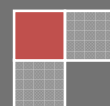


2010

# INFORME TÉCNICO DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE EQUIDAD Y DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE Ciudad Valles





## INTRODUCCIÓN

Para atender lo solicitado por el Modelo de equidad de género en el requisito 4.1.2.1 a) se elaboró un estudio diagnóstico, con el fin de poder observar las condiciones de igualdad y de equidad existentes en la organización y con ello también identificar los principales problemas a resolver a través de la utilización de acciones afirmativas y a favor del personal.

Este estudio de equidad de género e igualdad de oportunidades tiene como objetivo:

- Proporcionar un punto de referencia a partir del cual se podrá analizar constantemente la evolución de la igualdad de oportunidades en la empresa y evaluar el impacto y efectividad de las acciones afirmativas y/o a favor del personal.
- Detectar las necesidades del personal en cuanto a desarrollo profesional y capacitación, detectando el potencial de cada una de las personas que forman la organización y con ello optimizar el capital humano de la empresa.

Este diagnóstico está dividido en dos partes una cuantitativa y una cualitativa.



## ANÁLISIS CUANTITATIVO

Se presentan datos referentes a nuestro personal referentes a: género, edad, estudios y nivel académico, distribución de puestos y asignación de plazas por género; también se reportan las responsabilidades familiares por género.

### 1. TOTAL DE EMPLEADOS/AS

La plantilla general de la Institución se compone a la fecha de 129 empleados de los cuales el 59% son hombres (76) y el 41% son mujeres (53). Ver figura 1.

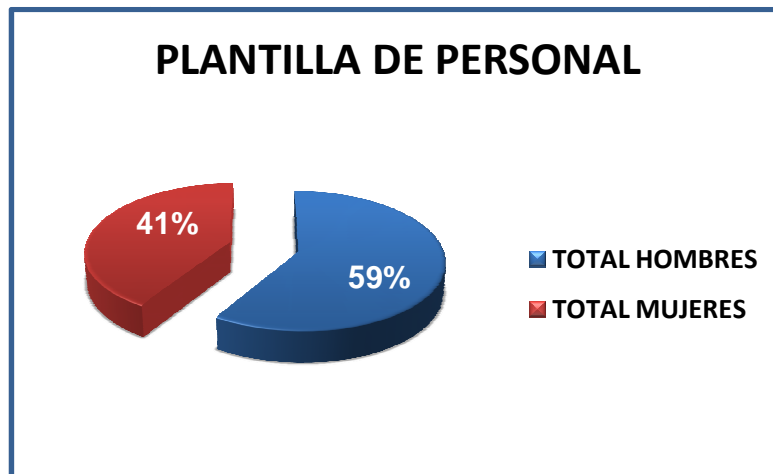


Figura 1. Plantilla de Personal del ITCV



## 2) ÍNDICE DE SEGREGACIÓN POR PUESTO

Tabla 1. Cálculos del Índice Segregacional por Puesto

Puesto				HOMBRES			MUJERES			DIFER
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	ABSOLUTO	PORCENTAJE DEL TOTAL DE HOMBRES	PORCENTAJE DEL TOTAL DE MUJERES	ABSOLUTO	PORCENTAJE DEL TOTAL DE MUJERES	PORCENTAJE DEL TOTAL DE MUJERES	%
Directora		1	1	0	0.00%	0.00%	1	0.78%	1.92%	0
Subdirectores	2	1	3	2	1.56%	2.63%	1	0.78%	1.92%	0,78
Jefe(a) de departamento <sup>1</sup>	8	8	16	8	6.25%	10.53%	8	6.25%	15.38%	4.73
Jefe(a) de proyecto	6	5	11	6	4.69%	7.89%	5	3.91%	9.62%	1.58
Docente <sup>2</sup>	26	12	38	26	20.31%	34.21%	12	9.38%	23.08%	12.09
Investigador				0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%	0
Presidente de academia	1	1	2	1	0.78%	1.32%	1	0.78%	1.92%	0.59
Secretario(a) de Academia	1	1	2	1	0.78%	1.32%	1	0.78%	1.92%	0.59
Jefe(a) de laboratorio	6		6	6	4.69%	7.89%	0	0.00%	0.00%	8.22
Auxiliar de laboratorio.	1		1	1	0.78%	1.32%	0	0.00%	0.00%	0
Jefe(a) de Oficina <sup>3</sup>	11	12	23	11	8.59%	14.47%	12	9.38%	23.08%	8.46
Chofer	1		1	1	0.78%	1.32%	0	0.00%	0.00%	0
Secretaria(o)		11	11	0	0.00%	0.00%	11	8.59%	21.15%	21.57
Auxiliar administrativo	1		1	1	0.78%	1.32%	0	0.00%	0.00%	0
Analista				0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%	0
Promotor(a) cultural y/o deportivo	2		2	2	1.56%	2.63%	0	0.00%	0.00%	2.74
Prefecto				0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%	0
Auxiliar contable				0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%	0
Auxiliar de Intendencia <sup>4</sup>	10		10	10	7.81%	13.16%	0	0.00%	0.00%	13.70
Programador				0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%	0
Capturista				0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%	0
Técnico de mantenimiento				0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%	0
<b>TOTALES</b>					59.38%	100.00%		40.63%	100.00%	75.23



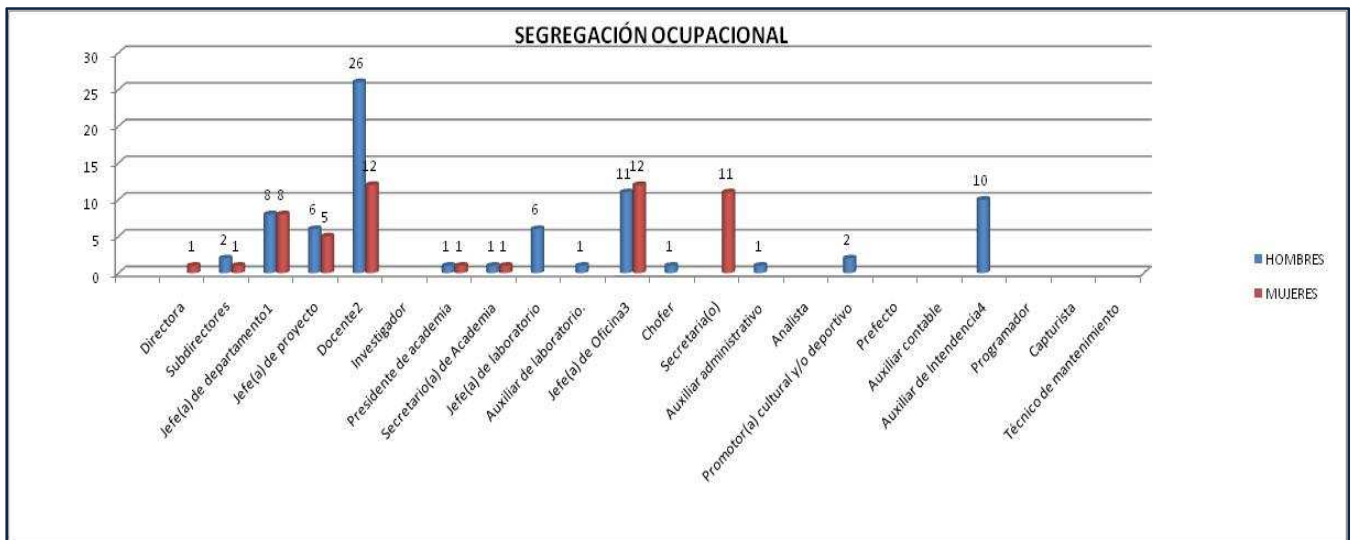
**NOTA:**

1. Incluye jefe de división y jefe de centro de cómputo.
2. Si ya se contabilizo como jefe(a) de depto, de proyecto o presidente de academia o con cualquier otro puesto no contabilizarlo en este rubro.
3. Incluye coordinadores p.e. Coordinador de investigación educativa, coordinador de carreras
4. Incluye Jardineros (as) y personal de limpieza

<b>ÍNDICE DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR PUESTOS</b>	<b>37.61%</b>	<b>0.38</b>
--	---------------	-------------

El índice de segregación puede tomar cualquier valor comprendido entre 0 y 1 y cuanto más alto sea el valor (más cerca a 1), mayor grado de segregación ocupacional existe. Cuando el índice = 0, no existe segregación ocupacional, o sea los hombres y mujeres se encuentran distribuidos en las mismas proporciones entre las ocupaciones, y la representación de hombres y mujeres en cada puesto es similar a la del total de personas de la organización.

