 |
| 6 | La relación ideal entre marido y esposa es la de interdependencia, en la cual el hombre ayuda a la mujer con su soporte económico y ella satisface sus necesidades domésticas y emocionales. | | 32 | 0 | 1.16 | 0 | 0 | 1.725 | 0.23 | 5 | 0 | 5 |
| 7 | Es más apropiado que una madre y no un padre cambie los pañales del bebé. | | 32 | 0 | 0.56 | 0 | 0 | 1.458 | 4.951 | 5 | 0 | 5 |
| 8 | Considero bastante más desagradable que una mujer diga groserías y palabras malsonantes que el que los diga un hombre. | | 32 | 0 | 2.66 | 2.5 | 5 | 2.026 | -1.656 | 5 | 0 | 5 |
| 9 | Las relaciones extramatrimoniales son más condenables en la mujer. | | 32 | 0 | 1.44 | 0 | 0 | 2.015 | -0.705 | 5 | 0 | 5 |
| 10 | La mujer debería reconocer que igual que hay trabajos no deseables para ellas por requerir de la fuerza física, hay otros que no lo son debido a sus características psicológicas. | | 32 | 0 | 2.34 | 2 | 0 ^a | 2.01 | -1.651 | 5 | 0 | 5 |
| 11 | Hay muchos trabajos en los cuales los hombres deberían tener preferencia sobre las mujeres a la hora de los ascensos y de la promoción. | | 32 | 0 | 1.13 | 0 | 0 | 1.913 | 0.024 | 5 | 0 | 5 |
| 12 | Los hombres, en general, están mejor preparados que las mujeres para el mundo de la política. | | 32 | 0 | 0.41 | 0 | 0 | 1.132 | 11.315 | 5 | 0 | 5 |

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Fuente: Elaboración propia.

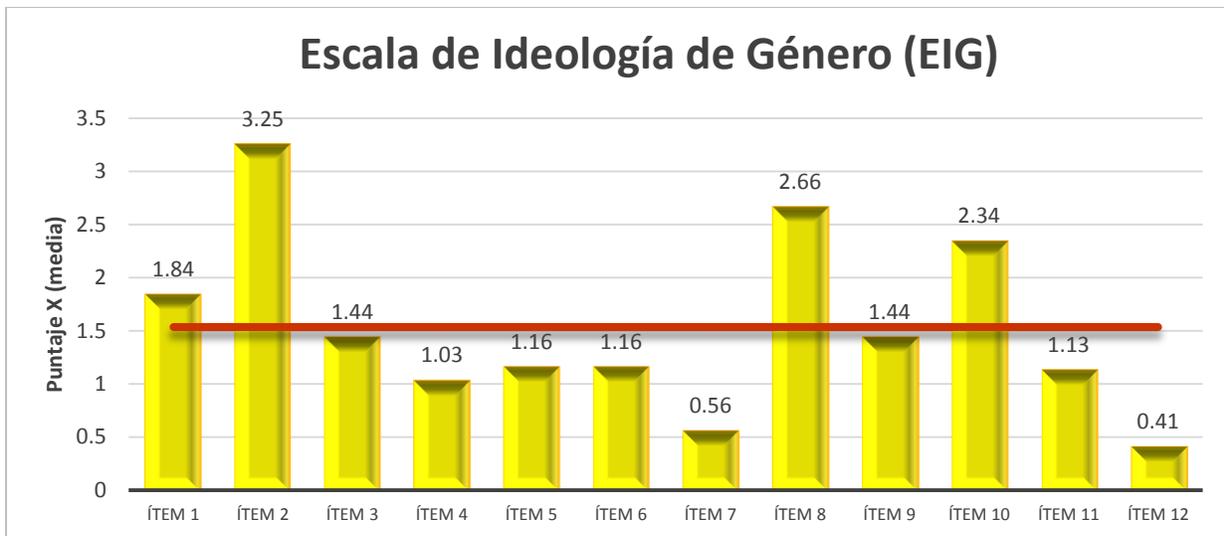


Figura 1. Medias de los ítems de la EIG. Elaboración propia.

