



Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Sistema de Gestión de la Equidad de Género

Comité de Equidad de Género

Reporte del estudio Diagnóstico de las condiciones de equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



CONTENIDO

Objetivos del diagnóstico

I. Análisis cuantitativo

- i. Descripción de la población
- ii. Segregación ocupacional personal sindicalizado y no sindicalizado, por separado
- iii. Segregación salarial

II. Análisis cualitativo

- i. Información sobre hostigamiento sexual
- ii. Resultados de entrevistas a personal directivo y mas dos medios.
- iii. Resultados de evaluación de necesidades del personal (Encuesta de ambiente laboral)

III. Conclusiones

Objetivos del diagnóstico

El presente diagnóstico responde al requisito 4.1.2.1. del Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003), el cual que plantea la necesidad de evaluar las condiciones de igualdad y equidad en las que labora el personal de la UACJ, así como identificar los problemas más importantes a resolver a través de la utilización de acciones afirmativas y a favor del personal. Los objetivos de este diagnóstico son:

1. Proporcionar información respecto a las condiciones de igualdad y equidad que guarda la UACJ en el presente, que sirvan como un parámetro de referencia para evaluaciones posteriores.
2. Identificar las necesidades del personal de la UACJ en cuanto a capacitación y desarrollo profesional.
3. Identificar las situaciones laborales que ameriten acciones para eliminar la desigualdad en oportunidades entre hombres y mujeres.

El diagnóstico se compone de un análisis cuantitativo y uno cualitativo. El análisis cuantitativo, revisa las características organizacionales y socio demográficas y hace un análisis sobre desigualdad laboral a través de la obtención de diversos indicadores. El análisis cualitativo aborda la percepción de la población trabajadora en relación a la igualdad-desigualdad de oportunidades laborales y sobre la existencia o no, de hostigamiento y acoso sexual entre los y las trabajadoras universitarias.

En la UACJ labora un total de 2,396 empleados/as, 1,435 hombres y 961 mujeres. El apartado descriptivo considera esta población en el análisis.

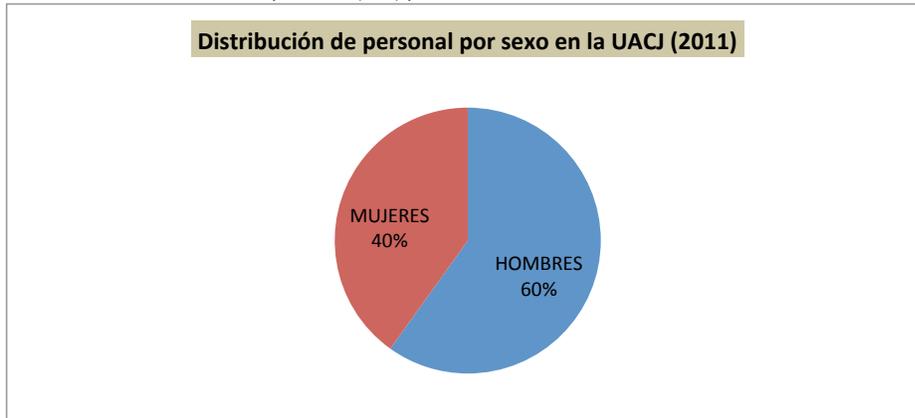
I. Análisis cuantitativo

i. Descripción de la población

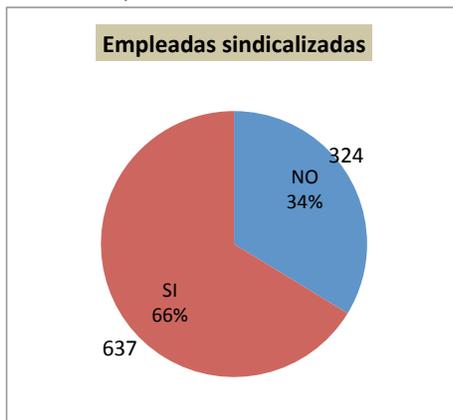
Características organizacionales

Del total del personal el 60% corresponde a hombres y el 40% a mujeres; del total el 66 por ciento está sindicalizado, al interior de cada sexo los porcentajes de sindicalizados son los mismos.

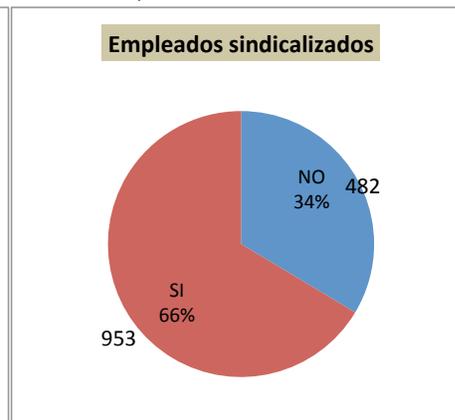
Gráfica 1 Distribución de empleados (das) por sexo en la UACJ 2011



Gráfica 2 Empleadas sindicalizadas



Gráfica 3 Empleados sindicalizados



Edad de la población trabajadora UACJ

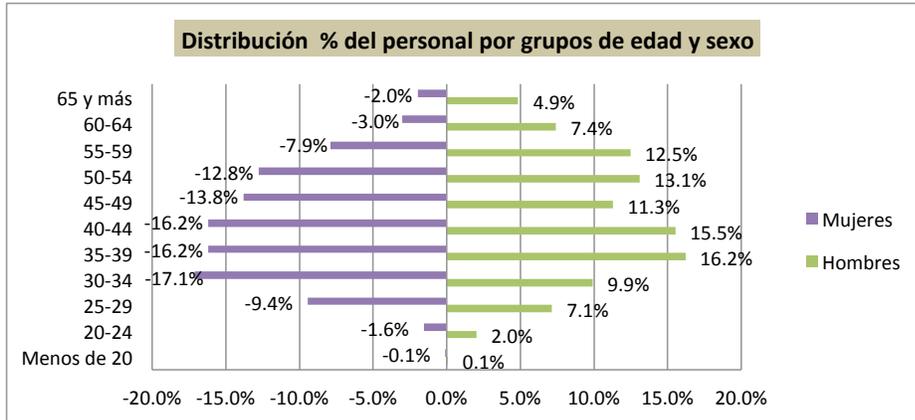
En la tabla 1 podemos ver que la mayoría del personal se concentra en los grupos de edad de los 30 a los 54. La mitad de la población trabajadora, ambos sexos, son menores de 50 años.

Tabla 1. DISTRIBUCION DE EMPLEADOS/AS UACJ POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO, 2011						
GRUPOS EDAD	SEXO				Total	%
	FEM	%	MASC	%		
MENOS 20	1	0%	2	0%	3	0%
20-24	13	1.4%	28	2.0%	41	1.7%
25-29	88	9.2%	102	7.1%	190	7.9%
30-34	168	17.5%	143	10.0%	311	13.0%
35-39	154	16.0%	230	16.0%	384	16.0%
40-44	153	15.9%	222	15.5%	375	15.7%
45-49	132	13.7%	163	11.4%	295	12.3%
50-54	127	13.2%	192	13.4%	319	13.3%
55-59	76	7.9%	174	12.1%	250	10.4%
60-64	29	3.0%	110	7.7%	139	5.8%
65-A MAS	20	2.1%	69	4.8%	89	3.7%
Total	961	100%	1435	100%	2396	100%

La Tabla 1 muestra que la participación laboral de las mujeres se concentran en las edades más jóvenes, mientras que los hombres se extienden, en mayores porcentajes, hacia edades más avanzadas, aunque encontramos tanto hombres como mujeres en todos los grupos de edad.

Adicionalmente, la gráfica 4 nos muestra el porcentaje que representa cada sexo y grupo de edad del total de empleados/as. En la edad de los 30 a 34 el porcentaje de mujeres es visiblemente mayor que la de los varones, pero los varones son mayoría en el resto de los grupos de edad, sobre todo en las edades más allá de los 50 años de edad.

Gráfica 4. Distribución porcentual de empleados –empleadas UACJ por grupos de edad y sexo



Antigüedad de la población trabajadora en la UACJ

Respecto a la antigüedad de los y las empleadas universitarias, el 70.8 % tiene entre 1 y 5 años de haber ingresado a trabajar a la Universidad, de los cuales, 33.4 son mujeres y el 37.4 son hombres. En el siguiente rango de antigüedad 6 a 10 años, la proporción es de 24% de hombre y el 20.8% de mujeres. La pirámide de antigüedad se invierte con el incremento de los años. Lo que revela que el ingreso a la institución es mayoritariamente de hombres (más alto el porcentaje de varones en los rangos menores de antigüedad). En el caso de las mujeres permanecen más años, observable en el incremento porcentual en ellas de trabajadoras con mayor antigüedad. Esto también sugiere que en periodos anteriores el ingreso de las mujeres como trabajadoras era más alto.

maygonza 8/29/2011 12:13 PM
Deleted:

Gráfica 5 Porcentaje de antigüedad por sexo

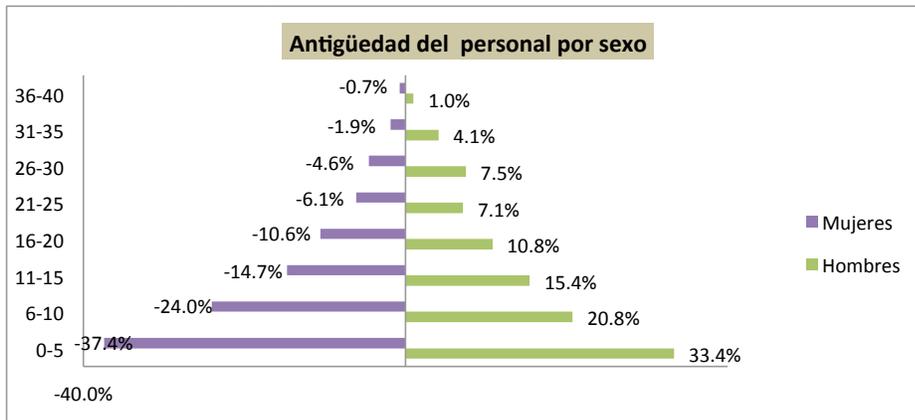


Tabla 2. DISTRIBUCION DE EMPLEADOS/AS UACJ POR GRUPOS DE ANTIGUEDAD Y SEXO, 2011				
	Hombres		Mujeres	
0-5	482	33.4%	361	37.4%
6-10	300	20.8%	232	24.0%
11-15	223	15.4%	142	14.7%
16-20	156	10.8%	102	10.6%
21-25	103	7.1%	59	6.1%
26-30	108	7.5%	44	4.6%
31-35	59	4.1%	18	1.9%
36-40	14	1.0%	7	0.7%
Total	1445	100%	965	100%

ii. **Segregación ocupacional personal sindicalizado y no sindicalizado,**

Índice de segregación ocupacional en personal no sindicalizado

En la tabla 3 se observa que el índice de segregación ocupacional para el personal sindicalizado se sitúa en 0.22, un bajo índice de segregación laboral en este personal, lo que señala que la mayoría puestos están distribuidos casi equitativamente. Aún así hay 8 puestos que son ocupados exclusivamente por varones (A1-01, A3-01, AB-01, ET2-2 y JDE-2).

Tabla 3. Índice de segregación ocupacional en personal no sindicalizado

PERSONAL UACJ NO SINDICALIZADO											
Categoría	conteo hombres	conteo mujeres	Total categoría	conteo hombres	%	% total hombres	conteo mujeres	%	% total mujeres	Diferencias	
A1-01	4		4	4	100	0.50		0	0	0.50	
A3-01	2		2	2	100	0.25		0	0.0	0.25	
A5-01	9	8	17	9	53	1.13	8	47	2.5	1.34	
A5-02	7	7	14	7	50	0.88	7	50	2.2	1.28	
AA1-2	37	10	47	37	79	4.65	10	21	3.1	1.57	
AA2-3	70	6	76	70	92	8.81	6	8	1.9	6.95	
AB-01	2		2	2	100	0.25		0	0.0	0.25	
DC102	2	1	3	2	67	0.25	1	33	0.3	0.06	
EG-01	2	1	3	2	67	0.25	1	33	0.3	0.06	
EO3-2	11	1	12	11	92	1.38	1	8	0.3	1.08	
ET111	3	1	4	3	75	0.38	1	25	0.3	0.07	
ET2-2	2		2	2	100	0.25		0	0.0	0.25	
ET4-1	4	2	6	4	67	0.50	2	33	0.6	0.11	
ET4-2	3	1	4	3	75	0.38	1	25	0.3	0.07	
JA101	3	1	4	3	75	0.38	1	25	0.3	0.07	
JDA-1	22	6	28	22	79	2.77	6	21	1.9	0.92	
JDA11	3	1	4	3	75	0.38	1	25	0.3	0.07	
JDB-1	28	13	41	28	68	3.52	13	32	4.0	0.49	
JDB11	16	4	20	16	80	2.01	4	20	1.2	0.78	
JDC-1	11	8	19	11	58	1.38	8	42	2.5	1.09	
JDC11	29	16	45	29	64	3.65	16	36	4.9	1.29	
JDD-1	14	7	21	14	67	1.76	7	33	2.2	0.40	

JDD-3	1	1	2	1	50	0.13	1	50	0.3	0.18
JDE-1	5	4	9	5	56	0.63	4	44	1.2	0.61
JDE-2	2		2	2	100	0.25		0	0.0	0.25
MG102	4	3	7	4	57	0.50	3	43	0.9	0.42
P1-02	1	1	2	1	50	0.13	1	50	0.3	0.18
P1-06	35	22	57	35	61	4.40	22	39	6.8	2.39
P1-08	22	10	32	22	69	2.77	10	31	3.1	0.32
P1-14	13	6	19	13	68	1.64	6	32	1.9	0.22
P1-22	3	1	4	3	75	0.38	1	25	0.3	0.07
P1-23	1	1	2	1	50	0.13	1	50	0.3	0.18
P1-26	7	3	10	7	70	0.88	3	30	0.9	0.05
P1-31	11	5	16	11	69	1.38	5	31	1.5	0.16
P1-44	36	21	57	36	63	4.53	21	37	6.5	1.95
P1-47	8	5	13	8	62	1.01	5	38	1.5	0.54
P1-48	5	2	7	5	71	0.63	2	29	0.6	0.01
P1-49	43	22	65	43	66	5.41	22	34	6.8	1.38
P1-51	16	11	27	16	59	2.01	11	41	3.4	1.38
P1-53	28	14	42	28	67	3.52	14	33	4.3	0.80
P1-54	4	1	5	4	80	0.50	1	20	0.3	0.19
P1-59	8	4	12	8	67	1.01	4	33	1.2	0.23
P1-62	4	1	5	4	80	0.50	1	20	0.3	0.19
P1-65	18	8	26	18	69	2.26	8	31	2.5	0.20
P1-78	3	1	4	3	75	0.38	1	25	0.3	0.07
P1-79	5	4	9	5	56	0.63	4	44	1.2	0.61
P1-86	6	3	9	6	67	0.75	3	33	0.9	0.17
P1-87	1	1	2	1	50	0.13	1	50	0.3	0.18
PAA-1	1	1	2	1	50	0.13	1	50	0.3	0.18
PAC-1	6	1	7	6	86	0.75	1	14	0.3	0.45
PTA-1	59	16	75	59	79	7.42	16	21	4.9	2.48
PTB-1	4		4	4	100	0.50		0	0.0	0.50
PTC-1	52	10	62	52	84	6.54	10	16	3.1	3.45
SD-01	27	16	43	27	63	3.40	16	37	4.9	1.54
SD-02	18	13	31	18	58	2.26	13	42	4.0	1.75
SD101	23	8	31	23	74	2.89	8	26	2.5	0.42
SD102	17	6	23	17	74	2.14	6	26	1.9	0.29
TAB-1	1	1	2	1	50	0.13	1	50	0.3	0.18
TR-01	8		8	8	100	1.01		0	0.0	1.01
TR-02	2		2	2	100	0.25		0	0.0	0.25
TS-02	3	3	6	3	50	0.38	3	50	0.9	0.55
Totales	795	324	1119	795		100	324		100.0	44.93
% Totales	71.05%	28.95%	100%							
Índice de segregación ocupacional				44.93/2	22.47	0.22%				

En la tabla 4 tenemos el índice de segregación ocupacional para el personal sindicalizado, cuyo resultado fue de .41, casi el doble que el que se presentó en el personal no sindicalizado (.22). En el caso de los varones, en 14 puestos ellos representan el 100% de empleados en esa categoría, mientras que en las mujeres esto ocurre en 4 categorías.

Tabla 4. Índice de segregación ocupacional en personal sindicalizado

Categoría	Hombres conteo	Mujeres conteo	Total cat	Conteo hombres	%	% del total de hombres	Conteo mujeres	%	% del total de mujeres	Diferencia
Oficial Administrativo	9	1	10	9	90.0	0.95	1	10.00	0.16	0.79
Auxiliar de Contabilidad	8	51	59	8	13.6	0.84	51	86.44	8.07	7.22
Auxiliar Administrativo	2		2	2	100.0	0.21		0.00	0.00	0.21
Secretaría	3	8	11	3	27.3	0.32	8	72.73	1.27	0.95
Secretaría	2	64	66	2	3.0	0.21	64	96.97	10.13	9.92
Profesor Asignatura A	27	7	34	27	79.4	2.85	7	20.59	1.11	1.74
Intendente	157	42	199	157	78.9	16.58	42	21.11	6.65	9.93
Guardia Nuevo Tabulador	8		8	8	100.0	0.84		0.00	0.00	0.84
Profesor de Asignatura B	35	9	44	35	79.5	3.70	9	20.45	1.42	2.27
Enfermera General Titulada		5	5		0.0	0.00	5	100.00	0.79	0.79
Oficial Carpintero	15		15	15	100.0	1.58		0.00	0.00	1.58
Oficial de Transporte Foráneo	4		4	4	100.0	0.42		0.00	0.00	0.42
Bibliotecario	3		3	3	100.0	0.32		0.00	0.00	0.32
Bibliotecario	6	1	7	6	85.7	0.63	1	14.29	0.16	0.48
Laboratorista	9	5	14	9	64.3	0.95	5	35.71	0.79	0.16
Laboratorista	7	4	11	7	63.6	0.74	4	36.36	0.63	0.11
Reportero	6	7	13	6	46.2	0.63	7	53.85	1.11	0.47
Técnico	29	2	31	29	93.5	3.06	2	6.45	0.32	2.75
Técnico	25	3	28	25	89.3	2.64	3	10.71	0.47	2.17
ET910	3		3	3	100.0	0.32		0.00	0.00	0.32
ET9-5	4		4	4	100.0	0.42		0.00	0.00	0.42
ET9-6	11		11	11	100.0	1.16		0.00	0.00	1.16
Técnico Capturista	4		4	4	100.0	0.42		0.00	0.00	0.42
Jefe de Departamento A	4	6	10	4	40.0	0.42	6	60.00	0.95	0.53
Jefe de Departamento B		5	5		0.0	0.00	5	100.00	0.79	0.79
Jefe de Departamento C	2	3	5	2	40.0	0.21	3	60.00	0.47	0.26
Jefe de Departamento D	4	2	6	4	66.7	0.42	2	33.33	0.32	0.11
JDE-1	1	3	4	1	25.0	0.11	3	75.00	0.47	0.37
JDF-1		4	4		0.0	0.00	4	100.00	0.63	0.63
OFA-1	4	1	5	4	80.0	0.42	1	20.00	0.16	0.26
OFA-2	31		31	31	100.0	3.27		0.00	0.00	3.27
Profesional	2	5	7	2	28.6	0.21	5	71.43	0.79	0.58
Profesional	9	9	18	9	50.0	0.95	9	50.00	1.42	0.47
Profesional	17	43	60	17	28.3	1.80	43	71.67	6.80	5.01
Profesional	24	34	58	24	41.4	2.53	34	58.62	5.38	2.85

Profesional	20	21	41	20	48.8	2.11	21	51.22	3.32	1.21
P1-22	9	2	11	9	81.8	0.95	2	18.18	0.32	0.63
Profesional	2	3	5	2	40.0	0.21	3	60.00	0.47	0.26
Profesional	6	6	12	6	50.0	0.63	6	50.00	0.95	0.32
P1-36	2		2	2	100.0	0.21		0.00	0.00	0.21
Profesional	8	10	18	8	44.4	0.84	10	55.56	1.58	0.74
Profesional	2		2	2	100.0	0.21		0.00	0.00	0.21
Profesional	3	12	15	3	20.0	0.32	12	80.00	1.90	1.58
Profesional	1	7	8	1	12.5	0.11	7	87.50	1.11	1.00
Profesional	8	5	13	8	61.5	0.84	5	38.46	0.79	0.05
Profesional	1	5	6	1	16.7	0.11	5	83.33	0.79	0.69
Profesional	2		2	2	100.0	0.21		0.00	0.00	0.21
Asistente Alberca Universitaria	9	1	10	9	90.0	0.95	1	10.00	0.16	0.79
Profesional	4	21	25	4	16.0	0.42	21	84.00	3.32	2.90
P1-74	2		2	2	100.0	0.21		0.00	0.00	0.21
Profesional	3	4	7	3	42.9	0.32	4	57.14	0.63	0.32
Profesional	2	6	8	2	25.0	0.21	6	75.00	0.95	0.74
Profesor Carrera Asociado A	23	7	30	23	76.7	2.43	7	23.33	1.11	1.32
Profesor Carrera Asociado B	11	5	16	11	68.8	1.16	5	31.25	0.79	0.37
Profesor Carrera Asociado C	14	8	22	14	63.6	1.48	8	36.36	1.27	0.21
Profesor Carrera Titular A	183	107	290	183	63.1	19.32	107	36.90	16.93	2.39
Profesor Carrera titular B	9	3	12	9	75.0	0.95	3	25.00	0.47	0.48
Profesor Carrera titular C	142	70	212	142	67.0	14.99	70	33.02	11.08	3.92
Profesor Titular Especial 3	6	1	7	6	85.7	0.63	1	14.29	0.16	0.48
Trabajadora Social		4	4		0.0	0.00	4	100.00	0.63	0.63
Totales	953	637	1590	947		100.00	632		100.00	82.46
% totales	59.9	40.1								
Índice de segregación ocupacional				82.46/2	41.2	0.4				

iii. Segregación salarial

Salario Promedio

La tabla 5 muestra el indicador de salario promedio para el personal de la UACJ. La diferencia salarial encontrada entre hombres y mujeres en las mismas funciones fue de 12%, a favor de las mujeres. La diferencia se presenta en las categorías de AA-01 y AB-01. Para todo el personal sindicalizados y no sindicalizados.

Tabla 5. Indicador de salario promedio

Puestos mixtos	SAL PROM MENS HOMBRES	SAL PROM MENS MUJERES	DIFERENCIA SALARIOS MENSUALES	SALARIO PROMEDIO TOTAL	% Hombres	% Mujeres	Promedio
A1-01	4601.7	4601.7	0.0	4601.7	0.5	0.5	0%
A2-02	5487.3	5487.3	0.0	5487.3	0.5	0.5	0%
A5-01	4307.1	4307.1	0.0	4307.1	0.5	0.5	0%
A5-02	5243.7	5243.7	0.0	5243.7	0.5	0.5	0%
AA-01	2415.2	3763.2	-1348.0	3089.2	0.4	0.6	22%
AA1-2	4209	4209	0.0	4209	0.5	0.5	0%
AA2-3	5562	5562	0.0	5562	0.5	0.5	0%
AB-01	5090.1	5266.8	-176.8	5178.4	0.5	0.5	2%
DC102	42213	42213	0	42213	0.5	0.5	0%
EG-01	6866.1	6866.1	0	6866.1	0.5	0.5	0%
EO3-2	4209	4209	0	4209	0.5	0.5	0%
ET111	4297.2	4297.2	0	4297.2	0.5	0.5	0%
ET122	6222.9	6222.9	0	6222.9	0.5	0.5	0%
ET2-2	6017.4	6017.4	0	6017.4	0.5	0.5	0%
ET2-3	8636.1	8636.1	0	8636.1	0.5	0.5	0%
ET3-1	6749.7	6749.7	0	6749.7	0.5	0.5	0%
ET4-1	4958.7	4958.7	0	4958.7	0.5	0.5	0%
ET4-2	5485.8	5485.8	0	5485.8	0.5	0.5	0%
JA101	35738.7	35738.7	0	35738.7	0.5	0.5	0%
JDA-1	15725.1	15725.1	0	15725.1	0.5	0.5	0%
JDA11	30970.2	30970.2	0	30970.2	0.5	0.5	0%
JDB-1	14479.2	14479.2	0	14479.2	0.5	0.5	0%
JDB11	27627.6	27627.6	0	27627.6	0.5	0.5	0%
JDC-1	13301.1	13301.1	0	13301.1	0.5	0.5	0%
JDC11	24504.6	24504.6	0	24504.6	0.5	0.5	0%
JDD-1	11846.7	11846.7	0	11846.7	0.5	0.5	0%
JDE-1	10392.9	10392.9	0	10392.9	0.5	0.5	0%
JDF-1	8661	8661	0	8661	0.5	0.5	0%
MG102	14469.9	14469.9	0	14469.9	0.5	0.5	0%
OFA-1	490.1	4970.1	0	4970.1	0.5	0.5	0%
P1-02	5902.5	5902.5	0	5902.5	0.5	0.5	0%
P1-05	7329.9	7329.9	0	7329.9	0.5	0.5	0%
P1-06	6562.8	6562.8	0	6562.8	0.5	0.5	0%
P1-08	8624.1	8624.1	0	8624.1	0.5	0.5	0%
P1-14	9441.6	9441.6	0	9441.6	0.5	0.5	0%
P1-22	5456.4	5456.4	0	5456.4	0.5	0.5	0%
P1-23	9005.7	9005.7	0	9005.7	0.5	0.5	0%

P1-26	13174.8	13174.8	0	13174.8	0.5	0.5	0%
P1-31	11260.5	11260.5	0	11260.5	0.5	0.5	0%
P1-44	12458.1	12458.1	0	12458.1	0.5	0.5	0%
P1-47	11617.2	11617.2	0	11617.2	0.5	0.5	0%
P1-48	6978.3	6978.3	0	6978.3	0.5	0.5	0%
P1-49	17441.7	17441.7	0	17441.7	0.5	0.5	0%
P1-51	13952.7	13952.7	0	13952.7	0.5	0.5	0%
P1-53	18934.8	18934.8	0	18934.8	0.5	0.5	0%
P1-54	19656.3	19656.3	0	19656.3	0.5	0.5	0%
P1-59	20505.9	20505.9	0	20505.9	0.5	0.5	0%
P1-62	13693.2	13693.2	0	13693.2	0.5	0.5	0%
P1-65	10711.2	10711.2	0	10711.2	0.5	0.5	0%
P1-78	22472.7	22472.7	0	22472.7	0.5	0.5	0%
P1-79	10880.7	10880.7	0	10880.7	0.5	0.5	0%
P1-86	14713.8	14713.8	0	14713.8	0.5	0.5	0%
PAA-1	13037.4	13037.4	0	13037.4	0.5	0.5	0%
PAB-1	14713.8	14713.8	0	14713.8	0.5	0.5	0%
PAC-1	16418.7	16418.7	0	16418.7	0.5	0.5	0%
PTA-1	19015.2	19015.2	0.0	19015.2	0.5	0.5	0%
PTB-1	22472.7	22472.7	0.0	22472.7	0.5	0.5	0%
PTC-1	25931.7	25931.7	0.0	25931.7	0.5	0.5	0%
PTE-3	46793.4	46793.4	0.0	46793.4	0.5	0.5	0%
SD-01	17319.6	17319.6	0	17319.6	0.5	0.5	0%
SD-02	19398.3	19398.3	0	19398.3	0.5	0.5	0%
SD101	34001.7	34001.7	0	34001.7	0.5	0.5	0%
SD102	38535	38535	0	38535	0.5	0.5	0%
Total general	883671.4	885196.2		DIFERENCIA SALARIAL PROMEDIO MENSUAL			12%

Total de categorías 64

II. Análisis cualitativo

i. Análisis sobre hostigamiento sexual

Análisis de resultados de la encuesta sobre percepción de la población trabajadora universitaria respecto al hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución.

