

## Diagnóstico de la perspectiva de igualdad de género del personal del Instituto Campechano en Campeche, México.

Leydi Margarita López Sonda <sup>1</sup>, María Gabriela Sánchez Chérrez <sup>2</sup>, Roxana del Carmen Vargas Pacheco<sup>3</sup>, Ana del Socorro Uc Valencia <sup>4</sup>.

Recibido: 22 marzo 2018.

Aprobado: 15 de mayo 2018.

### Resumen

El Instituto Campechano (IC), al igual que otras instituciones educativas de nivel medio superior y superior, tienen claridad con respecto al compromiso que les corresponde al ser espacios donde convergen personas con diversidad de características personales, económicas, sociales y culturales.

El respeto, la tolerancia, el reconocimiento del otro, son valores que necesitan ser fortalecidos en la actualidad.

El presente estudio tiene como propósito demostrar el conocimiento y enfoque que tienen los trabajadores del IC sobre la igualdad de género, los estereotipos, percepciones, prácticas y dinámicas entre las y los integrantes de la institución.

Dicho diagnóstico se aplicó a un total de 493 trabajadores entre administrativos, académicos y manuales, obteniendo el 85 por ciento de las personas encuestadas, del cual hubo más participación de las mujeres.

---

<sup>1</sup>Leydi Margarita López Sonda, Asistente de Investigación y Docente de la Licenciatura en Educación Preescolar del Instituto Campechano. Campeche, México. [ley\\_di1704@hotmail.com](mailto:ley_di1704@hotmail.com)

<sup>2</sup> María Gabriela Sánchez Chérrez, es Docente e Investigadora de la Licenciatura en Trabajo Social del Instituto Campechano. Campeche, México. [gabcherr@hotmail.com](mailto:gabcherr@hotmail.com)

<sup>3</sup> Roxana del Carmen Vargas Pacheco, es Docente e Investigadora de la Licenciatura en Trabajo Social del Instituto Campechano. Campeche, México. [roxanavargas\\_71@hotmail.com](mailto:roxanavargas_71@hotmail.com)

<sup>4</sup> Ana del Socorro Uc Valencia, Asistente de Investigación y Docente de la Licenciatura en Trabajo Social del Instituto Campechano. Campeche, México. [anauc@hotmail.com](mailto:anauc@hotmail.com)

## Abstract

The Instituto Campechano (IC), as well as other higher and higher education institutions, are clear about their commitment to be spaces where people with diverse personal, economic, social and cultural characteristics converge.

Respect, tolerance, recognition of the other are values that need to be strengthened today.

The present study called: Diagnosis of the perspective of gender equality of the staff of the Campechano Institute, aims to have an assessment of the knowledge and approach that the workers of the IC on gender equality, ie stereotypes, perceptions, practices and dynamics among the members of the institution.

Such diagnostic was applied to a total of 493 staff members including academic and administrative personnel. The results showed that 85 per cent of the personnel were surveyed and that, there was more participation of female personnel.

**Palabras clave:** Cultura Institucional, Género, Equidad de Género.

**Keywords:** Institutional Culture, Gender, Gender Equality.

## Introducción

Este trabajo tiene como punto de partida la importancia de impulsar la igualdad de género, comprendiendo ésta como lograr el equilibrio entre los hombres y las mujeres, potenciando las capacidades que todo ser humano tiene, en la búsqueda de un empoderamiento que no signifique poner en desventaja a una de las partes.

En este sentido, el Instituto Campechano como institución educativa, humanista y comprometida con el desarrollo social, ha estado llevando a cabo acciones que promueven la equidad con miras a una cultura de paz.

Se ha considerado que es el momento propicio para contar con un diagnóstico sobre el conocimiento y/o enfoque que tienen los trabajadores de la institución en el que sea posible detectar las segregaciones latentes que por nuestra cultura u otras razones se estén manifestando en el ámbito laboral.

## Materiales y métodos

Un diagnóstico, es la fase inicial de un plan de mejora, por lo que para los fines de este proyecto se entrevista al personal de la institución. Posteriormente se entrevistará al alumnado, teniendo así una visión real y global que dará como resultado el planteamiento de estrategias, acciones y acuerdos que verdaderamente contribuyan a establecer la equidad de género como eje de las relaciones interpersonales y profesionales en IC.

En esta primera fase dirigida al personal de nuestra institución, se tuvo el apoyo y respaldo del Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, que a partir de una herramienta informática diseñada para el fortalecimiento del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad (PCI) es posible identificar las prácticas, estereotipos, percepciones, dinámicas institucio-

nales, así como el sistema de significados compartidos y acordados entre las y los integrantes de la institución; teniendo como base los siguientes factores de incidencia:

- Política estatal y deberes institucionales
- Clima laboral
- Comunicación incluyente
- Reclutamiento y selección de personal
- Salarios y prestaciones
- Promoción vertical y horizontal
- Capacitación y formación profesional
- Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal
- Hostigamiento sexual y acoso laboral

Se plantea, considerando la importancia de que la información obtenida será el recurso primordial para impulsar acciones que promuevan la igualdad de género a todo el personal, logrando un impacto tanto al interior de la institución como en la proyección social que como organismo educativo le corresponde.

## **Objetivos**

### **General:**

Identificar las prácticas, estereotipos, percepciones y dinámicas de relación que existe en el contexto laboral y entre el personal del Instituto Campechano en relación a la igualdad de género.

## **Particulares:**

- ✓ Determinar qué conocimiento tiene el personal del IC en relación a las políticas y normas sobre la equidad de género en la institución y en nuestra sociedad.
  
- ✓ Reconocer las prácticas de relación interpersonal y comunicación entre el personal del IC, y la existencia de casos de hostigamiento o acoso laboral.
  
- ✓ Distinguir la percepción del personal del IC con respecto a los procedimientos institucionales para reclutamiento y selección de personal, capacitación/formación, promoción y remuneración económica.
  
