



uaim
10 Aniversario

RA XIMHAI ISSN-1665-0441

Volumen 10 Número 5 Edición Especial
Julio – Diciembre 2014

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LOS MOCHIS, PERÍODO 2013

ORGANIZATIONAL DIAGNOSIS WITH GENDER MAINSTREAMING IN THE INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LOS MOCHIS, PERIOD 2013

María Guadalupe **Naranjo-Cantabrana**¹; Nora Patricia **Ayala-Bobadilla**¹ y Zenia Isabel **Castro-Borunda**^{1 y 2}

¹ Docente del Departamento de Ciencias Económico Administrativo del Instituto Tecnológico de Los Mochis. Dirección: Boulevard Juan de Dios Bátiz y 20 de Noviembre, C.P. 81259, Los Mochis, Sinaloa. Fax 01(668) 815-03-26. Correo electrónico lpta03@hotmail.com ² Docente de la Universidad Autónoma Indígena de México, Unidad Los Mochis. Los Mochis, Sinaloa.

RESUMEN

El Instituto Tecnológico de Los Mochis, elabora el diagnóstico organizacional con perspectiva de género 2013, con el propósito de conocer la situación laboral de mujeres y hombres que ahí laboran, respecto a plaza y puesto, para obtener indicadores de nivel de segregación horizontal o segregación ocupacional y nivel de segregación vertical, diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres. El diagnóstico consta de un análisis cualitativo, a través del cual se conoce la percepción del personal respecto a discriminación, calidad de vida organizacional e igualdad de oportunidades y equidad de género. Incluye también un análisis cuantitativo, el cual permite conocer los indicadores de nivel de segregación horizontal u ocupacional, nivel de segregación vertical, diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres, grado y tipo de hostigamiento sexual presente en la Institución.

Palabras clave: Equidad, mujer, hombre.

SUMMARY

The Technological Institute of Los Mochis does the organizational assessment gendered 2013, in order to meet the employment situation of women and men

who work there respect to position, gauges for horizontal segregation (occupational segregation) and vertical segregation level, average wage difference between men and women. The diagnostic is a qualitative analysis through which staff perceptions regarding discrimination, quality of organizational life and equal opportunities and gender equality is known. This also includes a quantitative analysis, which allows to know the level indicators or horizontal occupational segregation level of vertical segregation, average pay gap between men and women, degree and type of sexual harassment present in the institution.

Key words: Equity, woman, man.

INTRODUCCIÓN

Los resultados de este trabajo son de interés para el Instituto Tecnológico de Los Mochis (ITLM), porque los funcionarios docentes contarán con información que les permita una adecuada toma de decisiones, para favorecer un trato igual a hombres y mujeres que laboran en el Instituto, respecto a condiciones de trabajo y prestaciones. Al Comité de Equidad de Género del ITLM, le permitirá proponer las acciones afirmativas y a favor del personal necesarias e implementar plan y programa de trabajo para el año 2014, con el propósito de fortalecer una cultura de equidad de género entre el personal.

El objetivo del diagnóstico organizacional con perspectiva de género es analizar la situación laboral de las mujeres y los hombres del ITLM, para determinar indicadores de segregación horizontal o segregación ocupacional y nivel de segregación vertical, que permita conocer la diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres.

MATERIALES Y MÉTODOS

En el presente trabajo el universo de estudio lo constituyen 347 personas, de las cuales 304 personas con la calidad de trabajadores y trabajadoras del Instituto Tecnológico de Los Mochis, 26 personas que laboran en el Instituto en servicios subcontratados de limpieza y 17 personas más en servicios subcontratados de vigilancia. La encuesta se aplicó a las personas que tienen la calidad de trabajador o trabajadora en el Instituto. Atendieron la encuesta 91 hombres (49.18%) y 77 mujeres (64.70%).

