

<https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.385>

Desigualdad de Género y Compromiso Organizacional: Evidencia empírica entre Mujeres Trabajadoras del Centro de México

*Gender Inequality and Organizational Commitment: Empirical Evidence among
Working Women in Central Mexico*

J. Patricia Muñoz Chávez

p.munoz@utvam.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-8485-8594>

Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana del Valle de México
Tizayuca – México

Julia I. Rodríguez Morales

julia.rodriguez@correo.buap.mx

<https://orcid.org/0000-0002-0355-8080>

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Puebla – México

Rafael V. González Zamudio

r.zamudio@utvam.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0005-5712-6581>

Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana del Valle de México
Tizayuca – México

Rigoberto García Contreras

rgarcia@enes.unam.mx

<https://orcid.org/0000-0002-7951-9205>

Universidad Nacional Autónoma de México
Ciudad de México – México

Alejandra González Pérez

alexia.gonzalez@correo.buap.mx

<https://orcid.org/0000-0002-2238-6237>

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Puebla – México

*Artículo recibido: 20 agosto 2024 - Aceptado para publicación: 26 septiembre 2024
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar*

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es identificar la percepción de las mujeres trabajadoras del centro de México respecto a la desigualdad de género y su compromiso organizacional. Para realizar el estudio, se empleó un enfoque cuantitativo con una metodología exploratoria y descriptiva, y un diseño de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 1,546 mujeres trabajadoras de los sectores público y privado del centro de México. Los hallazgos más relevantes mostraron que las mujeres perciben que, en gran medida, las promociones en sus organizaciones están influenciadas por relaciones personales, aspectos políticos o incluso apariencia física, pero

que en muchos casos existe igualdad salarial en posiciones equivalentes entre hombres y mujeres, y sus opiniones son respetadas sin distinción de género. Asimismo, una proporción significativa señala que los puestos de decisión siguen ocupados principalmente por hombres. No obstante, el compromiso organizacional es un sentimiento que prevalece en la mayoría de las mujeres trabajadoras que formaron parte de esta investigación.

Palabras clave: desigualdad de género, compromiso organizacional, mujeres trabajadoras

ABSTRACT

The objective of this research is to identify the perception of working women in central Mexico regarding gender inequality and their organizational commitment. A quantitative approach with an exploratory and descriptive methodology and a cross-sectional design was used for the study. The sample consisted of 1,546 working women from both the public and private sectors in central Mexico. The most relevant findings showed that women largely perceive that promotions in their organizations are influenced by personal relationships, political factors, or even physical appearance. However, in many cases, they report salary equality in equivalent positions between men and women, and their opinions are respected without gender distinction. Additionally, a significant proportion pointed out that decision-making roles are still mainly occupied by men. Nonetheless, organizational commitment is a sentiment that prevails among most of the working women who participated in this research.

Keywords: gender inequality, organizational commitment, working women

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el ingreso de mujeres al mercado laboral ha mostrado un crecimiento constante, reflejando un cambio cultural y social de gran relevancia. En los últimos años se estima que las mujeres constituyen aproximadamente el 47% de la fuerza laboral a nivel mundial (Organización Internacional del Trabajo, 2023). Sin embargo, pese a estos progresos en participación, aún persisten disparidades significativas en el acceso a oportunidades y condiciones laborales equitativas (World Economic Forum, 2022).

La desigualdad de género sigue manifestándose en los entornos laborales de formas tanto visibles como sutiles. Las mujeres enfrentan barreras en múltiples niveles: desde la segregación de roles, que limita su presencia a ciertas industrias o niveles jerárquicos (segregación horizontal), hasta el "techo de cristal" que obstaculiza su ascenso a puestos de liderazgo y poder (segregación vertical) (Sidelil et al., 2023). A pesar de los esfuerzos en políticas de inclusión y diversidad, muchas organizaciones siguen enfrentándose al reto de superar las estructuras y culturas laborales que favorecen un sistema desigual.

Las mujeres han demostrado una notable capacidad de ser resilientes para desafiar y superar los estereotipos de género que limitan su acceso y desarrollo en el ámbito laboral. Este esfuerzo sostenido les ha permitido posicionarse en sectores históricamente dominados por hombres, ampliando el alcance y fortaleciendo su participación profesional. Sin embargo, a pesar de los avances en materia de igualdad de género, muchas mujeres siguen enfrentándose a barreras estructurales que dificultan su crecimiento dentro de las organizaciones (Caldera-González et al., 2019).

A pesar de los avances en la reducción de las brechas de género, el ámbito laboral continúa mostrando rezagos en términos de equidad. Si bien se ha logrado un progreso notable en la participación de mujeres en el mercado laboral, este cambio no ha venido acompañado de una igualdad proporcional en términos de acceso a empleos de calidad y remuneración justa. Las mujeres aún se enfrentan a barreras económicas y laborales que dificultan su pleno desarrollo profesional, lo cual evidencia que la igualdad en la práctica dista de ser una realidad en muchos sectores y niveles organizativos. La desigualdad en el entorno laboral no solo está vinculada a la disparidad de oportunidades, sino también a factores específicos como el nivel educativo, el ciclo de vida familiar y la maternidad, que impactan considerablemente en la brecha salarial. Por ejemplo, las mujeres suelen verse afectadas su trayectoria laboral y sus oportunidades de ascenso cuando asumen roles de cuidado en la familia o enfrentan expectativas tradicionales en torno a la maternidad. Estos factores crean una segmentación en sus experiencias laborales, limitando su acceso a cargos de alta responsabilidad y, en consecuencia, afectando su percepción de justicia y equidad dentro de la organización (Arora et al., 2023; Goldin et al., 2022).