El índice de segregación ocupacional del personal es igual: 0.38% lo que nos indica que la segregación ocupacional es baja, puesto que en la institución la representación existente es del 59% Hombres y 41% de Mujeres para el personal de la Institución. (Ver tabla 1).



**Figura 2. Distribución del personal por puesto, por género**



A partir de la figura 2 podemos observar que los puestos donde hay una mayor proporción de hombres son:

- Subdirector(a)
- Jefe(a) de proyecto
- Promotor(a) cultural y/o deportivo
- Jefe de laboratorio
- Docente
- Auxiliar de intendencia

Siendo el área docente donde se congrega la mayor cantidad de hombres.

Los puestos donde hay una mayor proporción de mujeres son:

- Jefe(a) de oficina
- Secretaria

Además se cuenta con un puesto dónde sólo existe una persona:

- Director (mujer)
- Chofer (hombre)
- Auxiliar de Laboratorio (hombre)
- Auxiliar Administrativo (hombre)

Y dos puestos donde sólo está presente personal del mismo sexo:

- Auxiliar de mantenimiento (hombres)
- Jefe(a) de Laboratorio (hombres)
- Promotor(a) cultural y/o deportivo

Los puestos que cuentan con la misma cantidad de hombres que de mujeres son: Jefe(a) de Departamento, Presidente(a) de Academia, Secretario(a) de Academia.



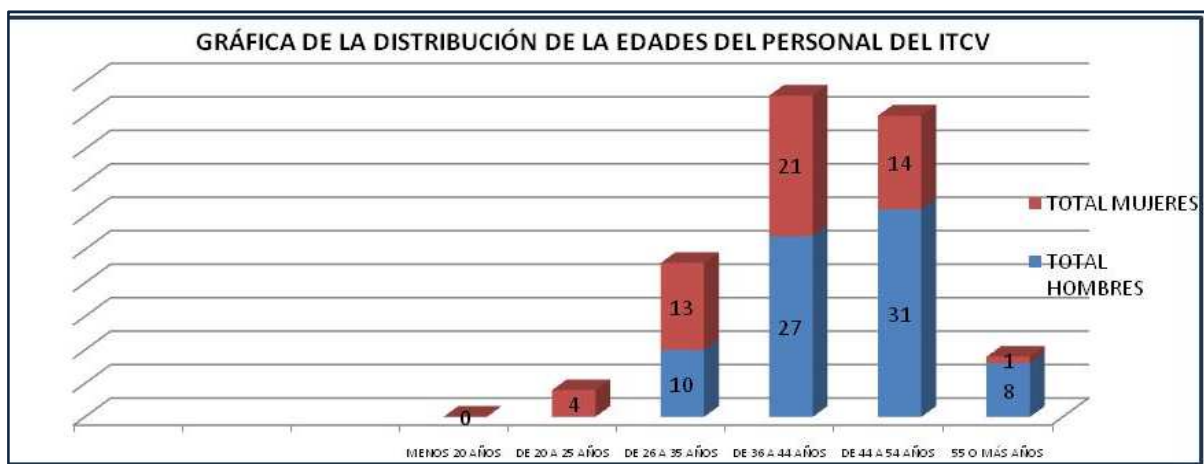
### 3. SEGREGACIÓN POR EDAD Y GÉNERO

En cuanto a la distribución de las edades se encontró lo siguiente:

**Tabla 2.** Distribución del personal por edades

PERSONAL	TOTAL HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL MUJERES	% MUJERES	GRAN TOTAL	PORCENTAJE %
		76	59%	53	41%	129
DISTRIBUCIÓN POR EDADES						
MENOS 20 AÑOS	0	0	0	0	0	<b>0</b>
DE 20 A 25 AÑOS	0	0	4	8	4	<b>3</b>
DE 26 A 35 AÑOS	10	13	13	25	23	<b>18</b>
DE 36 A 44 AÑOS	27	36	21	40	48	<b>37</b>
DE 44 A 54 AÑOS	31	41	14	26	45	<b>35</b>
55 O MÁS AÑOS	8	11	1	2	9	<b>7</b>

Como se muestra en la Tabla 2, en el Instituto Tecnológico de Ciudad Valles no existe personal menor de 20 años de edad laborando, un 3% corresponde a mujeres que laboran y que cuentan con una edad entre 20 a 25 años; 18% del personal de la Institución oscila en una edad de entre 26 a 35 años existiendo en este rango de edad 13 mujeres y 10 hombres; un 37% del personal cuenta con una edad de entre 36 a 44 años, existiendo 27 hombres y 21 mujeres en este rango de edad; otro 35% corresponde a personal que cuenta con una edad entre 44 y 54 años, de los cuales 31 son hombres y 14 mujeres; y finalmente el 7% del personal que labora en la Institución cuenta con una edad de 55 años o más, de los cuales se encuentran 8 hombres y 1 mujer. (Ver figura 3).



**Figura 3.** Grafica de la Distribución de edades y género del personal ITCV



#### 4. SEGREGACIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS

A continuación se muestra una Tabla donde se detalla los estudios y nivel académico en hombres y mujeres que laboran en el Instituto Tecnológico de Ciudad Valles. (Ver tabla 3).

**Tabla 3.** Segregación por nivel de estudios

PERSONAL	TOTAL HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL MUJERES	% MUJERES	GRAN TOTAL	PORCENTAJE %
		76	59%	53	41%	129
<b>ESTUDIOS Y NIVEL ACADÉMICO</b>						
<b>NIVEL DE ESTUDIOS</b>						
SIN ESTUDIOS	0	0	0	0	0	<b>0</b>
PRIMARIA	1	1	0	0	1	<b>.77</b>
SECUNDARIA	5	7	1	2	6	<b>4.65</b>
PREPARATORIA/ESTUDIOS TÉCNICOS	6	8	12	23	18	<b>13.95</b>
UNIVERSARIOS	46	61	30	57	76	<b>58.91</b>
POSGRADO	18	24	10	19	28	<b>21.70</b>

En el estudio realizado se encontró que todo el personal cuenta con estudios, entre lo que destaca lo siguiente: 0.77% corresponde a personal con un nivel de estudio de Primaria (1 hombre); el 4.65% del personal cuenta con un nivel de estudio de Secundaria (5 hombres y 1 mujer); el 13.95% del personal tiene estudios de preparatoria o estudios de nivel técnico (6 hombres y 12 mujeres); el 58.91% del personal cuenta con estudios de nivel universitarios(46 hombres y 30 mujeres); y finalmente el 21.70% del personal cuenta con un nivel de estudio de Posgrado. Aproximadamente el 80.61% del personal del Instituto Tecnológico de Ciudad Valles, cuenta con niveles académicos profesionales universitarios y de Posgrado; personal que ocupa puestos de Dirección, Subdirecciones, Jefaturas de departamento y de proyectos, docencia, así como puestos administrativos; el 19.39% corresponde entonces, a personal con niveles de estudio de preparatoria o de estudios técnicos, así como de secundaria y primaria; mismos que desarrollan labores dentro de los puestos de auxiliares y técnicos, esto se aprecia en la figura 4.