La técnica utilizada fue la encuesta al personal aplicada durante el mes de noviembre de 2013, contando con la colaboración para su aplicación de las jefaturas de Departamento, Centro y División. Además se utilizó la técnica de la entrevista aplicada a la Jefa de Recursos Humanos, para obtener la distribución de plazas en el Instituto.

También se hizo uso de la entrevista al Jefe de Planeación, Programación y Presupuestación, para obtener información de la matrícula escolar actual en el Instituto.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis cualitativo del presente diagnóstico consta de tres apartados.

1. Discriminación en la Institución
2. Calidad de vida institucional
3. Igualdad de oportunidades y equidad de género.

El apartado de discriminación en la institución puede apreciarse en el anexo. La calidad de vida institucional constituye un área de oportunidad para trabajar en el ITLM, por los resultados obtenidos en la encuesta que a continuación se describen y respecto a la igualdad de oportunidades, consideran que el ingreso, ascenso, obtención de prestaciones, igualdad en salario tienen un trato igual, únicamente respecto a la posibilidad para alcanzar puestos directivos, tanto hombres como mujeres consideran que las mujeres tienen menos oportunidades respecto a los hombres.

Atendiendo el apartado 2. Calidad de vida institucional (*Cuadro 1 y Cuadro 2*).

La escala de valor fue:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 Parcialmente de acuerdo
- 3 Indiferencia
- 2 Parcialmente en desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo

Cuadro 1.- Atendiendo el apartado 2. Calidad de vida institucional las trabajadoras contestaron

No.	RESPUESTA	5	4	3	2	1
2.1	Considero que mi trabajo es novedoso y dinámico	0	3	5	29	32
2.2	Considero que las relaciones interpersonales reflejan trabajo en equipo y apoyo a los líderes.	1	4	7	28	32
2.3	Mi Institución considera las situaciones emocionales y de salud mental de su personal para que su desempeño no afecte la calidad de vida organizacional	7	7	16	21	21
2.4	Cuento con espacios y opciones adecuadas para mi alimentación en la institución	11	6	12	23	20
2.5	Mi Institución contempla medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones	7	10	8	33	15

No.	RESPUESTA	5	4	3	2	1
2.6	Mi Institución me otorga el descanso en días feriados nacionales obligatorios y vacaciones a que tengo derecho	0	0	0	1	72
2.7	Cuando tengo necesidad de atender asuntos particulares, familiares, escolares de carácter extraordinario mi je fa/e me da las facilidades para atenderlos	1	2	1	9	60
2.8	Mi institución me anima a equilibrar mi vida laboral y personal.	3	5	10	22	32

Cuadro 2.- Atendiendo el apartado 2. Calidad de vida institucional los trabajadores contestaron

No.	RESPUESTA	5	4	3	2	1
2.1	Considero que mi trabajo es novedoso y dinámico	0	0	6	36	43
2.2	Considero que las relaciones interpersonales reflejan trabajo en equipo y apoyo a los líderes.	2	2	10	33	36
2.3	Mi Institución considera las situaciones emocionales y de salud mental de su personal para que su desempeño no afecte la calidad de vida organizacional	6	6	19	31	23
2.4	Cuento con espacios y opciones adecuadas para mi alimentación en la institución	13	13	13	29	26
2.5	Mi Institución contempla medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones	8	8	19	28	21
2.6	Mi Institución me otorga el descanso en días feriados nacionales obligatorios y vacaciones a que tengo derecho	1	1	1	3	81
2.7	Cuando tengo necesidad de atender asuntos particulares, familiares, escolares de carácter extraordinario mi je fa/e me da las facilidades para atenderlos	0	0	2	15	67
2.8	Mi institución me anima a equilibrar mi vida laboral y personal.	5	5	13	25	36

Atendiendo el apartado 3. Igualdad de oportunidades y equidad de género (*Cuadro 3 y Cuadro 4*).

Se preguntó: ¿Consideras que las mujeres tienen la misma oportunidad que los hombres en los siguientes aspectos?:

Los criterios de valor en este rubro son: igual, menos y más.