La justicia constituye uno de los principios culturales más esenciales y palpables en cualquier sociedad, siendo también el fundamento de una conducta ética y respetuosa. La noción de equidad juega un papel fundamental en la convivencia social, debido a que asegura que las relaciones y expectativas entre individuos se basen en el respeto y la imparcialidad (Greenberg, 1982). En el ámbito laboral, el concepto de justicia organizacional hace referencia a la percepción de equidad en el entorno de trabajo, influyendo en cómo los empleados valoran sus condiciones laborales y el trato que reciben de la organización. Esta percepción de justicia es clave para el bienestar y la motivación de los trabajadores (Lambert et al., 2019; Jameel et al., 2020).

Por lo anterior, esta investigación toma como base la Teoría de la Justicia Organizacional (Greenberg, 1982), que examina cómo los empleados perciben la equidad en su entorno laboral en términos de distribución de recursos, trato y toma de decisiones. En un contexto de desigualdad de género, esta teoría permite analizar cómo las percepciones de justicia influyen en el compromiso organizacional y en el bienestar de las trabajadoras, especialmente en cuestiones de igualdad salarial y oportunidades de crecimiento.

En este contexto, resulta relevante conocer la percepción actual de las mujeres en términos de desigualdad de género en las organizaciones y si se sienten comprometidas con su organización. Por ello, el objetivo de la presente investigación es identificar la percepción de las mujeres trabajadoras del centro de México respecto a la desigualdad de género y su compromiso organizacional.

Desigualdad de Género

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) destaca, a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la necesidad de enfrentar las raíces de la pobreza y las disparidades de género a nivel global. En particular, el quinto objetivo se centra en alcanzar la igualdad entre los géneros y en fomentar el empoderamiento de mujeres y niñas, reconociendo su papel fundamental en el desarrollo social y económico. Con ello, la ONU busca no solo mejorar las condiciones de vida de las mujeres, sino también promover una sociedad más equitativa y sostenible, donde todas las personas tengan la oportunidad de contribuir y beneficiarse por igual (Chatterjee et al., 2020).

La desigualdad de género se presenta cuando el género de una persona influye en el modo en que es tratada dentro de distintos contextos sociales, legales y culturales. Este fenómeno implica que hombres y mujeres no tienen el mismo acceso a derechos y beneficios, lo que genera una disparidad en las oportunidades disponibles para cada género. A pesar de los avances en derechos humanos, las diferencias de trato por razones de género siguen siendo un problema recurrente en diversas esferas de la vida cotidiana (Grech et al., 2023).

Esta desigualdad abarca diversos entornos y el ámbito laboral no es la excepción. Ya que en él las prácticas y políticas a menudo refuerzan posiciones desventajosas para las mujeres frente a sus colegas hombres. El impacto de estas diferencias se ha reflejado durante décadas en factores

como el acceso desigual a empleos de calidad, la disparidad salarial y las oportunidades limitadas de ascenso y liderazgo. Este fenómeno hace que muchas mujeres enfrenten obstáculos adicionales, ya que deben ser resilientes ante barreras que no enfrentan sus contrapartes masculinas.

La desigualdad de género va más allá del trato individual, ya que implica prácticas culturales y organizativas que perpetúan desventajas. En este sentido, culturalmente por décadas en muchos países como México se normalizaron roles y expectativas de género, que contribuyeron a crear un entorno en el cual las mujeres han sido percibidas y tratadas de manera diferente. Esto no solo limitó su desarrollo profesional, sino que mantiene hasta hoy patrones de discriminación que afectan la equidad en la sociedad.

Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional se refiere a la conexión de un empleado con su organización, estableciendo una identificación personal con los objetivos y valores de esta. Este vínculo no solo se manifiesta en lealtad hacia la organización, sino también en la alineación de las metas individuales con las metas organizacionales. Cuando un trabajador se siente identificado con la misión y visión de la organización, su motivación y rendimiento tienden a aumentar lo que se refleja en su deseo de permanecer en ella, generando un vínculo voluntario, personal, moral y afectivo (Kırkıç y Balcı, 2021).

Este compromiso se traduce en un esfuerzo significativo por parte del empleado para contribuir al éxito de la organización. Al reconocer y adoptar los valores de esta, los miembros de la organización no solo se sienten más motivados, sino que también están dispuestos a involucrarse en las tareas necesarias para alcanzar los objetivos establecidos. Este deseo de participación activa en el lugar de trabajo fomenta la colaboración y el trabajo en equipo, lo que repercute en un entorno laboral positivo y promueve el bienestar de los empleados (García-Contreras et al., 2022).

Existen tres tipos de compromiso organizacional. Primero, se encuentra el vínculo afectivo, que se caracteriza por un sentido de pertenencia y apego hacia la organización. Empleados que experimentan fuertemente este vínculo suelen estar más dispuestos a invertir tiempo y esfuerzo en su trabajo y a contribuir al éxito colectivo. Segundo, el vínculo normativo, que se refiere a la sensación de obligación para con la organización. Es decir, un compromiso moral, ya que surge de valores, normas y expectativas que influyen en el deseo del trabajador de permanecer y contribuir con la empresa. Los trabajadores con un fuerte vínculo de este tipo suelen sentirse responsables del éxito de la organización. Tercero, el vínculo de continuación, que se refiere a la convicción de un empleado de permanecer en la organización, derivada de la percepción de tener poco o nada que ganar al dejarla, ya sea por razones económicas, laborales o sociales (Meyer y Allen, 1997)

Por lo anterior, el deseo de permanecer en la organización es un aspecto clave del compromiso organizacional. Los empleados que sienten una conexión profunda con su empresa tienden a ser más leales y menos propensos a buscar oportunidades en otros centros de trabajo. Esta retención de talento no solo beneficia a la organización en términos de reducción de costos de reclutamiento y capacitación, sino que también crea un sentido de continuidad y estabilidad que es crucial para su crecimiento y sostenibilidad.