- ✓ Conocer las dificultades o limitaciones para conciliar la vida laboral con lo familiar y personal, que expresan los hombres y mujeres trabajadores del IC.
  
- ✓ Integrar la información obtenida para proceder al análisis e interpretación de la misma a fin de detectar las debilidades, amenazas, fortalezas y áreas de oportunidad que sean la base de un plan de mejora.

## **Algunas aproximaciones contextuales y teóricas**

Se inicia este apartado con el propósito de abordar los fundamentos teóricos, que a partir de estudios realizados, respaldan el presente proyecto. Cabe aclarar que los

conceptos con los que se introduce no es una revisión exhaustiva de los mismos ya que no es el objetivo que se persigue; se incluyen los conceptos que son útiles como plataforma de la investigación.

El sexo es entendido como la diferencia sexual y se refiere a las características biológicas, físicas, anatómicas y fisiológicas de las personas. El género es una construcción social de lo que se “debe ser” las mujeres y los hombres desde el nacimiento, y varía en el tiempo de acuerdo a los contextos y culturas. Estos constructos son relacionales debido a que el origen de la primera división en la condición humana es ser mujeres y hombres, no se puede analizar o estudiar a las mujeres sin que los hombres estén implicados o viceversa. Sin embargo, el análisis de la realidad permite observar relaciones de poder o intergénero: entre mujeres y hombres, o intragénero: entre mujeres y entre hombres; esto es, refiere los aspectos sociales que dan contenido y sentido al hecho de ser niñas y de ser niños/mujeres y hombres. (Colín, 2011 p.9)

El género es una actuación reiterada y obligatoria que las personas realizamos como parte de la práctica social para estar en congruencia en las normas sociales que se imponen a los cuerpos. Esto significa que estamos en *performance* constante en el que se negocian posibilidades abiertas de expresión, algunas más apegadas a lo tradicional y otras más alejadas (Blutter, 2001). Las personas se constituyen por el cuerpo que poseen, porque el sexo con el que se nace marca las experiencias de vida, así como el color de la piel y la apariencia, las edades por las que transitan, la clase social, la orientación sexual y la religión o ausencia de la misma, entre otras. Estos elementos dan una imagen de sí mismas/os y colocan simbólicamente y materialmente en un lugar de la estructura socialmente que entraña desigualdades sociales porque se privilegian unas condiciones sobre otras, lo que implica que las relaciones humanas están medidas por el poder. (Colín, 2011, p.10a)

En nuestro actuar del día a día llevamos impregnado los estereotipos de género, es de-

cir lo que creemos, las atribuciones de cómo debe ser o como debe comportarse cada género. Lo que espera y demanda la sociedad, por ejemplo: de las mujeres que son dependientes, débiles, las cariñosas, protectoras, sentimentales, multifacéticas, ama de casa, por citar algunas etiquetas; en contraste con el hombre son independientes, machos, fuertes, racionales, proveedor, amoroso, estable, viril, potente, etc. La diferencia lleva a brechas de género; el problema radica en que las diferencias biológicas han sustentado las desigualdades sociales entre mujeres y hombres.

Algunos analistas sugieren que en realidad las personas que contribuyen con esta imagen que se crea de mujeres y hombres; es en definitiva la propia mujer, ya que son las personas encargadas de la crianza de los hijos. Es decir, desde pequeños se les va etiquetando poniendo nombres a sus partes de reproducción sexual, apodos a los niños, proporcionándoles juguetes y ropa de acuerdo a su género, impulsando para que realicen los roles según marca la sociedad, lo que deben hacer las niñas y lo que deben hacer los niños.

La división sexual del trabajo es la atribución diferencial que se hace convencionalmente de capacidades y destrezas de mujeres y hombres, y consecuentemente a la distribución de distintas tareas y responsabilidades de la vida social. Por ejemplo en el plano laboral público y privado, al hombre se le valora socialmente el estatus que logre alcanzar, son más promovidos, y representa la economía formal; por el contrario en el caso específico de la mujer en el ámbito privado en labores domésticas son mal remuneradas, o en su defecto no son remuneradas, poco valor social; es decir, se alienta a los hombres y desalienta a las mujeres.

Ahora bien, profundizando en las condiciones laborales de los hombres y las mujeres, lo cual es posible relacionarlo con el tema de oportunidades de educación y de acceso a puestos de alta jerarquía, tenemos que:

La incorporación de la equidad de género en la UNAM dio pie a la realización de un

diagnóstico de la situación y que requiere precisar algunas cuestiones básicas, es decir una valoración, descripción o evaluación de una situación, proceso o fenómeno con la finalidad de apreciar su estado o comportamiento en comparación con determinados criterios o estándares. (Martínez, 2012, p.18)

Dicha investigación afirma que existe un crecimiento lento e inferioridad numérica de las mujeres, específicamente en áreas como las ciencias duras, o de investigadores; de los 69 nombramientos para mujeres por cada 100 hombres, profesor de asignatura 63, profesor de carrera 71 e investigador 52 respectivamente; y esto remarca el desigual desarrollo de la presencia femenina en la academia universitaria. (Martínez, 2012, p. 162)

El estudio muestra ejemplos de la desigualdad las mujeres y los hombres. Es por ello que en los últimos años se han tomado los acuerdos necesarios para impulsar la igualdad de género al interior de las instituciones educativas. Así lo demuestran las siguientes exposiciones:

El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 es el primer plan que contempla la perspectiva de género, ya que considera que es inconcebible llevar a México a su máximo potencial cuando más de la mitad de su población presenta brechas de género en todos los ámbitos. Además forma parte de su estrategia transversal: iii) Perspectiva de género misma que fue integrada en las políticas públicas, proyectos e instrumentos Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (Proigualdad). Plan Nacional de desarrollo 2013-2018. Gobierno de la Republica.

Es decir, que contempla la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación: Incorporar la perspectiva de igualdad de género en las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones alternativas de la Administración Pública Federal. Plan Nacional de desarrollo 2013-2018. Gobierno de la Republica.