En promedio (X) las personas encuestadas señalaron estar *moderadamente en desacuerdo* (opiniones cercanas al valor 1) con la mayoría de las afirmaciones (ítems 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 y 12), lo cual indicó la presencia de una consciencia sensible al género. Sin embargo, en los cuestionamientos # 1 y 10, ambos referidos a la esfera laboral, hubo cierto empate de opiniones a favor y en contra de un rol más activo del varón en cuanto al proveedor de la familia y las restricciones de trabajo para mujeres dependiendo de sus características físico-psicológicas.

Asimismo, en los ítems 2 y 8 predominaron las posturas de índole más restrictiva y tradicional – propias del mandato de género– que aluden a las creencias en una supuesta naturaleza determinista e imposiciones ético-culturales para cada género: por ejemplo, sobre desaprobación de expresiones groseras por parte de las mujeres, que es una práctica comunicativa socialmente tolerada y aceptada en el caso de los varones. Lo anterior se apoyó con los resultados de la moda (Mo) donde el valor más utilizado por la población estudiada en los ítems 2 y 8 fue el 5 (*totalmente de acuerdo*), con las agrupaciones del personal que así respondió de un 38% y un 28%, respectivamente. Estos hallazgos apuntaron a la existencia de ciertas creencias sexistas.

Por otro lado, los resultados de la mediana (Md) revelaron que cuando menos el 50% del personal cuestionado opinó estar *totalmente en desacuerdo* (valor 0) en la mitad de los ítems (5, 6, 7, 9, 11, 12), –lo cual fue una buena señal desde el enfoque de género–, con los porcentajes calculados de 56%, 59%, 84%, 56%, 69% y 81%, respectivamente. En cuanto a las seis preguntas restantes del cuestionario, éstas suscitaron una mayor pluralidad de apreciaciones. Por ejemplo, en el señalado ítem 2 un 63% de los individuos recurrió a una paleta heterogénea de calificaciones (Md): desde el valor 0 hasta 4. En el caso de la enunciación # 8 se evidenció la polarización de posturas (valor 2.5): un 50% de la gente optó por los valores de 0 a 2 y otra mitad, por los de 3 a 5. En el ítem 10, se exteriorizó un contraste de pareceres cargado hacia ambos extremos (15 personas en desacuerdo vs. 12 de acuerdo). Sin embargo, en otros tres ítems (1, 3, 4) prevalecieron las sumas de los valores 0 y 1 (53%, 66% y 78%): estos números constituyeron una prueba de la unanimidad decisiva anti prejuiciosa del cuerpo directivo-administrativo universitario respecto a los tópicos allí tratados. En lo que se refiere a los ítems 7 (cuidado de infantes) y 12 (participación política), hubo casi una armonía antidiscriminatoria de juicios, puesto que 84% y 81% del grupo eligieron el valor 0 (*totalmente en desacuerdo*). Una contienda de opiniones, expresada en la concentración de las mismas en ambos extremos (47% en contra vs. 38% a favor), se evidenció respecto a la afirmación # 10 y otro empate (50% vs. 50%), en cuanto al ítem 8, ambos discernidos arriba. Finalmente, un punto de vista necesario de revisión y ajuste desde la perspectiva de género se refirió al ítem 2, puesto que casi dos quintas partes de las personas se inclinaron hacia la creencia en una naturaleza distintiva que determina las actividades “propias” de hombres y mujeres.

Concerniente a las medidas de dispersión, los valores del rango (R) demostraron que, en general, la población encuestada hizo uso de todos los valores mínimos y máximos, aunque prescindió de

los 2 y 3 en las afirmaciones 2, 5, 7, 11, 12. Estos hechos sugirieron una menor “tibieza”, o bien, mayor concentración de opiniones cerca de uno u otro extremo de los pareceres. Los resultados obtenidos en la curtosis (Cu) indicaron que en los ítems 4, 5, 6, 7, 11, 12 se presentó una distribución de valores con una tendencia leptocúrtica; en tanto que en el resto la tendencia fue más bien platicúrtica.

En conclusión, aun cuando se observó cierta diversidad actitudinal y existen algunos elementos genérico-ideológicos susceptibles de mejora, el resultado general promediado se estableció en 1.54, es decir, cercano a *levemente en desacuerdo*, lo cual fue indicativo de la prevalencia de una consciencia sensible a la perspectiva de género. Por otro lado, con base en el instrumento EIG se puntualizó que también existe un espacio de trabajo para lograr una mayor sensibilización y cambio prospectivo en la forma de pensar del personal participante.