Este apartado lo contestaron 72 trabajadoras y los aspectos de los que se obtuvo la percepción de las trabajadoras son:

Cuadro 3.- Atendiendo el apartado 3. Igualdad de oportunidades y equidad de género

No.	RESPUESTA	igual	menos	más
3.1	Ingreso en la Institución	65	4	3
3.2	Ascenso en la Institución	59	13	0
3.3	Obtención de prestaciones en la Institución	71	1	0
3.4	Obtención de igual salario ante iguales responsabilidades	69	3	0
3.5	Alcanzar puestos directivos en la Institución	45	25	2

Respecto a la pregunta:

Mencione a que grupo/s minoritario (s) se rechaza:

De las 72 personas encuestadas:

69 personas no expresaron grupo.

1 persona expresó indiferencia al personal administrativo.

1 persona expreso: maestros adscritos por honorarios

1 persona expreso: “Varios hombres tienen puestos de parapeto o simulación y no pasa nada, al contrario alguien mujer hace ese trabajo. Por ser mujeres, los criterios son más crueles para juzgar, el trabajo, los castigos, los juicios que lo que son con los hombres. Los puestos operativos se los dan a mujeres o mandos medios. Muchos hombres no cumplen y no pasa nada”

Cuadro 4.- Este apartado lo contestaron 87 de los 91 trabajadores que atendieron la encuesta y los aspectos de los que se obtuvo la percepción de los trabajadores son

No.	RESPUESTA	igual	menos	Más
3.1	Ingreso en la Institución	83	2	2
3.2	Ascenso en la Institución	78	5	4
3.3	Obtención de prestaciones en la Institución	81	2	4
3.4	Obtención de igual salario ante iguales responsabilidades	84	2	1
3.5	Alcanzar puestos directivos en la Institución	73	12	1

Nota: una persona no contestó esta pregunta

Respecto a la pregunta:

Mencione a que grupo/s minoritario (s) se rechaza:

De las 91 personas encuestadas, 87 contestaron este apartado:

85 personas no expresaron grupo.

1 persona expresó: embarazadas

1 persona expresó: personas con necesidades especiales.

Y respecto al análisis cuantitativo:

Durante el semestre Agosto – Diciembre de 2013, laboran 304 personas, de las cuales 185 son hombres y 119 son mujeres. Atendieron la encuesta 91 hombres (49.18%) y 77 mujeres (64.70%).

Respecto al estado civil, 90 hombres contestaron la encuesta, de las cuales 10 se declararon solteros y 80 dijeron ser casados. Respecto a las mujeres, contestaron la encuesta 77 personas de las cuales 32 se declararon solteras y 45 dijeron ser casadas. Atendiendo las encuestas contestadas se tienen en total 42 personas solteras, de las cuales 10 son hombres (23.81%) y 32 son mujeres (76.19%); también, 125 se declararon casadas, de las cuales 80 son hombres (64%) y 45 mujeres (36%).

Atendiendo a su antigüedad en el centro de trabajo:

Contestaron la encuesta 90 hombres y 77 mujeres y los resultados obtenidos son los siguientes:

45 personas tienen de 1 a 5 años de servicios, de las cuales 20 son hombres y 25 son mujeres.

31 personas con antigüedad de 6 a 10 años de servicios, de las cuales 16 son hombres y 15 son mujeres.

17 personas con antigüedad de 11 a 15 años de servicios, de las cuales 9 son hombres y 8 mujeres.

29 personas con antigüedad de 16 a 20 años de servicios, de las cuales 18 son hombres y 11 son mujeres.

33 personas con antigüedad de 21 a 30 años de servicios, de las cuales 19 son hombres y 14 mujeres.

12 personas con antigüedad de 31 años en adelante, de las cuales 8 son hombres y 4 mujeres.