El enfoque transversal (México Incluyente), en su estrategia III Perspectiva de género en una de sus líneas de acción respalda el aspecto laboral planteando lo siguiente:

- *Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para ejercer sus derechos, reduciendo la brecha en materia de acceso y permanencia laboral. Plan Nacional de desarrollo 2013-2018. Gobierno de la Republica.*

En su indicador VII.A.4. Índice de Desigualdad de género (IDG), en el cual refleja la desventaja de las mujeres en tres dimensiones: Salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral. Se mide en una escala del “0” a “1”, siendo el “0” el máximo alcance de igualdad, en donde en el 2008 no hay datos, para el 2010 es de 0.408 y para el 2012 fue de 0.382. (Fondo de Naciones unidas para el desarrollo. (PNUD))

Por otra parte, el Modelo de Equidad de Género (MEG) planteado en el 2003, se constituye para mejorar la administración de los recursos humanos y busca a través de un sello distinguir aquellas organizaciones o instituciones que apoyen la reivindicación de los derechos de la mujer mediante el cumplimiento e implantación del Sistema de Gestión de Equidad de Género.

Las organizaciones que deseen adoptar el Sistema de Gestión de Equidad del Instituto Nacional de las Mujeres y lograr la certificación, para ser implantado deberá partir de un diagnóstico en el que identifiquen las inequidades existentes (Modelo de Equidad de Género, 2003).

Dicha propuesta del sistema servirá para contribuir a una cultura institucional en favor de los trabajadores, ya que su objetivo es desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género y es de carácter certificable para organizaciones públicas y privadas.

El Diario Oficial de la Federación señala, del 2003 al 2013, 326 organizaciones que suman 2,879 centros de trabajo han obtenido la certificación en el MEG.

A diez años de creación del MEG, nuestro país ha progresado paralelamente en

otros rubros y se ha fortalecido también con la armonización legislativa en las entidades federativas del cuerpo normativo, que busca garantizar la igualdad y no discriminación hacia las mujeres. En esta actualización del modelo se ha recuperado toda la experiencia, mejorar la parte metodológica, precisiones conceptuales, y desde una perspectiva de los derechos fundamentales de las mujeres.

Dichos avances y resultados en el aspecto laboral han encaminado a las tres instituciones como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), a proponer un nuevo instrumento denominado: Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en la cual se establecen los requisitos para que los centros de trabajos públicos, privados y sociales, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación.

El propósito fundamental de la inclusión laboral es el acceso a un empleo digno, productivo y bien remunerado a favor de las personas en edad de trabajar sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social.

Los índices de discriminación salarial por ocupación y sector de actividad muestran que las mujeres ganan un 30.5% menos que los varones en ocupaciones industriales, 16.7% menos como comerciantes y 15.3% menos como profesionales. (Enadis, 2010). Dos de cada diez mujeres consideran que los principales problemas que afrontan están relacionados con la falta de empleo y/o la economía, seguidos por la inseguridad, abuso, acoso, maltrato y violencia, así como la discriminación. (Enadis, 2010). Los centros de trabajo deben llevar a cabo acciones específicas en materia de igualdad y no discriminación, además de fomentar en todo momento un enfoque participativo para reforzar los conocimientos y las capacidades del personal. (Norma Mexicana NMX-R- 025-SCFI. 2015, p. 2).

En México, los derechos laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres, la Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación. (Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI. 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, p. 3)

La igualdad de género supone abolir la discriminación entre ambos sexos. Para reducir la brecha entre mujeres y hombres en las diferentes materias y temáticas del desarrollo y en el acceso a buenos estándares de calidad de vida, se propone establecer como prioridad del Gobierno del Estado de Campeche lo siguiente:

- Impulsar el empoderamiento económico de las mujeres a través de la remoción de los obstáculos que impiden su participación en actividades económicas remuneradas.
- Fomentar los esfuerzos de capacitación laboral que ayuden a las mujeres a integrarse a los sectores con mayor potencial productivo.
- Impulsar en todos los niveles educativos, el acceso y permanencia de las mujeres, particularmente en la educación media y superior.
- Robustecer la participación de las niñas y las mujeres en actividades culturales, sociales y deportivas para su desarrollo humano.
- Fomentar la atención a la salud de las mujeres.
- Garantizar el cumplimiento de los acuerdos emanados del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021, p. 96)

Estos planteamientos tienen como base algunas características de la situación de la mujer

campechana, a saber:

La población Económicamente activa (PEA) se integra por 64.2 por ciento de hombres y 35.8 por ciento de mujeres, cuando la población en edad de trabajar es mayor en las mujeres con 51.5 por ciento, y en los hombres con 48.5 por ciento. Asimismo, el salario promedio en Campeche, para las mujeres es de 4 mil 483 pesos y para los hombres de 5 mil 783 pesos. Casi tres de cada 10 hogares en Campeche tienen a una mujer como cabeza de familia.

Es así que, la institucionalización de la perspectiva de género, debe ser parte fundamental en los procesos de planificación, para que sea tema atendido en todos los aspectos del desarrollo y no solamente en los relacionados con la política social. (Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021, p. 96-97)

En este sentido, el Plan Estatal de Desarrollo determina como eje transversal la perspectiva de género, contemplando como objetivo específico: Lograr que las acciones del gobierno contribuyan a la equidad entre hombres y mujeres. Teniendo como estrategias centrales: Confeccionar un presupuesto público con perspectiva de género y fortalecer los avances obtenidos en el Estado, con líneas de acción bien definidas. (Plan Estatal de Desarrollo 2015-2018, p. 99)

Por otra parte, enfocándonos en lo que se refiere a cultura podemos decir que es el extenso contexto en el que funcionan las organizaciones. La cultura comprende un complejo sistema social que abarca leyes, valores y costumbres dentro del cual tiene lugar el comportamiento de la organización. El psicólogo social Kurt Lewin (1951) expone que el comportamiento de los empleados ©, es una función de la interacción de las características personales (P) con el ambiente (A) que rodea a la persona (C=f (P, A)). (Williams Rodríguez 2013, p. 12)