MATERIALES Y MÉTODOS

Este estudio empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño de corte transversal, para analizar la percepción de desigualdad de género y el compromiso organizacional entre mujeres trabajadoras del centro de México. La investigación fue de tipo transversal, lo que significa que se recolectaron los datos en un solo momento, permitiendo observar las características y percepciones de la población en ese punto específico. En este caso, durante el periodo comprendido de octubre de 2023 a julio de 2024. Los estados de la República Mexicana que abarca el estudio son Ciudad de México, Hidalgo, Estado de México, Puebla, Querétaro y Morelos. El sector al que pertenecen las mujeres trabajadoras del estudio es en un 56% el sector público y en un 44% el sector privado. Las edades de las participantes corresponden en un 8% a menores de 20 años, un 34% de 20 a 29 años, un 27% de 30 a 39 años, un 21% de 40 a 49 años, un 9% de 50 a 59 años y un 1% de 60 años o más.

Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario estructurado que incluía preguntas sobre percepciones de desigualdad de género y niveles de compromiso organizacional, basado en escalas previamente validadas. Para la desigualdad de género se empleó la escala de medición de la percepción de igualdad de oportunidades de género (EMPIOG), adaptado de Tura et al., (2010). Por ejemplo, se preguntó “En su organización o empresa, se otorgan promociones al personal debido a las relaciones personales, influencia política o apariencia física”, “En tu organización o empresa, importa el género para ser ascendido o promocionado”. Para medir el compromiso organizacional se emplearon preguntas como “Mi organización tiene un gran significado para mí”, “Realmente siento como si los problemas de mi organización fueran míos”, “La organización realmente me inspira a hacer mi mejor esfuerzo” (Blom, 2019; Cheng et al., 2016).

El cuestionario fue elaborado en Google Forms y distribuido electrónicamente. Antes de la participación en el estudio, se solicitó a cada una de las participantes su consentimiento informado, el cual fue obtenido tras la descripción de los objetivos de la investigación, así como el procedimiento a seguir. Se garantizó la confidencialidad de sus respuestas y la anonimización de la información, asegurando que los datos recolectados serían utilizados exclusivamente para fines de investigación y presentados de forma agregada.

Este enfoque metodológico permitió identificar patrones y relaciones entre las variables clave, proporcionando una visión detallada sobre cómo las participantes perciben la desigualdad de género en sus entornos laborales y su impacto en el compromiso organizacional.

RESULTADOS

A continuación, se presenta un análisis detallado de los resultados relacionados con la desigualdad de género, destacando las áreas clave y oportunidades de mejora.

Figura 1

Promociones basadas en relaciones personales, influencia política o apariencia física

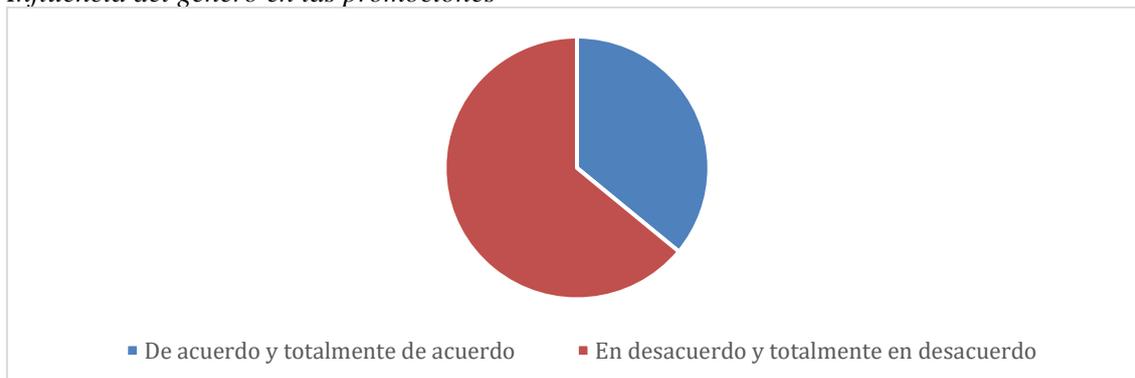


Resultados Clave: Con relación a si las participantes en el estudio consideran que en su organización las promociones están basadas en relaciones personales, influencia política o apariencia física, un 57.89% considera sí. Es decir, que las promociones en su organización no se basan estrictamente en el mérito, sino que otros factores como relaciones personales o apariencia física juegan un rol en ellas. Esto refleja una percepción de prácticas no equitativas en los procesos de promoción, lo que podría afectar la confianza en los líderes y desmotivar al personal (Figura 1).

Áreas de mejora: Transparencia en las promociones que pueden incluir: implementar criterios claros y objetivos para los ascensos y comunicarlos abiertamente a todo el personal. Auditoría de procesos de promoción: Realizar auditorías regulares para asegurar que las decisiones de promoción se basen en competencias y desempeño, no en favoritismos.