Metodología. Para conocer la percepción de los y las universitarias sobre el hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo se realizó el diseño, piloto y levantamiento de una encuesta cuya muestra fue del 33%. Dicha muestra fue estratificada en relación al porcentaje de trabajadores y trabajadoras que representan la población total registrada en la Dirección General de Servicios Administrativos (DGSA), en la Subdirección de Recursos Humanos para el periodo junio 2011; 60%

hombres y 40% mujeres dentro de cada una de las categorías de empleados que tiene la institución. La encuesta tuvo una promoción del levantamiento de 10 días naturales para su primer corte en el que se recibieron 274 cuestionarios contestados, de los cuales se hace este análisis.

Visión conceptual de género.

La percepción de la muestra de la población trabajadora sobre su asociación de la palabra género muestra que el 51.8% (en la misma proporción los hombres y mujeres 25.9%) lo relaciona con lo femenino y lo masculino; otro 37.6% lo relaciona a la condición biológica de los humanos hombre –mujer, en tanto que 5.5% menciona asociarlo directamente con el término feminismo o mujer.

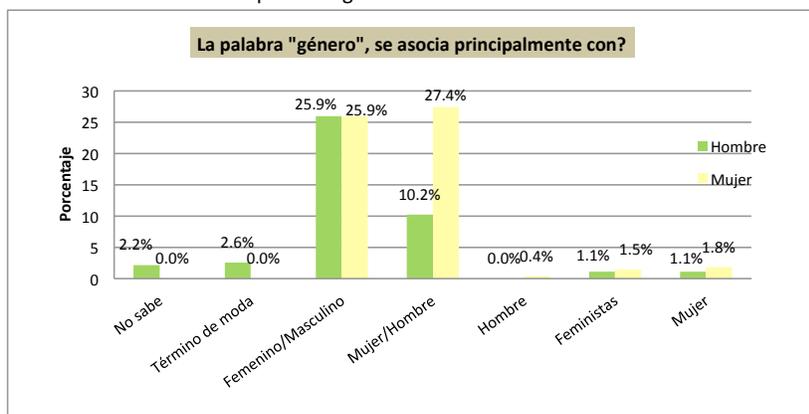
El resto de la población 5.2 % que contestó el instrumento reveló que no sabe, o que se trata de hombres o es un término de moda.

En cuanto a la perspectiva o enfoque de género se observa que el 52.19% de las mujeres y el 36.5% de los hombres suponen que se trata de una manera de analizar las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, es decir que el 88.7% de las respuestas están de acuerdo en el enfoque de género. El 11.3% restante se distribuye entre el 2.19% (solo hombres) que no sabe, menos de 1% que es relegar a los hombres, otro 5.47% que se trata de una herramienta para mejorar la situación de las mujeres y el 3.28% opina que se trata de un asunto de las feministas.

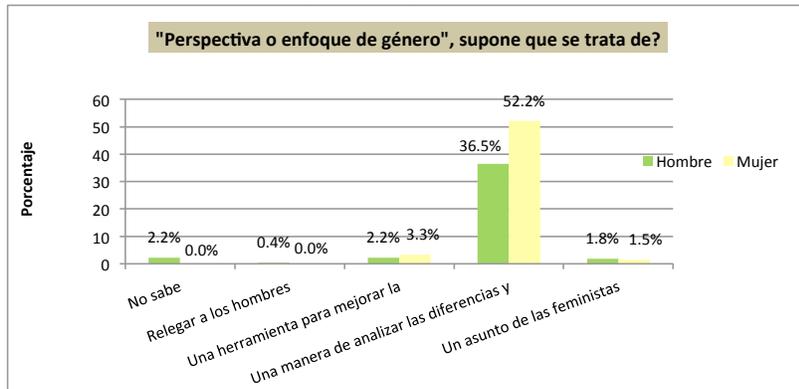
maygonza 8/29/2011 12:26 PM

Deleted:

Grafica 6. Asociación de la palabra "género"



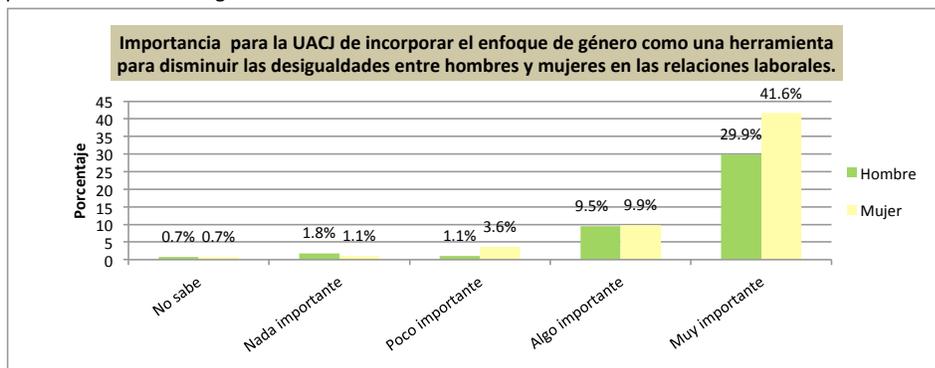
Gráfica7. ¿De qué se trata “Perspectiva de género”?



Importancia del enfoque de género dentro de la UACJ.

La percepción de los y las trabajadoras universitarias revela que el 71.5% piensa que es muy importante para la institución incorporar el enfoque de género como una herramienta para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres en las relaciones laborales, de ellos el 41.6 fueron mujeres y el 29.9 fueron hombres. Otro 19.4% observa que es “algo importante” en tanto que para el resto (9.11%) de las respuestas se centró en es poco o nada importante o no sabe.

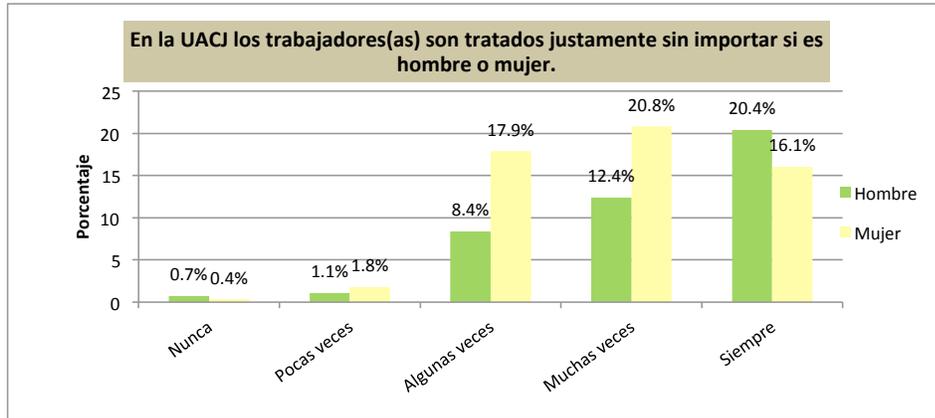
Gráfica 8. Importancia para la UACJ de incorporar el enfoque de género como una herramienta para disminuir las desigualdades laborales



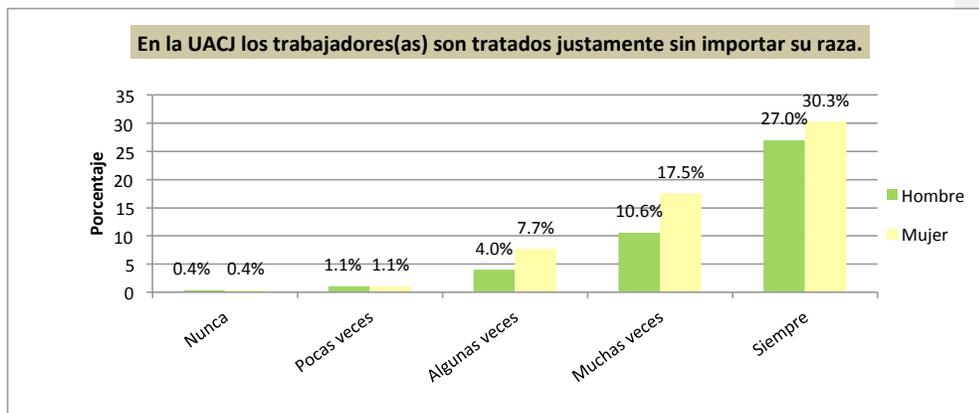
Solo el 16.1% de las trabajadoras piensan que en la UACJ los trabajadores (as) son tratados justamente sin importar si es hombre o mujer, contrastado con un 20.4% de los varones que piensan lo mismo, es decir el 36.5% coinciden en que siempre son tratados justamente. Otro

33.2% de los cuales 20.8% fueron mujeres y 12.4 % hombres, opinan que en muchas ocasiones son tratados justamente; mientras que el 26.3% considera que algunas veces (17.8% mujeres y 8.4% hombres, un 2.2% de las trabajadoras piensa que pocas veces o nunca son tratadas justamente en tanto que el 1.8% de los trabajadores lo considera.

Gráfica 9. Justicia en la UACJ sin desigualdad de género



Gráfica 10. Justicia en la UACJ sin discriminación de raza

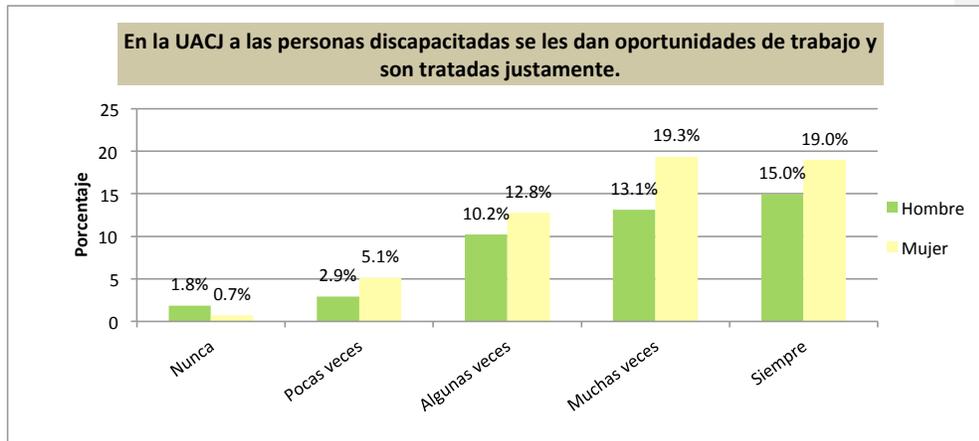


Desde la perspectiva segregacionista, el 57.3% de los trabajadores piensa que siempre son tratados justamente sin importar su raza de este porcentaje el 27% son hombres y el 30.3% mujeres, en tanto que el 28.1% cree que muchas veces son tratados justamente (10.6% son hombres 17.5% son mujeres), el 11.7% opina que sólo algunas veces fueron tratados justamente por su raza, de este porcentaje 4% son hombres y 7.7% son mujeres. El 2.2% del personal dijo que pocas veces han sido tratados justamente, en proporción igual contestaron tanto los hombres

como las mujeres es decir 1.1% respectivamente. Solo el 0.8% del personal encuestados contesto que nunca han sido tratados justamente respecto a su raza, 0.4% fueron hombres y por igual 0.4% fueron mujeres.

De esta percepción se deriva que el 5.5% de los hombres y el 9.2% de las mujeres representa el segmento de la población trabajadora vulnerable que habrá que atender.

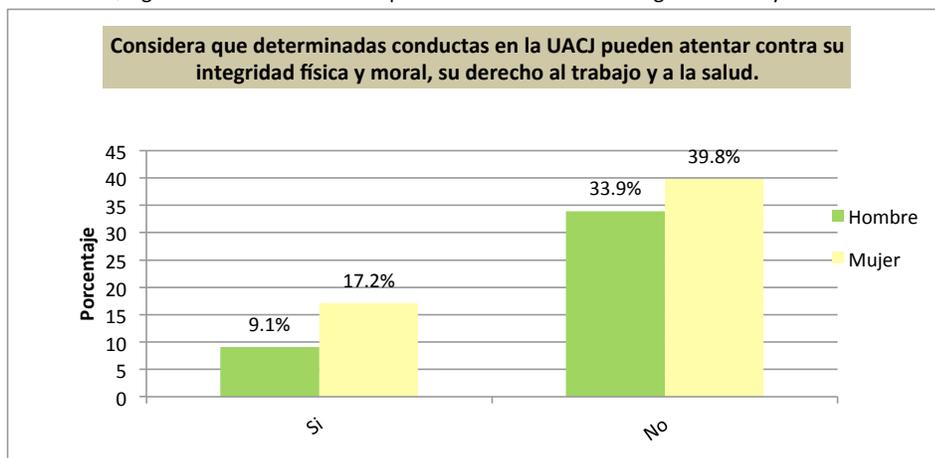
Gráfica 11. Igualdad de justicia y oportunidades sin discriminación a discapacitados



En el análisis de la desigualdad o igualdad hacia la población discapacitada, el resultado muestra que el 19.0% de las mujeres y el 15% de los hombres, es decir el 34% del personal opina que las personas discapacitadas siempre son tratadas justamente en cuanto a las oportunidades de trabajo que estas tengan, el 32.4% opinó que muchas veces son tratados justamente pero no siempre, de este 32.4% el 19.3% corresponde a las mujeres y el 13.1% a los hombres. Un 23% opina que solo algunas veces son tratados justamente (10.2% son hombres y 12.8% son mujeres) el 8% cree que pocas veces las personas discapacitadas son tratadas justamente en su trabajo correspondiendo al 5.1% a las mujeres y al 2.9% a los hombres. Nunca son tratadas justamente dijo un 2.5% de estos 1.8% son hombres y 0.7% son mujeres.

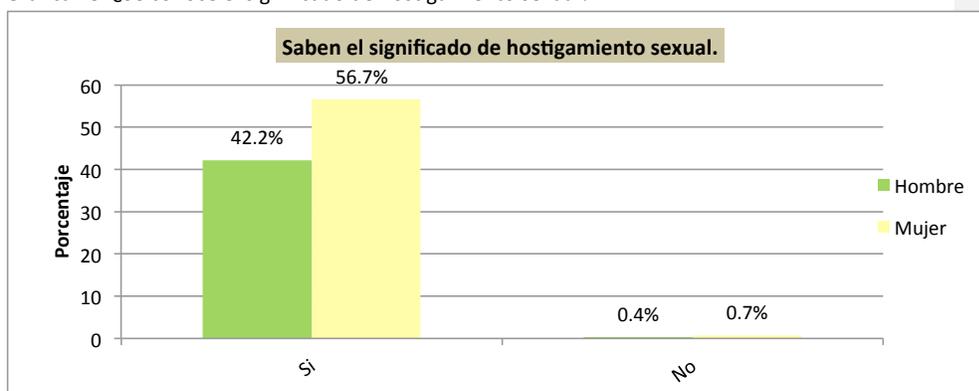
En cuanto a las oportunidades y trato desigual se percibe que el 14.9% de los hombres y el 18.6% de las mujeres representan el grupo vulnerable, ya que consideran que pocas, algunas veces o nunca se dan oportunidades de trabajo y son tratadas justamente en la institución.

Gráfica 12. ¿Alguna conducta de la UACJ puede atentar contra la integridad física y moral?



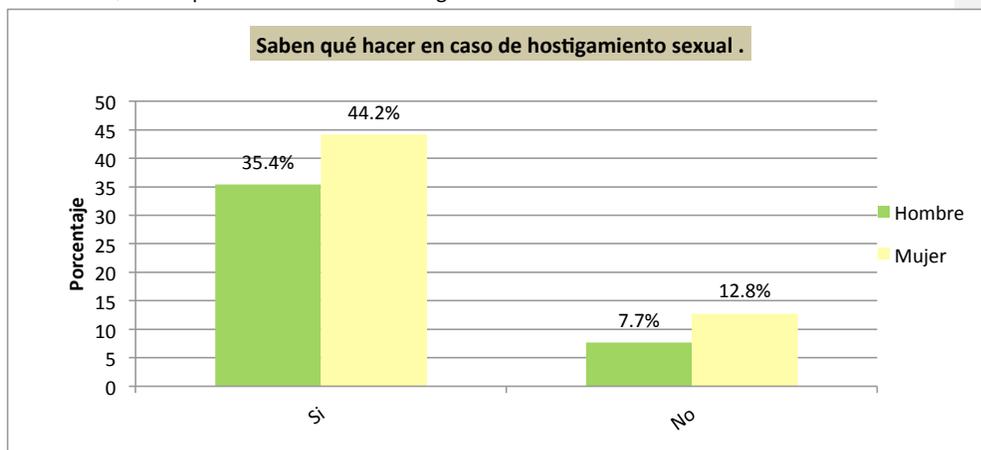
73.7% del personal considera que no existen en la UACJ conductas que puedan atentar contra su integridad física y moral y contra sus derechos en el trabajo, de este porcentaje el 33.9% son hombres y el 39.8% mujeres. Por el contrario, un 26.3% del personal opina que si existen conductas que atentan contra sus derechos, la mayoría son mujeres en un 17.2% y el 9.1% restante son hombres.

Gráfica 13. ¿Se conoce el significado de hostigamiento sexual?



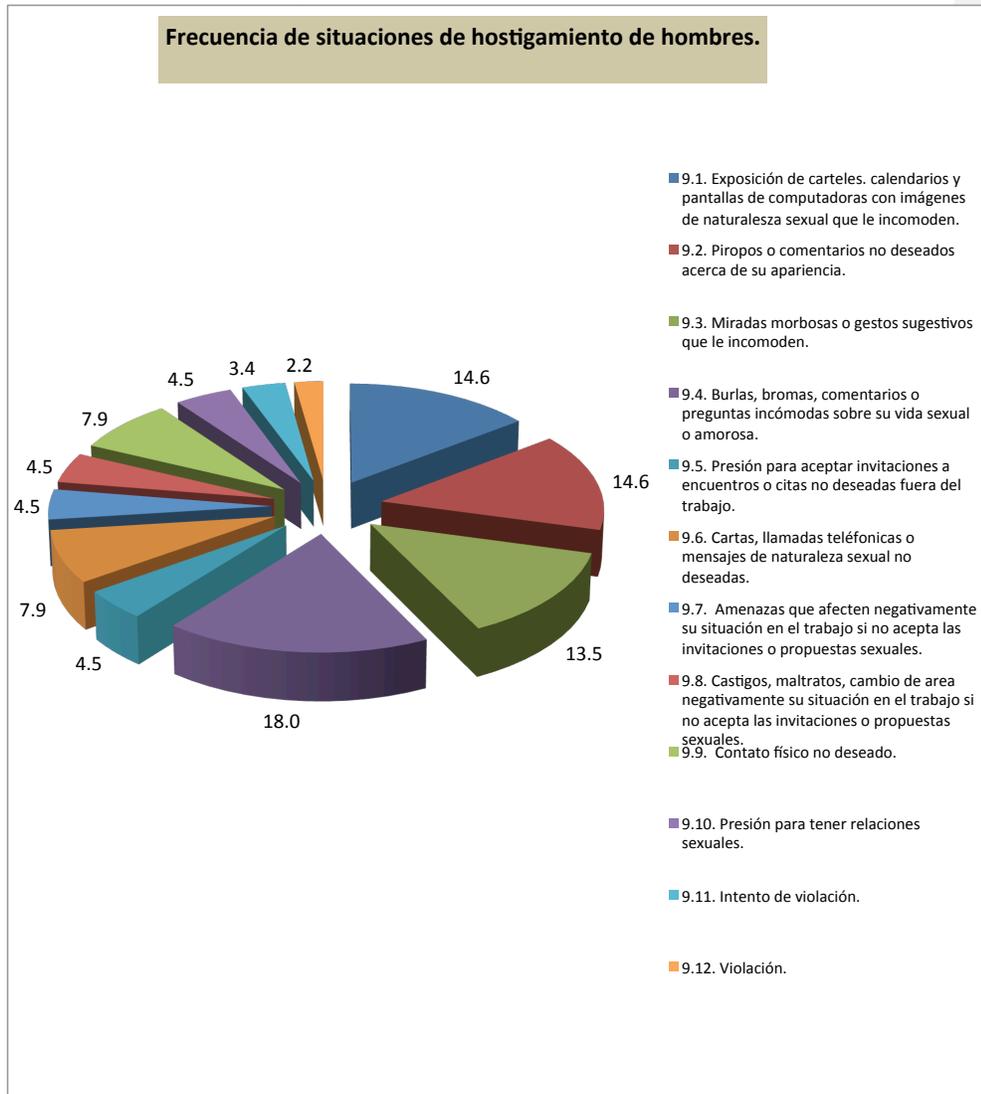
El 98.9% del personal en la UACJ saben el significado de hostigamiento sexual, de este 98.9%, 42.2% corresponde a los varones y 56.7% a las mujeres. Una minoría de 1.4% contestó no saber el significado de hostigamiento sexual, el 0.7% de los casos son mujeres y el 0.4% son hombres.

Gráfica 14. ¿Saben qué hacer en caso de hostigamiento sexual?



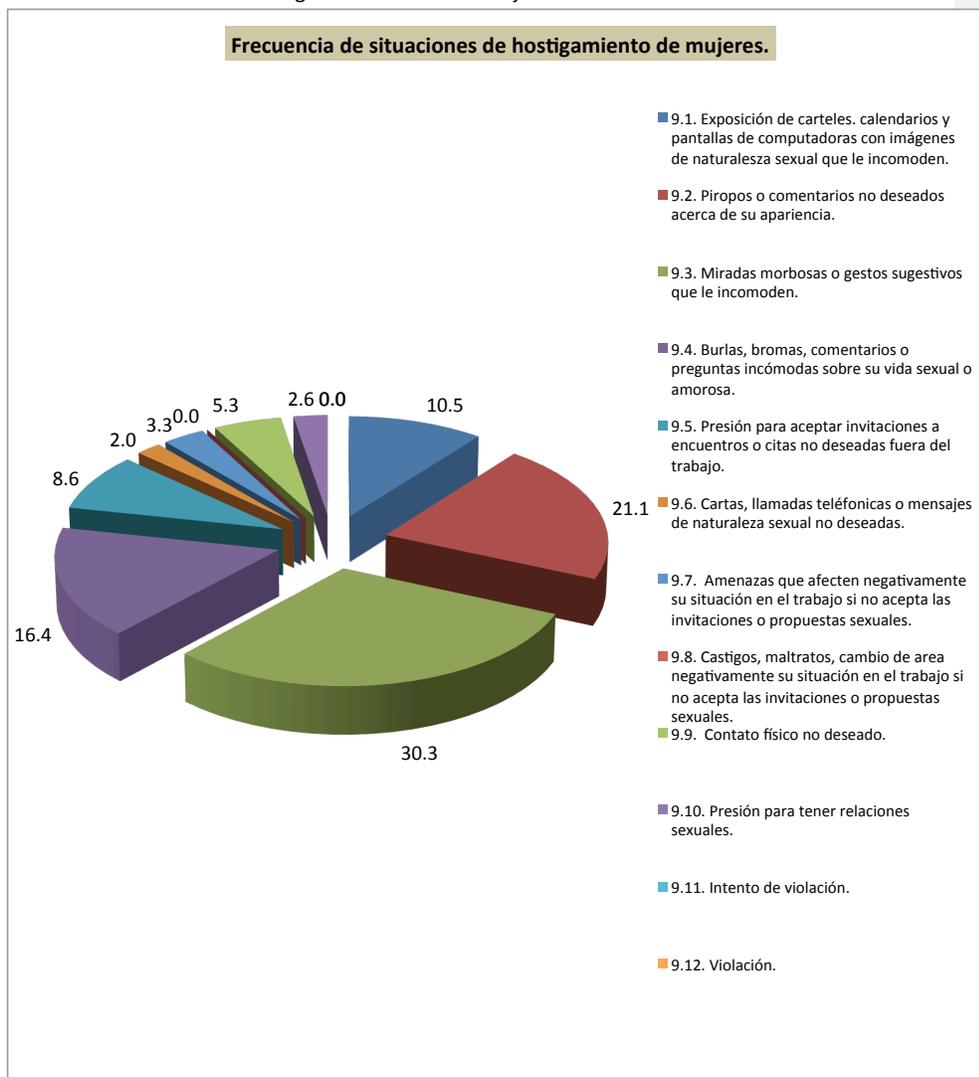
35.4% de los hombres y 44.2% de las mujeres, es decir, un 79.6% entre hombres y mujeres encuestados saben qué hacer en caso de hostigamiento sexual, el restante 20.5% no sabe que hacer en caso de hostigamiento sexual, correspondiendo un 7.7% a los hombres y un 12.8% a las mujeres.