La cultura organizacional tiene más relación con lo que está claramente estipulado dentro de la empresa, con las reglas escritas (aunque podría no estarlo y darse por entendidas de generación en generación), planes estratégicos, misión, visión, objetivos, valores, procedimientos para reclutar, toma de vacaciones, asensos, ausencias, etc. Todo aquello que deben seguir los trabajadores para que el funcionamiento de la organización sea efectivo y satisfactorio. La cultura tiende a ser estable y es uno de los aspectos más difíciles de cambiar en una organización. Dentro de la cultura se incluye tabúes, costumbres, creencias y sentimientos colectivos, mismas que se van transmitiendo a los nuevos elementos y poco a poco se van interiorizando de tal forma que se vuelven de alguna manera parte de su identidad individual. (Williams Rodríguez 2013, p. 13)

El clima laboral según Koys y Cotiis (1991) tiene dimensiones o facetas y estas son: autonomía, confianza, cohesión presión, apoyo, reconocimiento, justicia, innovación. Está formado por dos niveles de paralización los cuales son el individual que es el clima psicológico y el agregado conformado por el departamento, equipo, organización, etc. En resumen, puede ser tomado como un indicador de la cultura y la cultura laboral en el contexto donde se desarrollan las interacciones mediante las que se construye el clima. (Williams Rodríguez. 2013, p.15-16)

Estos son los elementos teóricos y conceptuales que a partir de su revisión y análisis fundamentaran la presente investigación.

## **Metodología**

El tipo de estudio que se desarrollará es descriptivo – no experimental:

Es descriptivo ya que como se señala, no busca establecer cómo se relacionan las variables medidas, sino que se pretende recolectar datos que permitirán determinar la opinión de los participantes, describir sus ideas y percepción personal sobre la equidad de género

en el ámbito laboral, partiendo de nueve factores de incidencia, anteriormente citadas.

Es una investigación no experimental, debido a que no busca manipular las variables ni provocar fenómenos; se observarán y caracterizarán las propiedades de dicho fenómeno en su contexto natural.

El enfoque de la presente investigación será preferentemente cuantitativo, tomando como base la recolección de datos que serán medidos y podrán facilitar el establecimiento de patrones de percepción y/o comportamiento.

Asimismo, se seguirá el diseño de estudio transversal, recopilando datos en un momento único, pero con la finalidad de actualizarlo cada tres años.

Los sujetos participantes en la investigación serán las 493 personas que integran la plantilla docente y administrativa del Instituto Campechano.

El instrumento base para la obtención de la información será una herramienta informática diseñada específicamente para el Programa de Cultura Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la cual a través de la plataforma “Programa de Cultura Institucional”, administra la distribución vía correo electrónico y procesamiento de una encuesta de preguntas cerradas a partir de los nueve factores de incidencia; la cual es anónima y confidencial.

La encuesta se envía al correo electrónico de los participantes del estudio. La información obtenida se almacena en la plataforma, contando con la facilidad de generar los cuadros y gráficas de cada cuestionamiento contenido en la encuesta y los correspondientes a cada factor.

El Instituto de la Mujer del Estado de Campeche (IMEC) será la institución que permitirá el uso de la encuesta y posteriormente entregará los resultados obtenidos a través de la plataforma, contando con su asesoría desde la aplicación, hasta la interpretación e integración de los resultados.

El procedimiento de trabajo será de la siguiente manera:



Figura 1: Fuente del IMEC, 2016

## Resultados

Antes de iniciar la descripción de los resultados obtenidos en el Programa de Cultura Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), a través de la plataforma “Programa de Cultura Institucional”, se puntualizan los datos del personal que integra el I.C., a la fecha de inicio del proyecto e implementación del cuestionario.

Tabla 1: Resultados del total de las personas encuestadas en el Instituto Campechano.

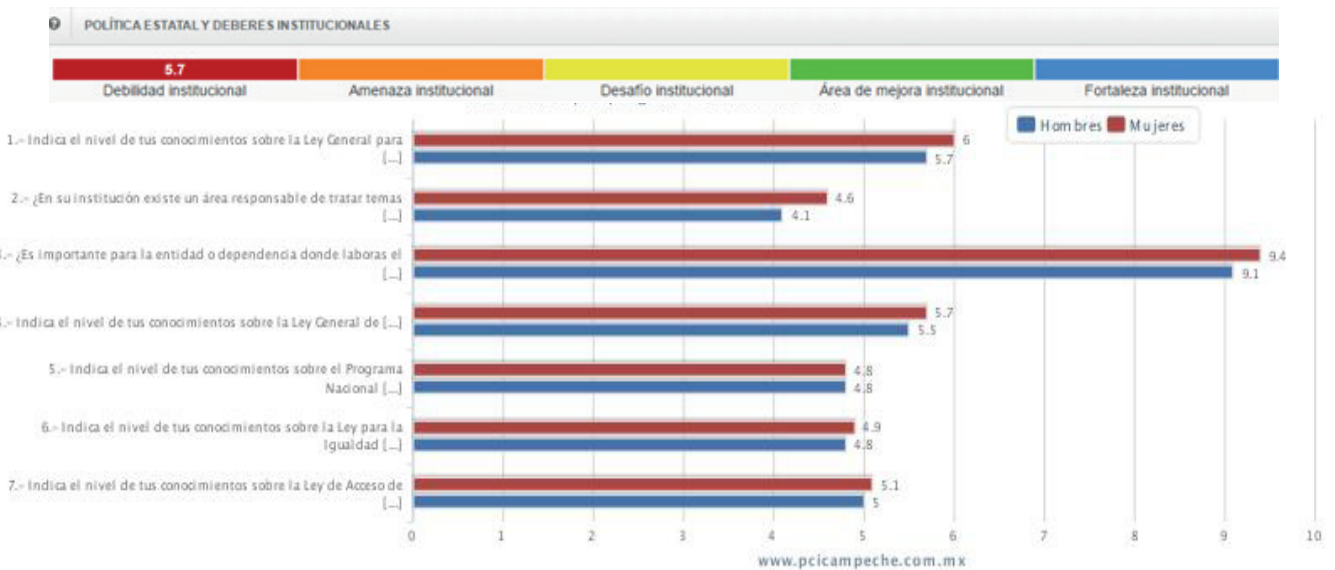
TOTAL 493	H= 246	M= 247
-----------	--------	--------

Del personal descrito con anterioridad, a partir de los datos obtenidos en la aplicación, se tiene que:

Tabla 2: Total del personal de la institución en el año 2017.