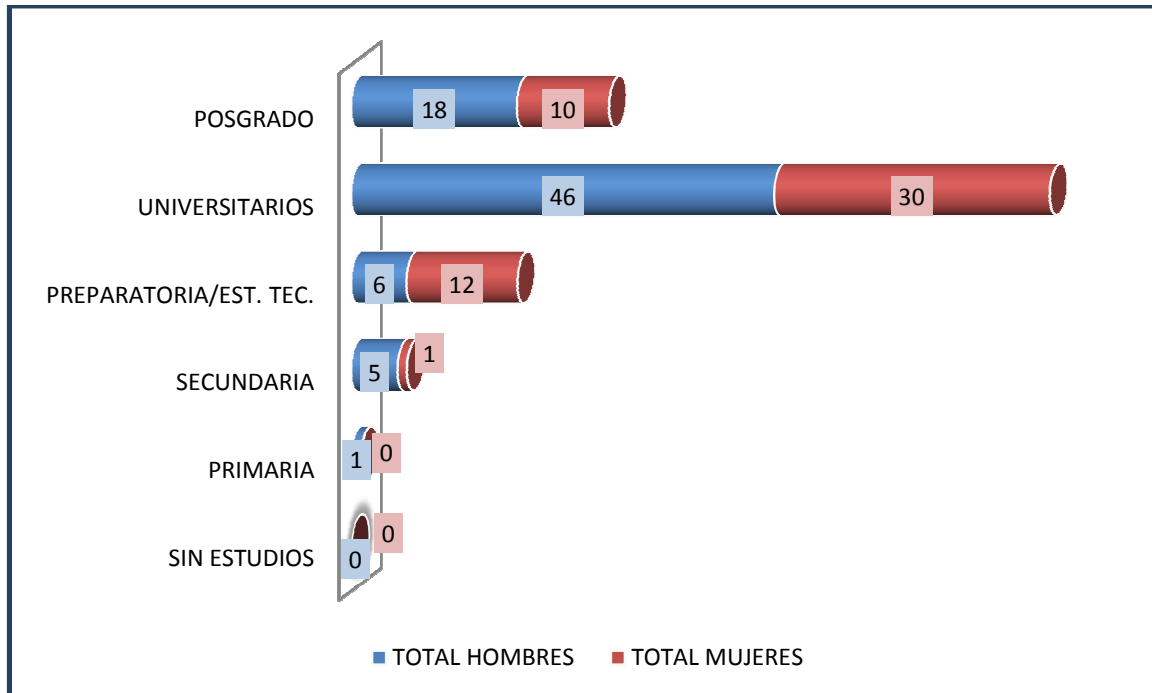


Figura 4. Gráfica de nivel de estudios de personal de ITCV



## 5. SEGREGACIÓN POR PLAZA

El Índice de segregación para personal docente es de 0.254, mientras que para el personal no docentes es de 0.561. A continuación se presenta de manera separada el índice de segregación por plaza para personal docente y no docente.

**Tabla 4.** Índice de Segregación por Plaza (Personal Docente)

PLAZAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES			MUJERES			Diferencia
				ABSOLUTO	PORCENTAJE	PORCENTAJE DEL TOTAL DE HOMBRES	ABSOLUTO	PORCENTAJE	PORCENTAJE DEL TOTAL DE MUJERES	%
					%			%		
E3817	24	8	32	24	15.79%	26.97%	8	5.26%	12.70%	0.143
E3815	5	5	10	5	3.29%	5.62%	5	3.29%	7.94%	0.023
E3813	3	2	5	3	1.97%	3.37%	2	1.32%	3.17%	0.002
E3811	1		1	1	0.66%	1.12%				0.011
E3809										0.000
E3807										0.000
E3717										0.000
E3715	2		2	2	1.32%	2.25%				0.022
E3713	1	1	2	1	0.66%	1.12%	1	0.66%	1.59%	0.005
E3711		2	2	0			2	1.32%	3.17%	0.032
E3709										0.000
E3707										0.000
E3617										0.000
E3615										0.000
E3613										0.000
E3611										0.000
E3609	1		1	1	0.66%	1.12%				0.011
E3607					0.00%					0.000
DE 1 A 10 HORAS DE ASIGNATURA	42	42	84	42	27.63%	47.19%	42	27.63%	66.67%	0.195
DE 10 A 19 HORAS DE ASIGNATURA	7	3	10	7	4.61%	7.87%	3	1.97%	4.76%	0.031
E3837	1		1	1	0.66%	1.12%	0	0.00%	0.00%	0.011
E3643	1		1	1	0.66%	1.12%	0	0.00%	0.00%	0.011
E3637	1		1	1	0.66%	1.12%	0	0.00%	0.00%	0.011
	89	63	152	89	58.55%	100.00%		41.45%	100.00%	0.000
<b>INDICE DE SEGREGACION POR PLAZAS DOCENTES</b>										<b>0.254</b>

En las clasificaciones de tres cuartos (E37) y medio tiempo (E36), incluir a aquellos docentes que adicional a su plaza tengan horas de asignatura.



Tabla 5. Índice de Segregación por Plaza (Personal No Docente)

PLAZAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	ABSOLUTO	PORCENTAJE	PORCENTAJE DEL TOTAL DE HOMBRES	ABSOLUTO	PORCENTAJE	PORCENTAJE DEL TOTAL DE MUJERES	DIFERENCIA
					%			%	%	
IP07539	1	5	6	1	2.94%	6.67%	5	14.71%	26.32%	0.196
IP01002				0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%	0.000
IA08029	1	2	3	1	2.94%	6.67%	2	5.88%	10.53%	0.039
IA08016				0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%	0.000
IA04003	1	3	4	1	2.94%	6.67%	3	8.82%	15.79%	0.091
IA08016				0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%	0.000
IA01009		2	2	0	0.00%	0.00%	2	5.88%	10.53%	0.105
IT06011	1	3	4	1	2.94%	6.67%	3	8.82%	15.79%	0.091
IT03002	1		1	1	2.94%	6.67%	0	0.00%	0.00%	0.067
IA08016	1		1	1	2.94%	6.67%	0	0.00%	0.00%	0.067
IT07503	1		1	1	2.94%	6.67%	0	0.00%	0.00%	0.067
IT03004	1		1	1	2.94%	6.67%	0	0.00%	0.00%	0.067
IT507002	5	2	7	5	14.71%	33.33%	2	5.88%	10.53%	0.228
IA01004	1	2	3	1	2.94%	6.67%	2	5.88%	10.53%	0.039
IA08005	1		1	1	2.94%	6.67%	0	0.00%	0.00%	0.067
					44.12%	100.00%		55.88%	100.00%	1.123
<b>INDICE DE SEGREGACION POR PLAZAS NO DOCENTES</b>										<b>0.561</b>

Como se puede observar el índice de segregación por plaza docente es bajo, mientras que el índice de segregación por plaza no docente es más alto, esto debido a que estas plazas están ocupadas en un 55.88% por mujeres, mientras que el 44.12% están ocupadas por hombres. Sin embargo hombres y mujeres perciben los mismos ingresos según la plaza docente o no docente que ocupen, como se ve en el siguiente tabulador.



## TABULADOR CONCEPTO 07

CATEGORÍA	IMPORTES MENSUALES "SUELDO TABULAR"	
	II	III
<i>H/S/M</i>		
TÉCNICO DOCENTE DE ASIGNATURA "A"	192,80	234,50
TÉCNICO DOCENTE DE ASIGNATURA "B"	214,85	255,90
TÉCNICO DOCENTE DE ASIGNATURA "C"	238,40	288,00
PROFESOR DE ASIGNATURA "A"	259,70	314,65
PROFESOR DE ASIGNATURA "B"	296,10	357,70
PROFESOR DE ASIGNATURA "C"	337,45	406,75
PROFESOR CB I	270,20	326,10
PROFESOR CB II	306,55	372,10
PROFESOR CB III	350,45	423,00
PROFESOR CB IV	399,05	456,30
TÉCNICO CB I	198,55	241,85
<i>TIEMPO COMPLETO</i>		
TÉCNICO DOCENTE AUXILIAR "A"	5.185,90	6.276,60
TÉCNICO DOCENTE AUXILIAR "B"	5.438,85	6.583,50
TÉCNICO DOCENTE AUXILIAR "C"	6.789,25	8.219,15
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	8.708,75	10.539,10
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	9.579,55	11.595,80
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "C"	10.537,35	12.752,55
TÉCNICO DOCENTE TITULAR "A"	11.630,35	14.077,20
TÉCNICO DOCENTE TITULAR "B"	13.030,75	15.770,55
TÉCNICO DOCENTE TITULAR "C"	15.064,10	18.113,95
PROFESOR ASISTENTE "A"	5.787,30	7.003,10
PROFESOR ASISTENTE "B"	6.756,75	8.179,20
PROFESOR ASISTENTE "C"	7.753,65	9.384,50
PROFESOR ASOCIADO "A"	10.371,80	12.471,20
PROFESOR ASOCIADO "B"	11.630,35	13.985,85
PROFESOR ASOCIADO "C"	13.030,75	15.673,55
PROFESOR E INVESTIGADOR TITULAR "A"	15.064,10	18.113,95
PROFESOR E INVESTIGADOR TITULAR "B"	17.831,45	21.441,55
PROFESOR E INVESTIGADOR TITULAR "C"	20.902,50	25.138,05



**TABULADOR DE SUELDOS DEL PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA A LA EDUCACIÓN, ADSCRITO A LOS SUBSISTEMAS DEL SECTOR CENTRAL DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR**

