

Capítulo 38. Percepción de discriminación, micromachismos, violencia invisible, manifestaciones educativas, impacto laboral y estrategias contra la discriminación: Un análisis correlacional en Chihuahua y Nayarit.

Fátima Rodríguez Ordoñez
Yolanda Del Carmen Rodríguez Pérez
Verónica Avalos Bautista
Laura Edith Quintana Rocha

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.38](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.38)

Resumen

A pesar de los avances en igualdad de género, la violencia contra las mujeres persiste en entornos laborales educativos. Esta investigación analizó la relación entre percepción de discriminación, micromachismos, violencia invisible, impacto laboral y estrategias contra la discriminación en Chihuahua y Nayarit. El diseño fue cuantitativo no experimental y transversal, se aplicaron 678 encuestas entre agosto y septiembre de 2024. Se realizó un análisis de correlación (Pearson y Spearman) para identificar patrones. Los resultados muestran que la discriminación cotidiana y los micromachismos son frecuentes en estos entornos, por lo que afectan la salud mental y el bienestar de las mujeres trabajadoras.

Palabras clave

Discriminación cotidiana, entorno laboral educativo, micromachismos, violencia invisible

Introducción

La presente investigación aborda la discriminación, micromachismos y violencia invisible, que son tipos de violencia que continúan subsistiendo en la sociedad actual. La violencia contra las mujeres genera desigualdad social y económica, de ahí la importancia y estudio de estos tipos de violencia de género que a pesar de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible establecidos en la Agenda 2030, no se han alcanzado para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas (ONU MUJERES MÉXICO, 2023).

En las últimas décadas han existido avances en materia de igualdad de género, sin embargo, estos han sido inefficientes, ya que las mujeres siguen siendo víctimas de violencia y discriminación; la Organización de las Naciones Unidas (ONU) continúa llevando a cabo actividades en favor de las mujeres para evitar la discriminación y de la misma manera empoderarlas (ONU, 2013). La discriminación, los micromachismos y la violencia invisible, son tipos de violencia de género que permanecen en secreto, ignorados, reducidos y subestimados en cualquier contexto de la vida cotidiana incluidos en espacios educativos, por lo que este estudio permite ver la magnitud del problema.

De acuerdo con la investigación y lo publicado por Bonino citado en Zuccherin, (2024), define los micromachismos como actitudes de dominación “suave” o de “bajísima intensidad”, formas y modos ocultos y negados de abuso e imposición en la vida cotidiana. Por su cuenta Zuccherin, (2024) describe que los micromachismos están presentes en todas las áreas ocupadas por las mujeres, incluso el laboral, como en el ámbito educativo. Este tipo de violencia es difícil de detectar, y les afecta de manera negativa durante toda su vida.

La Violencia Invisible Machista según lo expresado por algunos autores (VIM), se define como aquellas actitudes y creencias discriminatorias hacia la mujer que suelen estar culturalmente aceptadas, naturalizadas e incorporadas en la sociedad (Ayala et al., citado por Fernández Pérez, 2022).

Es evidente que existen estudios sobre la discriminación, los micromachismos y la violencia invisible, sin embargo, es probable que no haya las suficientes investigaciones enfocadas al ámbito educativo en los estados de Chihuahua y Nayarit.

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre percepción de la discriminación, la presencia de micromachismos y la violencia invisible en los entornos laborales y educativos de los estados de Chihuahua y Nayarit, por lo que la investigación beneficiará a las mujeres que laboran en espacios educativos, a las instituciones educativas y a los y las estudiantes.

Revisión de la Literatura

A través de un enfoque crítico de género, se analiza cómo las desigualdades entre hombres y mujeres son construcciones sociales que perpetúan la discriminación, los estereotipos, la desigualdad de género, los prejuicios y los sesgos inconscientes.

De acuerdo con (Brito Rodríguez et al., 2020), la perspectiva de género, a través de un enfoque crítico, desvela cómo las desigualdades entre hombres y mujeres son el resultado de procesos históricos, sociales y culturales que naturalizan roles y expectativas de género. La problematización de género permite comprender que las diferencias entre hombres y mujeres no son biológicas, sino que están moldeadas por sistemas de poder y normas sociales que favorecen a unos sobre otros (Brito Rodríguez et al., 2020).