No. personal del I. C.	Participantes registrados	No. de personal que respondió la encuesta	Porcentaje
493	484	410	85%

- Factores de incidencia
- Figura 2. Política estatal y deberes institucionales.



En cuanto a este aspecto, que es de suma importancia para las personas y para la institución,



acerca el conocimiento de los derechos y leyes, se refleja debilidad institucional. Tanto hombres como mujeres expresan cierto desconocimiento de las leyes y planteamientos que promueven en la actualidad la igualdad de género. De acuerdo a las respuestas obtenidas en los cuestionamientos que integran este rubro y al efectuar el procesamiento de los datos, la institución refleja un promedio de 5.7, manifestándose en la semaforización.

Un elemento valioso, visible y estratégico para trabajar esta debilidad es el hecho de que el personal considera necesario incorporar el enfoque de género como una herramienta para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo.

Figura 3. Clima laboral.

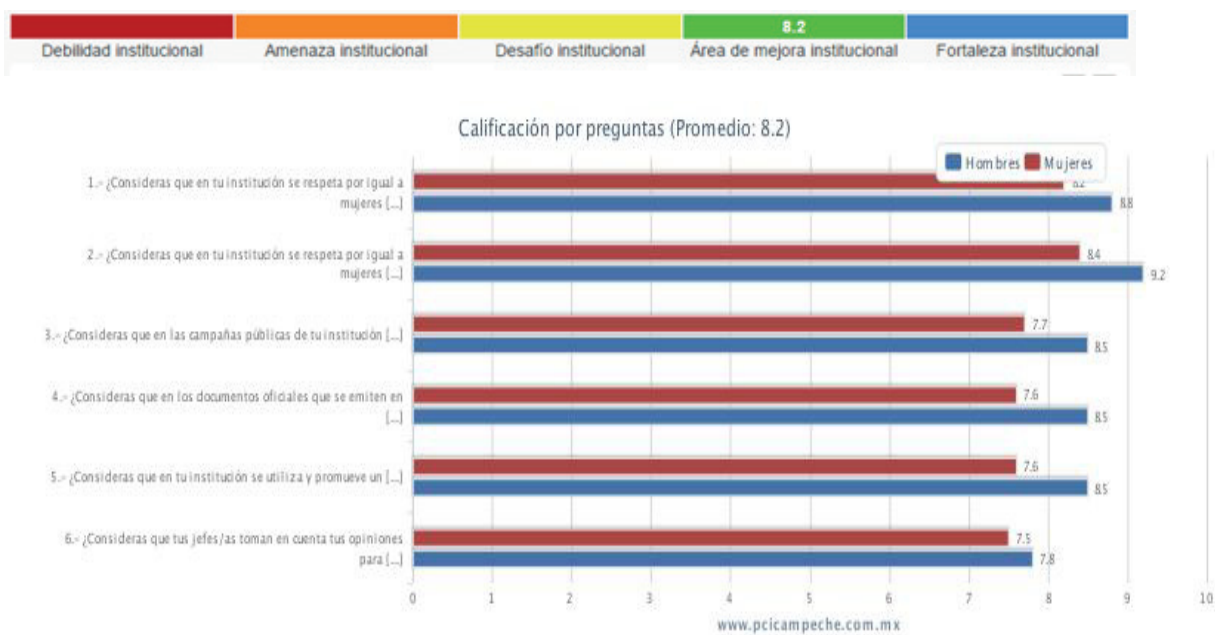


En este gráfico, se midieron particularidades como: ambiente de respeto en las relaciones interpersonales, adecuada asignación de responsabilidades, respeto a la opinión, participación equitativa y respeto a la autoridad, entre hombres y mujeres, considerando incluso los niveles jerárquicos existentes. Así también, se solicitó opinión sobre las medidas para prevenir accidentes, la promoción de hábitos, condiciones y prácticas saludables, y los factores de discriminación con mayor incidencia. La semaforización califica a la institución, colocándola en el nivel de desafío Institucional, al alcanzar un promedio de 7.4.

Es importante observar los elementos donde se obtiene una calificación menor, indicando la necesidad de desarrollar estrategias que permitan mejorar dichas condiciones.

Los aspectos que expresan debilidad son: las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades entre las mujeres y hombres; así como factores de discriminación existentes en la institución. En menor medida, pero en un nivel que requiere atención, se observa la falta de medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones.

Figura 4. Comunicación inclusiva



Respecto a la comunicación inclusiva es posible advertir que la calificación obtenida es buena, un área de mejora institucional, con un promedio de 8.2.