**VIGENTE A PARTIR DEL 1° DE FEBRERO DEL 2010**

NIVEL	IMPORTES MENSUALES "SUELDO TABULAR"			
	II		III	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.
3	3.846,50	3.927,70	4.654,00	4.752,10
4	4.021,55	4.106,80	4.866,50	4.968,90
5	4.217,45	4.306,75	5.103,35	5.210,80
6	4.435,50	4.529,45	5.367,15	5.480,10
7	4.676,50	4.775,40	5.659,00	5.778,30
8	4.918,45	5.022,60	5.952,15	6.077,35
9	5.164,75	5.274,05	6.249,50	6.381,15
10	5.427,55	5.542,20	6.567,30	6.705,70
11	5.706,80	5.827,60	6.905,00	7.050,55
12	6.001,65	6.128,55	7.261,85	7.414,80
13	6.329,00	6.462,85	7.657,35	7.818,75
14	6.792,05	6.936,00	8.218,25	8.391,55
15	7.288,25	7.443,45	8.819,75	9.005,45



## 6. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Tabla 6. Responsabilidades familiares

NÚMERO DE HIJOS/HIJAS	MUJERES	% DEL TOTAL DE MUJERES	% DEL TOTAL DEL PERSONAL	HOMBRES	% DEL TOTAL DE HOMBRES	% DEL TOTAL DEL PERSONAL
0	28	38	16	12	16	10
1	8	15	6	7	9	5
2	16	30	12	27	36	21
3 o más	9	17	7	30	39	23

En este rubro se observa que en la Institución el 26% del personal no tiene hijos/hijas; el 11% del personal tiene al menos 1 hijo/hija; el 33% tiene 2 hijos/hijas; mientras que el 30% del personal tiene de 3 o más hijos /hijas.

En la siguiente Tabla se puede observar un resumen de los datos obtenidos sobre el número de hijos e hijas del personal del Instituto Tecnológico de Ciudad Valles:

Tabla 7. Número de hijos e hijas del personal por género

NUMERO DE HIJOS/HIJAS	HOMBRES	MUJERES
0 HIJOS(AS)	12	28
1 HIJOS(AS)	7	8
2 HIJOS(AS)	27	16
3 O MAS HIJOS(AS)	30	9

En la figura se aprecia que existe un mayor número de mujeres (28) que no tienen hijos/hijas; mientras que existe un mayor número de hombres (30) con 3 o más hijos/hijas.

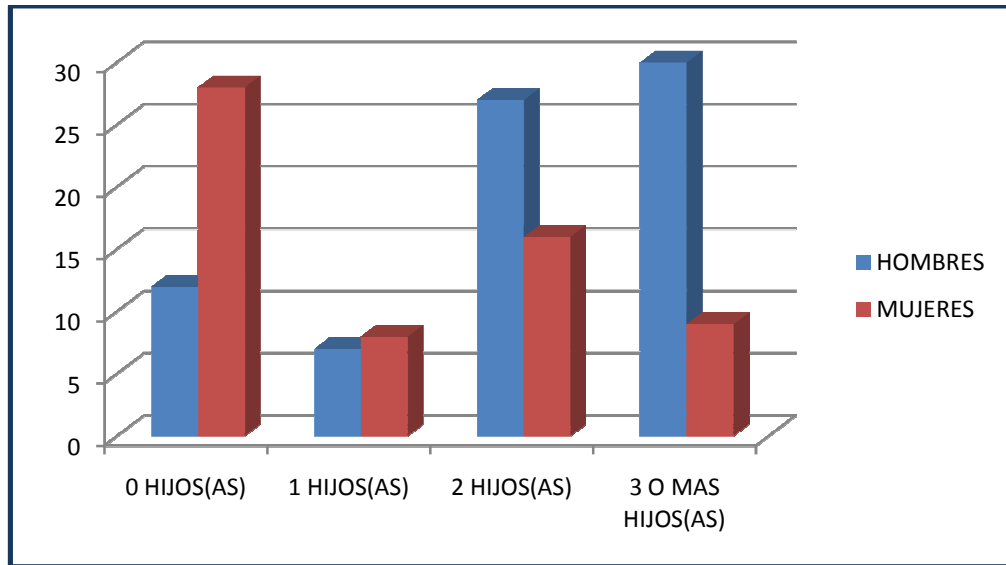


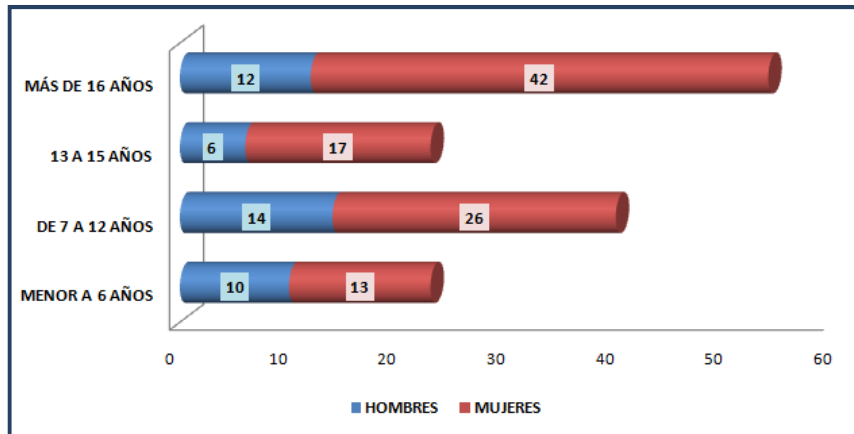
Figura 5. Gráfica del número de hijos del personal por género

En cuanto a las edades de los hijos e hijas se encontró lo siguiente:

Tabla 8. Edades de los hijos(as) del personal

EDADES DE HIJOS/HIJAS	MUJERES	% DEL TOTAL DE MUJERES	% DEL TOTAL DEL PERSONAL	HOMBRES	% DEL TOTAL DE HOMBRES	% DEL TOTAL DEL PERSONAL	% PORCENTAJE
Menor a 6 años	13	24.53	10.07	10	13.16	7.75	17.82
De 7 a 12 años	26	49.06	20.15	14	18.42	10.85	31
13 a 15 años	17	32.08	13.17	6	7.89	4.65	17.82
Más de 16 años	42	79.25	32.55	12	15.79	9.30	41.85

En este rubro se observa que el 17.82% del personal del ITCV tiene hijos/hijas menores a 6 años; el 31% del personal tiene hijos/hijas entre los 7 y 12 años de edad; el 17.82% del personal tiene hijos/hijas entre los 13 y 15 años de edad; mientras que el 41.85% del personal del Instituto tiene hijos/hijas de más de 16 años.



**Figura 6. Distribución de edades de hijos(as) del personal**

Se observa con estos datos que el 66.64% de los hijos e hijas del personal de la Institución son menores de 15 años, lo cual indica que aún requieren muchos cuidados y apoyo de los padres. El 41.85% de los hijos e hijas de la Institución son mayores de 16 años.



## ANÁLISIS CUANTITATIVO

### 1. ÍNDICE DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Como parte del diagnóstico de equidad y género solicitado por el MEG: 2003 (puntos 4.3.6 y 4.3.7) se desarrolló un indicador con el fin de medir como se encuentra el ambiente laboral en la organización en relación a las conductas o situaciones inapropiadas existentes que generan el hostigamiento sexual.

Para obtener la información del índice se aplicó el siguiente indicador:

**Tabla 9.** Encuesta aplicada para la determinación del índice de hostigamiento sexual.

¿Ha vivido Ud. algunas de las siguientes conductas o situaciones en el lugar de trabajo?  
(desde que empezó a trabajar en el Instituto Tecnológico de Ciudad Valles hasta el presente)

<b>Posibles conductas o situaciones en tu lugar de trabajo</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
1) Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que te incomoden.		
2) Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.		
3) Miradas morbosas o gestos sugestivos que te hayan incomodado		
4) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual y/o amorosa.		
5) Por parte de alguien de la compañía has recibido presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados.		
6) Cartas, llamadas telefónicas, correos o mensajes de naturaleza sexual no deseadas por parte de alguien de la compañía		
7) Amenazas sobre una posible afectación sobre tu situación laboral si no acepta invitaciones o propuestas sexuales.		
8) ¿Han intentado frenar tu desarrollo dentro de la organización al rechazar proposiciones sexuales por parte de alguien de la compañía?		
9) ¿Has recibido algún maltrato o se han aplicado medidas disciplinarias en tu contra al rechazar proposiciones sexuales por parte de alguien de la compañía?		
10) Contacto físico no deseado durante tu estancia laboral en la compañía.		
11) ¿Has recibido algún tipo de presión por parte de alguien de la compañía para tener relaciones sexuales?		
12) ¿Han intentado abusar sexualmente de ti en el trabajo?		