Sobre la discriminación de género, en la investigación: la percepción de prácticas de discriminación, exclusión y violencia de género en estudiantes universitarias (Brito Rodríguez et al., 2020), se afirma que es un fenómeno social y político que se caracteriza por la existencia de relaciones asimétricas de poder, donde las mujeres son subordinadas y diferenciadas de los hombres debido a su sexo. La manifestación de la discriminación de género hacia las mujeres se da en todas las esferas de la vida cotidiana, y se ha convertido en un problema sistémico que permea todos los aspectos de la vida, manifestándose tanto en acciones directas como en normas y estructuras sociales que perpetúan la desigualdad y discriminación (Torres, 2005).

La discriminación laboral se inicia en la fase de reclutamiento, con anuncios que establecen requisitos subjetivos y discriminatorios, trato desigual basado en características personales como el sexo, la ideología o la religión, culminando en despidos injustificados y en el uso de prácticas que vulneran los derechos de los trabajadores y perpetúan las desigualdades (Ortiz et al., 2017). Así mismo el machismo en el mundo, se ha ido normalizando a lo largo de la historia, y en la década de los 90 ha surgido la necesidad de establecer una nueva figura la cual es conocida como micromachismos (“micro” debido a que parecen invisibles). Estas actitudes misóginas, son permitidas y reproducidas tanto por hombres como por las mismas mujeres, perpetuando roles y estereotipos de género que frenan el acceso equitativo a oportunidades y el ejercicio de los más elementales derechos (Gobierno de México, 2021). El principal problema de los micromachismos está en lo difícil que es detectarlos, ya que, al ser conductas que son normalizadas por la sociedad, tanto la persona que los sufre como la que los ejerce no son plenamente conscientes de ellos, y los múltiples daños que estos provocan, pasan de desapercibidos (Gordillo y Gómez Jarava, citado por Torralba-Borrego & Garrido-Hernansaiz, 2021).

Para la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) del estado mexicano, los micromachismos son todo comportamiento masculino, intencionado o no, que implique desvalorización, discriminación o desprecio hacia las mujeres. Es un comportamiento violento que tiene como objetivo mantener el poder de dominio de los hombres sobre las mujeres, es decir, el mantenimiento del patriarcado (CNDH, 2020). Hablar sobre micromachismos implica un gran esfuerzo y voluntad para afrontar los roles y estereotipos de género arraigados. Es comenzar por reconocer qué actitudes y acciones que parecen no hacer daño, pueden favorecer conductas machistas, sexistas y con efectos dañinos a largo plazo (Sepúlveda, 2023). En tanto no se eduque y se guíe en el seno familiar y la escuela de manera inclusiva, respetando las ideas y los derechos de las mujeres, se continuarán alimentando las prácticas machistas en la sociedad actual, implementando los mismos roles y estereotipos de género, provocando violencia y daños irreversibles en las mujeres y niñas (Pineda & Malla, 2023).

Por otro lado la violencia sutil es una de las formas en que se manifiesta la violencia invisible. Según Arellano et al. (2023), una de las maneras más comunes de expresarla es a través de la discriminación, simplemente por el hecho de ser mujeres. Este fenómeno se inserta dentro de un contexto más amplio de desigualdad social, donde el patriarcado juega un papel fundamental. Sánchez (2020) aborda este concepto al señalar que el patriarcado es un sistema social profundamente arraigado, que ha generado y perpetuado la desigualdad, especialmente hacia las mujeres. Este sistema, basado en la creencia de que lo femenino es inferior, favorece a lo masculino (Pardo, 2023), consolidando estructuras de poder desiguales que se reflejan en diversas formas de violencia invisible y con consecuencia, surgen barreras invisibles que afectan a las mujeres en diversos ámbitos incluido el laboral y educativo (Paredes, 2023).