Gráfica 15. Frecuencia de hostigamiento sexual en hombres



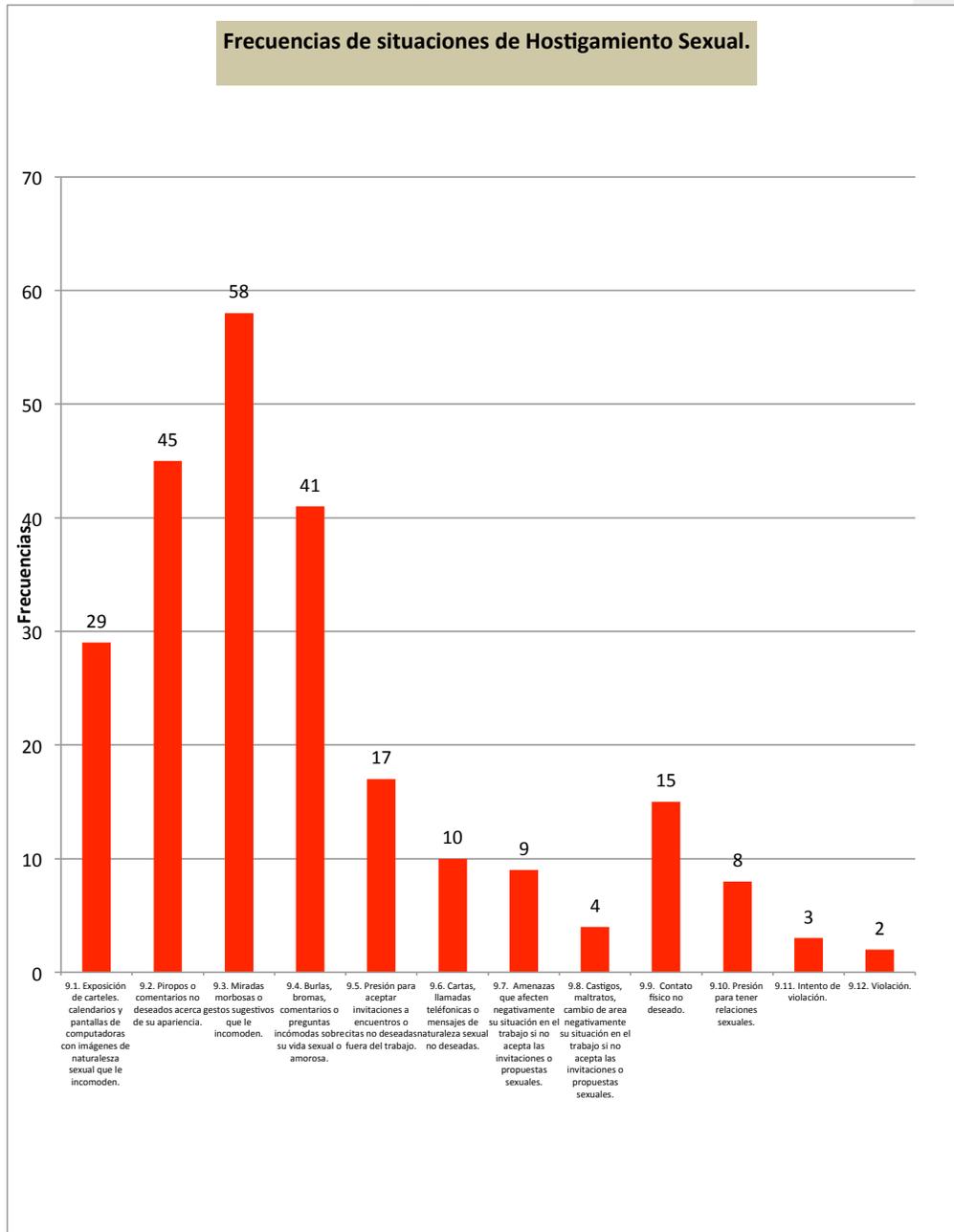
La forma más repetida de hostigamiento sexual en los hombres que contestaron haber experimentado situaciones de hostigamiento sexual es la de burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.

Gráfica 16. Frecuencia de hostigamiento sexual en mujeres



Las mujeres que contestaron haber experimentado situaciones de hostigamiento sexual, dijeron que la más común de estas situaciones son miradas morbosas o gestos sugestivos que las han incomodado.

Gráfica 17. Frecuencia de situaciones de hostigamiento sexual



La gráfica anterior nos demuestra que las formas mas frecuentes del hostigamiento sexual en perjuicio de hombres y mujeres son: primero miradas morbosas o gestos sugestivos que incomodan (58 casos) , seguido por piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia de la persona (45 casos) , en tercer lugar se encuentran burlas, bromas o comentarios incómodos sobre la vida sexual o amorosa de las personas (29 casos)

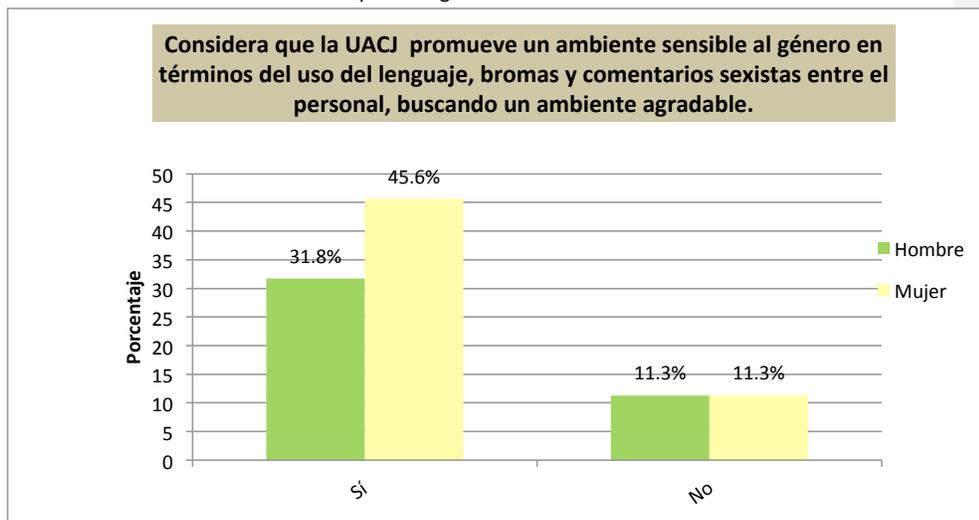
Tabla 6. Hostigamiento sexual en la organización

Media ponderada de Hostigamiento sexual en la Organización	Ponderación	Frecuencia	Frecuencia Ponderada
9.1. Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	29	29
9.2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	1	45	45
9.3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	2	58	116
9.4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	3	41	123
9.5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.	4	17	68
9.6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.	4	10	40
9.7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	5	9	45
9.8. Castigos, maltrato, cambio de área negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	6	4	24
9.9. Contacto físico no deseado	7	15	105
9.10. Presión para tener relaciones sexuales	8	8	64
9.11. Intento de violación	9	3	27
9.12. Violación	10	2	20
		12	706
Media ponderada			58.83

El análisis de frecuencias revela que la media ponderada es de 58.83 sobre 12 situaciones de hostigamiento y/o acoso sexual, al menos cinco aspectos se encuentran por arriba de la media ponderada, tales como burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa, en segundo lugar fueron las miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden, el tercer lugar corresponde al contacto físico no deseado, el cuarto sitio de las frecuencias fue para la presión para

aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo recibidas por los y las trabajadoras y el quinto lugar corresponde a la presión para tener relaciones sexuales.

Gráfica 18. Ambiente sensible con respecto al género



El 77.4% del personal tanto hombres (31.8%) como mujeres (45.6%) consideran que la UACJ si promueve un ambiente sensible al género, en cambio un 22.6% considera que la UACJ no promueve un ambiente sensible al genero el resultado fue en igual proporción tanto para hombres como para mujeres: un 11.3% respectivamente.

ii. Resultados de entrevistas a personal directivo y mandos medios.

Modelo de Equidad de Género: construyendo una visión

El propósito de este ejercicio consistió en obtener información sobre la implementación del modelo de equidad de género, conocer sus alcances y dimensiones. La Metodología que se diseñó incluyó fuentes primarias de elaboración propia, llevando como principal herramienta de trabajo la entrevista, la cual resultó valiosa porque permitió conocer y analizar de manera detallada las distintas opiniones de los/las sujetos entrevistados, especialmente ayudó distinguir cada experiencia como un testimonio significativo y a valorar cada uno de sus discursos.

Atendiendo a las ventajas que ofrece la entrevista como procedimiento operativo de fuente testimonial, la decisión de utilizarla fue hecha para conocer y entender la cotidianidad, la sutileza de los procesos que aparentemente no tiene importancia pero que constituyen una guía confiable

de los hechos porque rescata peculiaridades de relaciones sociales, relaciones interpersonales y normas de comportamiento; además de que recopila y analiza testimonios sobre cuestiones muy específicas vivencias, actitudes, percepciones, sentimientos, retos y valores.

En este ejercicio se entrevistaron a 31 personas, entre miembros del comité y directores(as) de Instituto. Se realizaron entrevistas individuales que tuvieron una duración promedio de 45 minutos. La herramienta utilizada para recabar la información fue un cuestionario semi-estructurado. Las respuestas se clasificaron en negativas, parcialmente positivas o con modificaciones a lo ya hecho, positivas o de acuerdo con lo que ya se está haciendo.

A continuación se presentan los resultados obtenidos:

Cuando se les pidió que describieran el cambio que habían visto desde el inicio de los trabajos, sólo un 0.5% opinó que no lo había percibido, ya que en la institución se vive un ambiente equitativo. Con lo que se determina que una gran mayoría se encuentra informada de las actividades desarrolladas por el comité, sin embargo, un bajo porcentaje opinó que experimenta un ámbito equilibrado en su espacio laboral, lo que indica que sería beneficioso para los/las trabajadores la implementación del modelo. Aproximadamente un 0.5% planteó como positivo el reto que la UACJ se propuso, sin embargo, lo condiciona al cumplimiento de beneficios concretos, como pudieran ser prestaciones de ley. Sin embargo, el 90% lo visualizó como un cambio positivo y no lo remitió a un condicionamiento en específico. Con esto determinamos que existe un amplia disposición y expectativa por lo que se pueda lograr en términos de mejorar el ambiente laboral y una confianza en el trabajo de los/las miembros del comité.

Describe el cambio



Un 0.5 % No perciben un cambio pues consideran que ésta situación ya se vive en la Institución



Aproximadamente un 0.5% Lo plantea positivo, pero condicionado al cumplimiento de beneficios concretos en las prestaciones



Aproximadamente el 90% lo visualiza como un cambio positivo

Con relación a la visión del cambio y de lo que espera no hubo respuestas negativas, lo que reitera una vez más, que existe confianza en los logros que se puedan obtener con el desarrollo del modelo. Pero, al menos un 2% expuso que esto sería sólo un decreto, es decir, una disposición que se queda en el vacío. En contraposición, casi 98% se mostró optimista, al mismo tiempo que ambicioso, por las posibilidades que se abren para mejorar sus condiciones de trabajo. Sin embargo, esto no se observó como un cambio que se vaya a dar de manera sencilla, pues lo situaron como una transformación integral, es decir, como un valor cultural, lo cual nos ubica en dos escenarios, el primero es que están conscientes de que el cambio no es tan rápido como se quisiera, ya que implica transformaciones que van más allá de disposiciones institucionales, y dos, que se centra específicamente en la internalización de otros tipos de comportamiento de parte de los/las individuos.

¿Cuál es su visión del cambio?



Es importante mencionar que no se observaron desventajas, problemas o inconformidades respecto a la implementación del modelo, lo que refiere que el ambiente y la disposición de los/las trabajadores(as) facilita la realización de las actividades planeadas. Entre las ventajas planteadas, por casi el 99%, estaban mejoras de clima laboral, igualdad de oportunidades, mejor estilo de vida, etc., mientras que menos de un 1% planteó incentivos, oportunidades y cuotas. Dicha información nos lleva a concluir que es más importante para los/las empleados(as) optimizar las relaciones que entablan con sus compañero(as), que una mejora en sentido económico.

Ventajas que identifica



No hubo respuestas que no visualizaran ventajas



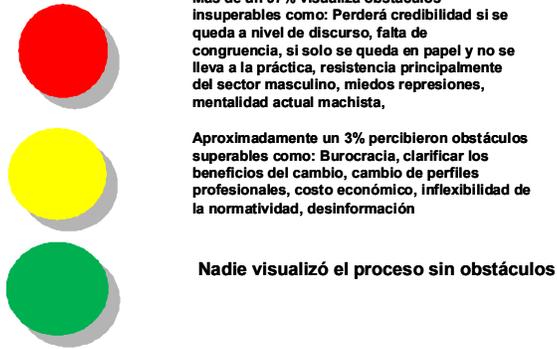
Menos de un 1% plantea ventajas condicionadas a otros aspectos, como serían: incentivos, oportunidades, cuotas



Casi el 99% percibe ventajas a nivel de: mejora de clima laboral, igualdad de oportunidades, mejor estilo de vida, Etc

Con relación al cambio que se plantea y si este no se concreta en hechos, más de un 97% visualizó la pérdida de credibilidad si se queda a nivel de discurso, así como falta de congruencia, si se permanece en papel y no se lleva a la práctica. Esto nos dice que así como se tienen expectativa y confianza de las actividades del comité, por otra parte, se le adjudica la responsabilidad de cumplir con una estricta implantación del modelo, es decir, que se efectúen acciones significativas en el contexto institucional. Se observó cierta resistencia, principalmente del sector masculino que fue entrevistado, los cuales expresaron temor a posibles represiones de parte de la contraparte femenina, así como la pérdida de control de ciertas situaciones, escenarios y contextos. Esto nos lleva a identificar primero, que existe falta de conocimiento, de algunos de ellos, sobre los objetivos del modelo, y segundo, que se refleja todavía en algunos una mentalidad sujeta al imaginario social, que sitúa a los varones como los detentores del poder. El 3% del total de los/las entrevistados(as), por ejemplo, percibió obstáculos relacionados con cuestiones administrativas como burocracia, clarificar los beneficios del cambio, cambio de perfiles profesionales, costo económico, inflexibilidad de la normatividad, desinformación, mismas que consideraron manejables y controlables. Lo cual también indica que los cambios relacionados con las transformaciones culturales que implican un equilibrio de poder, son más difíciles de aceptar y sobrellevar. Por otro lado, cabe mencionar que el que nadie visualizara el proceso sin obstáculos revela la conciencia que se tiene sobre el cambio que se propone el modelo, el cual lleva tiempo y requiere de un gran esfuerzo y cooperación de al menos la mayoría de los miembros de la institución.

¿Qué obstáculos traerá el cambio?



Con relación a los pasos que se seguiría para comunicar el programa del modelo, nadie propuso algo que fuera radicalmente diferente a lo que se estaba haciendo. Aproximadamente un 30% consideró enfatizar algunas acciones como sensibilización, campaña de difusión y documentación de iniciativas, además de comprometer en mayor medida al nivel directivo. En contraparte, casi un 70% planteó acciones iguales a las que se estuvieron siguiendo por parte del comité. Como se ve, una gran mayoría estaba de acuerdo con la forma en cómo se transmitía la información, sin embargo, otros consideraron importante ser más incisivos en aspectos claves como es la campaña en general, la sensibilización de los/las trabajadores(as) y la documentación de información, lo cual no indica necesariamente que la parte operativa del área de comunicación del comité había dejado desatendidas, sino más bien, se centra en aspectos en los cuales identificaron como de vital importancia concentrarse para llevar a buen término la implementación del modelo. Sabemos que una transmisión de información efectiva (campaña) lleva al conocimiento (sensibilización) y esto nos dirige a la obtención de la confianza (documentación de información) de los/las sujetos de la institución. De igual forma, si se ve al nivel directivo involucrado dándole la relevancia que tiene la implementación del modelo, seguramente en otros niveles se sentirán estimulados en hacer lo mismo.

Pasos que seguiría para comunicar el programa



Nadie propuso nada que fuera radicalmente diferente a lo que se está haciendo actualmente.



Aproximadamente un 30 % harían más énfasis en algunos pasos que se están siguiendo actualmente. Por ejemplo: Reforzar la sensibilización, afinar la campaña de difusión, documentar iniciativas. Comprometer más al nivel directivo.



Casi un 70% propone acciones iguales a las que se están siguiendo actualmente

Relacionado con las posibles resistencias que se pudieran obtener con la aplicación del modelo, menos de un 1% consideró medidas radicales para manejarlas. Aproximadamente un 20% mencionó que éstas no se podría vencer en el corto plazo, inclusive lo vieron como un cambio cultural que se daría de manera generacional en la institución. Por otro lado, casi un 80% opinó que sólo a través de la sensibilización y el convencimiento, sería posible afrontarlas. En este aspecto se puede hacer dos planteamientos: que los/las trabajadores(as) no están de acuerdo con la imposición de ideas y comportamientos, ven mayores posibilidades por el lado educativo, lo cual es lleva una transformación de fondo y no de forma, traducido en una transformación de actitudes y sin importar que esta fuera a largo plazo.

Pasos que seguiría para comunicar el programa



Nadie propuso nada que fuera radicalmente diferente a lo que se está haciendo actualmente.



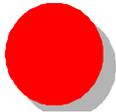
Aproximadamente un 30 % harían más énfasis en algunos pasos que se están siguiendo actualmente. Por ejemplo: Reforzar la sensibilización, afinar la campaña de difusión, documentar iniciativas. Comprometer más al nivel directivo.



Casi un 70% propone acciones iguales a las que se están siguiendo actualmente

Para darle mayor énfasis al modelo y promover la participación general de los/las integrantes de la institución, no hubo respuesta que indicaran que el proceso debería de ser centralizado en ciertos contextos. Alrededor de un 2% propusieron acciones como publicación de ensayos, involucrar otros sectores de participación, así como acentuar la difusión como cintillas informativas en el cheque, “violentómetro”, etc. Por otro lado, casi el 98% planteó ideas similares a las acciones realizadas. Esto nos dice que se está dispuesto a la cooperación y al involucramiento de otros(as) para beneficio del modelo, bajo la idea de que el conocimiento facilitará las acciones encaminadas a su implementación.

Pasos que seguiría para promover la participación



No hubo respuesta que indicaran que el proceso debería de ser centralizado



Alrededor de un 2% propusieron acciones adicionales a las que ya se están realizando, como: Publicación de ensayos, más involucramiento de todos, más difusión (cintillas informativas en el cheque), "violentómetro", etc.



Casi el 98% plantea ideas similares a las acciones que se están realizando actualmente.

Respecto al liderazgo del proyecto aproximadamente un 30% externó que solo había que reforzarlo en algunos puntos como ser más determinante, clarificar la dirección, atención especial a masas críticas y solicitar mayor apoyo del nivel directivo, por otro lado, casi un 70% planteó acciones similares a las realizadas. El que una mayoría no contemple cambios indica acuerdos con las acciones llevadas a cabo, sin embargo, se observan direcciones y acciones con vacíos de información, además, sobresale nuevamente la solicitud de apoyo del nivel directivo, el cual resulta significativo en este tipo de actividades.

Pasos que seguiría para liderar el proyecto



No hubo respuestas que reflejaran desacuerdo con el liderazgo actual del proyecto.



Aproximadamente un 30% externo que solo había que reforzarlo en algunos puntos como: Ser más determinante, clarificar mejor la dirección, atención especial a masas críticas, que se sienta más el apoyo del nivel directivo.



Casi un 70% plantean acciones similares a las que se realizan actualmente

Algo que habría que destacar es que la gran mayoría opinó (casi 60%), que no quisieran que esto finalizara con la certificación de la institución, lo que se presenta como un escenario óptimo para aprovechar en beneficio de la comunidad universitaria, no sólo para mejorar el ambiente laboral, sino incidir en algún momento en la vida personal de los/las trabajadores(as), el que casi un 40% lo percibió como un programa integral que rebasa el ámbito de la UACJ, indica la necesidad de que esto suceda no sólo entre ellos, también en la sociedad en general.

Pasos que seguiría para liderar el proyecto



No hubo respuestas que reflejaran desacuerdo con el liderazgo actual del proyecto.



Aproximadamente un 30% externo que solo había que reforzarlo en algunos puntos como: Ser más determinante, clarificar mejor la dirección, atención especial a masas críticas, que se sienta más el apoyo del nivel directivo.



Casi un 70% plantean acciones similares a las que se realizan actualmente

Para lograr esto, opinaron (20%) que se requieren nuevas habilidades y conocimientos sobre tolerancia, concepto de equidad de género y empatía. Aproximadamente el 80% dijo que se deben adquirir habilidades de negociación, perspectiva de género, apertura, etc. Al observar estas opiniones se muestra que una mayoría lo ve como un asunto más profundo, es decir, que no se quede a nivel conceptual, sino que se lleven a la práctica el entendimiento, la aceptación del otro(a) y el respeto por la diferencia.

Habilidades, conocimientos y actitudes se requerirán



No hubo respuesta que indicarán que no se requieren nuevas habilidades, conocimientos y habilidades.



Un 20% aproximadamente expone que se debe de reforzar habilidades, conocimientos y/o actitudes existentes. Por ejemplo: Tolerancia, Concepto de equidad de género, empatía.



Aproximadamente el 80% expone que son nuevas las habilidades, conocimientos y/o actitudes que se deben adquirir. Por ejemplo: Habilidades de negociación, Perspectiva de Género, Apertura, etc

No hubo respuesta que indicara ausencia de señales de reconocimiento a que existe discriminación. Aproximadamente un 5% la ubica únicamente en el ámbito laboral, la cual consideraron, favorece principalmente a la población masculina. Alrededor de un 95% plantea escenarios que trascienden a la UACJ, impactando en la comunidad femenina y ciertos sectores del sector masculino. Esto resulta significativo, ya que implica el reconocimiento y aceptación de que existe efectivamente discriminación, una gran mayoría observó que trasciende los escenarios de trabajo, lo que habla de una conciencia sobre la situación cultural en la que nos desarrollamos, lo mismo sucede cuando se identifica a minorías discriminadas, en este caso a ciertos varones.

Reconocimiento y admisión del cambio



No hubo respuesta que indicaran ausencia de señales de reconocimiento



Aproximadamente un 5% reconoce señales únicamente en el ámbito laboral, favoreciendo principalmente a la población masculina principalmente y sin considerar otros aspectos de discriminación



Alrededor de un 95% plantea escenarios que trascienden a la UACJ, impactando en la comunidad. Tanto la población femenina como la masculina son favorecidos e incluyen a otros sectores que en la actualidad son discriminados.

Relacionado al cumplimiento de las expectativas del modelo como trabajador(a), opinaron los/las entrevistados que no debe de haber incentivos (20%), aproximadamente un 30% expuso que los estímulos deberían de ser económicos y aproximadamente el 50% dijo que además de reflejarse económicamente en nivelaciones, homologaciones, premios, etc., debía otorgarse reconocimientos tanto personales como académicos y profesionales. Esto indica que una gran mayoría considera que las acciones marcadas por el modelo, se cumplirían con mayor facilidad a través de estímulos que finalmente se traducen en mejora económica.

Incentivos



Un 20% manifiesta que no debe de haber incentivos



Aproximadamente un 30% expone que los estímulos deberían de ser económicos



Aproximadamente el 50% expone que además de reflejarse económicamente (nivelaciones, homologaciones, premios, etc), deben de otorgarse reconocimientos tanto personales como académicos y profesionales

Respecto a una auto incentivación, aproximadamente un 10% no visualizó una forma personal de incentivación. Alrededor de un 70% se motivaría si viera cambios a su alrededor, por ejemplo: mejor convivencia laboral, igualdad de oportunidades, menos violencia, etc. Aproximadamente un 20% reconoció que se sentiría estimulado, si el cambio lo experimenta primero a nivel personal. La mayoría consideró que cambiaría solamente si el otro(a) cambiara, lo que muestra todavía el miedo al cambio cultural y la demostración de debilidad ante el otro(a). Sin embargo, también algunos refieren la necesidad que tienen de un cambio personal, pero que quizá no han sabido retomarlo, en este caso, el modelo se revela como una posibilidad ante ellos(as).