Figura 2

Influencia del género en las promociones

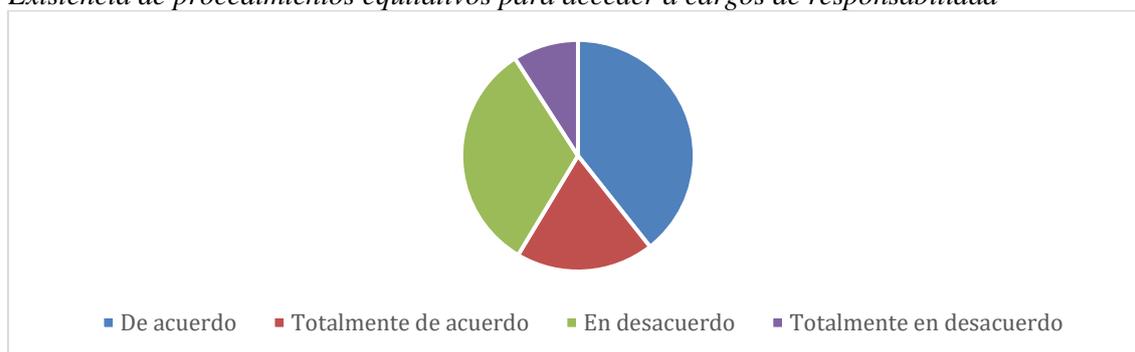


Resultados Clave: Por otra parte, un 36.10% de las mujeres cree que el género influye en las promociones. Aunque la mayoría no percibe sesgo de género, este porcentaje sugiere que más de un tercio de las trabajadoras siente que el género afecta sus oportunidades de ascenso (Figura 2).

Áreas de mejora: Auditoría de equidad de género: Evaluar los procesos de promoción y determinar si existen sesgos inconscientes que afecten el ascenso de mujeres. Formación sobre sesgo de género: Brindar capacitación a los gerentes para identificar y mitigar cualquier sesgo de género en las decisiones de promoción.

Figura 3

Existencia de procedimientos equitativos para acceder a cargos de responsabilidad

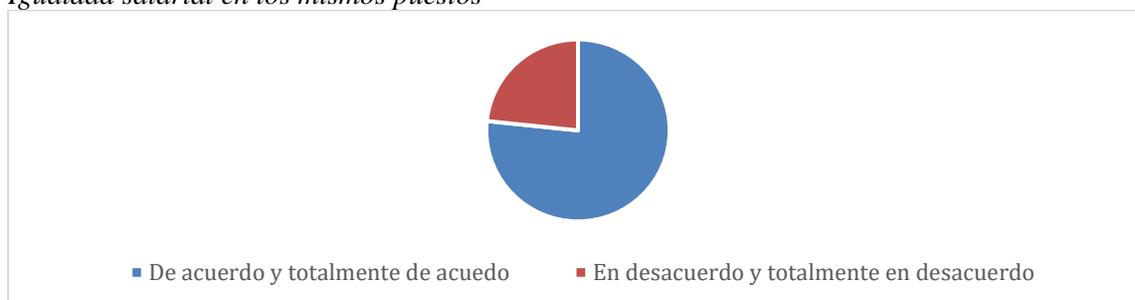


Resultados Clave: Un 58.21% de las encuestadas cree que existen procedimientos para asegurar el acceso equitativo a cargos de responsabilidad, aunque el 41.79% siente que estos no son efectivos. Esto sugiere que, aunque haya políticas en teoría, su aplicación práctica puede estar en duda.

Áreas de mejora: Mejor implementación y visibilidad de políticas: Revisar y reforzar los procedimientos de promoción a cargos de responsabilidad, asegurando que sean aplicados de manera justa y que el personal esté bien informado sobre ellos. Monitoreo de resultados: Evaluar regularmente si las políticas están promoviendo efectivamente la igualdad en el acceso a posiciones de liderazgo.

Figura 4

Igualdad salarial en los mismos puestos



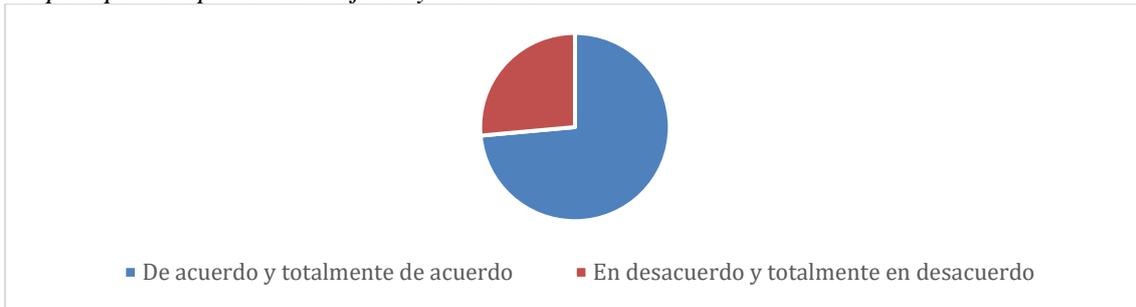
Resultados Clave: Un 76.65% de las encuestadas considera que existe igualdad salarial entre hombres y mujeres en los mismos puestos. Sin embargo, el 23.35% que no está de acuerdo

indica que aún existen preocupaciones sobre la igualdad salarial en ciertas áreas de la organización.

Áreas de mejora: Auditoría salarial regular: Implementar revisiones periódicas de los salarios para identificar y corregir posibles brechas de género. Transparencia salarial: Promover la transparencia sobre los criterios de compensación y las escalas salariales, asegurando que todos los empleados entiendan cómo se determina su remuneración.

Figura 5

Respeto por la opinión de mujeres y hombres



Resultados Clave: La figura 5, muestra que un 73.55% de las encuestadas siente que se respeta la opinión de las mujeres y los hombres sin distinción. Sin embargo, el 26.45% restante cree que aún hay desigualdad en este aspecto, lo que indica que existen áreas de mejora en cuanto a la equidad en tomar en cuenta las opiniones para la toma de decisiones.