La violencia invisible se manifiesta de múltiples formas, como el acoso sexual, la violencia simbólica y psicológica, comportamientos pasivo-agresivos, manipulación emocional y exclusión social (Rivera et al., 2023). Se considera, además como una forma de agresión emocional que se presenta solapadamente y a veces se confunde con formas de afecto y amor (Losada, 2022). El acoso sexual es parte de la violencia invisible. Según Rodríguez & Rodríguez (2021), es una de las formas más comunes de violencia en el ámbito educativo y laboral, especialmente hacia las mujeres.

Otra de las manifestaciones de violencia que se presenta en el ámbito laboral educativo es la violencia psicológica, la cual se observa a través de prácticas como la intimidación, humillación y sobrecarga laboral, afectando especialmente a las mujeres. Un estudio sobre las relaciones laborales en escuelas indica que las condiciones contractuales y la carga de trabajo pueden contribuir a un ambiente hostil, en forma más intensa hacia el personal femenino (Barría Herrera et al., 2021).

No reconocer estas prácticas donde imperan los micromachismos, conducen a la creación de entornos difíciles para las mujeres, creando un ambiente desigual no inclusivo, y lo más grave es que a menudo no dejan evidencias claras de abuso (Pérez, 2023).

Metodología

La metodología corresponde a un estudio cuantitativo no experimental, descriptivo-correlacional, transversal (agosto-septiembre 2024). Se aplicaron 678 encuestas a mujeres trabajadoras en entornos educativos en Chihuahua y Nayarit, el muestreo utilizado fue de tipo no probabilístico por bola de nieve, donde las participantes apoyaron en compartir el instrumento en los entornos educativos de Chihuahua y Nayarit. Se utilizó estadística descriptiva y análisis de correlación (Pearson, Spearman) para examinar la percepción de la discriminación, la presencia de micromachismos y la violencia invisible en entornos educativos y laborales. Hipótesis nula (H0): No existe una relación significativa entre la discriminación cotidiana, los micromachismos, violencia invisible, manifestaciones en el entorno educativo e impacto en el entorno laboral vs la hipótesis alternativa (H1): Existe una relación significativa entre la discriminación cotidiana, los micromachismos, violencia invisible, manifestaciones en el entorno educativo e impacto en el entorno laboral. Se buscó evaluar la percepción de discriminación, micromachismos, violencia invisible, manifestaciones en el entorno educativo y el impacto en el entorno laboral educativo.

El instrumento (encuesta) de medición se conformó por 6 secciones: datos generales (demográficos y laborales), datos de la función laboral (experiencia laboral), conocimiento sobre micromachismos y violencia invisible (CM), manifestaciones en el entorno educativo (ME), impacto en el entorno laboral (IE), estrategias para desenmascarar y combatir la discriminación cotidiana (ED).

La Tabla 38.1 muestra las variables, los ítems y su codificación para su posterior interpretación en el SPSS y Microsoft Excel.

Tabla 38.1*Instrumento de medición aplicado*

Variable	Ítem	Codificación
Conocimiento sobre Micromachismos y Violencia Invisible (CM)	¿Estoy familiarizada con el concepto de micromachismos en mi entorno laboral educativo?	1
	¿Puedo identificar actos de violencia invisible en situaciones laborales educativas cotidianas?	2
	¿Entiendo cómo los micromachismos pueden afectar a las dinámicas de género en un entorno educativo?	3
	¿Considero que los estereotipos de género y otras formas de discriminación, propician la violencia invisible en mi entorno laboral educativo?	4
Manifestaciones en el Entorno Educativo (Lenguaje sexista, asignación de tareas, interrupciones y dominación de conversaciones, evaluación y reconocimiento, exclusión de redes Informales) (ME).	¿El uso de términos despectivos o condescendientes hacia las mujeres es común en mi entorno laboral?	5
	¿El uso de comentarios que subestiman las capacidades de las mujeres en comparación con los hombres?	6
	¿A las mujeres se les asignan tareas administrativas o de menor prestigio con más frecuencia que a los hombres?	7
	¿En mi entorno laboral, se espera que las mujeres se encarguen de la organización de eventos sociales o tareas de cuidado?	8
	¿En mi entorno laboral, los hombres interrumpen o dominan las conversaciones, minimizando las aportaciones de las mujeres?	9
	¿En mi entorno laboral, las ideas de las mujeres no son reconocidas y se les adjudican a los hombres?	10
	¿Las mujeres reciben menos reconocimiento por sus logros en comparación con los hombres?	11
	¿En mi entorno laboral, las evaluaciones de desempeño de las mujeres se enfocan más en su personalidad o estilo, mientras que las de los hombres se centran en sus competencias y logros?	12
	¿En mi entorno laboral, las mujeres son excluidas de redes informales de toma de decisiones o actividades sociales que fortalecen las relaciones profesionales?	13