Autoincentivación



Aproximadamente un 10% no visualiza una forma personal de incentivación



Alrededor de un 70% se motivaría si viera cambios a su alrededor. Por ejemplo: Mejor convivencia laboral, igualdad de oportunidades, menos violencia, etc



Aproximadamente un 20% reconoce que se sentiría estimulado si el cambio lo experimenta primero a nivel personal

De manera general se puede decir:

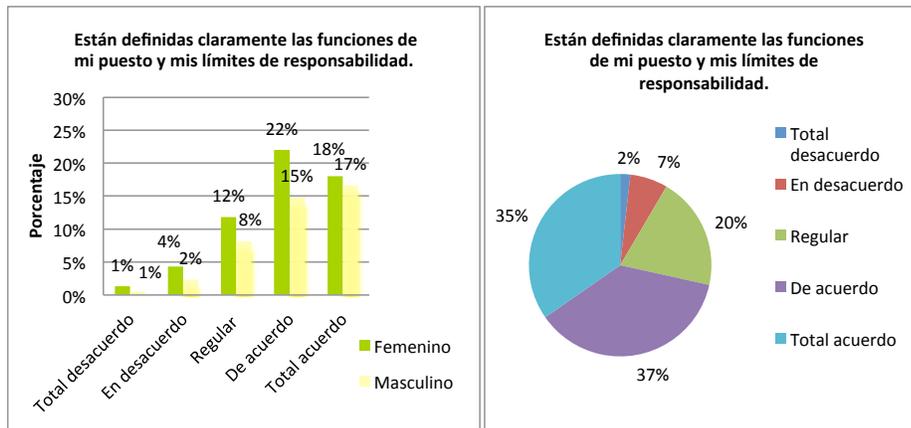
- La implementación del modelo de equidad de género efectivamente se conoce en la UACJ
- Se considera que su implementación traerá una mejora significativa del clima laboral
- Se solicita que se tenga un programa permanente del modelo
- Se considera que el modelo debe incidir no solo en la comunidad universitaria, también en la sociedad en general

iii. Resultados de evaluación de necesidades del personal (Encuesta de ambiente laboral)

Tabla 7. Están definidas claramente las funciones de mi puesto y mis límites de responsabilidad.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	8	1.33	3	0.50	11	1.83
En desacuerdo	26	4.33	14	2.33	40	6.67
Regular	71	11.83	49	8.17	120	20.00
De acuerdo	132	22.00	89	14.83	221	36.83
Total acuerdo	108	18.00	100	16.67	208	34.67
Total	345	57.5	255	42.50	600	100.00
Población a atender	105	17.50	66	11.00	171	28.50
Población atendida	240	40.00	189	31.50	429	71.50

Grafica 19 y 20. Funciones y límites de responsabilidad en el puesto.



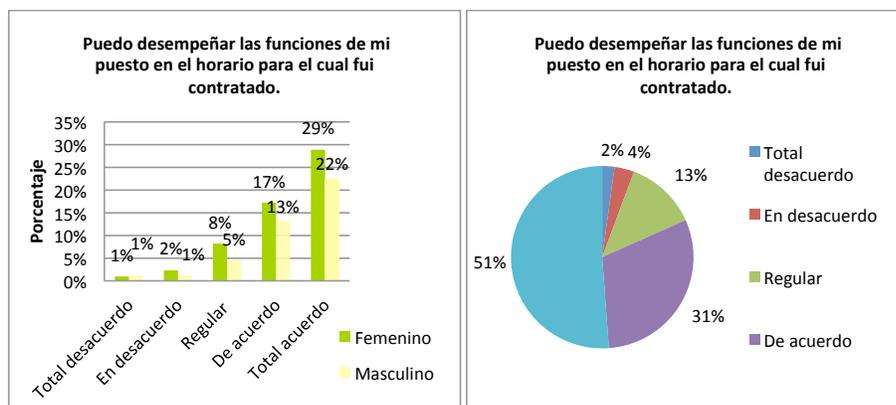
El 72% de la población total considera que están definidas sus funciones así como determinados los límites de sus responsabilidades, un 40% corresponde a las mujeres y el resto 32% a los hombres. Un 20% opina que de manera regular han sido definidas sus funciones, el resto, el 8% cree que ni sus funciones ni sus límites de responsabilidad han sido definidos, correspondiendo un 3% a los hombres y un 5% a las mujeres.

Podemos observar que la población a atender corresponde a un 28.50%, de este porcentaje, un 17.50% corresponde a las mujeres y un 11% a los hombres pues consideran que sus funciones y límites de responsabilidad no están definidos como debería de ser.

Tabla 8. Puedo desempeñar las funciones de mi puesto en el horario para el cual fui contratado.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	6	1.00	7	1.17	13	2.17
En desacuerdo	14	2.33	7	1.17	21	3.50
Regular	49	8.17	27	4.50	76	12.67
De acuerdo	103	17.17	80	13.33	183	30.50
Total acuerdo	173	28.83	134	22.33	307	51.17
Total	345	57.50	255	42.50	600	100.00
Población a atender	69	11.50	41	6.83	110	18.33
Población atendida	276	46.00	214	35.67	490	81.67

Graficas 21 y 22. Desempeño de funciones en el horario asignado.



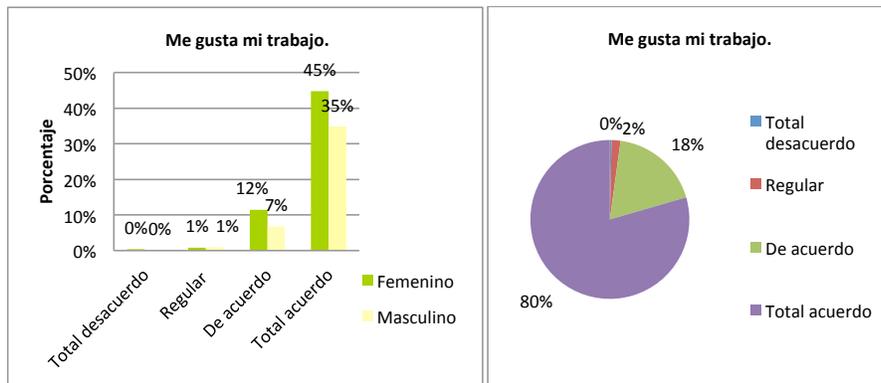
El personal que considera que es posible realizar las funciones determinadas de su puesto dentro del horario en el cual fue contratado es de un 81.67%, 46% en el caso de las mujeres, y un 35% en el caso de los hombres. A diferencia de un 18.33% (11.50% son mujeres y 6.83% son hombres) que consideran no poder desempeñar sus funciones dentro del horario establecido cuando los contrataron.

Entre hombres y mujeres la población atendida dentro de la UACJ es de un 81.67% el resto, 18.33% nos representa a la población a atender en cuanto a que les sea posible desempeñar las funciones derivadas de su puestos dentro del horario contratado.

Tabla 9. Me gusta mi trabajo.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	2	0.33	0	0.00	2	0.33
Regular	5	0.83	6	1.00	11	1.83
De acuerdo	69	11.50	41	6.83	110	18.33
Total acuerdo	269	44.83	208	34.67	477	79.50
Total	345	57.50	255	42.50	600	100.00
Población a atender	7	1.17	6	1.00	13	2.17
Población atendida	338	56.33	249	41.50	587	97.83

Graficas22 y 23. Me gusta mi trabajo



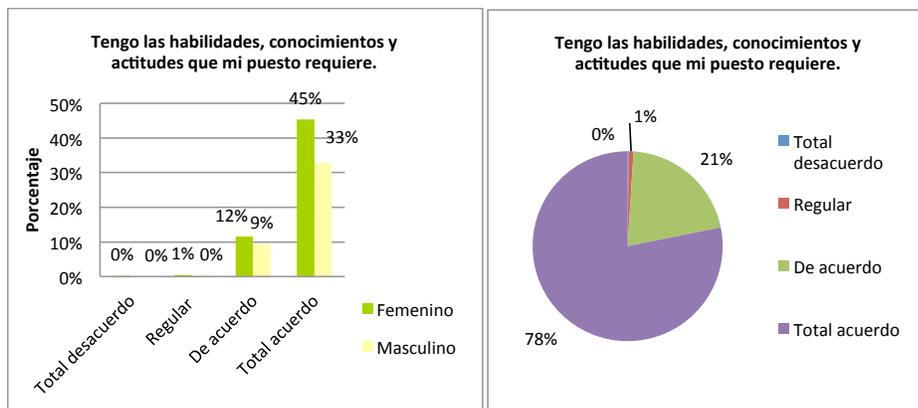
A un 98% de la población total les gusta su trabajo (56 % son mujeres y 42 % hombres) a un 2 % de los trabajadores les gusta su trabajo de manera regular, 1% son hombres y 1% mujeres. Nadie contestó que no le gusta su trabajo.

Un 98 % de las personas que laboran en la UACJ ya sean hombres o mujeres les agrada su trabajo. A diferencia de un 2% que dice gustarle su trabajo de manera regular, este porcentaje sería la población a atender.

Tabla 10. Tengo las habilidades, conocimientos y actitudes que mi puesto requiere.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
En desacuerdo	1	0.2	0	0.0	1	0.2
Regular	3	0.5	2	0.3	5	0.8
De acuerdo	69	11.5	56	9.3	125	20.8
Total acuerdo	272	45.3	197	32.8	469	78.2
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	4	0.67	2	0.33	6	1.00
Población atendida	341	56.83	253	42.17	594	99.00

Graficas 24 y 25. Habilidades, conocimientos y aptitudes del puesto.



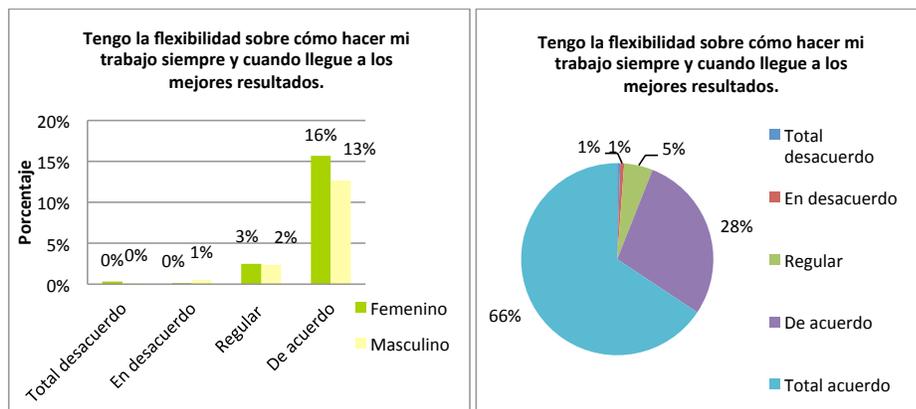
El 99% de la población encuestada considera tener las habilidades, conocimientos y actitudes que su puesto requiere para su funcionamiento. Un 57% de este son mujeres y un 42% hombres. Solo el 1% del personal considera no contar con los conocimientos, actitudes y habilidades que su puesto requiere. De este porcentaje mínimo son mujeres.

Observamos en el grafico anterior que la población a atender es mínima, solo el 1% de la población, ya que un 99% de los trabajadores considera tener las habilidades, conocimientos y también las actitudes requeridas por sus puestos.

Tabla 11. Tengo la flexibilidad sobre cómo hacer mi trabajo siempre y cuando llegue a los mejores resultados.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	2	0.3	1	0.2	3	0.5
En desacuerdo	1	0.2	3	0.5	4	0.7
Regular	15	2.5	14	2.3	29	4.8
De acuerdo	94	15.7	76	12.7	170	28.3
Total acuerdo	233	38.8	161	26.8	394	65.7
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	18	3	18	3	36	6
Población atendida	327	54.5	237	39.5	564	94

Grafica 26 y 27. Flexibilidad para desempeñar el trabajo.

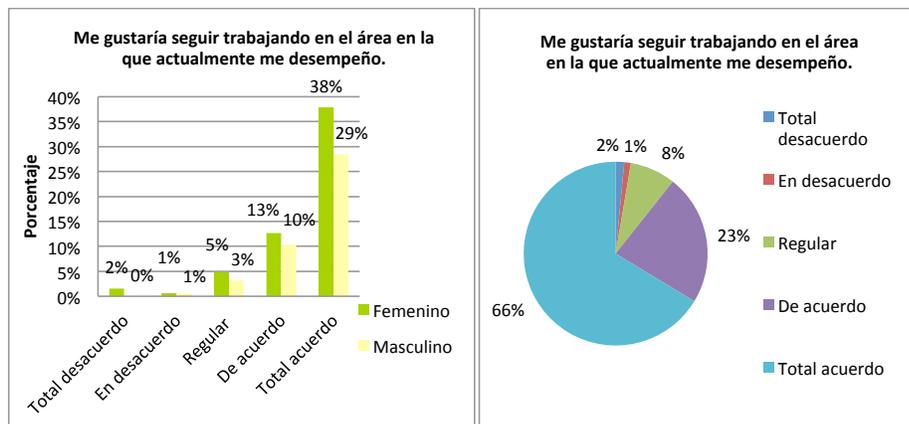


La población a atender de manera general es de un 7 %, ya que estos sienten no tener flexibilidad sobre cómo hacer su trabajo.

Tabla 12. Me gustaría seguir trabajando en el área en la que actualmente me desempeño.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	9	1.5	0	0.0	9	1.5
En desacuerdo	4	0.7	3	0.5	7	1.2
Regular	29	4.8	19	3.2	48	8.0
De acuerdo	76	12.7	62	10.3	138	23.0
Total acuerdo	227	37.8	171	28.5	398	66.3
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	42	7.0	22	3.7	64	10.7
Población atendida	303	50.5	233	38.8	536	89.3

Graficas 28 y 29. Me gustaría seguir trabajando en mi actual área.



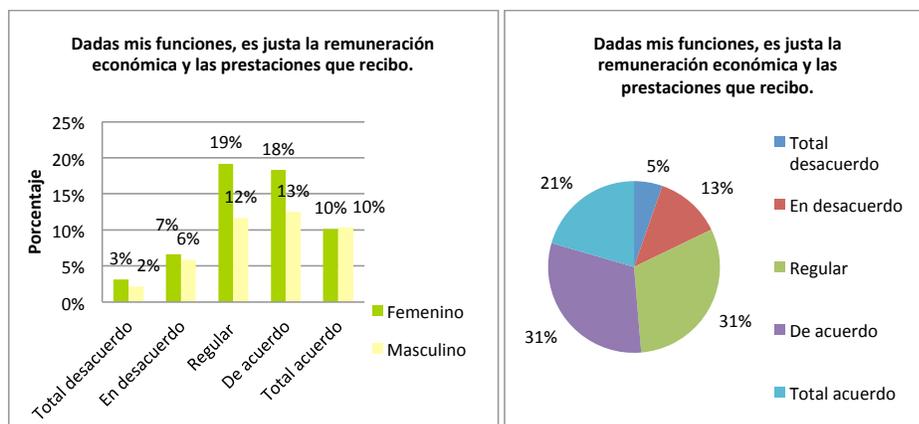
A la mayoría de la población (89.3%) que trabaja en la UACJ si le gustaría seguir desempeñándose en el área donde actualmente se encuentran, correspondiendo un 51% a la población femenina y un 39% a la población masculina. Un 8% opino que de manera regular les gustaría seguir trabajando en su área actual. Al resto de la población no le gustaría trabajar en su área actual de trabajo.

Un 11% de los trabajadores de la UACJ dijo que no les gustaría seguir trabajando en el área en la que actualmente laboran. Representando este porcentaje la población a atender.

Tabla 13. Dadas mis funciones, es justa la remuneración económica y las prestaciones que recibo.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	19	3.2	13	2.2	32	5.3
En desacuerdo	40	6.7	35	5.8	75	12.5
Regular	115	19.2	70	11.7	185	30.8
De acuerdo	110	18.3	75	12.5	185	30.8
Total acuerdo	61	10.2	62	10.3	123	20.5
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	174	29.0	118	19.7	292	48.7
Población atendida	171	28.5	137	22.8	308	51.3

Graficas 30 y 31. Es justa la remuneración económica y las prestaciones.



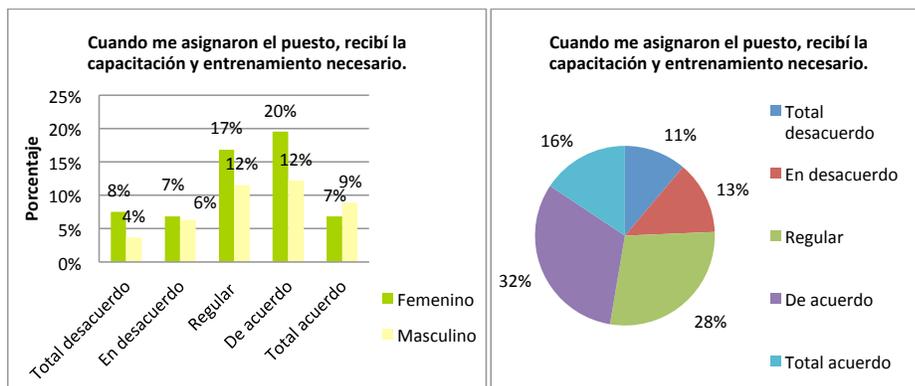
El 51% cree que es justa la remuneración económica que reciben por las funciones que realizan, correspondiendo un 23% a los hombres y un 28% a las mujeres. Un 31% respondieron que les parece justa de una manera regular la remuneración económica que perciben. 18% de los trabajadores no está de acuerdo o no les parece justa esta remuneración, de este porcentaje 10% son mujeres y 8% son hombres.

En este grafico se observa que de la población total de los trabajadores un 52 % piensa que es justa la remuneración y las prestaciones que obtienen a cambio de su trabajo. Un 18% opino que esta remuneración no es justa y un 31% cree que es regularmente justa la remuneración económica.

Tabla 14. Cuando me asignaron el puesto, recibí la capacitación y entrenamiento necesario.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	45	7.5	22	3.7	67	11.2
En desacuerdo	41	6.8	38	6.3	79	13.2
Regular	101	16.8	69	11.5	170	28.3
De acuerdo	117	19.5	73	12.2	190	31.7
Total acuerdo	41	6.8	53	8.8	94	15.7
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	187	31.2	129	21.5	316	52.7
Población atendida	158	26.3	126	21.0	284	47.3

Graficas 32 y 33. Recibí capacitación y entrenamiento para el puesto.



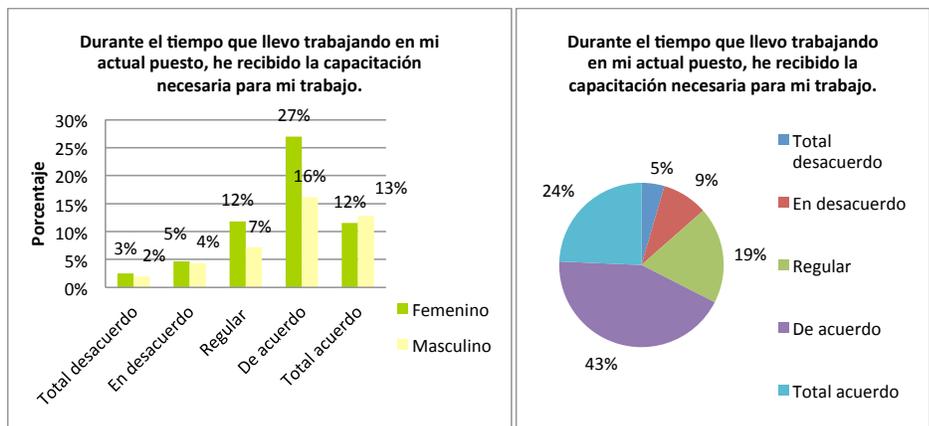
El 48% de la población encuestada dice que si recibió capacitación y entrenamiento cuando le asignaron su puesto. De este 48%, 21% corresponde a la población masculina y 27% a la femenina. Un 25% considera que no recibieron la capacitación y entrenamiento apropiados. De este porcentaje un 10% son hombres y un 15 % mujeres.

La población a atender según este grafico es de un 52% pues consideran no haber recibido la capacitación ni el entrenamiento apropiados cuando les fueron asignados sus puestos laborales.

Tabla 15. Durante el tiempo que llevo trabajando en mi actual puesto, he recibido la capacitación necesaria para mi trabajo.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	15	2.5	12	2.0	27	4.5
En desacuerdo	28	4.7	26	4.3	54	9.0
Regular	71	11.8	43	7.2	114	19.0
De acuerdo	162	27.0	97	16.2	259	43.2
Total acuerdo	69	11.5	77	12.8	146	24.3
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	114	19.0	81	13.5	195	32.5
Población atendida	231	38.5	174	29.0	405	67.5

Graficas 34 y 35. He recibido capacitación necesaria para mi trabajo.



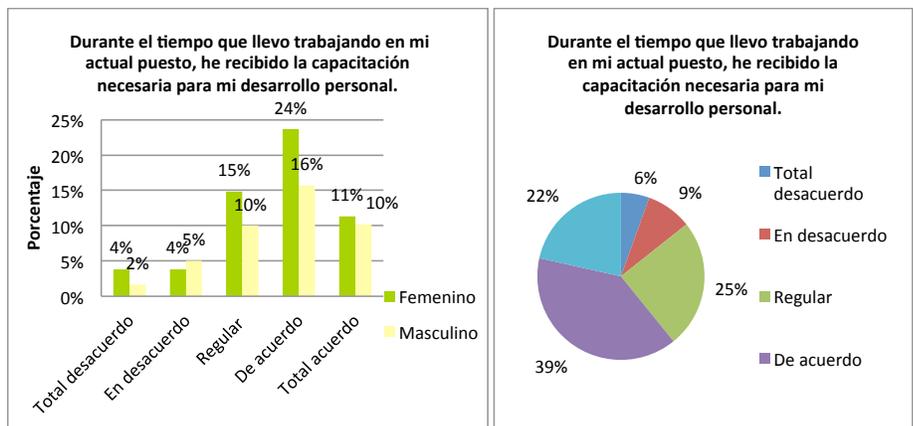
EL 68 % de la población dice que si han recibido la capacitación que requieren sus funciones durante el tiempo que llevan laborando en la UACJ, correspondiendo un 39% a las mujeres y un 29% a los hombres. El 32 % de los trabajadores consideran no recibir capacitación o recibirla de manera regular, de este porcentaje 13% son varones y 20% mujeres.

La población a atender como podemos observar es la población que contesto no recibir o recibir de manera regular la capacitación requerida durante el tiempo que llevan laborando en la UACJ, esta población corresponde a un 33% del total de la población encuestada.

Tabla 16. Durante el tiempo que llevo trabajando en mi actual puesto, he recibido la capacitación necesaria para mi desarrollo personal.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	23	3.8	10	1.7	33	5.5
En desacuerdo	23	3.8	30	5.0	53	8.8
Regular	89	14.8	60	10.0	149	24.8
De acuerdo	142	23.7	94	15.7	236	39.3
Total acuerdo	68	11.3	61	10.2	129	21.5
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	135	22.5	100	16.7	235	39.2
Población atendida	210	35.0	155	25.8	365	60.8

Graficas 36 y 37. He recibido capacitación para mi desarrollo personal.



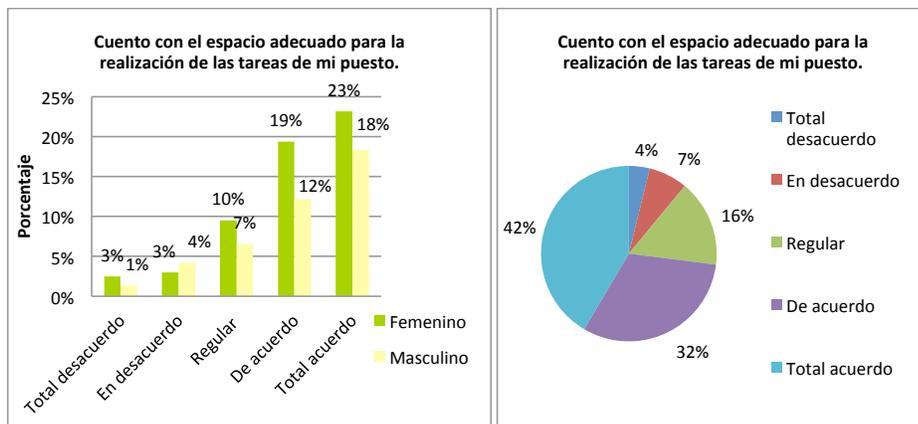
Respecto al desarrollo personal un 61% de la población considera haber recibido capacitación para su desarrollo personal, de este 61%, un 26% son hombres y un 35% mujeres. El 25% de la población considera haber recibida esta capacitación de manera regular y un 15% cree no haber recibido capacitación para su desarrollo personal correspondiéndole un 7% a los varones y un 8% a las mujeres.

La población a atender sería en este caso de un 39%, ya que un 61% respondió su haber recibido capacitación para su desarrollo personal.

Tabla 17. Cuento con el espacio adecuado para la realización de las tareas de mi puesto.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	15	2.5	8	1.3	23	3.8
En desacuerdo	18	3.0	25	4.2	43	7.2
Regular	57	9.5	39	6.5	96	16.0
De acuerdo	116	19.3	73	12.2	189	31.5
Total acuerdo	139	23.2	110	18.3	249	41.5
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	90	15.0	72	12.0	162	27.0
Población atendida	255	42.5	183	30.5	438	73.0

Graficas 38 y 39. Cuento con un espacio adecuado para realizar mis tareas.



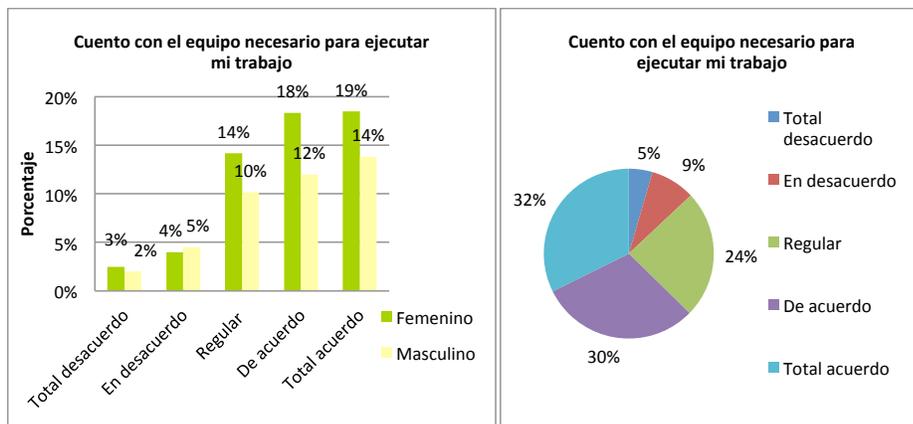
Un 73% respondió si contar con el espacio adecuado y necesario para realizar sus funciones, (42% fueron mujeres y 30% hombres) un 27% de los trabajadores no siente que cuenta con un espacio suficiente para realizar su trabajo, 15% son mujeres y 12% varones.