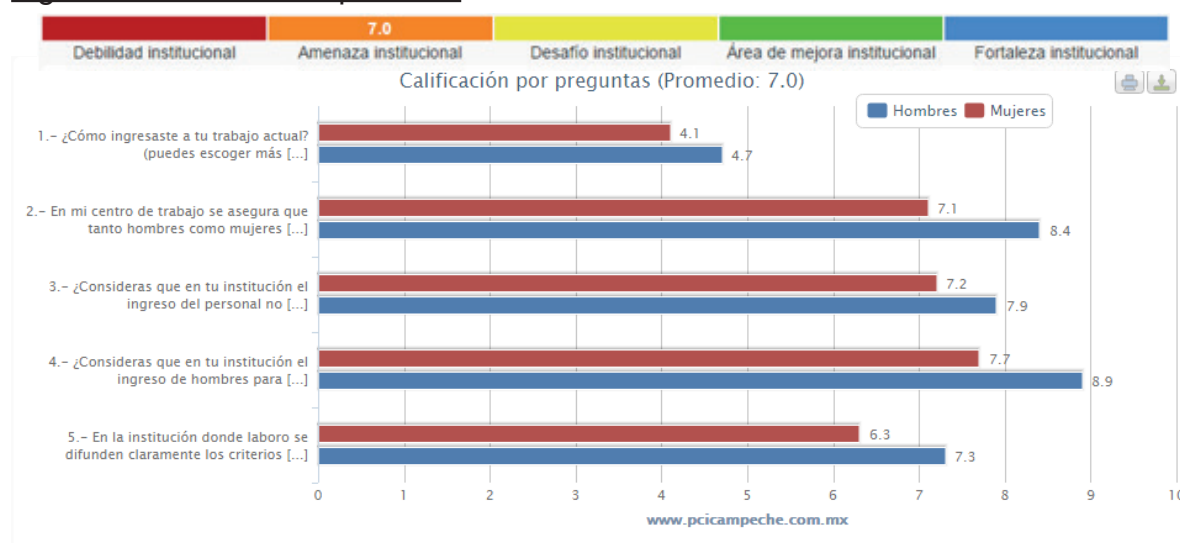
Las preguntas que se realizaron versaron sobre si hay respeto en la comunicación informal y en la formal por igual entre hombres y mujeres, si en las campañas públicas y documentos oficiales, de la institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres o de género; si se promueve un lenguaje no sexista en la comunicación, y si los jefes (as) toman en cuenta las opiniones para mejorar la eficacia y eficiencia.

La opinión de las mujeres participantes en la encuesta ubica como flaquezas el fortalecimiento de la igualdad de género a partir de campañas públicas y documentos oficiales, así como en la promoción de un lenguaje no sexista en la comunicación.

Hombres y mujeres determinaron la situación de que si los jefes (as) toman en cuenta las opiniones para mejorar la eficacia y eficiencia con un promedio bajo.

Es importante destacar que en la actual administración se implementó la estrategia de utilizar los medios tecnológicos como: WhatsApp, Facebook, Twitter, Instagram, correos electrónicos, entre otros, lo cual puede considerarse como una medida que ha fortalecido la comunicación institucional.

**Figura 5. Selección de personal**



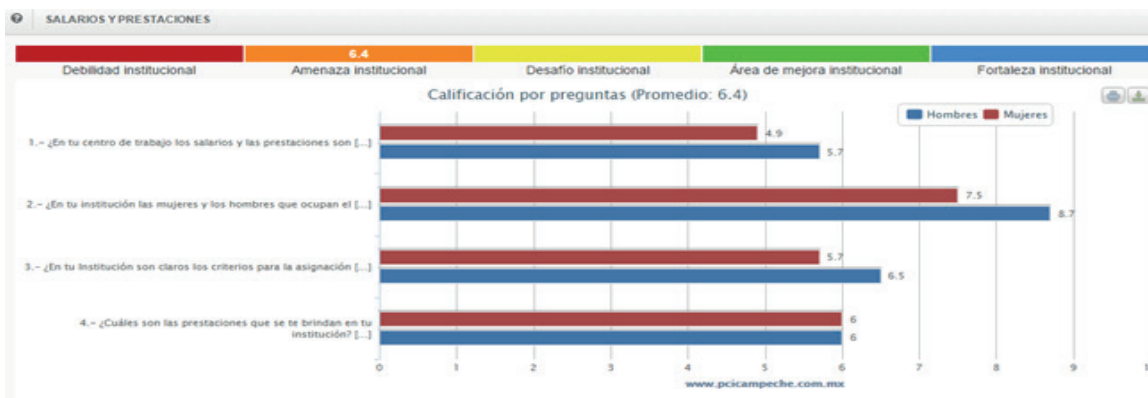
En la semaforización se sitúa en el apartado de selección de personal como amenaza institucional, con un 7.0 de promedio.

En este apartado las mujeres proyectaron una opinión con menor promedio que la de los hombres; sin embargo se visualiza que las respuestas de ambos no alcanzan promedios altos.

Los planteamientos que abarca este rubro son: si existen para mujeres y hombres las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades; si el ingreso del personal no responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres; si el ingreso de hombres para ocupar los cargos directivos es igual que para las mujeres; y si se difunden claramente los criterios de selección de personal.

Es importante implementar medidas para mejorar estos aspectos ya que será un referente; y como institución educativa, servirá para proyectar la importancia de disminuir las brechas de desigualdad.

**Figura 6. Salarios y prestaciones.**

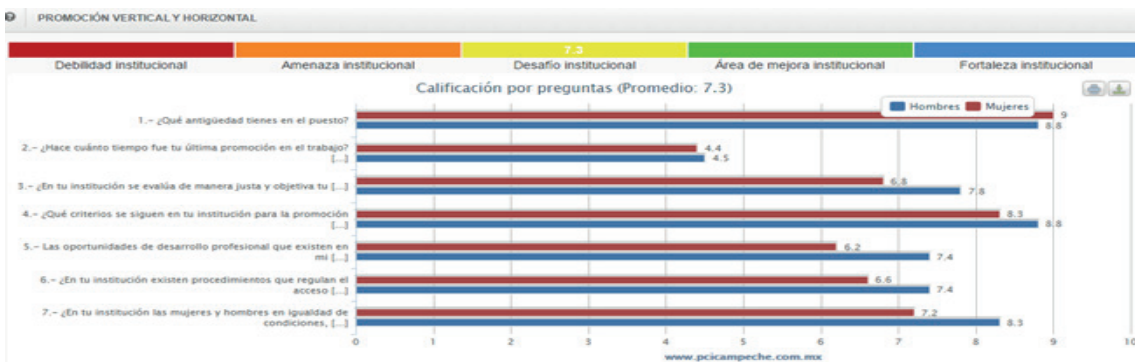


El gráfico demuestra que, de acuerdo a la opinión del personal de la institución, las condiciones en relación a salario y prestaciones se etiquetan como amenaza institucional en la semaforización, alcanzando un promedio de 6.4

Las preguntas realizadas fueron: ¿Los salarios y las prestaciones son adecuadas y justas con relación al trabajo que desempeñas?, ¿las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario y prestaciones?, ¿en tu institución son claros los criterios para la asignación de sueldos, plazas, prestaciones y compensaciones? , asimismo, enlistaron las prestaciones que brinda la institución.