Impacto en el Entorno Laboral (Bienestar emocional y salud mental, desempeño profesional y cultura organizacional) (IE).	¿En mi entorno laboral, los micromachismos y la violencia invisible generan estrés, ansiedad y baja autoestima en las mujeres afectadas?	14
	¿En mi entorno laboral, los sentimientos de aislamiento y desmoralización surgen al no sentirse valoradas ni escuchadas?	15
	¿En mi entorno laboral, la discriminación cotidiana limita las oportunidades de desarrollo y promoción de las mujeres?	16
	¿En mi entorno laboral, el ambiente hostil disminuye la productividad y la creatividad de las mujeres afectadas?	17
	¿En mi entorno laboral, la perpetuación de estos comportamientos erosiona la confianza y el respeto entre compañeros?	18
	¿Consideras que un entorno laboral no inclusivo resulta en dificultades para desarrollar el talento diverso?	19
Estrategias para desenmascarar y combatir la discriminación cotidiana (Concientización y formación de políticas y protocolos claros, liderazgo inclusivo, fomento de la igualdad de oportunidades) (ED).	¿Consideras necesario implementar programas de formación y concientización sobre igualdad de género y comportamientos inclusivos?	20
	¿Consideras necesario fomentar el diálogo abierto sobre experiencias de discriminación y microagresiones?	21
	¿Consideras necesario y fundamental desarrollar y aplicar políticas claras contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo?	22
	¿Consideras importante establecer canales confidenciales para reportar y abordar estos comportamientos?	23
	¿Consideras necesario promover líderes que modelen comportamientos inclusivos y sean proactivos en abordar la discriminación?	24
	¿Consideras importante asegurar una representación equitativa de mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones?	25
	¿Consideras necesario garantizar que las evaluaciones de desempeño y las oportunidades de desarrollo profesional sean equitativas?	26
	¿Consideras esencial crear espacios seguros donde todas las voces puedan ser escuchadas y valoradas?	27

Fuente: Elaboración propia.

Se utilizó la escala Likert de cinco puntos, que va de “Totalmente en desacuerdo” (1) a “Totalmente de acuerdo” (5), permitiendo una gradación precisa de las respuestas. Finalmente se calculó el Alfa de Cronbach (0.943) lo que indica que el instrumento es confiable y puede ser utilizado para medir los constructos de manera válida.

Resultados

La escala Likert utilizada para medir la percepción de discriminación, la presencia de micromachismos y la violencia invisible, en relación con las variables mencionadas (lenguaje sexista, la asignación de tareas, las interrupciones y dominación de conversaciones, la evaluación y el reconocimiento, la exclusión de redes informales, el bienestar emocional y la salud mental, el desempeño profesional, la cultura organizacional, la concientización y la formación de políticas y protocolos claros, el liderazgo inclusivo y el fomento de la igualdad de oportunidades en los entornos laborales y educativos de los estados de Chihuahua y Nayarit.) y un cuestionario de datos sociodemográficos recolectó información relevante sobre las participantes, como edad, nivel educativo, tipo de institución, entre otros. La combinación de estos instrumentos permitió obtener una visión detallada y cuantitativa del fenómeno bajo estudio, las 678 mujeres que laboran en entornos educativos, de las cuales 85.11% fueron del estado de Chihuahua y 14.89% del estado de Nayarit. La edad más frecuente es 42 años, con 36 mujeres (5.31%). 241 encuestadas (35.5% del total) tienen entre 30 y 50 años. La edad promedio oscila entre los 40-45 años, ya que la mayoría de las mujeres se concentran en este rango. Existe una disminución en la frecuencia de edades a medida que se acerca a los extremos (menores de 25 y mayores de 60 años). La frecuencia de edades entre 25 y 29 años es relativamente baja, con 22 personas (0.29%-1.18% del total). La frecuencia de edades entre 60 y 73 años es muy baja, con solo 13 personas (0.15%-0.74% del total).