Respecto a la distribución de plazas docentes, hay 323 plazas docentes, 224 plazas docentes son para hombres (69.35%) y 99 plazas docentes son para mujeres (30.65%). Por lo anterior, el índice de segregación por plazas docentes es de 14.31% (0.14).

Respecto a la distribución de plazas no docentes, 75 plazas no docentes, de las cuales 30 son para hombres (40%) y 45 son para mujeres (60%). Por lo anterior, el índice de segregación por plazas no docentes es de 43.33% (0.43).

Respecto a la adscripción del personal, se tiene que 69 hombres y 45 mujeres están adscritos a departamentos académicos, que dependen de la subdirección académica, 3 hombres y 14 mujeres a Departamentos que dependen de la Subdirección de Planeación y Vinculación, 12 hombres y 13 mujeres adscritos a departamentos que dependen de la Subdirección de servicios administrativos.

Para conocer la distribución de hijos e hijas, se preguntó al personal sobre el número de hijos e hijas, considerando su edad (*Cuadro 5 y Cuadro 6*); por lo que:

Cuadro 5.- De las 91 encuestas aplicadas a los trabajadores, declararon tener 87 hijos y 100 hijas, con la siguiente distribución de edad

Edad	Número hombres	%	Número mujeres	%	Total
Menor de 7 años	10	37.04%	17	62.96%	27
De 7 a 12 años	17	48.57%	18	51.43%	35
De 13 a 15 años	11	45.83%	13	54.17%	24
De 16 años en adelante	49	48.51%	52	51.49%	101
Total:	87	46.52%	100	53.48%	187

Cuadro 6.- De las 77 encuestas aplicadas a las trabajadoras, declararon tener 60 hijos y 50 hijas, con la siguiente distribución de edad

Edad	Número hombres	%	Número mujeres	%	total
Menor de 7 años	9	47.37%	10	52.63%	19
De 7 a 12 años	12	38.71%	19	61.29%	31
De 13 a 15 años	8	72.73%	3	27.27%	11
De 16 años en adelante	31	63.27%	18	36.73%	49
Total:	60	54.55%	50	45.45%	110

En la encuesta, se obtuvo información sobre el número de dependientes económicos por cada trabajador y por cada trabajadora, expresando:

De los 91 trabajadores encuestados, 04 declararon no tener dependientes económicos, 47 declararon tener de 1 a 3 dependientes económicos y 40 trabajadores declararon tener más de 3 dependientes económicos.

Respecto a las 77 trabajadoras que contestaron la encuesta, 25 declararon no tener dependientes económicos, 35 declararon tener de 1 a 3 dependientes económicos, 20 trabajadoras declararon tener más de tres dependientes económicos.

También se obtuvo información respecto al tiempo de traslado al trabajo y al medio de transporte utilizado, expresando el personal lo siguiente.

Considerando el tiempo de traslado:

Los 91 trabajadores encuestados, de los cuales 82 utilizan menos de 30 minutos para trasladarse al centro de trabajo, 9 expresaron utilizar de 31 a 60 minutos para trasladarse al centro de trabajo y ningún trabajador expresó utilizar más de 61 minutos para trasladarse al centro de trabajo.

Respecto al medio de transporte, de los 91 trabajadores encuestados, 83 utilizan

automóvil, 1 bicicleta/moto, 6 transporte colectivo y un trabajador declaró llegar al centro de trabajo caminando.

De las 77 trabajadoras encuestadas, 66 declararon utilizar menos de treinta minutos para trasladarse al trabajo, 9 trabajadoras utilizan de 31 a 60 minutos y 2 trabajadoras declararon utilizar más de 61 minutos para trasladarse al centro de trabajo.

Respecto al medio de transporte, de las 77 trabajadoras encuestadas, 69 trabajadoras utilizan el automóvil y 8 trabajadoras el transporte colectivo. Ninguna trabajadora declaró utilizar bicicleta/moto u otro medio de transporte.