La población a atender sería de un 27% ya que el resto considera que si cuenta con un espacio adecuado para realizar las funciones derivadas de su puesto.

Tabla 18. Cuento con el equipo necesario para ejecutar mi trabajo.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	15	2.5	12	2.0	27	4.5
En desacuerdo	24	4.0	27	4.5	51	8.5
Regular	85	14.2	61	10.2	146	24.3
De acuerdo	110	18.3	72	12.0	182	30.3
Total acuerdo	111	18.5	83	13.8	194	32.3
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	124	20.7	100	16.7	224	37.3
Población atendida	221	36.8	155	25.8	376	62.7

Graficas 40 y 41. Cuento con el equipo necesario para el desempeño de mi trabajo.



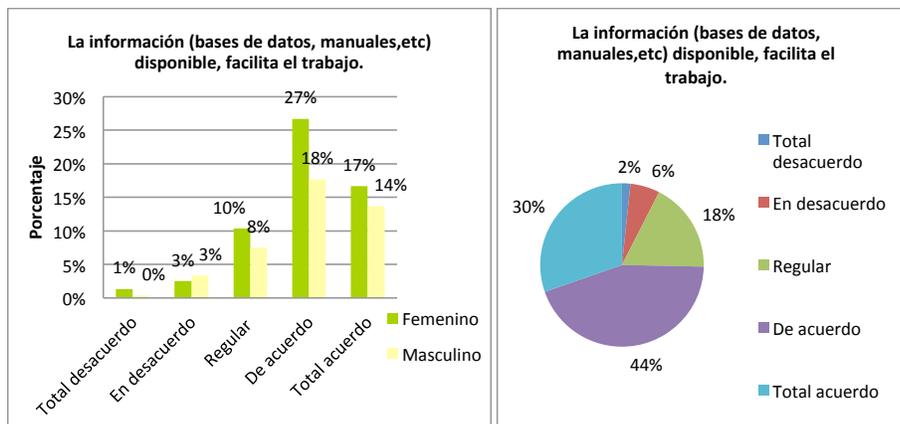
El 63% de la población que trabaja en la UACJ dijo contar con el equipo requerido para realizar sus funciones, de este porcentaje que respondió afirmativamente 37% son mujeres y 26% corresponde a los hombres. El resto, un 37% respondió no contar con el equipo necesario o contar con el de manera regular correspondiendo un porcentaje de 21% a mujeres y un 17% a hombres.

Podemos concluir que la población a atender es de un 37% ya que estos trabajadores dicen no contar con el equipo necesario para el funcionamiento de sus puestos.

Tabla 19. La información (bases de datos, manuales, etc) disponible, facilita el trabajo.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	8	1.3	2	0.3	10	1.7
En desacuerdo	15	2.5	20	3.3	35	5.8
Regular	62	10.3	45	7.5	107	17.8
De acuerdo	160	26.7	106	17.7	266	44.3
Total acuerdo	100	16.7	82	13.7	182	30.3
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	85	14.2	67	11.2	152	25.3
Población atendida	260	43.3	188	31.3	448	74.7

Grafica 42 y 43. La información disponible facilita mi trabajo.

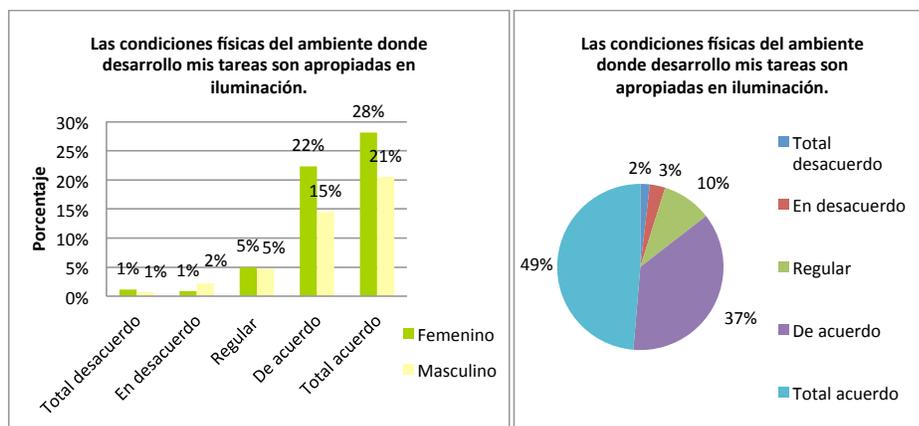


El 75% de los trabajadores considera que la información con la que puedan contar facilita el trabajo, de este porcentaje 32% son hombres y 43% mujeres. Un 18% considera que la información facilita el trabajo de manera regular. El resto de la población no considera que la información facilite el trabajo, siendo 3% varones y 4% mujeres.

Tabla 20. Las condiciones físicas del ambiente donde desarrollo mis tareas son apropiadas en iluminación.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	7	1.2	4	0.7	11	1.8
En desacuerdo	5	0.8	13	2.2	18	3.0
Regular	30	5.0	28	4.7	58	9.7
De acuerdo	134	22.3	87	14.5	221	36.8
Total acuerdo	169	28.2	123	20.5	292	48.7
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	42	7.0	45	7.5	87	14.5
Población atendida	303	50.5	210	35.0	513	85.5

Graficas 44 y 45. Es apropiada la iluminación para el desarrollo de mis funciones.



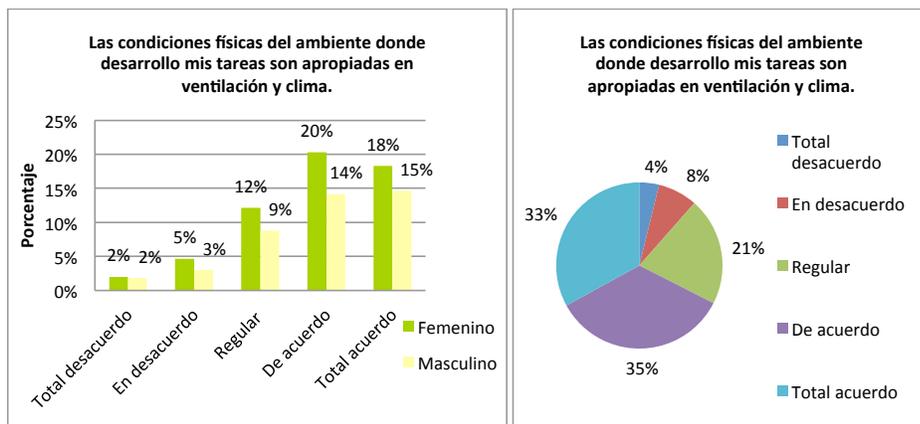
El 85% de los trabajadores de la UACJ respondieron que la iluminación en sus área de trabajo es la adecuada de este porcentaje 50% son mujeres y el resto hombres, Un 10% dijo que la iluminación era regular, y un 5% no está de acuerdo con la iluminación que tienen en sus áreas de trabajo, 3% son hombres y 2 % mujeres.

En este caso la población a atender es de un 15% ya que estos trabajadores consideran que la iluminación no es la apropiada para desempeñar bien sus funciones.

Tabla 21. Las condiciones físicas del ambiente donde desarrollo mis tareas son apropiadas en ventilación y clima.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	12	2.0	11	1.8	23	3.8
En desacuerdo	28	4.7	18	3.0	46	7.7
Regular	73	12.2	53	8.8	126	21.0
De acuerdo	122	20.3	85	14.2	207	34.5
Total acuerdo	110	18.3	88	14.7	198	33.0
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	113	18.8	82	13.7	195	32.5
Población atendida	232	38.7	173	28.8	405	67.5

Graficas 46 y 47. Son apropiadas la ventilación y el clima para el desarrollo de mis tareas.

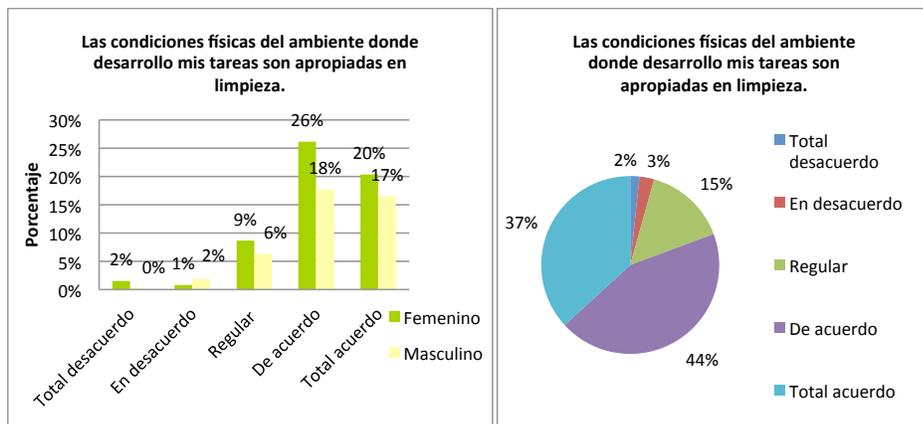


Un 67% de los trabajadores considera que la ventilación y clima son los apropiados en sus áreas de trabajo de este porcentaje 29% son hombres y 38% mujeres. Un 21% de los encuestados respondió que las condiciones físicas en cuanto a ventilación y clima son de manera regular, y un 12% no están de acuerdo con la ventilación y clima que tienen en sus áreas de trabajo. De este 12%, 5% son varones y 7% mujeres. La población a atender en cuanto a mejorar las condiciones de la ventilación y clima es de un 33%.

Tabla 22. Las condiciones físicas del ambiente donde desarrollo mis tareas son apropiadas en limpieza.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	9	1.5	1	0.2	10	1.7
En desacuerdo	5	0.8	11	1.8	16	2.7
Regular	52	8.7	38	6.3	90	15.0
De acuerdo	157	26.2	106	17.7	263	43.8
Total acuerdo	122	20.3	99	16.5	221	36.8
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	66	11.0	50	8.3	116	19.3
Población atendida	279	46.5	205	34.2	484	80.7

Graficas 48 y 49. Es apropiada la limpieza para el desarrollo de mis tareas.

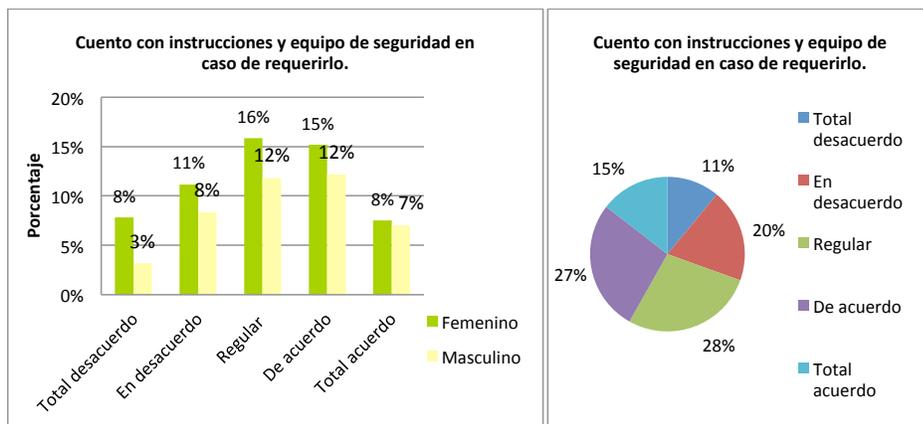


Las condiciones físicas en cuanto a limpieza son las apropiadas para un 81% de la población que trabaja en la UACJ, un 46% son mujeres y un 35% hombres. El resto (19%) no esta de acuerdo con las condiciones físicas (limpieza) en su áreas de trabajo.

Tabla 23. Cuento con instrucciones y equipo de seguridad en caso de requerirlo.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	47	7.8	19	3.2	66	11.0
En desacuerdo	67	11.2	50	8.3	117	19.5
Regular	95	15.8	71	11.8	166	27.7
De acuerdo	91	15.2	73	12.2	164	27.3
Total acuerdo	45	7.5	42	7.0	87	14.5
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	209	34.8	140	23.3	349	58.2
Población atendida	136	22.7	115	19.2	251	41.8

Graficas 50 y 51 Se cuenta con instrucciones y equipo de seguridad.

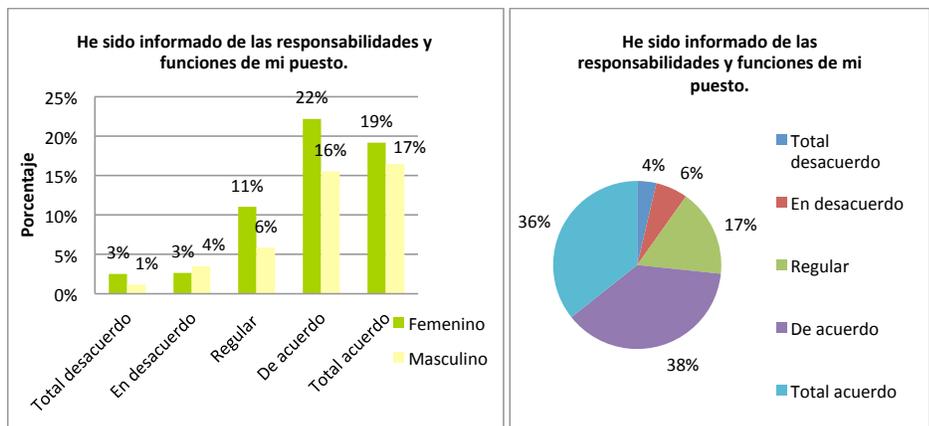


La población que respondió contar con instrucciones y equipo de seguridad es de un 42% del total de trabajadores, de esta proporción 23% son mujeres y 19% hombres. El resto de la población (58%) encuestada respondió no contar o contar de manera regular con instrucciones y equipo de seguridad en caso de necesitarlo, 35% son mujeres y 23% varones. Observamos que la población a atender en este caso es mayoría, siendo un 58% entre hombres y mujeres.

Tabla 24. He sido informado de las responsabilidades y funciones de mi puesto.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	15	2.5	7	1.2	22	3.7
En desacuerdo	16	2.7	21	3.5	37	6.2
Regular	66	11.0	35	5.8	101	16.8
De acuerdo	133	22.2	93	15.5	226	37.7
Total acuerdo	115	19.2	99	16.5	214	35.7
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	97	16.2	63	10.5	160	26.7
Población atendida	248	41.3	192	32.0	440	73.3

Graficas 52 y 53. Me han informado las responsabilidades y funciones del puesto.

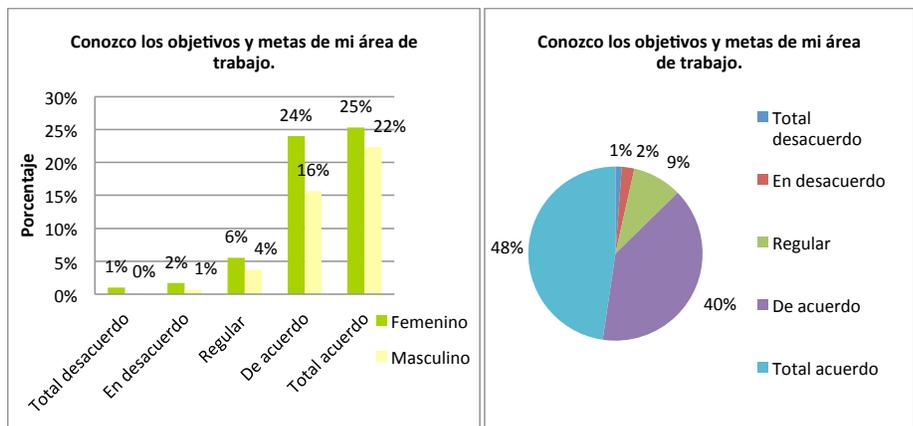


Con respecto a la información que recibieron de sus responsabilidades y funciones derivadas de sus puesto un 73% opina que esta información les fue proporcionada, de este porcentaje 33% son varones y 40% mujeres. EL resto considera no haber recibido o haber recibido de manera regular la información necesaria de las responsabilidades que llevan a cabo. Este porcentaje en desacuerdo o en desacuerdo regular es de un 27%. La población a atender sería de un 27%, pues considera no haber sido informados de las responsabilidades y funciones de sus puestos.

Tabla 25. Conozco los objetivos y metas de mi área de trabajo.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	6	1.0	1	0.2	7	1.2
En desacuerdo	10	1.7	4	0.7	14	2.3
Regular	33	5.5	22	3.7	55	9.2
De acuerdo	144	24.0	94	15.7	238	39.7
Total acuerdo	152	25.3	134	22.3	286	47.7
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	49	8.2	27	4.5	76	12.7
Población atendida	296	49.3	228	38.0	524	87.3

Gráficas 54 Y 55. Conozco los objetivos y metas de mi área.

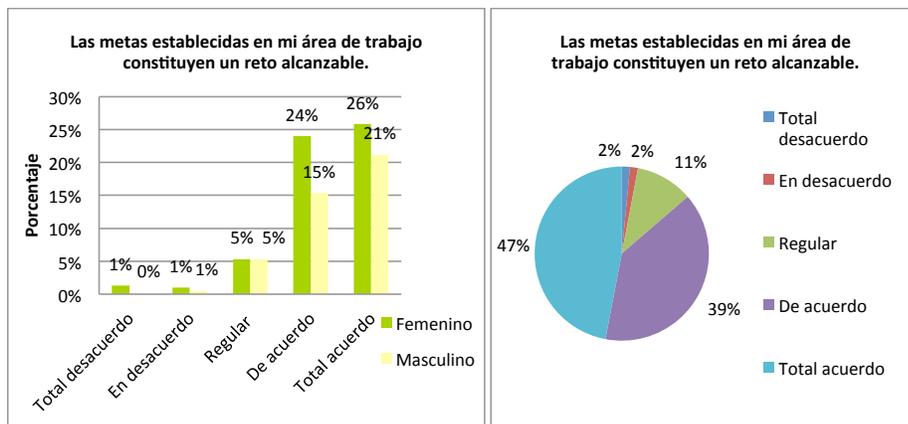


La mayoría de la población que labora en la UACJ considera conocer los objetivos y metas de las labores que realizan, siendo esta proporción de un 87% correspondiéndoles un 38% a los hombres y un 49% a las mujeres. Un 10% contesto conoce de forma media los objetivos y metas de las funciones que realizan y un 4% dice no conocer los objetivos y metas de sus trabajos. Siendo un 3% hombres y 1% mujeres. La población a atender es de un 13%, pues esta proporción opina que no conoce los objetivos y metas de sus áreas de trabajos.

Tabla 26. Las metas establecidas en mi área de trabajo constituyen un reto alcanzable.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	8	1.3	1	0.2	9	1.5
En desacuerdo	6	1.0	3	0.5	9	1.5
Regular	32	5.3	32	5.3	64	10.7
De acuerdo	144	24.0	92	15.3	236	39.3
Total acuerdo	155	25.8	127	21.2	282	47.0
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	46	7.7	36	6.0	82	13.7
Población atendida	299	49.8	219	36.5	518	86.3

Gráficas 56 y 57. Las metas establecidas en el área de trabajo con un reto alcanzable.

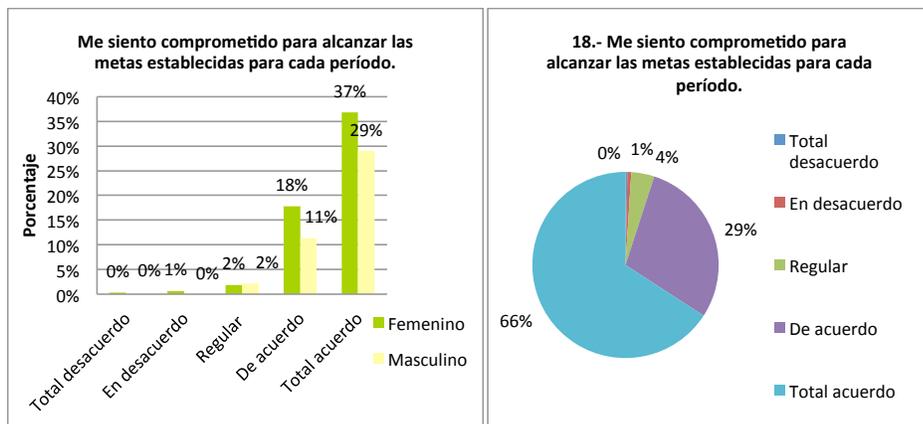


Un 86% de los trabajadores creen que las metas establecidas en sus áreas de trabajo son alcanzables, de este porcentaje corresponde un 50% de la población femenina y un 36% de la población masculina. Un 10% cree que las metas se pueden alcanzar regularmente o de forma media, correspondiendo un 5% respectivamente. EL resto considera que las metas establecidas son retos inalcanzables, esta proporción es de solo un 3%. El 14% sería la población a atender pues consideran que las metas establecidas en sus áreas de trabajo no son alcanzables.

Tabla 27. Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas para cada período.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	2	0.3	0	0.0	2	0.3
En desacuerdo	4	0.7	0	0.0	4	0.7
Regular	11	1.8	13	2.2	24	4.0
De acuerdo	107	17.8	68	11.3	175	29.2
Total acuerdo	221	36.8	174	29.0	395	65.8
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	17	2.8	13	2.2	30	5.0
Población atendida	328	54.7	242	40.3	570	95.0

Graficas 58 y 59. Estoy comprometido para alcanzar las metas establecidas.

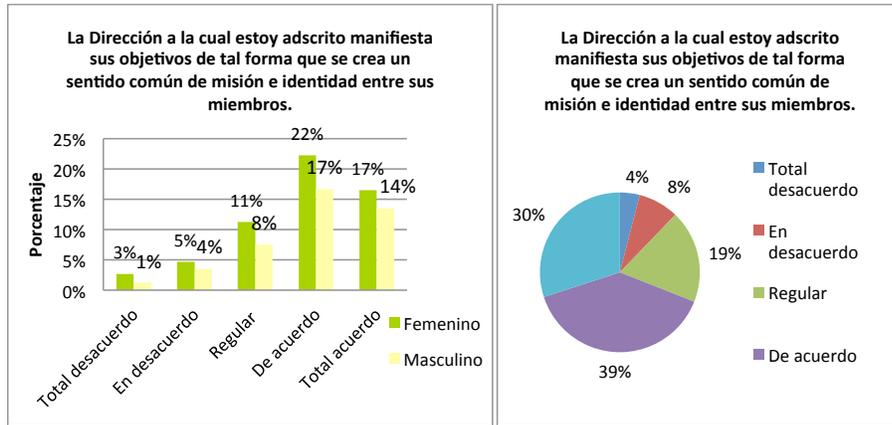


La mayoría de la población si se siente comprometida con alcanzar las metas propuestas en cada periodo, este porcentaje es de un 95%, correspondiendo un 55 % a las mujeres y un 40% a los hombres. EL resto 5% no siente el compromiso de alcanzar las metas establecidas en sus áreas de trabajo. La población que no se siente comprometida con alcanzar la metas establecidas en cada periodo es de un 5% del total de trabajadores que laboran en la UACJ.

Tabla 28. La Dirección a la cual estoy adscrito manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	16	2.7	8	1.3	24	4.0
En desacuerdo	28	4.7	21	3.5	49	8.2
Regular	68	11.3	45	7.5	113	18.8
De acuerdo	134	22.3	100	16.7	234	39.0
Total acuerdo	99	16.5	81	13.5	180	30.0
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	112	18.7	74	12.3	186	31.0
Población atendida	233	38.8	181	30.2	414	69.0

Graficas 60 y 61. La dirección a la que estoy adscrito manifiesta sus objetivos

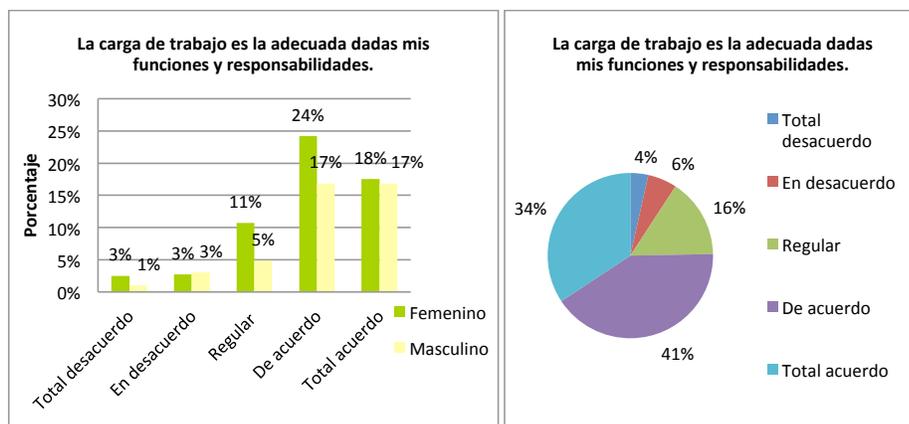


El 69% considera que sus directores han creado un sentido común de misión e identidad entre sus miembros, de este 69%, 39% son mujeres y 30% hombres. El resto considera que no se ha creado ese sentido común entre sus miembros siendo esta proporción de un 31%, correspondiendo 19% a las mujeres y 12% a los hombres. En este caso la población a atender sería de un 31% ya que consideran que no ha existido o existe de manera media un sentido común de misión e identidad entre sus miembros.