Áreas de mejora: Cultura de respeto e inclusión: Continuar promoviendo un entorno laboral donde las opiniones de todas las personas sean valoradas por igual, independientemente del género. Espacios para el diálogo abierto: Crear más espacios donde todos los miembros de la organización puedan expresar sus opiniones y percepciones sobre la igualdad y respeto dentro de la organización.

Figura 6

Intimidación o maltrato por género

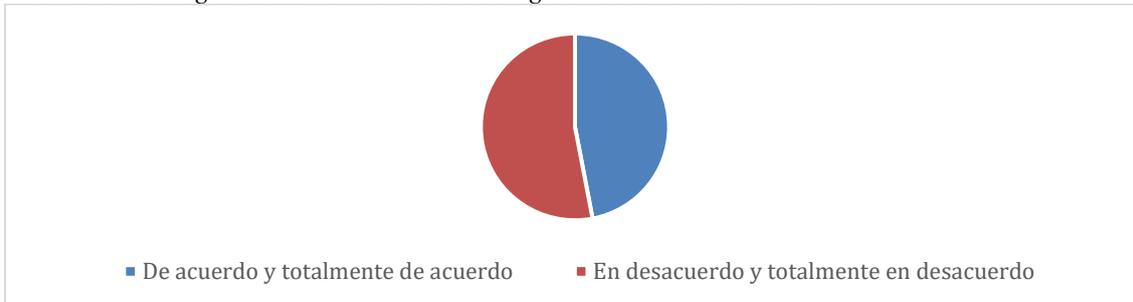


Resultados Clave: En la figura 6 se observa que un 32.41% de las encuestadas percibe que existe intimidación o maltrato basado en el género, lo cual es un indicador de posibles casos de discriminación o acoso en la organización.

Áreas de mejora: Refuerzo de políticas contra el acoso: Asegurar que la organización cuente con políticas claras y efectivas contra la intimidación o el maltrato por razones de género, y que los empleados conozcan estos procedimientos. Canales de denuncia accesibles: Crear canales confidenciales y accesibles para que las empleadas puedan reportar casos de maltrato sin temor a represalias.

Figura 7

Predominio del género masculino en los cargos de toma de decisiones



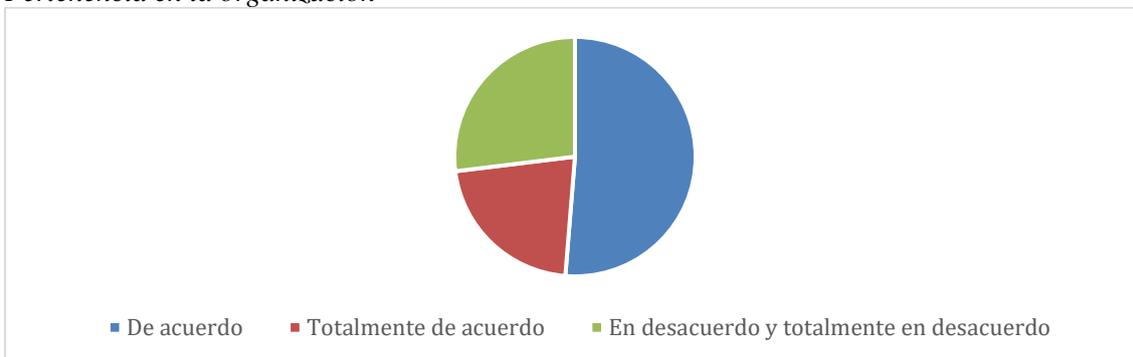
Resultados Clave: La figura anterior permite observar que el 47.41% de las mujeres trabajadoras encuestadas perciben que hasta hoy en día los cargos de toma de decisiones están predominantemente ocupados por hombres. Este es un indicio claro de que persisten barreras para el acceso de mujeres a posiciones de liderazgo.

Áreas de mejora: Fomento de la equidad en roles de liderazgo: Implementar programas de mentoría y desarrollo profesional para mujeres que aspiren a roles de toma de decisiones. Políticas de diversidad en liderazgo: Establecer metas claras para aumentar la representación femenina en cargos de liderazgo, asegurando una mayor equidad de género en las decisiones estratégicas de la organización.

A continuación, se presenta un análisis detallado de los resultados obtenidos relacionados con la desigualdad de género.

Figura 8

Pertenencia en la organización

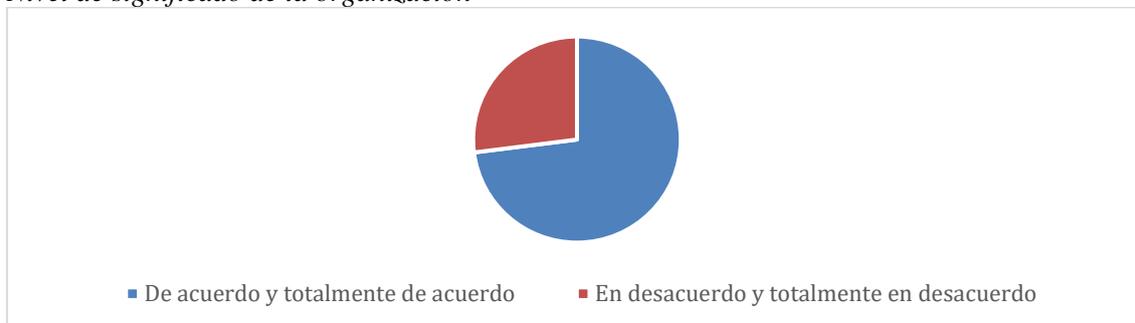


Resultados Clave: El 65% de las respondientes se siente parte de la familia en la organización (44.83% está de acuerdo y 20.31% totalmente de acuerdo). Sin embargo, un 34.86% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Aunque una mayoría significativa de empleados

se siente parte de la organización, casi un 35% no comparte este sentimiento, lo que indica que aún hay espacio para fortalecer el sentido de pertenencia. Este grupo podría sentirse desconectado, afectando el compromiso y la cohesión dentro del equipo.