Análisis de Escala de Neosexismo

La fiabilidad del constructo denominado “Escala de Neosexismo” marcó $\alpha=0.726$ (nivel de confianza 95%), lo cual se asemejó a los números equivalentes o ligeramente mejores en comparación con otros estudios internacionales (Moya & Expósito, 2001, p. 645; Luque Salas, 2013, pp. 45, 79, 86). Los resultados a detalle se presentan en la tabla 2 y figura 2.

Respecto a los estadísticos descriptivos, en promedio (X) el personal universitario cuestionado declaró estar *bastante en desacuerdo* (opiniones cercanas al valor 2) en las afirmaciones # 3, 4, 7, 8 y 11 (puntajes de 2.38, 2.06, 2.16, 1.78 y 1.78). Junto con otras cuatro frases (# 1, 5, 6, 10 con los valores 3.19, 2.81, 2.88 y 3.29, respectivamente), se observó que se perfilaba un buen indicador generalizado, apuntando a la existencia de una opinión compartida prevaleciente en la comunidad directivo-administrativa institucional, caracterizada por una inclinación antisexista.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos: Escala de Neosexismo

| Ítem | N | | Md | Mo | S | Cu | R | Mín | Máx | |
|--|--------|----------|------|----|---|-------|--------|-----|-----|---|
| | Válido | Perdidos | | | | | | | | X |
| 1 La discriminación contra la mujer en el terreno laboral no es un problema grave en México. | 32 | 0 | 3.19 | 3 | 1 | 2.023 | -0.908 | 6 | 1 | 7 |
| 2 El actual sistema de empleo laboral es injusto para las mujeres.* | 32 | 0 | 4.06 | 4 | 3 | 1.795 | -0.779 | 6 | 1 | 7 |
| 3 Las mujeres no deberían meterse donde no se las quiere. | 32 | 0 | 2.38 | 1 | 1 | 2.225 | 0.488 | 6 | 1 | 7 |
| 4 Las mujeres progresarían más siendo pacientes en lugar de presionar tanto para lograr cambios. | 32 | 0 | 2.06 | 1 | 1 | 1.795 | 1.416 | 6 | 1 | 7 |
| 5 Es difícil trabajar para un jefe que sea mujer. | 32 | 0 | 2.81 | 1 | 1 | 2.221 | -1.043 | 6 | 1 | 7 |
| 6 Las demandas de las mujeres en términos de igualdad entre los sexos son simplemente exageradas. | 32 | 0 | 2.88 | 3 | 1 | 1.773 | -1.449 | 5 | 1 | 6 |
| 7 Desde hace unos pocos años, las mujeres han conseguido del gobierno más de lo que se merecen. | 32 | 0 | 2.16 | 1 | 1 | 1.903 | 1.989 | 6 | 1 | 7 |
| 8 Las universidades se equivocan al admitir a las mujeres en carreras muy costosas tales como Medicina, porque de hecho, un gran número de ellas abandonarán después de unos años para cuidar a sus hijos. | 32 | 0 | 1.78 | 1 | 1 | 1.718 | 4.111 | 6 | 1 | 7 |
| 9 Para no parecer sexistas, muchos hombres se inclinan a sobreproteger a las mujeres. | 32 | 0 | 3.63 | 4 | 4 | 1.68 | -0.47 | 6 | 1 | 7 |
| 10 Debido a la presión social, muchas empresas contratan a mujeres poco cualificadas. | 31 | 1 | 3.29 | 3 | 2 | 1.716 | -0.55 | 6 | 1 | 7 |
| 11 En un sistema de empleo justo, hombres y mujeres deberían ser considerados iguales.* | 32 | 0 | 1.78 | 1 | 1 | 1.93 | 3.888 | 6 | 1 | 7 |

Fuente: Elaboración propia.