Tabla 29. La carga de trabajo es la adecuada dadas mis funciones y responsabilidades.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	15	2.5	6	1.0	21	3.5
En desacuerdo	16	2.7	18	3.0	34	5.7
Regular	64	10.7	29	4.8	93	15.5
De acuerdo	145	24.2	101	16.8	246	41.0
Total acuerdo	105	17.5	101	16.8	206	34.3
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	95	15.8	53	8.8	148	24.7
Población atendida	250	41.7	202	33.7	452	75.3

Graficas 62 y 63. La carga de trabajo es adecuada a las funciones y responsabilidades.

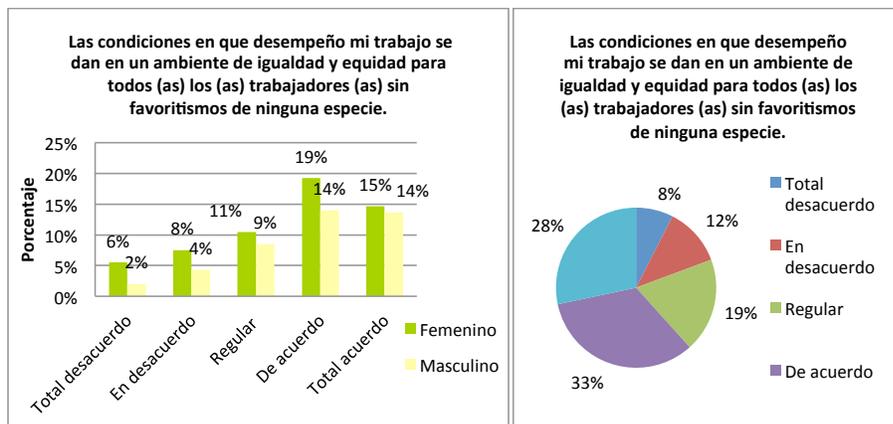


75% de la población que trabaja en la UACJ considera que la carga de trabajo es la adecuada dada sus funciones y responsabilidades: 35% son hombres y 32% mujeres. Un 16% considera que su carga de trabajo es de forma media o regular, un 10% no está de acuerdo con la carga de trabajo que tienen siendo esto 4% hombres y 6% mujeres. En el grafico podemos ver que es un 25% la población la que considera que su carga de trabajo no es la adecuada para sus funciones y responsabilidades.

Tabla 30. Las condiciones en que desempeño mi trabajo se dan en un ambiente de igualdad y equidad para todos (as) los (as) trabajadores (as) sin favoritismos de ninguna especie.

	Sexo:				Total	% Total
	Femenino	%	Masculino	%		
Total desacuerdo	33	5.5	12	2.0	45	7.5
En desacuerdo	45	7.5	26	4.3	71	11.8
Regular	63	10.5	51	8.5	114	19.0
De acuerdo	116	19.3	84	14.0	200	33.3
Total acuerdo	88	14.7	82	13.7	170	28.3
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	141	23.5	89	14.8	230	38.3
Población atendida	204	34.0	166	27.7	370	61.7

Graficas 64 y 65. Existen condiciones de desempeño en el trabajo

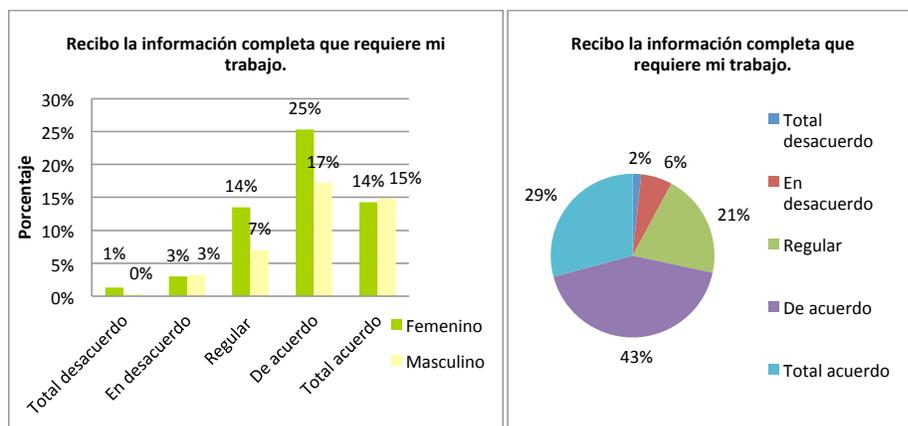


En este caso 62 % de la población (34% mujeres y 28% hombres) sienten que existe un ambiente de igualdad y equidad para todos lo trabajadores. Otro 20% considera a este ambiente de equidad de forma media o regular, y el resto 19% siente que no existe el ambiente de equidad habiendo favoritismos. La población a atender en este caso es de un 39% pues consideran que en sus áreas de trabajo no existe un ambiente de igualdad y equidad para todos los trabajadores en general.

Tabla 31. Recibo la información completa que requiere mi trabajo.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	8	1.3	2	0.3	10	1.7
En desacuerdo	18	3.0	19	3.2	37	6.2
Regular	81	13.5	42	7.0	123	20.5
De acuerdo	152	25.3	103	17.2	255	42.5
Total acuerdo	86	14.3	89	14.8	175	29.2
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	107	17.8	63	10.5	170	28.3
Población atendida	238	39.7	192	32.0	430	71.7

Graficas 66 y 67. Recibió información completa para su trabajo.



Un 72% es la población que se encuesta dice estar de acuerdo con la información que recibieron para poder desempeñar sus trabajos. Un 21% dice haber recibido esta información de manera media o regular, el resto de la población dice no estar de acuerdo en la información que recibieron para desempeñar sus trabajos. Esta proporción es de un 7% siendo 4% mujeres y 3% hombres. La población a atender en este caso es de un 29%, pues dicen no estar de acuerdo o no haber recibido la información completa requerida para llevar a cabo sus funciones laborales.

Tabla 32. En mi área se favorece el trabajo en equipo.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	17	2.8	4	0.7	21	3.5
En desacuerdo	21	3.5	14	2.3	35	5.8
Regular	65	10.8	48	8.0	113	18.8
De acuerdo	135	22.5	89	14.8	224	37.3
Total acuerdo	107	17.8	100	16.7	207	34.5
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	103	17.2	66	11.0	169	28.2
Población atendida	242	40.3	189	31.5	431	71.8

Graficas 68 y 69. Se favorece el trabajo en equipo en el área a la que pertenezco.

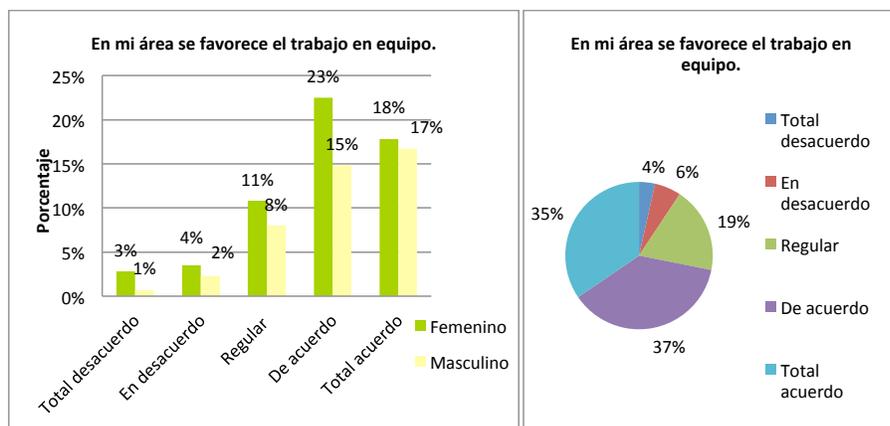
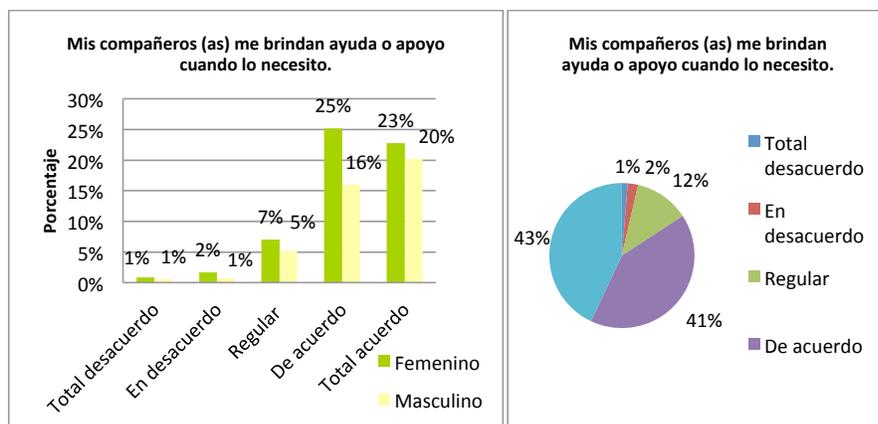


Tabla 33. Mis compañeros (as) me brindan ayuda o apoyo cuando lo necesito.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	5	0.8	3	0.5	8	1.3
En desacuerdo	10	1.7	4	0.7	14	2.3
Regular	42	7.0	31	5.2	73	12.2
De acuerdo	151	25.2	96	16.0	247	41.2
Total acuerdo	137	22.8	121	20.2	258	43.0
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	57	9.5	38	6.3	95	15.8
Población atendida	288	48.0	217	36.2	505	84.2

Grafica 70 y 71. Apoyo por parte de los compañeros (as) de trabajo.

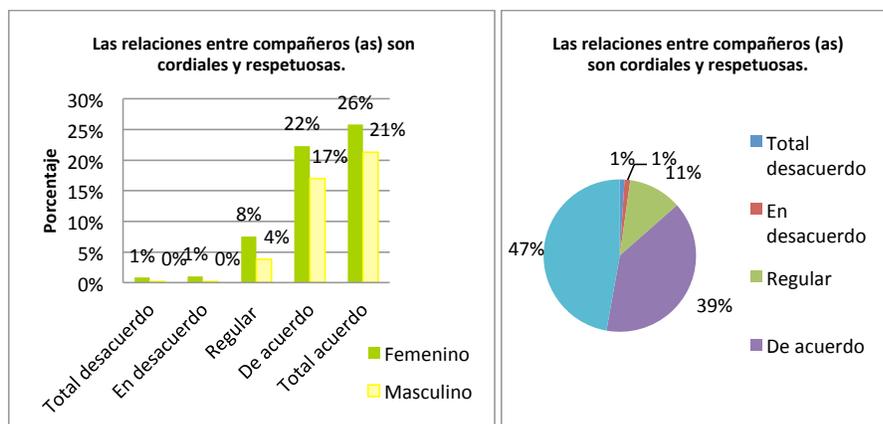


Un 84% de los trabajadores respondió estar de acuerdo con el apoyo que reciben cuando lo necesitan por parte de sus compañeros, de esta proporción 36% son varones y 48% mujeres, Un 12% dice que el apoyo que le brindan sus compañeros es de forma media o regular, el resto 5% de los trabajadores considera no recibir apoyo cuando les es necesario por parte de sus compañeros de trabajo. La población a atender en este caso es de un 16% pues consideran que no reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando lo han necesitado.

Tabla 34. Las relaciones entre compañeros (as) son cordiales y respetuosas.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	5	0.8	1	0.2	6	1.0
En desacuerdo	6	1.0	1	0.2	7	1.2
Regular	45	7.5	23	3.8	68	11.3
De acuerdo	134	22.3	102	17.0	236	39.3
Total acuerdo	155	25.8	128	21.3	283	47.2
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	56	9.3	25	4.2	81	13.5
Población atendida	289	48.2	230	38.3	519	86.5

Grafica 72 y 73. Las relaciones entre compañeros (as) son cordiales y respetuosas.



Un 87% considera que las relaciones entre sus compañeros son cordiales a esta respuesta favorables 38% respondieron los hombres y 48% las mujeres. Un 12 % considera que las relaciones entre compañeros son cordiales de forma media. Solo un 2% opino que las relaciones no son cordiales entre sus compañeros. En este caso el porcentaje corresponde solo a las mujeres. La población a atender en cuanto a que las relaciones entre compañeros sean cordiales y también respetuosas es de un 13%.

Tabla 35. El trabajo en mi área se ve afectado por rumores.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	94	15.7	63	10.5	157	26.2
En desacuerdo	98	16.3	71	11.8	169	28.2
Regular	64	10.7	51	8.5	115	19.2
De acuerdo	65	10.8	48	8.0	113	18.8
Total acuerdo	24	4.0	22	3.7	46	7.7
Total	345	57.5		42.5		100.0
Población a atender	192	32.0	134	22.3	326	54.3
Población atendida	153	25.5	121	20.2	274	45.7

Grafica 74 y 75. Vieron afectado el trabajo por rumores.

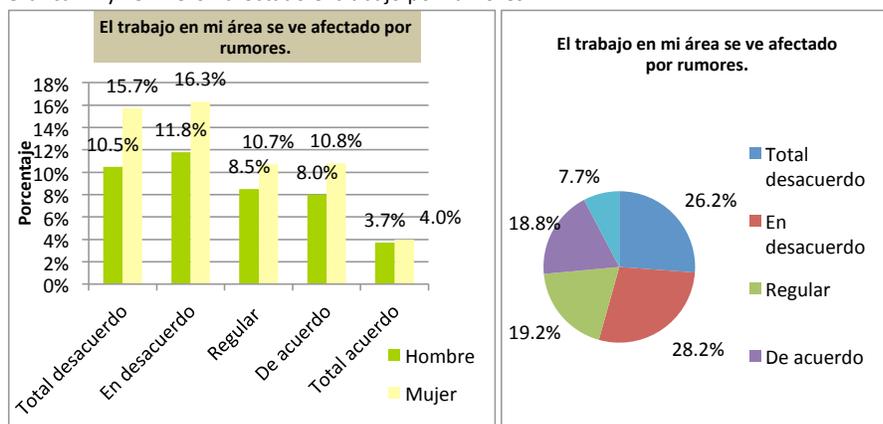
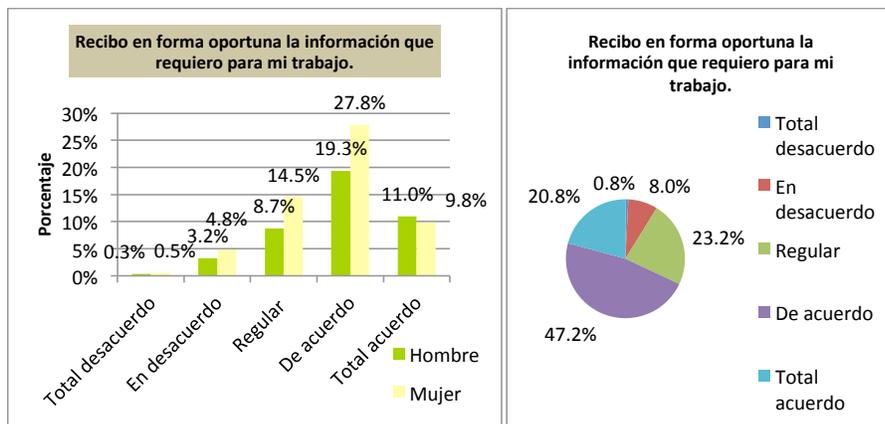


Tabla 36. Recibo en forma oportuna la información que requiero para mi trabajo.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	3	0.5	2	0.3	5	0.8
En desacuerdo	29	4.8	19	3.2	48	8.0
Regular	87	14.5	52	8.7	139	23.2
De acuerdo	167	27.8	116	19.3	283	47.2
Total acuerdo	59	9.8	66	11.0	125	20.8
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	119	19.8	73	12.2	192	32.0
Población atendida	226	37.7	182	30.3	408	68.0

Grafica 76 y 77. Recibieron en forma oportuna la información para su trabajo.

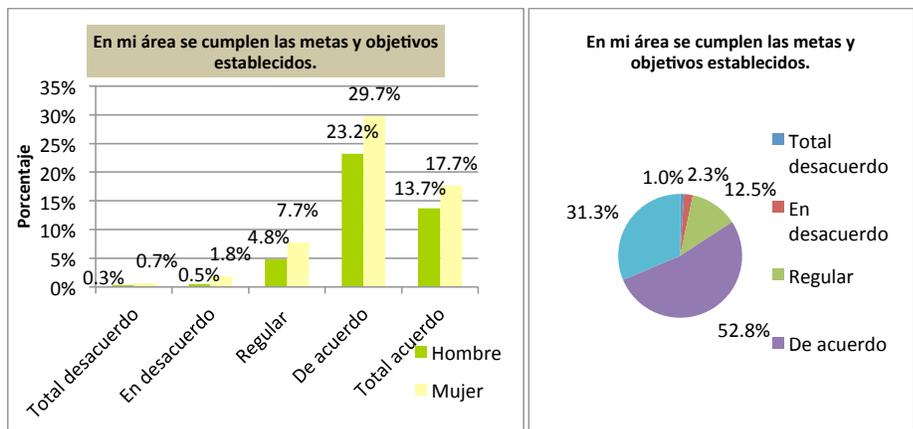


El 68% de la población respondió recibir de manera oportuna la información que requiere para desempeñar su trabajo, 38% mujeres y 30% hombres. El resto, un 32% dice no recibir la información oportunamente: de este porcentaje 20% son mujeres y 12% hombres. La población a atender en este caso es de un 32%, pues consideran no recibir oportunamente la información que se necesita para desempeñar sus funciones.

Tabla 37. En mi área se cumplen las metas y objetivos establecidos.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	4	0.7	2	0.3	6	1.0
En desacuerdo	11	1.8	3	0.5	14	2.3
Regular	46	7.7	29	4.8	75	12.5
De acuerdo	178	29.7	139	23.2	317	52.8
Total acuerdo	106	17.7	82	13.7	188	31.3
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	61	10.2	34	5.7	95	15.8
Población atendida	284	47.3	221	36.8	505	84.2

Grafica 78 y 79. Se cumplen metas y objetivos establecidos.

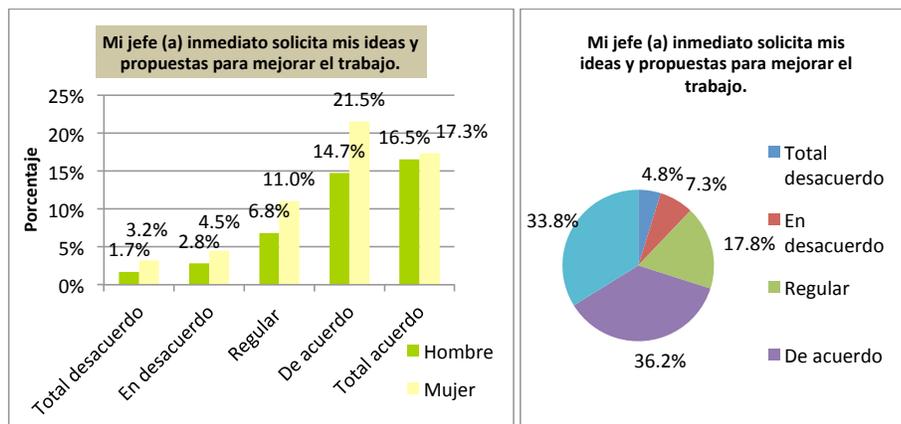


Un 84% de la población considera que si se cumplen las metas y objetivos propuestas en sus áreas de trabajo, de esta proporción, 47% corresponde a las mujeres y 37% a los hombres, Un 16% considera que las metas y objetivos no se cumplen en sus áreas de trabajo 10% son mujeres, y 6% hombres. Un 16% es la población a atender respecto a que consideran que en sus áreas de trabajo no se cumplen con las metas y los objetivos establecidos.

Tabla 38. Mi jefe (a) inmediato solicita mis ideas y propuestas para mejorar el trabajo.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	19	3.2	10	1.7	29	4.8
En desacuerdo	27	4.5	17	2.8	44	7.3
Regular	66	11.0	41	6.8	107	17.8
De acuerdo	129	21.5	88	14.7	217	36.2
Total acuerdo	104	17.3	99	16.5	203	33.8
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	112	18.7	68	11.3	180	30.0
Población atendida	233	38.8	187	31.2	420	70.0

Grafica 80 y 81. Solicitaron sus ideas y propuestas para mejorar el trabajo.

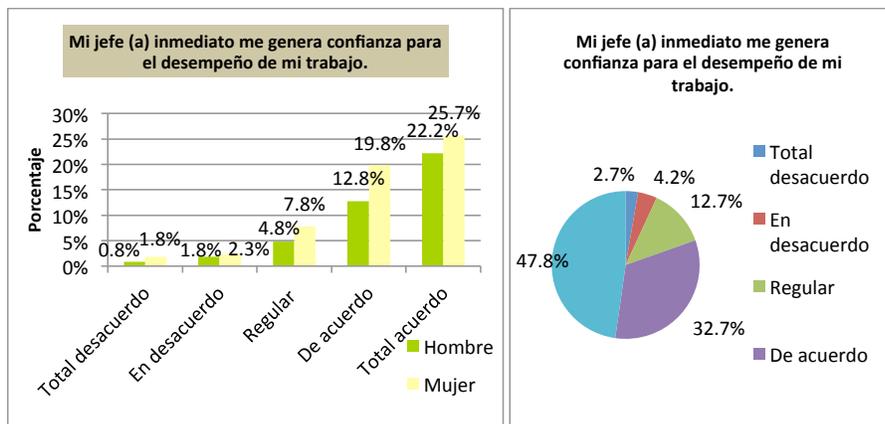


Un 70% de la población respondió que su jefe inmediato solicita sus ideas y propuestas para el mejoramiento del trabajo, de este porcentaje 39% son mujeres y 31% hombres. Un 30% dice que sus inmediatos no solicitan sus propuestas: 19% son mujeres y 11% hombres. En esta gráfica observamos que la población a atender es de un 30% entre hombres y mujeres.

Tabla 39. Mi jefe (a) inmediato me genera confianza para el desempeño de mi trabajo.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	11	1.8	5	0.8	16	2.7
En desacuerdo	14	2.3	11	1.8	25	4.2
Regular	47	7.8	29	4.8	76	12.7
De acuerdo	119	19.8	77	12.8	196	32.7
Total acuerdo	154	25.7	133	22.2	287	47.8
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	72	12.0	45	7.5	117	19.5
Población atendida	273	45.5	210	35.0	483	80.5

Grafica 82 y 83. Su jefe inmediato genera confianza para realizar su trabajo.

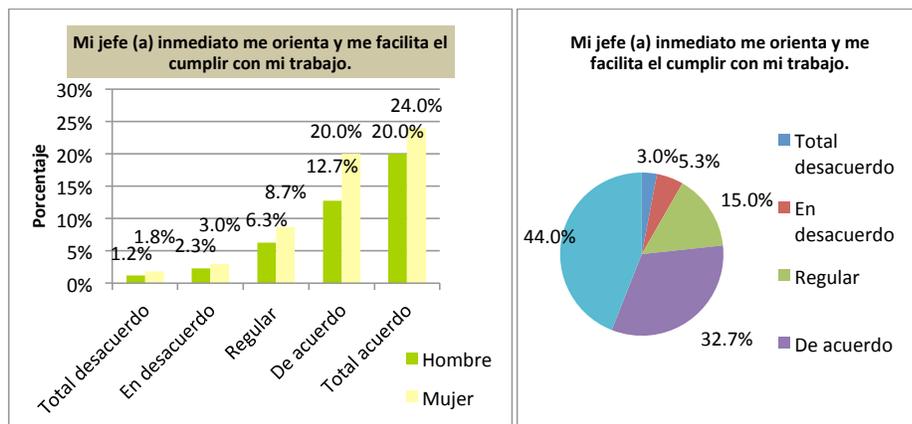


81% de la población total respondió que su jefe inmediato les brinda confianza para el funcionamiento de sus trabajos, de esta proporción 45% son mujeres y 35% son hombres. Un 19 % de la población considera que su jefe inmediato no les brinda la confianza para llevar a cabo su trabajo, 12% son mujeres y 7% hombres. La población a atender sería en este caso de un 19% entre hombre y mujeres, pues consideran que su jefe no les brinda la confianza para desempeñar sus funciones.

Tabla 40. Mi jefe (a) inmediato me orienta y me facilita el cumplir con mi trabajo.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	11	1.8	7	1.2	18	3.0
En desacuerdo	18	3.0	14	2.3	32	5.3
Regular	52	8.7	38	6.3	90	15.0
De acuerdo	120	20.0	76	12.7	196	32.7
Total acuerdo	144	24.0	120	20.0	264	44.0
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	81	13.5	59	9.8	140	23.3
Población atendida	264	44	196	32.7	460	76.7

Grafica 84 y 85. Su jefe inmediato lo orienta para realizar su trabajo.