Figura 9

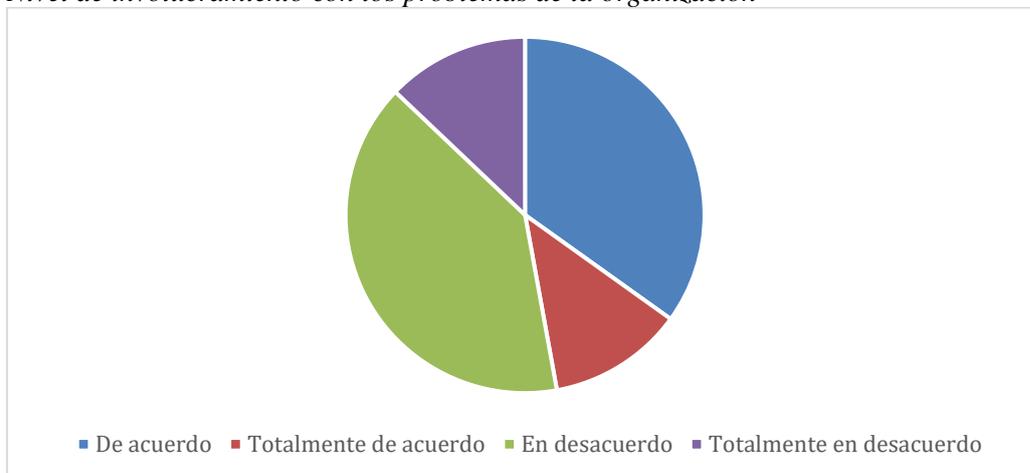
Nivel de significado de la organización



Resultados Clave: Para 73.16% la organización a la que pertenecen tiene un gran significado (el 51.36% está de acuerdo y 21.80% totalmente de acuerdo). Un 26.84% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. La mayoría de las empleadas siente una fuerte conexión con los valores y la misión de la empresa. Sin embargo, cerca de un 27% no experimenta esta alineación, lo que podría afectar su motivación y compromiso.

Figura 10

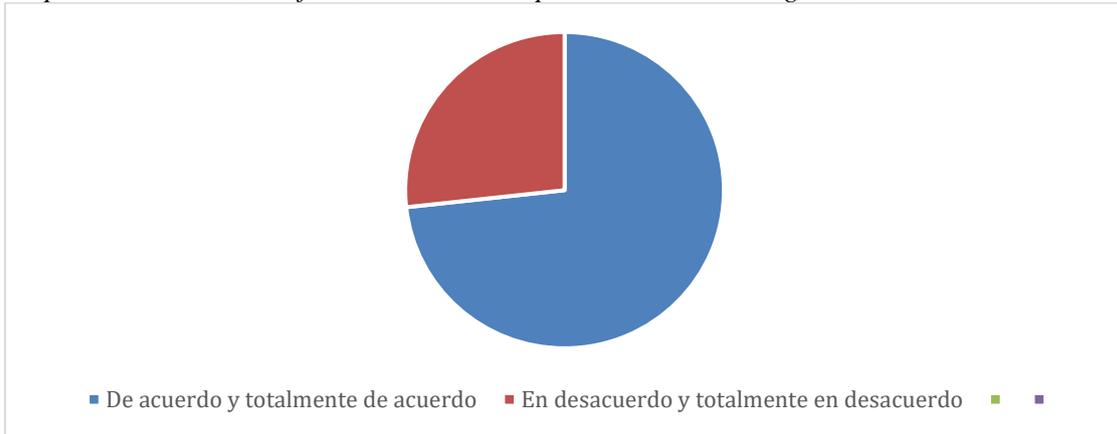
Nivel de involucramiento con los problemas de la organización



Resultados Clave: El 47.16% de las participantes siente que los problemas de la organización son también sus problemas (34.93% está de acuerdo y 12.23% totalmente de acuerdo). Un 52.85% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Casi la mitad de las empleadas no siente que los problemas de su empresa les afecten directamente, lo que podría señalar una desconexión con los objetivos y desafíos de la empresa. Este distanciamiento puede impactar negativamente en la participación y la responsabilidad individual.

Figura 11

Disposición a realizar esfuerzos adicionales para el éxito de la organización



Resultados Clave: El 73.29% de las mujeres trabajadoras está dispuesto a hacer un esfuerzo más allá de lo normal para contribuir al éxito de la organización (50.26% está de acuerdo y 23.03% totalmente de acuerdo). Un 26.72% no está dispuesto a hacer este esfuerzo adicional. Una mayoría de empleadas está comprometida y dispuesta a contribuir más allá de lo solicitado, lo que es una señal muy positiva. Sin embargo, casi un 27% no muestra esta disposición.