Se encuestó al 28.6 % del personal, como una muestra representativa del total de población en el Instituto Tecnológico de Ciudad Valles. El 59.45% de la población encuestada afirmó haber vivido algunas situaciones, conductas o comportamientos no deseados; mientras que el 40.55% no ha vivido ninguna situación no deseada. (Ver figura 7).

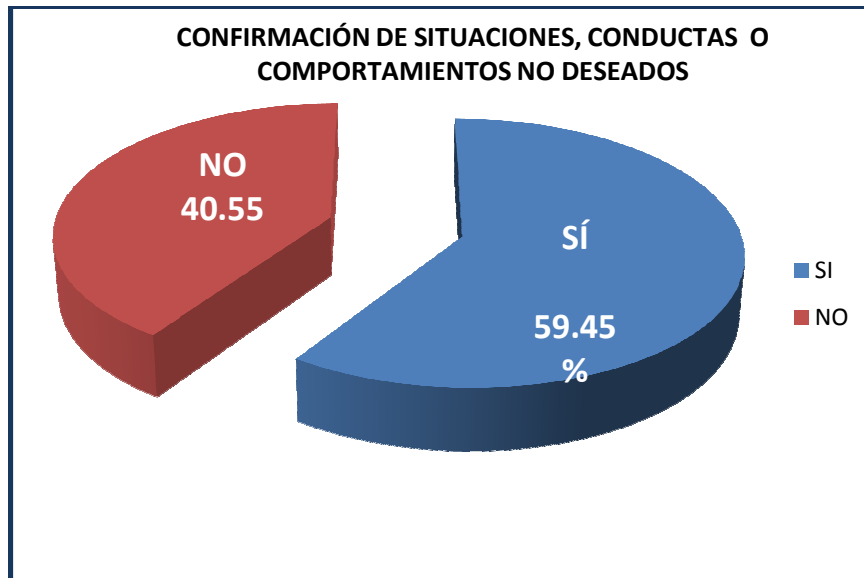


Figura 7. Confirmación de situaciones, conductas o comportamientos no deseados

De los hombres encuestados el 35.50% no ha vivido alguna experiencia no deseada, mientras que el 64.70% sí. (Ver figura 8).

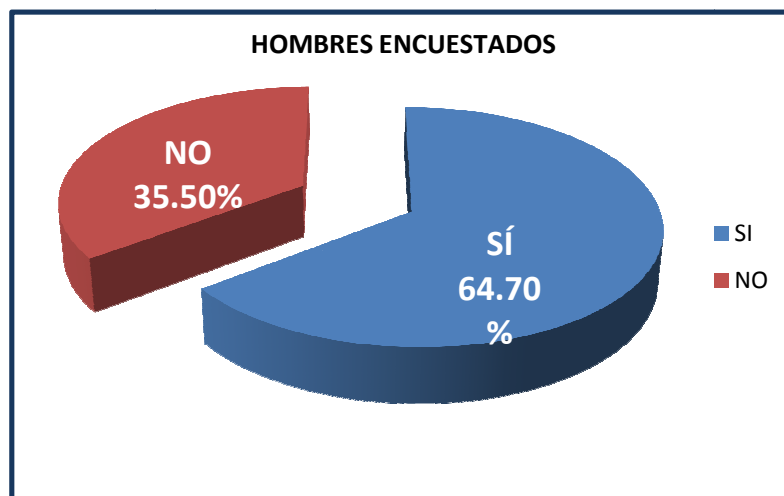


Figura 8. Hombres encuestados sobre experiencias no deseadas



De las mujeres encuestadas el 55% ha vivido alguna situación, conducta o comportamiento no deseado; mientras que el 45% No.(Ver figura 9).

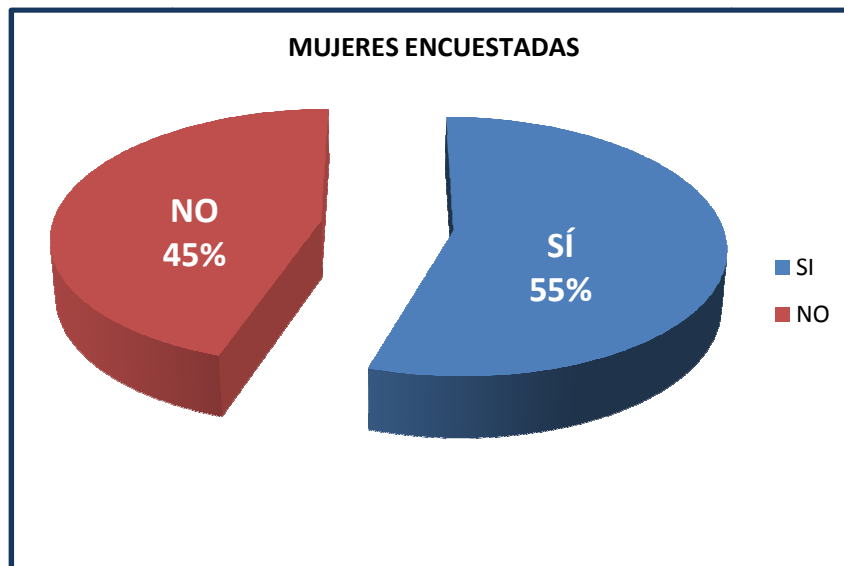


Figura 9. Mujeres encuestadas sobre situaciones, conductas o comportamientos no deseados

Las situaciones, conductas o comportamientos no deseados que más se reportaron en la encuesta fueron los siguientes:

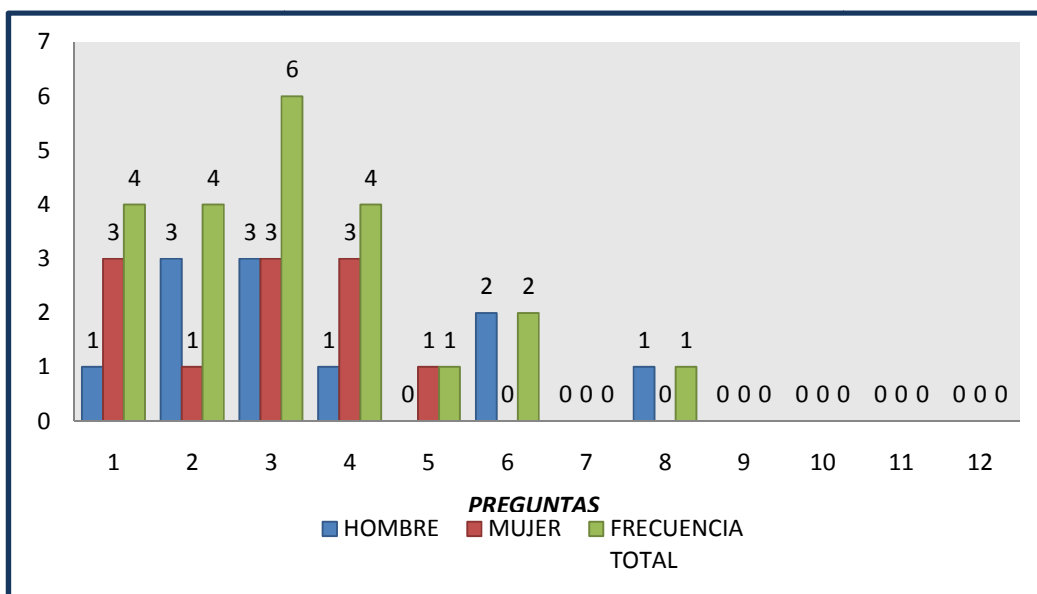


Figura 10. Frecuencias sobre situaciones, conductas o comportamientos no deseados



Destacan con mayor frecuencia (6 personas) Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomodan; exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que incomodan (4 personas); Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia (4 personas); y burlas, bromas, comentarios o preguntas sobre tu vida sexual y/o amorosa.

En menor frecuencia se encuentran: Cartas, llamadas telefónicas, correos o mensajes de naturaleza sexual (2 personas); presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados (1 persona); intento de frenar el desarrollo de la persona dentro de la organización al rechazar proposiciones sexuales por parte de alguien de la organización (1 persona).