El 5% de las participantes tienen un título de Técnico, 0.4% de Técnico Superior Universitario, 45% de Licenciatura, 40% de Maestría, 8.1% de Doctorado, 0.4% Posdoctorado y 1.8% restante tiene otros.

Respecto al puesto que ocupan, el 64.9% son docentes que representa la mayoría. El 17.4% ocupan puestos administrativos, mientras que el 8.3% son directivas. El 1.6% son supervisoras, el 1.3% de asesoras técnicas pedagógicas (ATP), el 1.2% ocupan puestos de intendentes y el 1.5% de las participantes seleccionaron la opción “otro”.

En cuanto al nivel en el que laboran el 73.5% de las participantes trabajan en Nivel Medio Superior (479 participantes), el 23.4% en nivel Básico (158), el 1.5% en Nivel Superior (27), el 0.6% combina Media Superior y Superior (10) y el 0.6% en Básica y Media Superior (4 participantes).

En las secciones de la encuesta: CM, ME, IE y ED, los resultados generales indican que, la mayoría reconocen la existencia de micromachismos y violencia invisible en su entorno laboral educativo. La discriminación cotidiana y los estereotipos de género son comunes en el entorno educativo. La violencia invisible tiene un impacto negativo en el bienestar emocional y la salud mental de las mujeres trabajadoras en los entornos educativos, así como en su desempeño profesional y la cultura organizacional. La mayoría (48.11%), consideran necesario implementar estrategias para desenmascarar y combatir la discriminación cotidiana, formación y concientización, el diálogo abierto, políticas claras contra la discriminación y el acoso, canales confidenciales para reportar comportamientos inapropiados, liderazgo inclusivo y representación equitativa de mujeres en roles de liderazgo. Este porcentaje se obtuvo al sumar las respuestas de las categorías “De acuerdo” (24.86%) y “Totalmente de acuerdo” (23.25%), según datos reflejados en la Tabla 38.2.

Tabla 38.2.

Porcentajes obtenidos en el instrumento aplicado.

Escala Likert	Frecuencia	Porcentaje
1 = Totalmente en desacuerdo	3733	20.392%
2 = En desacuerdo	3158	17.251%
3 = Neutral	2607	14.241%
4 = De acuerdo	4551	24.861%
5 = Totalmente de acuerdo	4257	23.255%
Total	18306	100%

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la definición operacional de las variables objeto de la investigación y la validez del instrumento mediante un Alfa de Cronbach, se observó una consistencia interna excelente, indicando que el instrumento completo está midiendo de manera coherente y consistente los diferentes constructos relacionados con los micromachismos y la violencia invisible, como se muestra en la Tabla 38.3.

Tabla 38.3*Definición conceptual y operacional de las variables y validez del instrumento*

Variables	Estadísticas de confiabilidad	
	Cronbach's Alpha	Número de Items
Conocimiento sobre Micromachismos y Violencia Invisible (CM)	.867	4
Manifestaciones en el Entorno Educativo (ME)	.941	9
Impacto en el Entorno Laboral (IE)	.926	6
Estrategias para Desenmascarar y Combatir la Discriminación Cotidiana (ED)	.974	8
Instrumento completo	.943	27

Fuente: Elaboración propia.