Figura 12

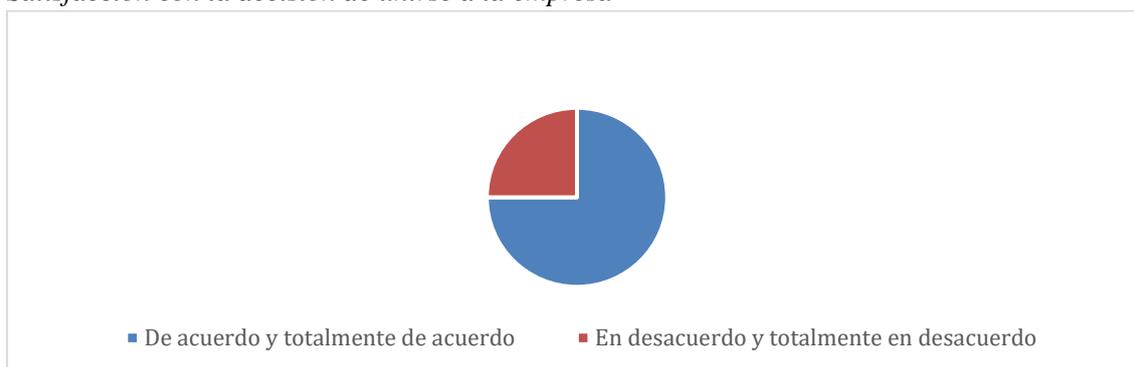
Inspiración para dar lo mejor en el trabajo



Resultados Clave: El 69.28% de las participantes en el estudio siente que la organización las inspira a hacer su mejor esfuerzo. Un 30.72% no se siente inspirado. Aunque una mayoría de las empleadas se siente inspirada, una parte no encuentra esta motivación dentro de la organización. Esto podría impactar la productividad y el desempeño general.

Figura 13

Satisfacción con la decisión de unirse a la empresa



Resultados Clave: El 75.1% está contenta de haber elegido trabajar en su actual organización y el 24.9% no comparte esta opinión. Si bien, la mayoría está satisfecha con haber elegido dicha organización para trabajar por encima de otras que estaba considerando en el momento en que se unió, una cuarta parte de las encuestadas no comparte esta opinión, lo cual podría reflejar insatisfacción o expectativas no cumplidas.

Figura 14

Compromiso con la organización



Resultados Clave: El 81.9% de las participantes se siente comprometida con su organización y solo un 18.1% no se siente comprometida. Es esencial identificar qué factores podrían estar contribuyendo a este descontento.

DISCUSIÓN

El género es un factor fundamental en la dinámica de las organizaciones, especialmente en lo que respecta a la distribución de roles y oportunidades. La segregación laboral en los lugares de trabajo sigue siendo una realidad frecuente, reflejo de procesos de exclusión de género que limitan el acceso de las mujeres a ciertos puestos y roles de autoridad. En los últimos años a nivel global se han realizado esfuerzos por disminuir esta brecha. En México, se han logrado avances notables hacia la igualdad de género en cuanto al acceso a puestos de liderazgo en diversas esferas que anteriormente eran exclusivas para los hombres, muestra de ello es el liderazgo de mujeres gobernadoras en 13 estados, lo que representa el mayor número de mujeres en gubernaturas en la

historia de México. Este incremento derivó de las elecciones de junio de 2024 en estados como Ciudad de México, Guanajuato, Morelos, y Veracruz, sumándose a las gobernadoras ya en funciones en entidades como Baja California, Guerrero, y Quintana Roo. Así como el hecho de que en 2024 y por primera vez en la historia del país, las máximas figuras de cada uno de los tres poderes de gobierno (el Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial) son mujeres. Esto es un hito significativo para la igualdad de género y un reflejo de los avances hacia una mayor inclusión y paridad en la política mexicana, resultado de años de esfuerzos por implementar políticas de equidad de género.

Sin embargo, las organizaciones laborales presentan aun una brecha significativa. Los hallazgos del presente estudio mostraron una percepción considerable respecto a que los hombres continúan ocupando la mayoría de las posiciones de autoridad, mientras que las mujeres, aunque logran acceso a roles de liderazgo, suelen verse limitadas a ciertos tipos de funciones, muchas veces con menos poder de decisión (Dobbin et al., 2015). lo que subraya la necesidad de políticas organizacionales inclusivas que promuevan una equidad real en todos los niveles de liderazgo.

Es relevante señalar que la percepción de la mayoría de las mujeres participantes en este estudio respecto a la divergencia de las remuneraciones no respalda los hallazgos de la mayoría de las investigaciones de años atrás que mostraban la existencia de una marcada segregación laboral, donde el sueldo de las mujeres era menor (Kilbourne et al., 1994). Sin embargo, una tercera parte considera que aún existen ocupaciones análogas en las cuales a las mujeres sus organizaciones les pagan menos, por lo que si bien en muchas ocupaciones a “puesto igual, salario igual”, siguen existiendo actualmente diferencias significativas respecto al género, ejemplo de ello, es la brecha en la remuneración de las mujeres que juegan fútbol profesional a diferencia de su contraparte masculina (Coates y Webber, 2023).

Por último, los resultados subrayan que el compromiso organizacional es un sentimiento que prevalece en la mayoría de las mujeres trabajadoras que formaron parte de esta investigación. Hallazgo que resulta relevante ya que el compromiso organizacional refuerza la lealtad tanto actitudinal como conductual de los miembros de la organización (Yao et al., 2019; Ruiz-Palomo et al., 2020).

Los hallazgos se alinean con las predicciones de la Teoría de la Justicia Organizacional (Greenberg, 1982), ya que la percepción de la mayoría de las participantes es de equidad en el entorno laboral, influyendo en cómo las mujeres trabajadoras del centro de México valoran sus condiciones laborales y el trato que reciben de la organización. Lo que es clave para el bienestar y la motivación para permanecer en su mismo lugar de trabajo (Lambert et al., 2019; Jameel et al., 2020).