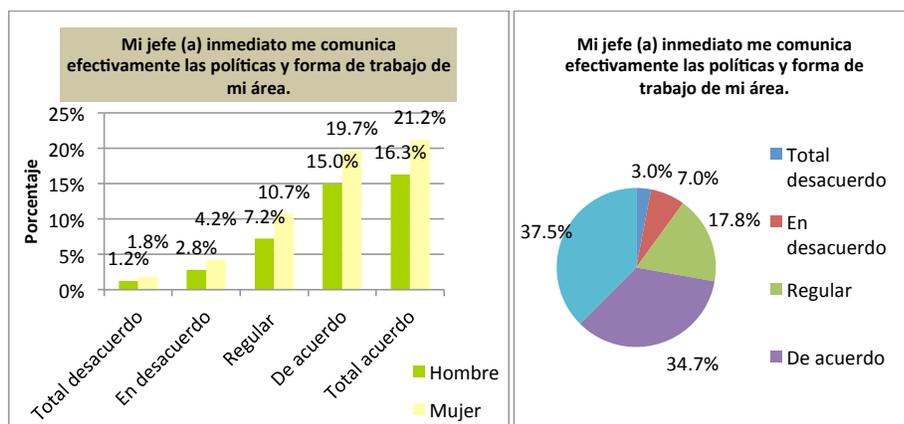


El 77% de la población total respondió ser orientados por sus jefes inmediatos para facilitar en el cumplimiento de su trabajo. De este 77%, 44% son mujeres y 33% son hombres, el resto 23% (13% mujeres y 10% hombres) dijo no haber sido orientados por sus jefes inmediatos para el cumplimiento de sus labores. El 23% de la población dijo no ser orientados por sus jefes inmediatos para el cumplimiento de su trabajo. Esta sería la población a atender.

Tabla 41. Mi jefe (a) inmediato me comunica efectivamente las políticas y forma de trabajo de mi área.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	11	1.8	7	1.2	18	3.0
En desacuerdo	25	4.2	17	2.8	42	7.0
Regular	64	10.7	43	7.2	107	17.8
De acuerdo	118	19.7	90	15.0	208	34.7
Total acuerdo	127	21.2	98	16.3	225	37.5
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	100	16.7	67	11.2	167	27.8
Población atendida	245	40.8	188	31.3	433	72.2

Grafica 86 y 87. Su jefe le comunica las políticas de su área de trabajo.

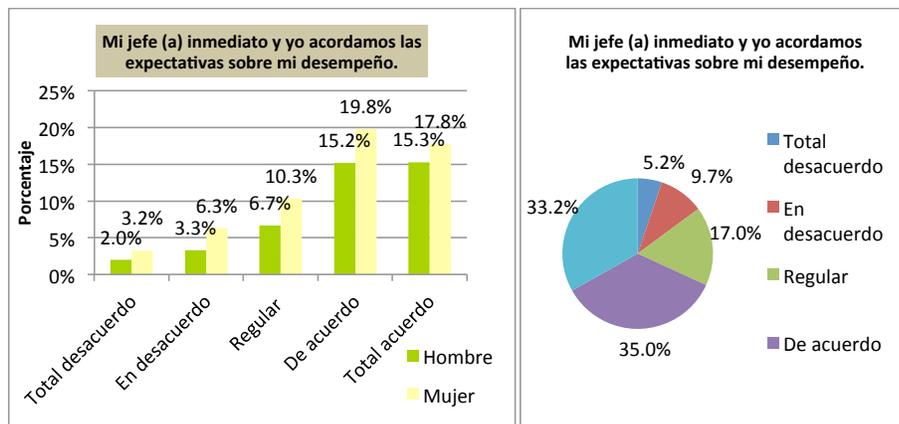


El 72% de los trabajadores contestó que su jefe inmediato si les comunica las políticas que llevan en sus áreas de trabajo: 41% mujeres y 31% varones. 28% (17% mujeres y 11% hombres) dijeron que sus jefes inmediatos no les comunican las políticas y formas de trabajar en sus áreas. La población a atender sería en este caso de un 28% pues consideran que sus jefes inmediatos no les comunican las políticas y formas de trabajo en sus áreas respectivas.

Tabla 42. Mi jefe (a) inmediato y yo acordamos las expectativas sobre mi desempeño.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	19	3.2	12	2.0	31	5.2
En desacuerdo	38	6.3	20	3.3	58	9.7
Regular	62	10.3	40	6.7	102	17.0
De acuerdo	119	19.8	91	15.2	210	35.0
Total acuerdo	107	17.8	92	15.3	199	33.2
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	119	19.8	72	12.0	191	31.8
Población atendida	226	37.7	183	30.5	409	68.2

Grafica 88 y 89. Acuerdan con sus jefes las expectativas de trabajo.

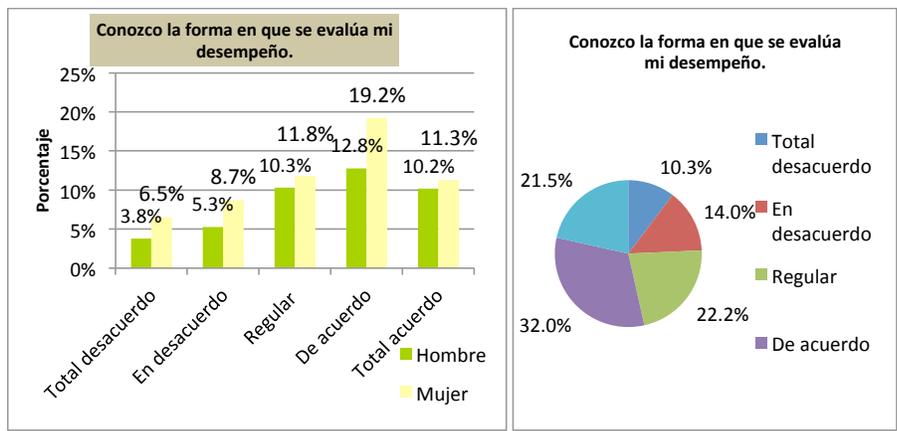


EL 68% de la población en la UACJ respondió si ponerse de acuerdo con su jefe inmediato respecto a las expectativas que se esperan del trabajador, el 38% son mujeres y el 30% hombres. EL resto 32% dijo no ponerse de acuerdo con sus jefes inmediatos, de este porcentaje 20% corresponde a las mujeres y 12% corresponde a los varones. La población a atender debido a que dicen no ponerse de acuerdo con sus jefes inmediatos sobre las expectativas que se esperan del trabajador es de un 32%

Tabla 43. Conozco la forma en que se evalúa mi desempeño.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	39	6.5	23	3.8	62	10.3
En desacuerdo	52	8.7	32	5.3	84	14.0
Regular	71	11.8	62	10.3	133	22.2
De acuerdo	115	19.2	77	12.8	192	32.0
Total acuerdo	68	11.3	61	10.2	129	21.5
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	162	27.0	117	19.5	279	46.5
Población atendida	183	30.5	138	23.0	321	53.5

Grafica 90 y 91. Conocen la forma en que son evaluados.

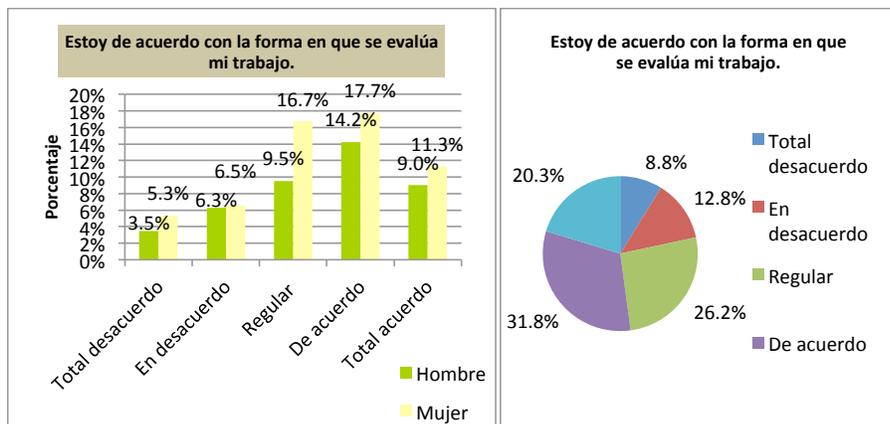


54% de la población dice conocer las formas en que se evalúa su desempeño en el trabajo, a esta respuesta afirmativa respondieron 31% mujeres y 23% hombres. 46% dice no conocer la forma en que son evaluados, a esta respuesta respondieron 27% mujeres y 19% hombres. Observamos que la población a atender es de un 46% del total de la población, pues desconocen la forma en que son evaluados dentro del trabajo.

Tabla 44. Estoy de acuerdo con la forma en que se evalúa mi trabajo.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	32	5.3	21	3.5	53	8.8
En desacuerdo	39	6.5	38	6.3	77	12.8
Regular	100	16.7	57	9.5	157	26.2
De acuerdo	106	17.7	85	14.2	191	31.8
Total acuerdo	68	11.3	54	9.0	122	20.3
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	171	28.5	116	19.3	287	47.8
Población atendida	174	29.0	139	23.2	313	52.2

Grafica 92 y 93

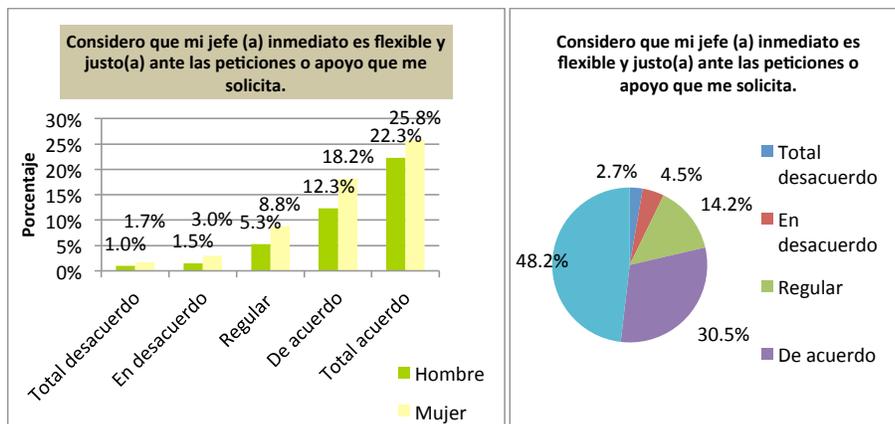


Un porcentaje de 52 dijo no estar de acuerdo en la forma en que se evalúa su trabajo, de este 52%, 29% son mujeres y 23% hombres, el resto de la población, un 48% dijo estar de acuerdo o estar de acuerdo en forma regular respecto a la forma en que son evaluados, con una proporción de 29% de mujeres y 19% hombres. 48% de los trabajadores en la UACJ dicen no estar de acuerdo en la forma en que se evalúa su trabajo, esta sería la población a atender.

Tabla 45. Considero que mi jefe (a) inmediato es flexible y justo(a) ante las peticiones o apoyo que me solicita.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	10	1.7	6	1.0	16	2.7
En desacuerdo	18	3.0	9	1.5	27	4.5
Regular	53	8.8	32	5.3	85	14.2
De acuerdo	109	18.2	74	12.3	183	30.5
Total acuerdo	155	25.8	134	22.3	289	48.2
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	81	13.5	47	7.8	128	21.3
Población atendida	264	44.0	208	34.7	472	78.7

Gráfica 94 y 95. Considera que su jefe es flexible y justo.

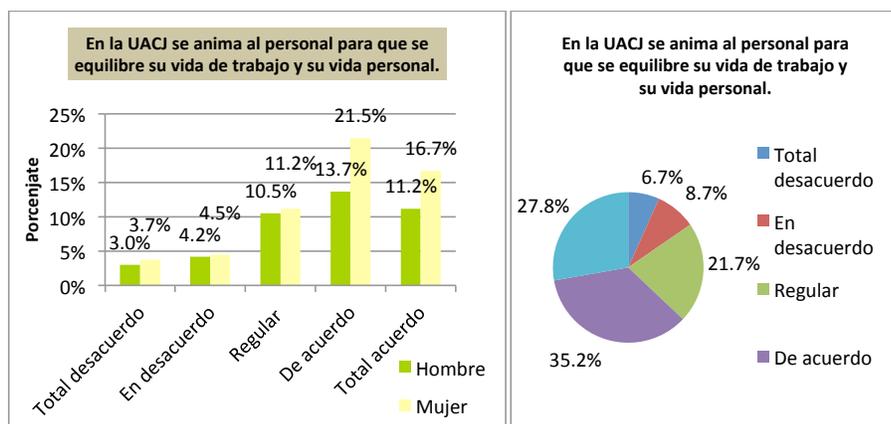


79% de los trabajadores consideran que sus jefes inmediatos son flexibles y justos ante el apoyo que estos le solicitan a los trabajadores, de esta proporción, 44% son mujeres y 35% hombres. La población que dice no estar de acuerdo con que las solicitudes de apoyo por parte de sus jefes sean justas y flexibles es de un 21%, 13% son mujeres y 8% varones. La población a atender en este caso sería de un 21% puesto que esta proporción considera que las solicitudes de apoyo de parte de sus jefes inmediatos no son justas y flexibles.

Tabla 46. En la UACJ se anima al personal para que se equilibre su vida de trabajo y su vida personal.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	22	3.7	18	3.0	40	6.7
En desacuerdo	27	4.5	25	4.2	52	8.7
Regular	67	11.2	63	10.5	130	21.7
De acuerdo	129	21.5	82	13.7	211	35.2
Total acuerdo	100	16.7	67	11.2	167	27.8
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	116	19.3	106	17.7	222	37
Población atendida	229	38.2	149	24.8	378	63

Grafica 96 y 97. Consideraron que en la UACJ se anima al personal para que se equilibre su vida de trabajo y su vida personal.

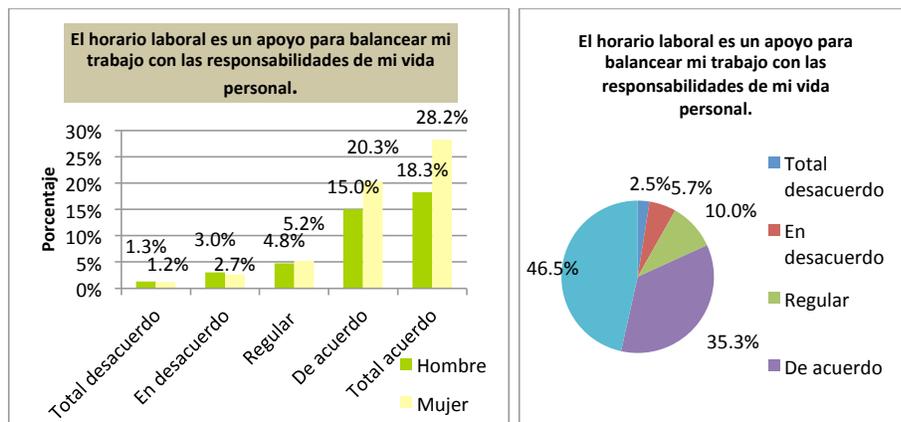


63% de la población considera que en la UACJ si anima al personal a equilibrar su vida de trabajo y su vida personal, (38% son mujeres y 25% hombres). El resto de los trabajadores opino que en la UACJ no se anima o se les anima de una manera regular a equilibrar su vida de trabajo con su vida personal, el porcentaje que dio esta respuesta es de 37% correspondiendo un 19% a mujeres y 18% a varones. 37% sería la población a atender pues consideran que en la UACJ no se les anima a dar equilibrio entre su vida personal y su vida de trabajo.

Tabla 47. El horario laboral es un apoyo para balancear mi trabajo con las responsabilidades de mi vida personal.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	7	1.2	8	1.3	15	2.5
En desacuerdo	16	2.7	18	3.0	34	5.7
Regular	31	5.2	29	4.8	60	10.0
De acuerdo	122	20.3	90	15.0	212	35.3
Total acuerdo	169	28.2	110	18.3	279	46.5
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	54	9.0	55	9.2	109	18.2
Población atendida	291	48.5	200	33.3	491	81.8

Grafica 98 y 99. Consideraron al horario de trabajo un apoyo para balancear su vida personal con su trabajo.

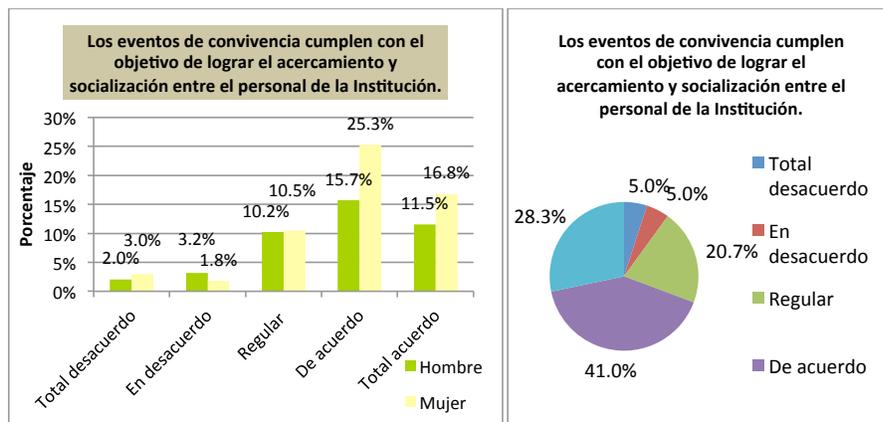


Una población de 82% opino que el horario de trabajo es un apoyo para balancear su trabajo con las responsabilidades de la vida personal, 49% son mujeres y 33% son hombres. Un 18% considera que su horario no los apoya para balancear su trabajo con las responsabilidades personales. Correspondiendo un 9% respectivamente.

Tabla 48. Los eventos de convivencia cumplen con el objetivo de lograr el acercamiento y socialización entre el personal de la Institución.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	18	3.0	12	2.0	30	5.0
En desacuerdo	11	1.8	19	3.2	30	5.0
Regular	63	10.5	61	10.2	124	20.7
De acuerdo	152	25.3	94	15.7	246	41.0
Total acuerdo	101	16.8	69	11.5	170	28.3
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	92	15.3	92	15.3	184	30.7
Población atendida	253	42.2	163	27.2	416	69.3

Grafica 100 y 101. Los eventos de convivencia logran el acercamiento y socialización entre el personal de la Institución.

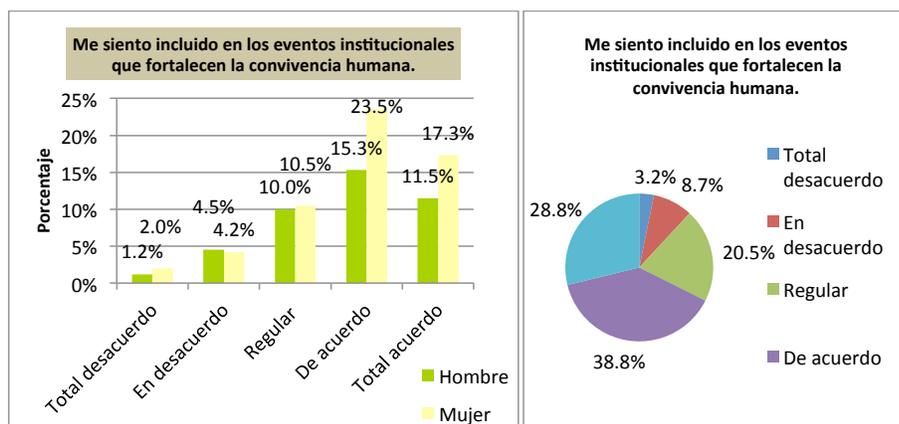


Un 69% de los trabajadores consideran que los eventos de convivencia que se dan dentro de la UACj si cumple con el objetivo de acercamiento y socialización entre los empleados, este porcentaje corresponde a un 42% de mujeres y un 27% de hombres. EL resto de los trabajadores, 31%, no consideran que estos eventos cumplan con los objetivos, la proporción es igual entre hombres y mujeres. La población a atender en este caso sería de 31% pues consideran que los eventos de convivencia no cumplen con los objetivos de socialización entre trabajadores.

Tabla 49. Me siento incluido en los eventos institucionales que fortalecen la convivencia humana.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	12	2.0	7	1.2	19	3.2
En desacuerdo	25	4.2	27	4.5	52	8.7
Regular	63	10.5	60	10.0	123	20.5
De acuerdo	141	23.5	92	15.3	233	38.8
Total acuerdo	104	17.3	69	11.5	173	28.8
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	100	16.7	94	15.7	194	32.3
Población atendida	245	40.8	161	26.8	406	67.7

Grafica 102 y 103. Se sienten incluidos en los eventos institucionales.

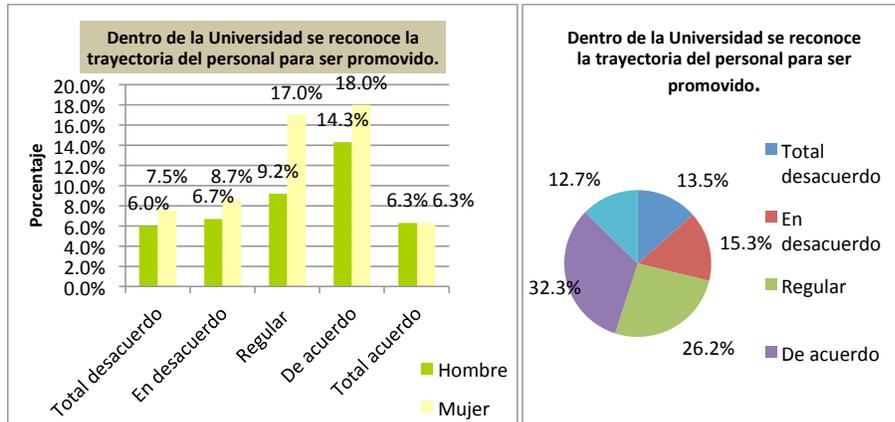


El 68% de los trabajadores si se sienten incluidos en los eventos que realiza la insitucion con el fin de fortalecer la convivencia humana, 41% son mujeres y 27 hombres. 32% de los empleados dicen no sentirse incluidos en dichos eventos, 17% son mujeres y 15% hombres. El 32% de la población dice no sentirse incluida en los eventos institucionales que fortalecen la convención humana, siendo esta la población a atender.

Tabla 50. Dentro de la Universidad se reconoce la trayectoria del personal para ser promovido.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	45	7.5	36	6.0	81	13.5
En desacuerdo	52	8.7	40	6.7	92	15.3
Regular	102	17.0	55	9.2	157	26.2
De acuerdo	108	18.0	86	14.3	194	32.3
Total acuerdo	38	6.3	38	6.3	76	12.7
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	199	33.2	131	21.8	330	55.0
Población atendida	146	24.3	124	20.7	270	45.0

Grafica 104 y 105. Se reconoce la trayectoria del personal para ser promovido.

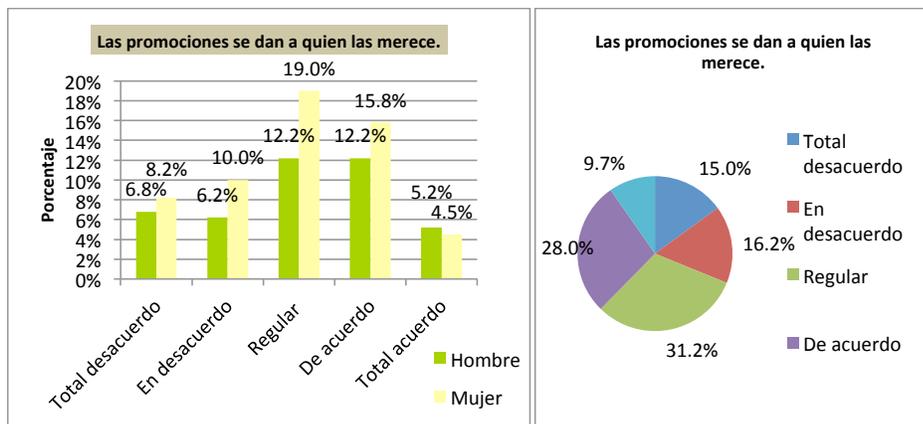


EL 45% de los trabajadores considera que la UACJ si considera la trayectoria de sus trabajadores para ser promovidos, 24% son mujeres y 21% son hombres. El porcentaje restante, es decir, un 55% opina que la institución no considera la trayectoria de los trabajadores para promoción dentro de la UACJ, de esta proporción 33% son mujeres y 22% hombres. 55% es la población a atender, pues esta proporción considera que la institución no reconoce la trayectoria del personal para ser promovidos.

Tabla 51. Las promociones se dan a quien las merece.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	49	8.2	41	6.8	90	15.0
En desacuerdo	60	10.0	37	6.2	97	16.2
Regular	114	19.0	73	12.2	187	31.2
De acuerdo	95	15.8	73	12.2	168	28.0
Total acuerdo	27	4.5	31	5.2	58	9.7
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	223	37.2	151	25.2	374	62.3
Población atendida	122	20.3	104	17.3	226	37.7

Grafica 106 y 107. Las promociones se dan a quien las merece.

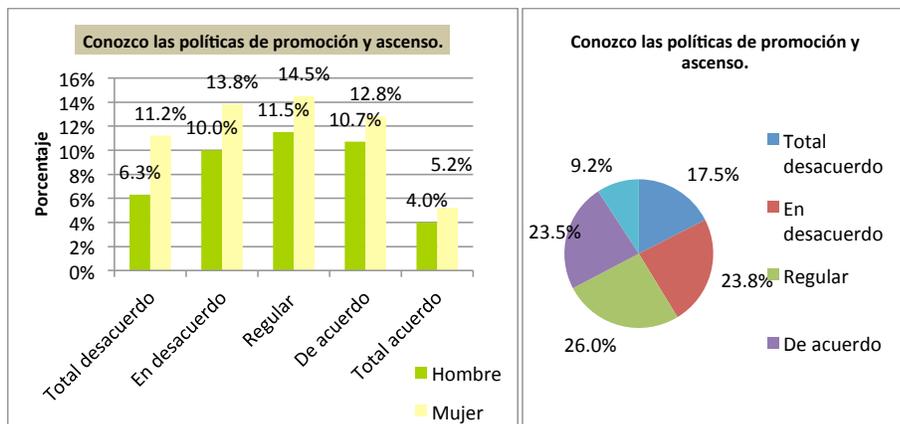


38% de los trabajadores considera que dentro de la institución las promociones se dan a quien realmente las merece, correspondiendo de este porcentaje un 21% a las mujeres y 17% a los hombres, 62% considera que las promociones no se dan o se dan de manera regular a quien las merece, de esta proporción 37% son mujeres y 25% son hombres. La población a atender en este caso es de 62%, pues este porcentaje considera que las promociones no se dan a quien realmente las merecen.