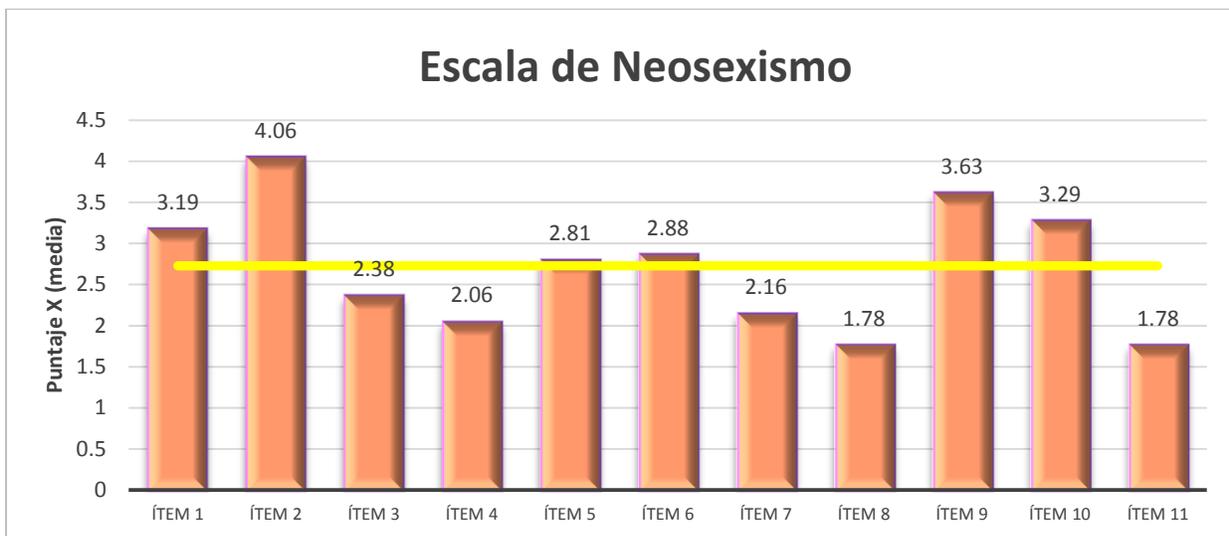


Figura 2. Medias de los ítems de la Escala de Neosexismo. Elaboración propia.

No obstante, también se detectaron algunos aspectos como áreas de oportunidad. En un orden descendente, se destacaron los ítems 2 y 9, seguidas por 10 y 1, con las medias iguales a 4.06, 3.63, 3.29 y 3.19. En estos ejemplos se advirtieron las muestras de una consciencia acrítica en cuanto al ámbito laboral actual, mismo que no siempre es justo para con las féminas, así como la aprobación de las actitudes protectoras por parte de los varones hacia las mujeres.

Enseguida se ilustra el caso del ítem 9, en especial, donde los resultados, tanto de la moda (Mo) como de la mediana (Md), mostraron que el valor más utilizado por cuando menos el 50% de la población encuestada fue el 4 (*ni de acuerdo ni en desacuerdo*). Al respecto, se señala que mediante la sobreprotección se envía un mensaje de desvalorización de las capacidades femeninas, hecho que afecta negativamente su autopercepción y autoestima. Además, la frase 9 alude al “sexismo benevolente” descubierto y estudiado dentro de la Teoría de Sexismo Ambivalente (TSA) por Glick y Friske (2011) y otros equipos investigadores (Rodríguez Castro, Lameiras Fernández, & Carrera Fernández, 2009). En particular, las expresiones caballerosas y de cuidado se conocen como “paternalismo protector”; y el “sexismo benévolo”, en general, se considera perjudicial para el rendimiento de las mujeres (Dardenne, Dumont, & Bollier, 2007).

En cuanto a los ítems 1, 2 y 10, la tríada se refirió a los entornos profesionales y el creciente papel político de las demandas sociales de inclusión de las mujeres en el mundo de trabajo, acompañado –con frecuencia- de una sutil discriminación al descalificar su preparación y competencia laboral. El último supuesto (evaluado mediante ítem 10) -de nuevo- tuvo paralelismo con la TSA, donde se conoce como “diferenciación de género competitiva” y postula que la mujer no posee los atributos ni habilidades necesarios para el éxito. Este tipo de “sexismo hostil” (Glick & Fiske, 2011) evidencia una perspectiva patriarcal estereotipada que limita el papel femenino a la esfera privada y tareas tradicionales. Fue indicativo que casi la mitad de participantes (48%) votó por las opciones 4-7 (Md = 3), mostrando así una indecisión (23% de sujetos optaron por el valor 4) o cierta inclinación hacia la descalificación de las féminas en el trabajo (19% eligieron el valor 5). Lo anterior se contrarrestó con que 16 personas (52% de quienes evaluaron el ítem 10) denotaron un concepto más favorable al respecto (Mo = 2).