Como se puede apreciar la calificación es baja, pero además son las mujeres las que más dan puntaje bajo en cuanto a las tres primeras preguntas, sólo califican con el mismo puntaje a la última pregunta de prestaciones sociales.

Figura 7. Promoción vertical y horizontal.



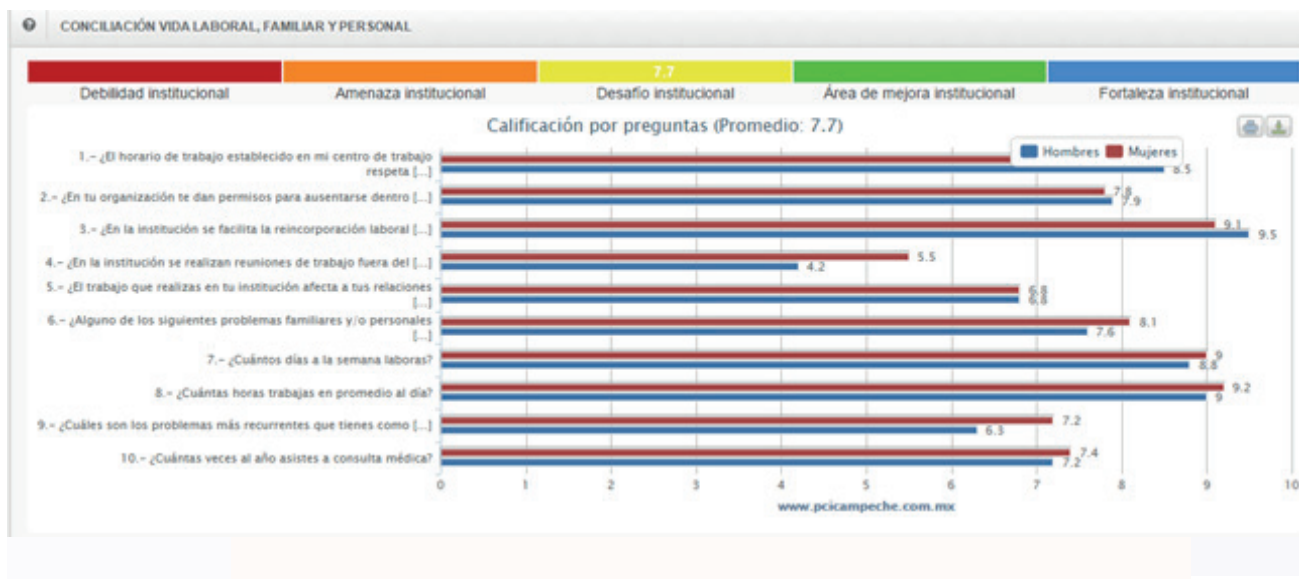
El rubro de promoción vertical y horizontal se observa como un desafío institucional, con un 7.3 de promedio. El cuestionamiento que obtuvo el promedio más bajo por ambos sexos (promedio menor a 5) es ¿hace cuánto tiempo fue tu última promoción en el trabajo? Las demás preguntas con promedio bajo (debajo de 8), reafirman la necesidad de analizar mejor este aspecto laboral ya que reafirman la existencia de debilidades y la carencia de parámetros que regulen la promoción o escalafón entre el personal.

Figura 8. Capacitación y formación profesional.



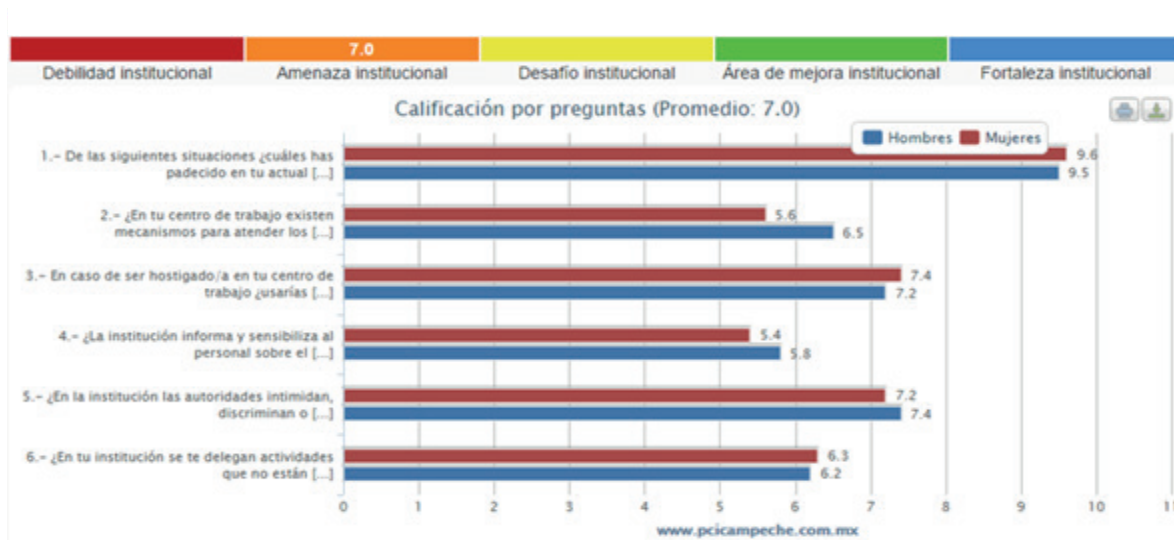
La capacitación y formación profesional, de acuerdo a los resultados se muestra como una amenaza institucional, con un promedio de 6.6. Los trabajadores, tanto hombres como mujeres, responden a la mayoría de los cuestionamientos con un bajo promedio. Sólo la pregunta con respecto a si la los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de capacitación y entrenamiento en trabajos no estereotipados recibió un promedio arriba de 8 por parte de ambos sexos.