El análisis factorial identificó 4 componentes que explican la varianza en los datos: Conocimiento y manifestaciones (41.679%): Conciencia sobre micromachismos y violencia invisible en el entorno educativo. Impacto laboral (20.928%): Efectos en el bienestar emocional, salud mental y desempeño profesional. Estrategias para combatir discriminación (8.116%): Concientización, formación de políticas y protocolos claros. Cultura organizacional y liderazgo (5.250%): Importancia de la cultura organizacional y liderazgo inclusivo para promover igualdad de oportunidades. Estos componentes sugieren que la conciencia sobre micromachismos y violencia invisible está relacionada con manifestaciones concretas en el entorno educativo y laboral, y que es importante abordar estos temas para promover un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Respecto a la correlación según Pearson y Spearman entre CM, ME (Lenguaje sexista, asignación de tareas, interrupciones y dominación de conversaciones, evaluación y reconocimiento, exclusión de redes Informales), IE (Bienestar emocional y salud mental, desempeño profesional y cultura organizacional), ED (Concientización y formación de políticas y protocolos claros, liderazgo inclusivo, fomento de la igualdad de oportunidades), es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 99% (0.01). Es decir, la probabilidad de obtener una correlación tan fuerte (o más fuerte) por azar es menor que 1 en 100 (0.01). Esto sugiere que la correlación observada es real y no se debe al azar. El “(2-bilateral)” indica que se está utilizando una prueba de cola doble, lo que significa que se está considerando la probabilidad de obtener una correlación tan fuerte en cualquier dirección (positiva o negativa), como se muestran en las tablas 38.4 y 38.5.

La Tabla 38.4 muestra, datos de tipo ordinal o de nivel (niveles). Cada variable representa medidas escaladas (por ejemplo, puntuaciones o respuestas en una escala Likert). Esto permitió calcular correlaciones basadas en rangos, como es propio del coeficiente de Spearman.”

Tabla 38.4

Correlación Pearson

Correlaciones		CM	ME	IE	ED
CM	Correlación Pearson	1	.220	.253	.410
	Sig. (2-bilateral)		.000	.000	.000
	N	681	681	681	681
ME	Correlación Pearson	.220	1	.713	.257
	Sig. (2-bilateral)	.000		.000	.000
	N	681	681	681	681
IE	Correlación Pearson	.253	.713	1	.367
	Sig. (2-bilateral)	.000	.000		.000
	N	681	681	681	681
ED	Correlación Pearson	.410	.257	.367	1
	Sig. (2-bilateral)	.000	.000	.000	
	N	681	681	681	681

Correlación significativa, nivel de 0,01 (2-bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 38.5

Correlación Spearman

Correlaciones						
			CM	ME	IE	ED
Rho Spearman	CM	Coeficiente de Correlación	1.000	.190	.238	.357
		Sig. (2-bilateral)	.	.000	.000	.000
		N	681	681	681	681
	ME	Coeficiente de Correlación	.190	1.000	.712	.242
		Sig. (2-bilateral)	.000	.	.000	.000
		N	681	681	681	681
	IE	Coeficiente de Correlación	.238	.712	1.000	.359
		Sig. (2-bilateral)	.000	.000	.	.000
		N	681	681	681	681
	ED	Coeficiente de Correlación	.357	.242	.359	1.000
		Sig. (2-bilateral)	.000	.000	.000	.
		N	681	681	681	681

Nota. ρ = coeficiente de correlación de Spearman. $p < .01$.

Fuente: Elaboración propia.

La relación entre Conocimiento sobre Micromachismos, Violencia Invisible (CM) y Manifestaciones en el Entorno Educativo (ME), el impacto en el entorno laboral (IE) y las Estrategias para desenmascarar y combatir la discriminación cotidiana (ED), son estadísticamente significativas ($p < 0.01$) con un nivel de confianza del 99%.

En lo que respecta a Conocimiento sobre Micromachismos, Violencia Invisible (CM) y Manifestaciones en el Entorno Educativo (ME), existe una correlación positiva débil ($\rho = .190$), lo que indica que a mayor presencia de CM, también se observan más ME.

La correlación entre el Conocimiento sobre Micromachismos, Violencia Invisible CM y su impacto en el entorno laboral (IE) es positiva y débil ($\rho = .238$), sugiriendo que a medida que aumentan los CM, también impacta negativamente en el entorno laboral (IE).

CM y ED: Se observa una correlación positiva moderada ($\rho = .357$) entre los Micromachismos, Violencia Invisible (CM) y las estrategias para desenmascarar y combatir la discriminación cotidiana (ED), lo que sugiere que un incremento en los CM está relacionado con un aumento en la necesidad de implementar estrategias en este ámbito.