Este estudio tiene varias limitaciones, pero a pesar de ello, presenta una mirada actual a la percepción de las mujeres del centro de México respecto a las variables analizadas. Las investigaciones futuras deberían abordar la influencia de la desigualdad de género en el

compromiso organizacional, así como llevar a cabo mediaciones o moderaciones e incluir otras variables como fenómenos organizacionales adversos y la resiliencia de las mujeres.

CONCLUSIONES

Fortalecer el compromiso organizacional y promover un entorno laboral inclusivo, es fundamental para todas las organizaciones del siglo XXI. Para ello, es necesario que todos los involucrados en la toma de decisiones del sector privado y público aborden las condiciones de desigualdad que prevalezcan actualmente, así como implementar mecanismos que refuercen la equidad en las oportunidades de desarrollo y liderazgo, y asegurar que las políticas de respeto y trato justo se apliquen de manera efectiva, ya que estos, son pasos clave para mejorar tanto el compromiso de las trabajadoras como la cohesión organizacional en general.

Una organización que se compromete con sus miembros al abordar la desigualdad de género en todos los niveles impulsa un sentido de pertenencia y respeto. Esto no solo promueve un clima laboral más armónico y saludable, sino que también contribuye a un mejor desempeño, productividad y retención de talento, ya que fortalece el compromiso organizacional de sus integrantes. En este contexto, estos tienden a comprometerse más cuando sienten que forman parte de una cultura organizacional justa y equitativa.

Por lo anterior, implementar políticas que apoyen la participación equitativa de mujeres y hombres en roles de liderazgo, toma de decisiones, igualdad de salarios, oportunidades de crecimiento y desarrollo continuo ayuda a cerrar las brechas de género y a construir equipos de trabajo inclusivos y diversos, factores clave para el éxito sostenible de las organizaciones.

Finalmente, es relevante destacar el papel del liderazgo en todas estas acciones y en la obtención de resultados sólidos. Ya que la creación de mecanismos de evaluación y retroalimentación que detecten y prevengan posibles sesgos en la gestión de oportunidades promueve una cultura de transparencia y responsabilidad. Estos mecanismos deben incluir indicadores de equidad de género y procedimientos para atender cualquier desigualdad que se identifique. Las organizaciones que adoptan estos enfoques fortalecen la cohesión, alineando los valores de equidad con los objetivos estratégicos, lo impulsa el desarrollo integral de su talento humano y, la competitividad organizacional.

REFERENCIAS

- Arora, D., Braunstein, E., & Seguino, S. (2023). A macro analysis of gender segregation and job quality in Latin America. *World Development*, 164, 106153. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106153>
- Caldera-González, D. del C., Ramírez Barba, É. J., & Martínez Tafolla, P. M. (2019). Participación de la Mujer en Ciencia y Tecnología. Análisis en Guanajuato, México. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 157–189. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3360>
- Chatterjee, S., Ghosh, S. K., & Chaudhuri, R. (2020). Knowledge management in improving business process: an interpretative framework for successful implementation of AI–CRM–KM system in organizations. *Business Process Management Journal*, 26(6), 1261–1281.
- Coates, D., & Webber, M. (2023). Pay and Performance in Men's and Women's Football: Comparing the MLS and NWSL. *International Journal of Sport Finance*, 18(4), 222–240.
- Dobbin, Frank, Schrage, Daniel, Kaley, Alexandra, 2015. Rage against the iron cage: the varied effects of bureaucratic personnel reforms on diversity. *Am. Socio. Rev.* 80 (5), 1014–1044. <https://doi.org/10.1177/0003122415596416>.
- García-Contreras, R., Pineda-Celaya, L., Muñoz-Chávez, J. P., & Rodríguez-Morales, J. I. (2022). Social Exchange Approach and Happiness At Work: Exploring the Mediating Effect of Organizational Commitment. *Obets*, 17(2), 221–236. <https://doi.org/10.14198/OBETS2022.17.2.03>
- Goldin, C., Kerr, S. P., & Olivetti, C. (2022). When the Kids Grow Up : Women’s Employment and Earnings Across the Family Cycle. National Bureau of Economic Research, w30323.
- Grech, E., Pace, A., Attard Mallia, T., & Cuschieri, S. (2023). Gender inequality and sexual harassment: A reality in medical school in 2022?—a Malta single-centre study. *Ethics, Medicine and Public Health*, 27, 100888. <https://doi.org/10.1016/j.jemep.2023.100888>
- Greenberg, J. (1982). *Approaching Equity and Avoiding Inequity in Groups and Organizations*. In: *Equity and Justice in Social Behavior*. Cambridge: Academic Press.
- Jameel, A. S., Mahmood, Y. N., & Jwmaa, S. (2020). Organizational justice and organizational commitment among secondary school teachers.
- Kilbourne, Barbara Stanek, England, Paula, Farkas, George, Beron, Kurt, Weir, Dorothea, 1994. Returns to skill, compensating differentials, and gender bias: effects of occupational characteristics on the wages of white women and men. *Am. J. Sociol.* 100 (3), 689–719. <https://doi.org/10.1086/230578>
- Kırkıç, K. A., & Balcı, T. D. (2021). Organizational Commitment Levels of Preschool Teachers and Administrators’ Leadership Styles. *Problems of Education in the 21st Century*, 79(2), 207–219. <https://doi.org/10.33225/pec/21.79.207>

- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 57(4), 405-416. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.02.002>
- Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2023*. OIT.
- Ruiz-Palomo, D., León-Gómez, A., & García-Lopera, F. (2020). Disentangling organizational commitment in hospitality industry: The roles of empowerment, enrichment, satisfaction and gender. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102637.
- World Economic Forum. (2022). *Global gender gap report 2022*. WEF
- Yao, T., Qiu, Q., Wei, Y., 2019. Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management* 76, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.018>