Lo anterior es un reflejo de la importancia de tratar estos temas de hostigamiento sexual en el ámbito laboral ya que estas conductas crean un ambiente hostil de trabajo que puede tener un efecto de largo plazo y puede causar muchos problemas a las personas que ahí laboran.

**El resultado del indicador es el siguiente:**

**Tabla 10.** Tabulador de frecuencias para el cálculo del índice de hostigamiento sexual.

	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12
FRECUENCIA TOTAL	4	4	6	4	1	2	0	1	0	0	0	0
HOMBRE	1	3	3	1	0	2	0	1	0	0	0	0
MUJER	3	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0
PONDERACIÓN	1	3	4	6	7	7	9	10	11	12	15	15
PONDERACIÓN POR FRECUENCIA	4	12	24	24	7	14	0	10	0	0	0	0

**Indicador de Hostigamiento Sexual:**

HOSTIGAMIENTO SEXUAL	ÍNDICES
GENERAL	0.36
HOMBRES	0.16
MUJERES	0.20

**Nota:** 0= Índice de *Hostigamiento Nulo*; 1=Índice de *Hostigamiento sexual No Deseado*

Este número es una media ponderada como número absoluto que nos indicará que la incidencia de hostigamiento sexual en el Instituto Tecnológico de Ciudad Valles, ha aumentado o disminuido para la siguiente



aplicación de esta metodología en un año o seis meses según sea factible. Este dato se utilizara como año 1 como año base para comparar el comportamiento en los siguientes años.

En general se observa que deben implementarse acciones correctivas a fin de disminuir el índice de hostigamiento sexual.

## 2. CLIMA LABORAL Y CAPACITACIÓN

### 2.1 ANÁLISIS DE ENCUESTA LABORAL

El propósito de la encuesta de ambiente laboral es identificar las áreas de oportunidad que nos permitan determinar y gestionar el ambiente de trabajo en la Institución. En la encuesta se presenta la información en cinco variables las cuales son: condiciones de trabajo, cooperación, supervisión, condiciones físicas de trabajo y satisfacción del trabajo y 4 preguntas abiertas. Para la evaluación de esta encuesta, se les pide a las personas leer cuidadosamente cada una de las preguntas y responder en base a las experiencias vividas en el trabajo, después marcan en las casillas correspondientes a cada pregunta el número que describa mejor su opinión. Las personas al evaluar la encuesta lo hacen de la siguiente manera:

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

Finalmente al valorar las puntuaciones obtenidas para cada variable en las encuestas, estas serán analizadas por Departamento, con el propósito de calificar la satisfacción del personal en el ambiente laboral. Las acciones a realizar se observan en la siguiente gráfica.

REALIZAR ACCION CORRECTIVA	1 - 2,99
REALIZAR ACCION PREVENTIVA	3-4
DOCUMENTAR PROYECTO DE MEJORA	4,1 - 5

En la más reciente encuesta de ambiente laboral, que se aplicó en Abril del 2010 a aprox. un 95 % del personal, se obtuvieron los siguientes resultados:



En lo que se refiere a las variables: condiciones de trabajo, cooperación, supervisión, condiciones físicas del trabajo y satisfacción en el trabajo, de manera general se encuentra entre lo esperado y lo que marca la norma como ideal, (rango de 4.1 a 5, y se recomienda en estas variables implementar proyectos de mejora para lograr un mejor ambiente laboral.

**Tabla 11.** Promedio Institucional para las cinco variables evaluadas: EVALUACIÓN ABRIL 2010

<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>84.63</b>	<b>4.23</b>
<b>COOPERACION</b>	<b>90.78</b>	<b>4.54</b>
<b>SUPERVISION</b>	<b>92.49</b>	<b>4.62</b>
<b>CONDICIONES FISICAS DE TRABAJO</b>	<b>90.41</b>	<b>4.52</b>
<b>SATISFACCION EN EL TRABAJO</b>	<b>92.79</b>	<b>4.64</b>

Al realizar el análisis por Departamento; se detecta que el Departamento de Subdirección Académica es un área donde las variables de Condiciones de Trabajo, Supervisión y Satisfacción en el Trabajo; fueron evaluadas entre los valores de 3 y 4; lo que significa que son variables en las que se pueden canalizar acciones encaminadas a la mejora y satisfacción del personal de dicha área de trabajo.

En los departamentos de Ingenierías y Gestión Tecnológica y vinculación el rubro de condiciones físicas del trabajo está calificado en 3.90 y 3.83 respectivamente; en el Departamento de Comunicación y Difusión el rubro de Cooperación se encontró con una calificación de 3.10, por lo que también es necesario realizar mejoras para la satisfacción del personal; en el Departamento de Desarrollo Académico para el rubro de Supervisión, la calificación obtenida fue de 3.94; mientras que para el Departamento de Planeación, Programación y Presupuestación la calificación obtenida en el rubro de Condiciones de Trabajo fue de 3.72; por lo tanto, al ser estas calificaciones evaluadas entre los valores de 3 y 4; se definirá un plan de acción preventiva a implementar orientado básicamente a establecer acuerdos con el personal de cómo llevar a cabo esta actividad y así satisfacer las necesidades de su personal. (Ver Tabla 12)

**Tabla 12.** Promedios obtenidos por cada Departamento Evaluado en cada una de las variables

VARIABLES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
CONDICIONES DE TRABAJO	4.17	4.42	4.29	4.54	4.26	4.33	4.17	4.00	4.22	3.95	4.33	4.56	4.28	4.27	4.28	4.17	4.24	4.33	3.72	4.11
COOPERACION	4.14	4.65	4.48	4.73	4.44	4.27	4.30	4.90	5.00	4.46	4.90	4.70	3.10	4.84	4.30	4.90	4.73	4.88	4.70	4.36
SUPERVISION	4.45	4.97	4.75	4.91	4.49	4.63	4.13	4.25	4.56	3.86	4.94	4.94	4.75	4.85	3.94	5.00	4.79	4.90	4.94	4.47
CONDICIONES FISICAS DE TRABAJO	3.90	4.71	4.26	4.45	4.73	4.22	3.83	4.17	5.00	4.64	4.67	4.83	4.42	4.83	4.17	4.92	4.70	4.67	5.00	4.31
SATISFACCION EN EL TRABAJO	4.47	4.88	4.69	4.88	4.61	4.50	4.25	4.75	5.00	3.79	4.92	4.17	4.42	4.83	4.50	4.92	4.83	4.97	4.83	4.60



DEPARTAMENTOS EVALUADOS	
1	INGENIERIAS
2	DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES
3	SISTEMAS Y COMPUTACION
4	RECURSOS MATERIALES
5	CIENCIAS BASICAS
6	SERVICIOS ESCOLARES
7	GESTION TECNOLOGICA Y VINC
8	CENTRO DE INFORMACION
9	ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES
10	SUBDIRECCION ACADEMICA
11	CENTRO DE COMPUTO
12	RECURSOS FINANCIEROS
13	COMUNICACIÓN Y DIFUSION
14	DIRECCION
15	DESARROLLO ACADEMICO
16	RECURSOS HUMANOS
17	SUBDIRECCION DE PLANEACION
18	SUBDIRECCION DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
19	PLANEACION, PROGRAMACION Y PRESUPUESTACION
20	CIENCIAS ECONOMICO ADMINISTRATIVAS