De forma semejante, las apreciaciones resultantes de los ítems 1 y 2 invitaron a cuestionar las creencias actuales de las y los respondientes. Parecido al caso del ítem 9, en el # 2 ($Md = 4$) sólo cuatro personas (13%) cuestionaron abiertamente el sistema laboral, otorgando una alta valoración (7) a la injusticia allí presente. Respecto al ítem 1, existió un tercio de participantes (10 sujetos, 31%) que no percibía la discriminación sexista acontecida en el trabajo.

En lo que corresponde a otros parámetros, las medidas de variabilidad (los valores del rango R) confirmaron que, en general, en el cuestionario se hizo uso de toda la gama de valores propuestos, con la excepción del ítem 6 ($R=5$, donde se prescindió del valor 7). Los resultados arrojados por la curtosis (Cu) revelaron una mezcla de orientaciones leptocúrticas (ítems 3, 4, 7, 8, 11) y platicúrticas (1, 2, 5, 6, 9, 10).

En síntesis, pese al análisis enfocado en discernir los ejemplos posibles de mejora, en las respuestas dadas por el personal directivo-administrativo –de forma bastante clara– se observaron los patrones igualitarios desde género. Así, la concordancia de percepciones que desapruban las manifestaciones neosexistas se expresó en los porcentajes máximos asignados en los ítems 1 (28%), 3 (63%), 4 (66%), 5 (53%), 7 (78%) y 11 (81%), donde la gente eligió la opción *1. totalmente en desacuerdo* en relación con: la discriminación laboral y profesional de las mujeres (ítems 1 y 11), el veto sobre su participación e involucramiento activo en ámbitos diversos (3 y 4), los obstáculos ante su ocupación de cargos de poder (5) o los frenos de equidad (7). Finalmente, la actitud generalizada promediada fue igual a 2.73 –un valor cercano a 3–, o bien, el cuerpo directivo-administrativo se mostró *moderadamente en desacuerdo* con el neosexismo.

Conclusiones

En la tarea de examinar las creencias y actitudes internalizadas en materia de género de las personas que ocupan los cargos de responsabilidad formal y puestos jerárquicos dentro de una IES mexicana, se advirtieron resultados totales satisfactorios: con los promedios bajos de 1.54 en el caso de la EIG y 2.73 en cuanto al Neosexismo. Sin embargo, también se perfilaron ciertas áreas de oportunidad: un recordatorio de la persistencia en la actualidad tanto de sesgos y brechas, como asimetrías en el trato, medios, oportunidades y derechos en materia de género (CDG, 2015). Si bien la importancia de la indagación se fundamentó en que el personal participante fungía como figuras públicas o ejemplos a seguir dentro de su comunidad educativa y, –al ser portador, transmisor o multiplicador de los contenidos culturales institucionales–, eventualmente incidía en los tópicos de género dentro de su entidad, aún queda abierta la cuestión acerca de la trascendencia de la dimensión cultural dentro de un panorama institucional sistémico con respecto al desarrollo sostenible de toda la universidad.

En el caso analizado, los hallazgos *de facto* resultaron alentadores, empero, habría que profundizar en el contexto institucional global y la situación *de jure*, puesto que la permanencia, continuidad y sostenibilidad de la agenda de género dentro de las instituciones en el tiempo, no sólo atañe la dimensión cultural de sus protagonistas, sino contempla su institucionalización en general (Zaremborg, 2013). También se requiere –de forma explícita– nombrar, visibilizar y atender las desigualdades pendientes mediante los procesos de toma de decisiones formales, estructurados, multinivel y con base en la actuación diaria de los equipos de gestión (Asociación Sueca de las Autoridades y Regiones Locales, 2014).

En conclusión, el desarrollo institucional desde la perspectiva de género sostenible implica los aspectos relacionados con su deliberado reconocimiento y legislación en el interior de la IES, así como una expresa extensión de la cultura de la igualdad hacia toda la comunidad educativa. Por lo anterior, estos tópicos podrían constituir otra línea investigativa de relevancia contemporánea.