En resumen, las correlaciones observadas destacan que los CM están estrechamente relacionados con ME, IE y ED, aunque la fuerza de estas relaciones varía, siendo moderada solo en el caso de las estrategias para el entorno educativo.

Discusión

A pesar de los avances en igualdad de género y los esfuerzos de la ONU y la Agenda 2030, estas formas sutiles de violencia, como los micromachismos y la violencia invisible, persisten y se normalizan en la sociedad. Un estudio realizado por Zuccherin (2024) identifica micromachismos en entornos laborales, pero carece de un marco teórico profundo sobre discriminación, micromachismos y violencia invisible. Investigaciones como las de Bonino (2004) y Varela (2019) destacan que los micromachismos son formas sutiles de violencia de género normalizadas en contextos cotidianos, incluidas las instituciones educativas. A diferencia de Zuccherin, estas investigaciones resaltan que los espacios educativos no solo reproducen estas prácticas, sino que las legitiman mediante dinámicas institucionales. Este estudio avanza al abordar cómo estas dinámicas impactan el ámbito escolar, un tema poco investigado en la literatura. Se concluye que es muy importante construir un marco teórico que explique estas intersecciones y permita diseñar estrategias para transformar las instituciones educativas en espacios inclusivos. Así, los hallazgos complementan investigaciones previas al hacer visible este problema en el ámbito educativo.

Conclusiones

Con base en los resultados del instrumento validado, aplicado a mujeres en entornos laborales educativos, se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre el conocimiento de micromachismos y la percepción de discriminación cotidiana en el entorno laboral educativo (Pearson y Spearman). Se concluye que una proporción significativa reconoce la presencia de micromachismos y violencia invisible en su entorno laboral, evidenciando la importancia de abordar estas problemáticas para generar espacios de trabajo justos y equitativos libres de discriminación. La Hipótesis alternativa (H1): Existe una relación significativa entre la discriminación cotidiana, los micromachismos, violencia invisible, manifestaciones en el entorno educativo e impacto en el entorno laboral no se rechaza, es decir los resultados sugieren que sí existe una relación significativa entre Micromachismos y Violencia Invisible (CM), Manifestaciones en el Entorno Educativo (ME), Impacto en el Entorno Laboral (IE) y Estrategias para Desenmascarar y Combatir la Discriminación Cotidiana (ED).

Las limitantes del estudio fueron principalmente que la muestra fue limitada a mujeres en entornos laborales educativos, lo que puede no ser representativa de otras poblaciones. El estudio se centró en la percepción de discriminación cotidiana, micromachismos, violencia invisible, manifestaciones educativas, impacto laboral y estrategias contra la discriminación, pero no abordó otras formas de discriminación o acoso. La falta de datos cuantitativos y cualitativos adicionales puede limitar la profundidad del análisis, por lo que se recomiendan las siguientes líneas de investigación: realizar estudios futuros con muestras más amplias y diversas para generalizar los resultados. Utilizar métodos mixtos (cuantitativos y cualitativos) para obtener una comprensión más completa del fenómeno. Incluir otras formas de discriminación o acoso para obtener una visión más integral. Desarrollar programas de formación y concientización para abordar la discriminación cotidiana y los micromachismos en entornos laborales educativos. Establecer políticas y protocolos claros para prevenir y abordar la discriminación cotidiana y de los micromachismos en entornos laborales educativos.

Referencias

- Arellano, M. E. C., Muñoz, V. H. P., & Jaspeado, R. R. (2023). Mujeres y docencia en la educación superior: El caso de la Universidad Autónoma Chapingo. *El Cotidiano*, 38(239), 55–63. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/mujeres-y-docencia-en-la-educación-superior-el/docview/2830442479/se-2?accountid=11643>
- Barría Herrera, P., Miranda Jaña, C., & Toledo Jofré, M. I. (2021). Violencias simbólicas en el trabajo docente. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 453–468. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000100453>