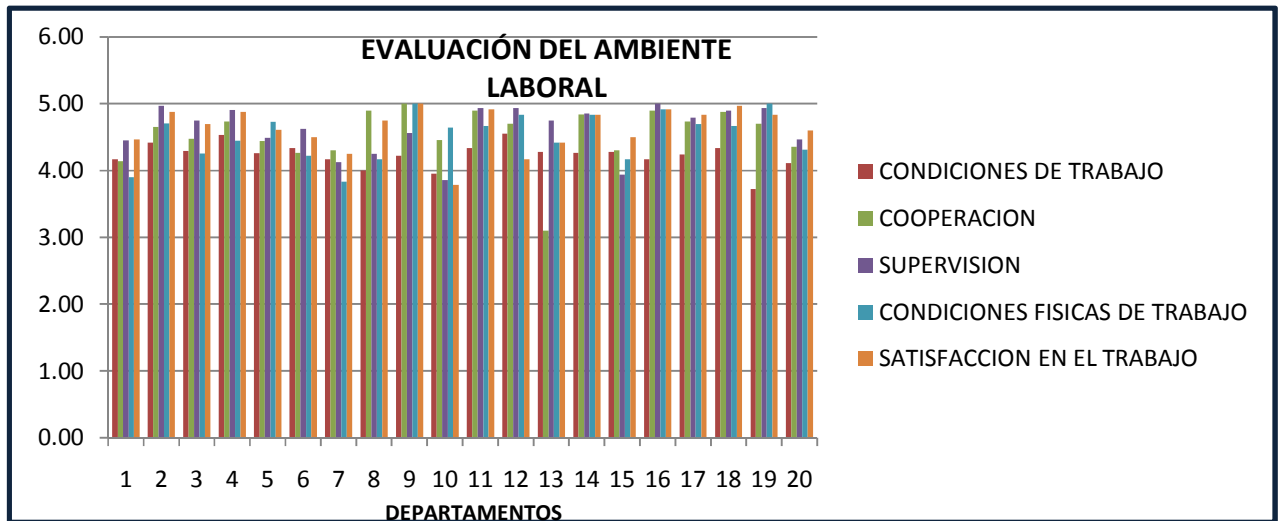


Figura 11. Evaluación del Ambiente Laboral por Departamento

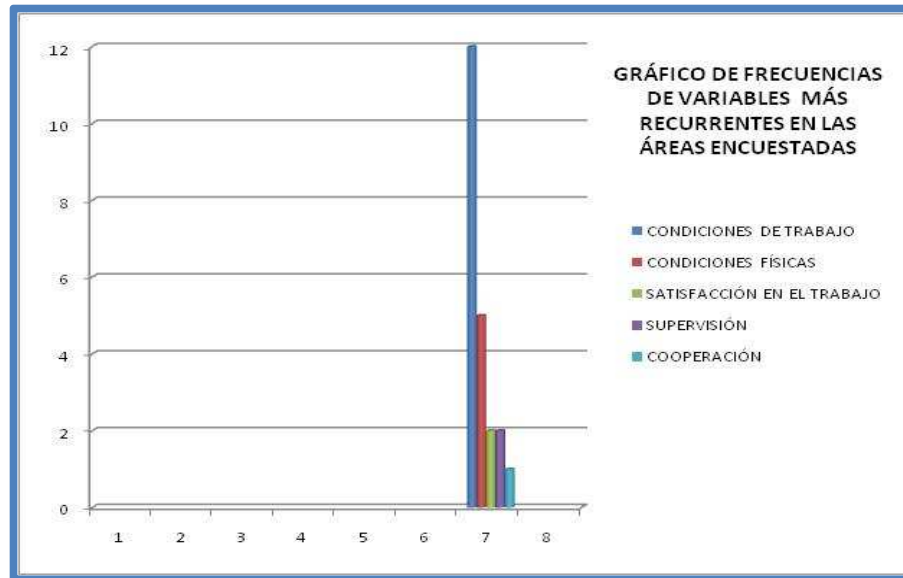


Figura 12. Variables más frecuentes en áreas encuestadas

Como se observa en el gráfico anterior la variable más recurrente entre las áreas auditadas es **condiciones de trabajo**, misma que fue reportada por 12 áreas; entre las que se encuentran: División de Estudios Profesionales, Ciencias Básicas, Centro de Información, Actividades Extraescolares, Subdirección Académica, Centro de Cómputo, Dirección, Recursos Humanos, Subdirección de Planeación, Subdirección Administrativa, Planeación Programación y Presupuestación y Ciencias Económico-administrativas.

Tabla 13. Cálculo de los criterios que corresponden a la variable **Condiciones de Trabajo**, y que obtuvieron puntuaciones menores de 4 por cada una de las áreas.

	DIV EST PROF	CS BASICA	CI	AEXT	SUB.ACAD	CCOMPUTO	DIR	RH	SUB.PLANEAC	SUB ADM	PLAN, PROG, PRE	CS.EC-A	TOTALES
1	Tengo definidas claramente las funciones de mi puesto.												0
2	La carga de trabajo que hago es mayor a la de mis compañeros.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
3	Cuento con los equipos y herramientas necesarias para ejecutar mi trabajo.			1		1					1	1	4
4	Considero que realizo mi trabajo bajo condiciones seguras.			1									1
5	Mi trabajo no me estresa.		1		1			1	1	1		1	6
6	No me molesta quedarme tiempo adicional a mi trabajo.		1	1		1							3
7	Estoy capacitado lo suficiente para hacer bien mi trabajo.												0
8	Las funciones de mi puesto, las desempeño de acuerdo a como se declaran en el Manual de Organización.												0
9	Considero que tengo mi puesto seguro.	1	1	1	1	1	1		1		1	1	10

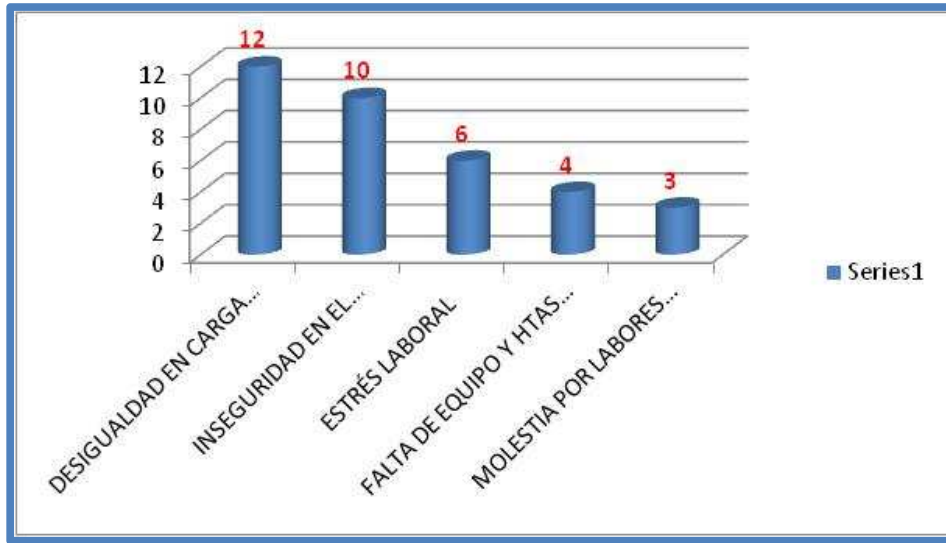


Figura 13. Criterios con mayor frecuencia correspondiente a la variable **Condiciones de Trabajo**

Tabla 14. Cálculo de los criterios que corresponden a la variable **Condiciones de Trabajo**, y las acciones a realizar para mejorar las situaciones.

	FREC	ACCIONES
DESIGUALDAD EN CARGA LABORAL	12	Administración del tiempo, residencias, servicio social
INSEGURIDAD EN EL PUESTO	10	Capacitación profesional acorde a la actividad del puesto
ESTRÉS LABORAL	6	Curso manejo del estrés
FALTA DE EQUIPO Y HTAS DE TRABAJO	4	Detección de necesidades de equipo y herramientas de trabajo para incluir en POA 2011
MOLESTIA POR LABORES DE TIEMPO EXTRAS	3	Administración del tiempo, residencias, servicio social

Se deduce de este análisis e interpretación de la información que el clima laboral en nuestro Tecnológico es bueno en un panorama general; pero que se puede mejorar aún más implementando proyectos que nos permitan crear un mejor entorno laboral de acuerdo con los análisis desarrollados.



## 2.2 CAPACITACIÓN

Los siguientes datos fueron proporcionados por el departamento de Recursos Humanos y la Coordinación de Actualización Docente.