Figura 9. Conciliación vida laboral, familiar y personal



Este aspecto arrojó como resultado, desafío institucional, con un promedio de 7.7, es decir, se requieren medidas y estrategias que le permitan al trabajador conciliar los tiempos estipulados para el trabajo con sus responsabilidades familiares y personales. La institución deberá impulsar la armonía entre las características y responsabilidades laborales, sin afectar la vida familiar y personal. Las acciones a emprender pueden estar relacionadas con los problemas y/o personales que expresan los participantes. También se tendrán que atender los problemas más recurrentes que se tienen en el centro de trabajo y que así registraron, en la cual se obtuvo con mayor incidencia el campo de bajo sueldo y prestaciones insuficientes.

Figura 10. Hostigamiento y acoso sexual



Se puede observar en la gráfica que la semaforización nos indica que existe en la institución una amenaza, con un promedio de 7.0. Destaca la urgencia de establecer y difundir mecanismos para atender casos de quejas y denuncias, pero sobre todo acciones de sensibilización, concientización para prevenir estas situaciones pues reflejan bajos promedios en las respuestas de ambos sexos.

## Conclusión.

El objetivo de este trabajo ha sido detectar con base al cuestionario de cultura institucional cuáles fueron los rubros donde las incidencias estuvieron bajas, y de ahí partir para realizar un plan de trabajo de mejora.

Según Chiavenato (2011), las políticas universitarias se definen como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados.

En este sentido la equidad en las políticas universitarias hace referencia a las normas, reglas, cláusulas, estatutos que gobiernan el funcionamiento y poder así garantizar el funcio-



namiento y desempeño de la Universidad de acuerdo con los objetivos institucionales apegado en función de derechos laborales, garantizando el principio de justicia en relación a la igualdad de oportunidades en la actualización y evaluaciones, en los contratos colectivos y reglamento del personal.

Es evidente que el nivel de atención en los indicadores de equidad y en el aspecto de la incidencia Política Estatal y Deberes Institucionales la calificación es baja, debido a que el puntaje es muy bajo, y se requiere mayor difusión y capacitación a los trabajadores docentes, administrativos y manuales. Debido a que o conocen las leyes que los protegen y poder cubrir así las necesidades de capacitación en diversos temas desde la perspectiva de género.

También las políticas públicas dirigidas en el ámbito de la educación superior en México son reconocidas en la primera década de los años 2000 en el inicio de los esfuerzos por incorporar formalmente la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior (IES).

Cabe mencionar que los trabajadores están a la defensiva y susceptibles a las cuestiones que impliquen emitir un juicio laboral, o una simple opinión por todo la transición que ha sufrido la Institución, las evidentes liquidaciones a trabajadores, entre otras cosas. Es importante evidenciar que la gran mayoría de los trabajadores manuales (comprende a las personas operativas que realizan actividades como jardinería, limpieza, choferes, cargadores, pintores, electricistas, por citar algunos), son las personas que se resistieron a responder la encuesta, ya que lograron expresar de manera verbal lo antes mencionado.

## Referencias

Buquet, A.; Cooper, J.; Mingo, A.; Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Universidad*. México: UNAM, PUEGUNAM, IISUE.



Colin, A. “La desigualdad de género comienza en la infancia”. Manual teórico-metodológico para transversalizar la perspectiva de género en la programación con enfoque sobre derechos de la infancia .Red por los derechos de la infancia en México. 2013.

Donoso, T. (2000). La inserción socio-laboral: diagnóstico de las variables relevantes. En: L. Sobrado (Ed) Orientación profesional: diagnóstico e inserción socio-laboral. Barcelona: Estel.

Espinosa, E. (2014). Elementos metodológicos para una política pública con perspectiva de género y derechos humanos. Módulo 9 del Diplomado de Transversalización de la Perspectiva de la Perspectiva de Género en las Instituciones Públicas y Privadas. Documento Inédito.

Hernández Sampieri, R. (2016). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill. 6ta ed.

Igartúa, G; Bustamante, R. “Diagnostico Institucional sobre Equidad de Género en el Gobierno de Aguascalientes”. 1era. Ed. Dic. 2008.

Lau, J y Cruz, P. (2005). La incorporación de los estudios de mujeres y de género a las instituciones de educación superior. El programa de especialización – Maestría en Estudios de la Mujer de la UAM-Xochimilco. Revista de Estudios de Género. La ventana, (21):228-251.

Martínez, J. Equidad y género. En la UNAM: Un diagnóstico. Edición digital 2012

Norma Mexica NMX-R-025-SCFI.2015. "Igualdad laboral y No discriminación", publicada 19 de Octubre del 2015.

Paredes, L. (coord.).(2013). Hombres y mujeres en la Universidad Autónoma de Yucatán. Un análisis descriptivo con Perspectiva de Género. México: UADY.

Plan Estatal de Desarrollo de Campeche 2015-2021. Disponible en <http://www.campeche.gob.mx/ped2015-2021>. Consultado el 20 de Septiembre del 2016.

Plan de Nacional Desarrollo 2013-2018, México presidencia de la Republica. Disponible en <http://pnd.gob.mx/>. Consultado el 29 de Septiembre del 2016.

Williams, R. "Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública". Tesis para obtener el grado de maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey, Nuevo León. 2012