Por lo anterior, de las 168 personas encuestadas, se deduce la necesidad de 152 cajones de estacionamiento por lo menos para el personal. Se entiende que el personal puede tener horarios de trabajo diferentes y que no todo el personal contestó la encuesta.

Respecto al costo quincenal aproximado de medio de transporte, 90 trabajadores contestaron esta pregunta y 6 hombres declararon gastar menos de \$100.00, 28 trabajadores gastan de \$101.00 a \$300.00, 19 trabajadores gastan de \$301.00 a \$500.00 y 37 trabajadores gastan más de \$501.00.

En relación al costo quincenal aproximado de medio de transporte, 77 trabajadoras, contestaron esta pregunta y 12 trabajadoras gastan de \$101.00 a \$300.00, 26 trabajadoras gastan de \$301.00 a \$500.00 y 39 trabajadoras gastan más de \$501.00. Ninguna trabajadora declaró gastar menos de \$100.00.

En relación a hostigamiento sexual, hombres y mujeres encuestadas no lo perciben, a excepción de que existen piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.

RESULTADOS

Primera. En el Instituto Tecnológico de Los Mochis, existe mayor participación de hombres que de mujeres.

Segunda. Las plazas docentes mayormente las tienen hombres y las plazas no docentes pertenecen mayoritariamente a mujeres. Lo anterior indica, que continúa la cultura de que el servicio de atención al personal, alumnado y público en general, lo realizan las mujeres.

Tercera. El estado civil que prevalece en el personal es ser casado o casada.

Cuarta. Respecto al grado de escolaridad, los hombres han tenido más posibilidad de realizar estudios de posgrado, lo que se traduce en mejores posibilidades de promoción y ascenso, así como de prestaciones económicas, como la beca al desempeño académico.

Quinta. Se percibe que hay menos posibilidades para las mujeres de ocupar funciones directivas.

Sexta. Respecto a los indicadores de hostigamiento sexual, la mayoría del personal considera que no existe esta problemática, con excepción de piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.

LITERATURA CITADA

Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica. (2013). Política de equidad de género. Disponible en: <http://www.snit.mx/informacion/politica-de-equidad-de-genero>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2014). Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

Ley General para la Igualdad entre hombres y mujeres. (2013). Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

Manual para el Modelo de Equidad de Género en el SNIT. (2012). Disponible en: http://itchetumal.edu.mx/v2014/sgeg/manual%20y%20documentos/manual%20y%20anexos%20multsi/manual_sgeg.pdf

Síntesis Curricular

María Guadalupe Naranjo Cantabrana

Licenciada en Derecho, Maestría en Derecho Constitucional, 1990 - 1992 en Universidad Autónoma de Sinaloa. Maestra de tiempo completo en Instituto Tecnológico de Los Mochis. Tutora de alumnos y alumnas de la carrera de Contador Público. Coordinadora Institucional del Modelo de Equidad de Género en el ITLM y directora de la línea de investigación Equidad de Género.

Nora Patricia Ayala Bobadilla

Licenciatura en Pedagogía en la UNAM con especialidad en Formación Docente.

Maestría en Planeación y Administración de la Educación Superior en la UAS. Profesora en el Instituto Tecnológico de Los Mochis y en el ITESUM Los Mochis. Trabajé en el puesto de Analista de Tiempo Completo sobre aspectos educativos internacionales en la SEP. Dirigido y realizado investigaciones en el nivel Superior, publicado artículos, presentado ponencias en Congresos.

Zenia Isabel Castro Borunda

Maestría en Ciencias de la Educación en el Instituto de Estudios Universitarios en Puebla, Puebla, docente en el Instituto Tecnológico de Los Mochis y en la Universidad Autónoma Indígena de México campus Los Mochis. He dictado cursos a docentes y empresas, conferencias y ponencias en Congresos y Universidades, dirigido y realizado investigaciones, publicado artículos, Jurado en Eventos de Innovación y Emprendedurismo a nivel local y Regional en el Estado de Sinaloa. Tutora de alumnos y alumnas del ITLM.