Los siguientes datos fueron proporcionados por el departamento de Recursos Humanos:

a) Personal no docente

**Tabla 15. Personal no docente que recibió capacitación en el 2009**

Personal	Personal que recibió capacitación		Total de cursos recibidos		Obtuvieron Constancia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivo	10	10	3	3	10	10
Personal de apoyo y asistencia a la educación	10	19	2	2	10	19
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>29</b>

Nombres de los Cursos recibidos en el 2009:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. MAPEO DE PROCESOS</li> <li>2. OPERACIÓN DEL SGC REV. 8 DEL MANUAL DE CALIDAD</li> <li>3. INTRODUCCIÓN A LA NORMA ISO 14001:2004</li> <li>4. ADMINISTRACIÓN DE OFICINAS I</li> <li>5. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ELECTRICIDAD</li> </ol>
---	--

**Tabla 16. Personal no docente que recibió capacitación en el período Enero-Agosto 2010**

Personal	Personal que recibió capacitación		Total de cursos recibidos		Obtuvieron Constancia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivo	10	11	2	2	10	11
Personal de apoyo y asistencia a la educación	2	19	1	1	2	19
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>30</b>

Nombres de los Cursos recibidos en el 2010	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. USO DE HERRAMIENTAS ESTADÍSTICAS Y ADMINISTRATIVAS EN EL ANÁLISIS DE DATOS PARA LA MEJORA CONTÍNUA</li> <li>2. ADMINISTRACIÓN DE OFICINAS II</li> <li>3. SENSIBILIZACIÓN DE GENERO</li> </ol>
--	---



Los siguientes datos fueron proporcionados por el Departamento de Desarrollo Académico apoyado por la Coordinación de Formación y Actualización docente y Profesional.

b) Personal Docente

Tabla 17. Personal docente que recibió capacitación en el 2009 (ENERO 09)

Academia	Personal que recibió capacitación		Total de cursos recibidos		Obtuvieron Diploma	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
CIENCIAS BÁSICAS	5	1	1	1	5	1
CS. ECONOMICO-ADMINISTRATIVAS	5	4	1	1	5	4
INGENIERIAS	8	0	1	1	8	0
SISTEMAS Y COMPUTACIÓN	3	8	1	1	3	8
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>13</b>

Nombres de los Cursos recibidos en el 2009 (ENERO):	* TOPICOS SELECTOS DE PROGRAMACION * DIBUJO AVANZADO AUTOCAD 2009 * COREL DRAW BASICO APLICADO A FUNCIONES DE MARKETING
---	---



Tabla 18. Personal docente que recibió capacitación en el 2009 (JUNIO 09)

Academia	Personal que recibió capacitación		Total de cursos recibidos		Obtuvieron Diploma	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
CIENCIAS BÁSICAS	9	2	6	3	9	2
CS. ECONOMICO-ADMINISTRATIVAS	15	12	4	5	15	12
INGENIERIAS	9	1	6	2	9	1
SISTEMAS Y COMPUTACIÓN	3	10	3	3	3	10
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>25</b>

<p>Nombres de los Cursos recibidos en el 2009 (JUNIO):</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINITAB O SPSS</li> <li>• DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS PARA LAS CARRERAS DE II E IIA.</li> <li>• DESARROLLO DE APLICACIONES PARA AMBIENTES DISTRIBUIDOS</li> <li>• MODULO 4 DOCA ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE (TURNO MAT. Y VESP.)</li> <li>• FORMACIÓN DOCENTE BASADA EN COMPETENCIAS</li> <li>• LOGISTICA Y CADENA DE SUMINISTROS</li> <li>• EDUCACION CENTRADA EN EL APRENDIZAJE</li> </ul>
--	---



Tabla 19. Personal docente que recibió capacitación en el 2010 (ENERO 10)

Academia	Personal que recibió capacitación		Total de cursos recibidos		Obtuvieron Diploma	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
CIENCIAS BÁSICAS	10	3	2	2	10	3
CS. ECONOMICO-ADMINISTRATIVAS	12	8	3	2	12	8
INGENIERIAS	11	3	3	2	11	3
SISTEMAS Y COMPUTACIÓN	8	10	4	4	8	10
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>41</b>	<b>24</b>

<p>Nombres de los Cursos recibidos en el 2010 (ENERO):</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• METODOLOGÍA DE LOS PROYECTOS</li> <li>• DIPLOMADO MATEMATICAS-FISICA</li> <li>• DOCUMENTACIÓN TÉCNICA (TURNO MAT. Y VESP.)</li> <li>• PROGRAMACIÓN C AVANZADA</li> <li>• TALLER DE INSTRUMENTACION DIDACTICA DE LOS PROGRAMAS DE ESTUDIO PARA LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.</li> </ul>
--	--



Tabla 20. Personal docente que recibió capacitación en el 2010 (JUNIO 10)

Academia	Personal que recibió capacitación		Total de cursos recibidos		Obtuvieron Diploma	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
CIENCIAS BÁSICAS	7	3	1	2	7	3
CS. ECONOMICO-ADMINISTRATIVAS	5	6	3	3	5	6
INGENIERIAS	7	3	3	2	7	3
SISTEMAS Y COMPUTACIÓN	6	9	2	3	6	9
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>21</b>

Nombres de los Cursos recibidos en el 2010 (JUNIO):	<ul style="list-style-type: none"><li>• DOCA 1 REFLEXION DE LA PRACTICA DOCENTE</li><li>• CURSO MOODLE</li><li>• TALLER DE INSTRUMENTACION DIDACTICA DE LOS PROGRAMAS DE ESTUDIO PARA LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.</li></ul>
---	--

Como se observa en las anteriores tablas, los cursos ofrecidos por el área de Desarrollo Académico en conjunto con los Departamentos de las cuatro áreas académicas (Ciencias Básicas, Ciencias Económico-Administrativa, Ingenierías y Sistemas y Computación) son ofertados tanto a mujeres como a hombres del área docente; es así como mediante la detección necesidades que cada departamento presenta en relación al perfil de cada uno docentes adscritos a su área se ofrecen dichos cursos.



### **3. FACTIBILIDAD DE IMPLEMENTAR UNA GUARDERÍA EN LAS INSTALACIONES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CIUDAD VALLES**

La Normatividad vigente que regula la instalación y funcionamiento de las guarderías en nuestro país es muy específica en cuanto a las características del personal, recursos financieros, instalaciones, mobiliario, equipo, materiales didácticos y materiales de consumo de las mismas. Dichos requisitos se encuentran contenidos en la “Norma que establece las disposiciones para la operación del servicio de guardería”, clave 3000-001-009, emitida el 25 de Febrero de 2004 por el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS). Del análisis de la norma anterior se concluye que nuestra institución no cuenta con la infraestructura, personal capacitado ni recursos presupuestados para poder brindar este servicio. Sin embargo, y de acuerdo a la legislación mexicana, todas las madres trabajadoras de nuestra institución cuentan con el apoyo de servicio de guardería brindado por el Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y Prestación de Guardería en particular.



## CONCLUSIONES

- El personal está conformado en su mayoría por personal del género masculino, lo que se debe a que gran parte del personal fundador continúa en activo; la plantilla inicial del personal estuvo conformada en su mayoría por hombres. Esto puede corroborarse en base a los datos de la distribución de edades.
- A partir de los datos de frecuencia de edad, se observa que el mayor porcentaje del personal femenino se encuentra distribuido en las edades de 36 a 44 años. Este dato es un indicativo de que en los últimos años se les ha dado una mayor participación a las mujeres; sin embargo, debe tenerse cuidado de no favorecer únicamente la contratación de mujeres, a fin de asegurar la equidad en la contratación de personal.
- A pesar de que el índice de segregación por puesto tiene un valor aceptable, puede mejorarse.
- En cuanto al nivel de estudios se observa que la mayor parte del personal cuenta con estudios universitarios o de posgrado. Esto es debido a que la mayor parte de la plantilla ocupa puestos de docencia.
- El índice de segregación por plaza tiene un valor aceptable, pero puede mejorarse.
- En cuanto a las responsabilidades familiares se observa que la mayor parte del personal tienen hijos(as). Prácticamente el 80% de los(as) hijos(as) del personal tienen 7 años o más. De aquí se puede inferir que no sería rentable la implementación de una guardería dentro de las instalaciones de la institución.
- Deben generarse acciones afirmativas y/o a favor del personal a fin de disminuir el índice de hostigamiento sexual.
- Deben generarse acciones afirmativas referentes a acoso sexual laboral, ya que tanto hombres como mujeres se quejan de sufrir mal trato o castigo al rechazar proposiciones de naturaleza sexual. Sin embargo, deben tomarse medidas específicas para el género masculino, debido a que estos han experimentado en mayor porcentaje estos tipos de comportamientos o conductas no deseadas.



- Debe hacerse una labor de sensibilización entre el personal a fin de evitar la utilización de lenguaje sexista o que pueda incomodar al resto del personal, así como actitudes que puedan malinterpretarse e incidan en el clima laboral (por ejemplo, contacto físico).
- Se recomienda utilizar lenguaje incluyente.
- Se recomienda revisar el instrumento de retroalimentación del personal en cuanto a su desempeño laboral.
- Se observa que sería conveniente trabajar en la comunicación interdepartamental, difundiendo entre el personal los canales de comunicación adecuados.
- Es necesario difundir y asegurarse que el personal conoce el procedimiento de asignación de plazas, así como todos los criterios en los que se basa dicha asignación.
- Deben generarse acciones preventivas respecto a la motivación del personal