Referencias

- Asamblea General de las Naciones Unidas [United Nations General Assembly]. (5 de mayo de 2014). *Culture and Sustainable Development in the Post-2015 Development Agenda [Summary. Special Thematic Debate.]*. United Nations Headquarters, New York. Recuperado de http://www.un.org/en/ga/president/68/pdf/culture_sd/Culture%20and%20SD%20Summary%20of%20Key%20Messages_FINAL%20rev.pdf
- Asociación Mexicana de Inteligencia de Mercado y Opinión Pública. (2015). Página oficial: <http://nse.amai.org/nseamai2/>
- Asociación Sueca de las Autoridades y Regiones Locales [Swedish Association of Local Authorities and Regions]. (2014). *Sustainable Gender Equality - a film about gender mainstreaming in practice* [Película]. Recuperada de <http://www.includegender.org/films/>
- Barraza Macías, A. (2007). Apuntes sobre metodología de investigación. *Investigación Educativa Duranguense*, 6, 6-10.
- Botero Chica, C.A. (agosto – diciembre, 2007). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista Politécnica*, 5, 19-31.
- Coalición por la Diversidad Cultural. (s.f.). *Un objetivo "Cultura" en la Agenda de Desarrollo Post-2015*. CDG: FICAAC, Culture21, FICDC, Culture Action Europe. Recuperado de http://cdc-ccd.org/IMG/pdf/Culture_as_GOAL_-_FINAL_-_SPA-2.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe – Naciones Unidas. (2015). *Pactos para la igualdad. Hacia un futuro sostenible*. NU, Santiago de Chile. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37863/S1421058_es.pdf?sequence=1

- Dardenne, B., Dumont, M., & Bollier, T. (2007). Insidious dangers of benevolent sexism: consequences for women's performance [Peligros insidiosos del sexismo benévolo: consecuencias para el desempeño de las mujeres]. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*(5), 764–779. doi: 10.1037/0022-3514.93.5.764.
- Glick, P., & Fiske, S.T. (2011). Ambivalent sexism revisited [Sexismo ambivalente revisado]. *Psychology of Women Quarterly, 35*(3), 530-535. doi: 10.1177/0361684311414832.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2013). *Educational administration: theory, research, and practice [Administración educativa: teoría, investigación y práctica]* (9th ed). New York, USA: McGraw-Hill.
- Luque Salas, B. (Coord.) (2013). *Estudio para explorar las creencias sobre igualdad entre hombres y mujeres que posee el Personal Docente e Investigador y el Personal de Administración y Servicios de la UCO*. España: Universidad de Cordoba. Recuperado de <http://www.uco.es/igualdad/diagnostico/documentos/informe-creencias-sobre-igualdad.pdf>
- McMillan, J., & Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa* (5^a ed.). Madrid, España: Pearson.
- Moya, M., & Expósito, F. (2001). Nuevas formas, viejos intereses: Neosexismo en varones españoles. *Psicothema, 13*(4), 643-649.
- Moya, M., Expósito, F., & Padilla, J.L. (2006). Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la Escala sobre Ideología de Género. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 6*(3), 709-727.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. (2013). En Diario Oficial de la Federación del 20 de mayo de 2013. Gobierno de la Republica.

Programa Sectorial de Educación 2013-2018. (2013). En Diario Oficial de la Federación, Segunda sección del 13 de diciembre de 2013.

Rodríguez Castro, Y., Lameiras Fernández, M., & Carrera Fernández, M.V. (diciembre, 2009). Validación de la versión reducida de las escalas ASI y AMI en una muestra de estudiantes españoles. *Psicogente*, 12(22), 284-295.

UNESCO. (s.f.). *Culture in the Post-2015 Sustainable Development Agenda. Why Culture is Key to Sustainable Development*. [Plenary Session: High Level Discussion Segment 1. Background Note]. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/images/Post2015SustainableDevelopmentAgendaENG.pdf>

____ (2014). *Cultura: clave para la agenda de desarrollo post-2015*. [Sección “Servicio de prensa”]. Recuperado de http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/united_nations_general_assembly_underscores_culture_as_key_to_the_post_2015_development_agenda-1/#.VwVCtfmRZb1

____ (2016a). *Desarrollo Sostenible* [Sección “Educación”]. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/sustainable-development/>

____ (2016b). *Educación para el Desarrollo Sostenible*. [Sección “Educación”]. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/education-for-sustainable-development/>

____ (2016c). *Igualdad de género* [Sección “Educación”]. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/gender-equality/>

Varela, N. (2013). *Feminismo para principiantes*. Barcelona, España: Ediciones B.S.A.

Zaremborg, G. (2013). *El género en las políticas públicas: redes, reglas y recursos*. D.F.: FLASCO México.