- Brito Rodríguez, S. de las N., Basualto Porra, L., & Posada Lecompte, M. (2020). Percepción de prácticas de discriminación, exclusión y violencia de género en estudiantes universitarias. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 6, 1–36. <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.473>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (2020). Micromachismos. <https://informe.cndh.org.mx/images/uploads/nodos/61086/content/files/11%20Micromachismos.pdf>
- Fernández Pérez, A. (2022). Desarrollo y evaluación psicométrica del instrumento X: Un enfoque en la igualdad de género [Tesis doctoral, Universidad de Almería]. Repositorio Institucional UAL. <https://repositorio.ual.es/handle/10835/16974>
- Gobierno de México. (2021, June 9). Evitemos los micromachismos en las familias. <https://www.gob.mx/conapo/documentos/evitemos-los-micromachismos-en-las-familias>
- Losada, C. (2022). “Violencia de género” como categoría antropológica. *Question/Cuestión*, 3(73), e748. <https://doi.org/10.24215/16696581e748>
- ONU Mujeres México. (2023, November 25). La prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas es la clave hacia un mundo más igualitario, seguro y próspero. UN Women. <https://mexico.unwomen.org/es/stories/comunicado-de-prensa/2023/11/la-prevencion-de-la-violencia-contra-las-mujeres-y-las-ninas-es-la-clave-hacia-un-mundo-mas-igualitario-seguro-y-prospero>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2013). ONU Mujeres: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. <https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/07/onu-mujeres-entidad-de-las-naciones-unidas-para-la-igualdad-de-genero-y-el-empoderamiento-de-las-mujeres/>
- Ortiz Román, H., Álvarez, E. M., & Barrera, C. D. (2017, May). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. *Revista Científica Internacional*, 5(2), 277–291.
- Pardo Cuenca, D. (2023). Micromachismos: La violencia invisible en relaciones de pareja. *Educación, Arte, Comunicación: Revista Académica e Investigativa*, 12(1), 29–42. <https://doi.org/10.54753/eac.v12i1.1792>
- Paredes, M. (2023). Barreras invisibles en el sindicalismo colombiano: La lucha por la igualdad y la inclusión [Tesis de maestría, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano]. <http://hdl.handle.net/20.500.12010/32056>
- Pérez, N. (2023). Análisis del tratamiento jurídico relativo a la violencia laboral contra la mujer en instituciones públicas y sector privado [Tesis de licenciatura, Universidad de El Salvador]. <https://oldri.ues.edu.sv/id/eprint/32550/>
- Pineda, A., & Malla, Y. (2023). Naturalización del micromachismo en familias de Otavalo: Predictor de la violencia intrafamiliar. *Derecho y Sociedad*, 1(1), 39–54. <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/derecho-y-sociedad/article/view/1327>

- Rivera, K., Tuberquia, K., & Uribe, S. (2023). Resistencias violetas: Obstáculos y alternativas ante la violencia política hacia integrantes del movimiento político de mujeres Estamos Listas. Universidad de Antioquía. <https://hdl.handle.net/10495/39150>
- Rodríguez Hernández, K. J., & Rodríguez Barraza, A. (2021). Violencia de género en instituciones de educación superior. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 8, 1–19. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2567>
- Sánchez, J. L. (2020). Violencia de género patriarcal [Tesis de doctorado, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/47100>
- Sepúlveda, A. (2023, March 9). Micromachismos. El Universal. <https://www.eluniversal.com.mx/tendencias/que-son-los-micromachismos-y-como-identificarlos/>
- Torralba-Borrego, A., & Garrido-Hernansaiz, H. (2021). Desarrollo de una escala y estudio de los micromachismos en población adulta y universitaria. Investigaciones Feministas, 12(2), 425–438. <https://doi.org/10.5209/infe.73524>
- Torres, M. (2005). Género y discriminación. El Cotidiano, 21(134), 71–77. <https://biblat.unam.mx/es/revista/el-cotidiano/articulo/genero-y-discriminacion>
- Zuccherin, P. (2024, April). Micromachismos en el ámbito laboral: Experiencias de mujeres en organizaciones [Tesis de maestría, FLACSO Ecuador]. Repositorio FLACSO. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/21147>