Tabla 52. Conozco las políticas de promoción y ascenso.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	67	11.2	38	6.3	105	17.5
En desacuerdo	83	13.8	60	10.0	143	23.8
Regular	87	14.5	69	11.5	156	26.0
De acuerdo	77	12.8	64	10.7	141	23.5
Total acuerdo	31	5.2	24	4.0	55	9.2
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	237	39.5	167	27.8	404	67.3
Población atendida	108	18	88	14.7	196	32.7

Grafica 108 y 109. Conocen las políticas de promoción y ascenso.

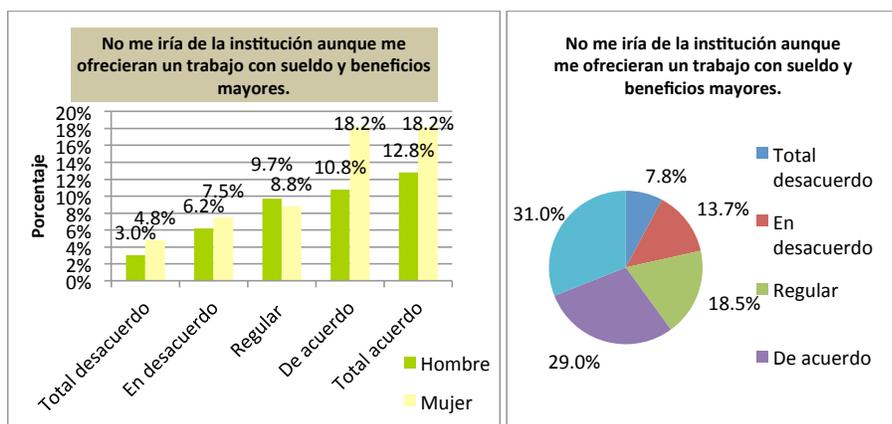


33% de los trabajadores de la institución dice si conocer las políticas de promoción y ascenso establecidas en la institución, de esta proporción 18% son mujeres y 15% hombres. EL resto de los trabajadores respondieron no conocer las políticas de ascenso que hay dentro de la UACJ, 40% son mujeres y 28% hombres, es decir, un 68% de la población total. La población a atender será de un 68% de la población total, puesto que desconocen las políticas de promoción y ascenso que hay dentro de la institución.

Tabla 53. No me iría de la institución aunque me ofrecieran un trabajo con sueldo y beneficios mayores.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	29	4.8	18	3.0	47	7.8
En desacuerdo	45	7.5	37	6.2	82	13.7
Regular	53	8.8	58	9.7	111	18.5
De acuerdo	109	18.2	65	10.8	174	29.0
Total acuerdo	109	18.2	77	12.8	186	31.0
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	127	21.2	113	18.8	240	40.0
Población atendida	218	36.3	142	23.7	360	60.0

Gráfica 110 y 111. No dejarían la institución aún cuando les ofrecieran un trabajo con mayores beneficios.

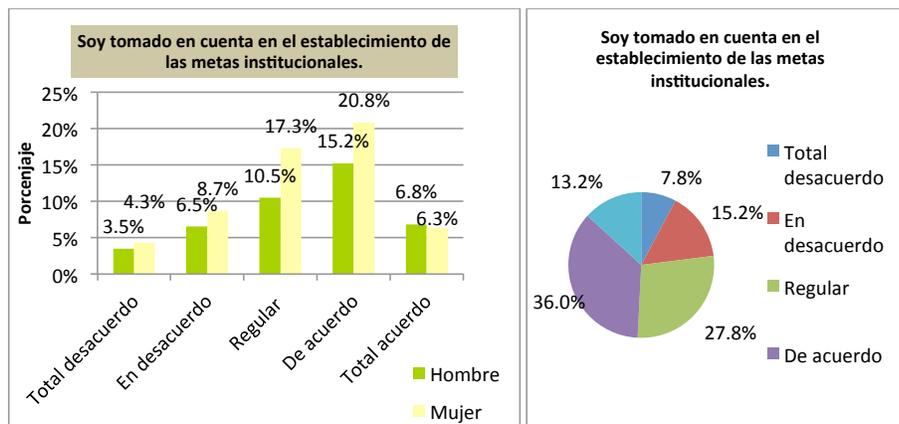


El 60% de la población total respondió no irse de la institución aunque les ofrecieran un trabajo con mayores beneficios y con un mayor sueldo, de esta proporción 36% son mujeres y 24% varones. 40% respondió (21% mujeres y 19% hombres) que en el caso de que les ofrecieran un mejor trabajo sí dejarían la institución.

Tabla 54. Soy tomado en cuenta en el establecimiento de las metas institucionales.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	26	4.3	21	3.5	47	7.8
En desacuerdo	52	8.7	39	6.5	91	15.2
Regular	104	17.3	63	10.5	167	27.8
De acuerdo	125	20.8	91	15.2	216	36.0
Total acuerdo	38	6.3	41	6.8	79	13.2
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	182	30.3	123	20.5	305	50.8
Población atendida	163	27.2	132	22.0	295	49.2

Gráfica 112 y 113. Se consideran tomados en cuenta al momento de establecer las metas institucionales.

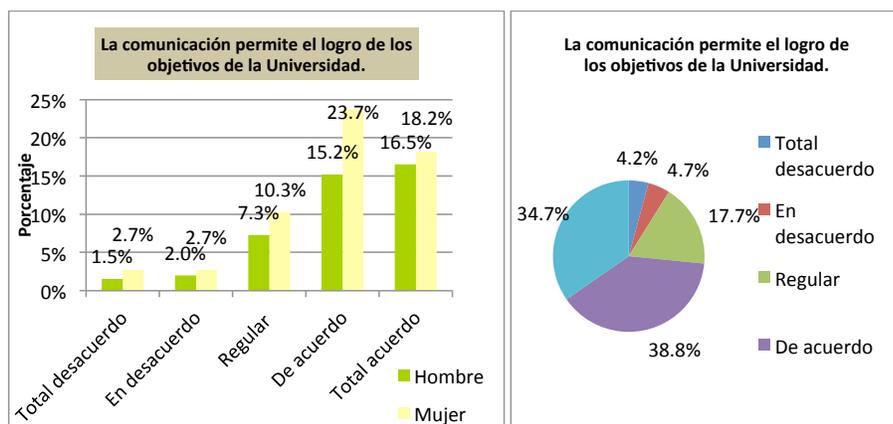


El 49% de los trabajadores de la UACJ si siente que es tomado en cuenta en el establecimiento de las metas de la institución, 27% son mujeres y 22% son hombres, el 51% dijo no sentir que se le toma en cuenta en el establecimiento de las metas institucionales, 30% son mujeres y 21% hombres. La población a atender respecto a sentirse incluidos al momento de establecer las metas institucionales es de un 51% pues este porcentaje dice no ser tomados en cuenta.

Tabla 55. La comunicación permite el logro de los objetivos de la Universidad.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	16	2.7	9	1.5	25	4.2
En desacuerdo	16	2.7	12	2.0	28	4.7
Regular	62	10.3	44	7.3	106	17.7
De acuerdo	142	23.7	91	15.2	233	38.8
Total acuerdo	109	18.2	99	16.5	208	34.7
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	94	15.7	65	10.8	159	26.5
Población atendida	251	41.8	190	31.7	441	73.5

Gráfica 114 y 115. La comunicación permite el logro de los objetivos de la Universidad.

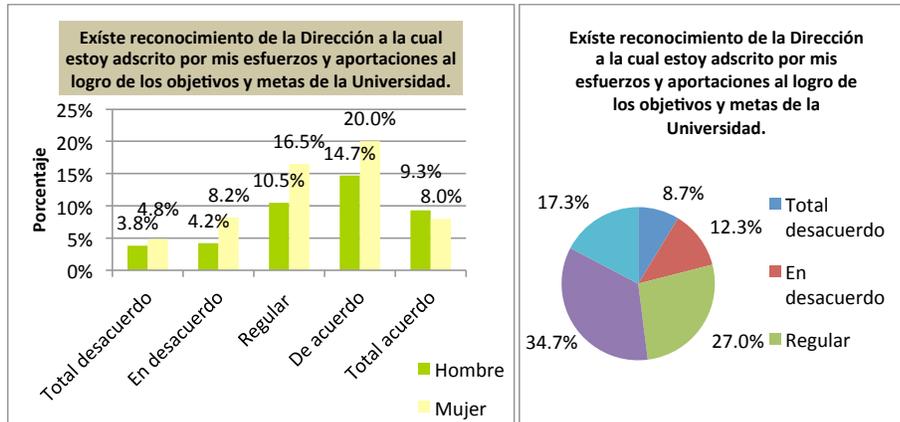


73% de la población considera que la comunicación permite lograr los objetivos que se ha propuesto la UACJ, 42% de este porcentaje son mujeres y 31% son hombres. Un 27% considera que la comunicación no permite lograr los objetivos de la UACJ, e este porcentaje 16% son mujeres y 11% son hombres. 42% sería la población a atender en este caso, pues consideran que la comunicación no permite lograr los objetivos propuestos por la institución.

Tabla 56. Existe reconocimiento de la Dirección a la cual estoy adscrito por mis esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la Universidad.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	29	4.8	23	3.8	52	8.7
En desacuerdo	49	8.2	25	4.2	74	12.3
Regular	99	16.5	63	10.5	162	27.0
De acuerdo	120	20.0	88	14.7	208	34.7
Total acuerdo	48	8.0	56	9.3	104	17.3
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	177	29.5	111	18.5	288	48.0
Población atendida	168	28.0	144	24.0	312	52.0

Gráfica 116 y 117. Consideran que existe reconocimiento por sus esfuerzos y aportaciones.

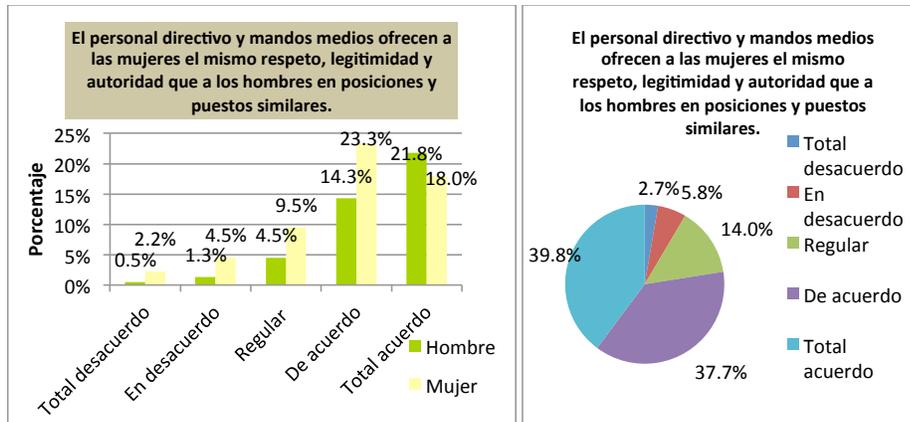


52% del total de los trabajadores cree que si existe por parte de la Dirección en la cual son adscritos, un reconocimiento por sus aportaciones que permitieron el logro de los objetivos y metas de la Universidad, de esta porcentaje 28% son mujeres y 24% son hombres, el resto de los trabajadores, es decir, un 48% considera que ese reconocimiento no existe o existe de manera regular, de esta proporción 29% son mujeres y 19% son varones. 48% de los trabajadores entre hombres y mujeres consideran que no existe por parte de la Dirección en la cual son adscritos, un reconocimiento por sus aportaciones que permitieron el logro de los objetivos y metas de la Universidad, esta sería la población a atender.

Tabla 57. El personal directivo y mandos medios ofrecen a las mujeres el mismo respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares.

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Total desacuerdo	13	2.2	3	0.5	16	2.7
En desacuerdo	27	4.5	8	1.3	35	5.8
Regular	57	9.5	27	4.5	84	14.0
De acuerdo	140	23.3	86	14.3	226	37.7
Total acuerdo	108	18.0	131	21.8	239	39.8
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0
Población a atender	97	16.2	38	6.3	135	22.5
Población atendida	248	41.3	217	36.2	465	77.5

Grafica 118 y 119. Consideran que las mujeres que están en puestos similares a los hombres, tienen el mismo respeto por parte de los directivos.

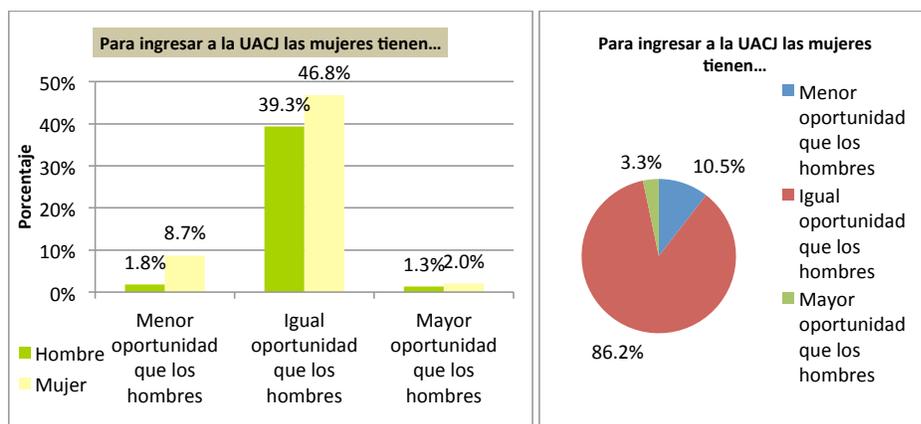


Del total de trabajadores de la UACJ, 77% opina que directivos y mandos medios ofrecen el mismo respeto, legitimidad y autoridad a las mujeres y hombres que se encuentran en posiciones y puestos similares, de este porcentaje 41% son mujeres y 36% hombres. Contrario a esto, esta la opinión de un 23% que considera que directivos y mandos medios no ofrecen el mismo respeto a los hombres que a las mujeres, correspondiendo un 16% a mujeres y un 7% a hombres. 23% en esta situación es la población a atender, pues consideran que directivos y mandos medios no ofrecen el mismo respeto a los hombres que a las mujeres aun cuando se encuentren en puesto o posiciones similares.

Tabla 58. Para ingresar a la UACJ las mujeres tienen...

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Menor oportunidad que los hombres	52	8.7	11	1.8	63	10.5
Igual oportunidad que los hombres	281	46.8	236	39.3	517	86.2
Mayor oportunidad que los hombres	12	2.0	8	1.3	20	3.3
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0

Gráfica 120 y 121. Para ingresar a la UACJ las mujeres tienen igual, mayor o menor oportunidad que los hombres.

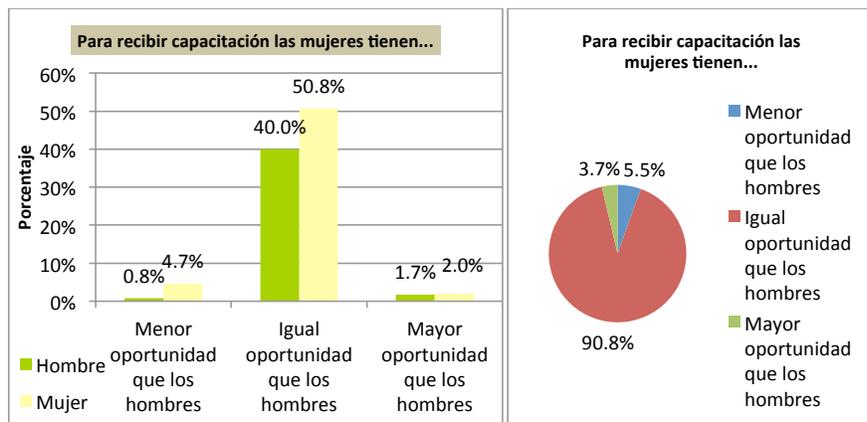


86% de trabajadores opinó que tanto mujeres como hombres tienen la misma oportunidad de ingresar a laborar a la UACJ (47% son mujeres y 39% varones,) 3% opinó que las mujeres tienen mayor oportunidad de ingresar a la UACJ que los hombres (1% son hombres y 2% mujeres), la población restante un 11% considera que las mujeres tienen menor oportunidad que los hombres de ingresar a la UACJ (9% mujeres y 2% hombres). La población a atender es de un 14% pues consideran que no es igual la oportunidad que tienen las mujeres ante los hombres para laborar en la UACJ.

Tabla 59. Para recibir capacitación las mujeres tienen...

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Menor oportunidad que los hombres	28	4.7	5	0.8	33	5.5
Igual oportunidad que los hombres	305	50.8	240	40.0	545	90.8
Mayor oportunidad que los hombres	12	2.0	10	1.7	22	3.7
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0

Grafica 122 y 123. Para recibir capacitación las mujeres tienen igual, mayor o menor oportunidad que los hombres.

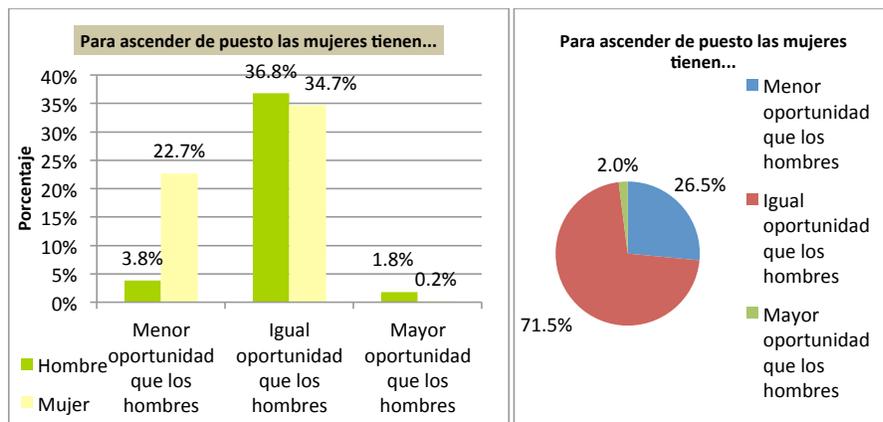


91% de la población considera que tanto mujeres como hombres tienen la misma oportunidad de recibir capacitación (51% son mujeres y 40% varones,) 4% opinó que las mujeres tienen mayor oportunidad de recibir capacitación que los hombres (1% son hombres y 2% mujeres), la población restante, es decir, 5% considera que las mujeres tienen menor oportunidad que los hombres de recibir capacitación (4% mujeres y 1% hombres). La población a atender es del 9% pues opinan que no es igualitaria la oportunidad que tienen las mujeres ante los hombres para recibir capacitación de la institución.

Tabla 60. Para ascender de puesto las mujeres tienen...

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Menor oportunidad que los hombres	136	22.7	23	3.8	159	26.5
Igual oportunidad que los hombres	208	34.7	221	36.8	429	71.5
Mayor oportunidad que los hombres	1	0.2	11	1.8	12	2.0
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0

Grafica 124 y 125. Para ascender de puesto las mujeres tienen igual, mayor o menor oportunidad que los hombres.

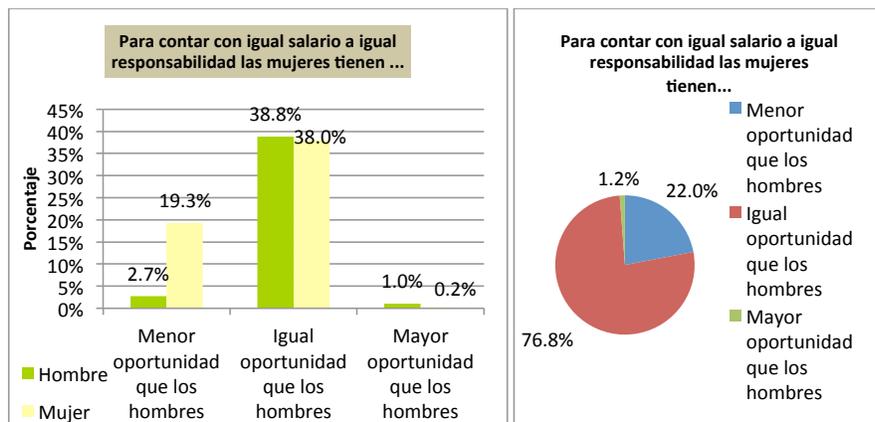


La opinión del 71% de los trabajadores de la UACJ es que las mujeres tienen la misma oportunidad para ascender de puesto que los varones de este porcentaje, 37% son hombres y 34% mujeres. 2% opina que las mujeres tienen mayor oportunidad de ascender de puesto con respecto a los hombres, y 27% opina que las mujeres tienen menor oportunidad que los hombres para ascender de puesto dentro de la institución, de este porcentaje 23% son mujeres y 4% hombres. La población a atender es de 29%.

Tabla 61. Para contar con igual salario a igual responsabilidad las mujeres tienen ...

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Menor oportunidad que los hombres	116	19.3	16	2.7	132	22.0
Igual oportunidad que los hombres	228	38.0	233	38.8	461	76.8
Mayor oportunidad que los hombres	1	0.2	6	1.0	7	1.2
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0

Grafica 126 y 127. Las mujeres tienen igual, mayor o menor oportunidad que los hombres, respecto a igual salario, igual responsabilidad.

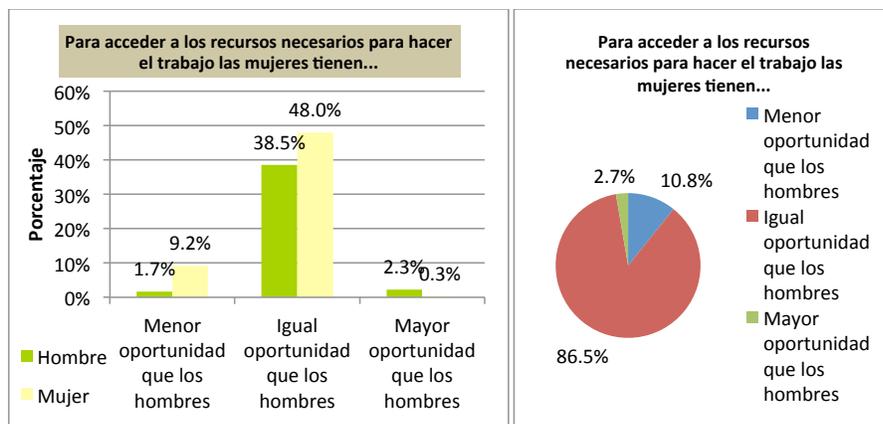


77% respondió que las mujeres tienen igual oportunidad que los hombres de contar con un salario igual a igual responsabilidad, de este porcentaje 39% son hombres y 38% mujeres, 22% considera que las mujeres tienen menor oportunidad de que a iguales responsabilidades los salarios sean iguales (19% mujeres y 3% hombres). El resto 1% considera que las mujeres tienen mayor oportunidad sobre los hombres de recibir mejor salario aun cuando las responsabilidades sean las mismas. La población a atender es de 23% pues no consideran que la mujer sea igual al hombre respecto a: "igual salario, igual responsabilidad."

Tabla 62. Para acceder a los recursos necesarios para hacer el trabajo las mujeres tienen...

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Menor oportunidad que los hombres	55	9.2	10	1.7	65	10.8
Igual oportunidad que los hombres	288	48.0	231	38.5	519	86.5
Mayor oportunidad que los hombres	2	0.3	14	2.3	16	2.7
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0

Grafica 128 y 129. Para acceder a los recursos que requiere el trabajo, las mujeres tienen igual, mayor o menor oportunidad que los hombres.

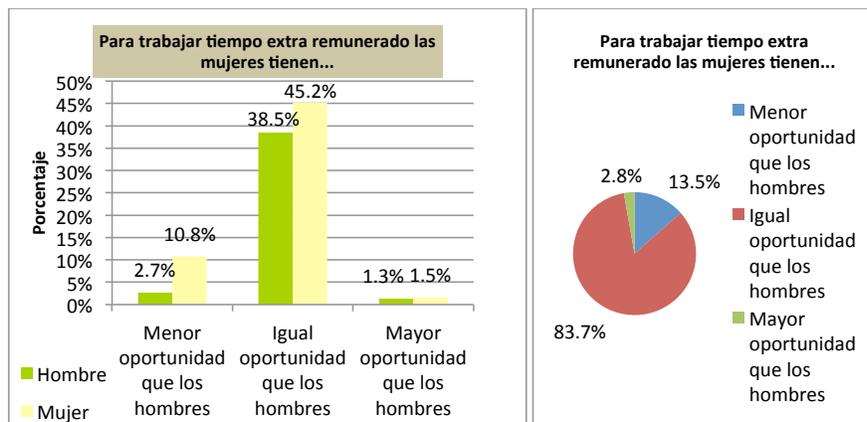


86% considera que las mujeres tienen la misma oportunidad que los hombres de acceder a los recursos que se requieren para llevar a cabo sus funciones, de este porcentaje 48% corresponde a las mujeres y 38% a los hombres, 11% opina que las mujeres tienen menor oportunidad que los hombres para acceder a los recursos necesarios, una porción de 9% corresponde a las mujeres y 2% a hombres, 3% considera que las mujeres tienen mayor oportunidad de acceder a los recursos que se necesitan para hacer el trabajo. La población a atender es por lo tanto de un 14%.

Tabla 63. Para trabajar tiempo extra remunerado las mujeres tienen...

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Menor oportunidad que los hombres	65	10.8	16	2.7	81	13.5
Igual oportunidad que los hombres	271	45.2	231	38.5	502	83.7
Mayor oportunidad que los hombres	9	1.5	8	1.3	17	2.8
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0

Grafica 130 y 131. Para trabajar tiempo extra remunerado, las mujeres tienen igual, mayor o menor oportunidad que los hombres.

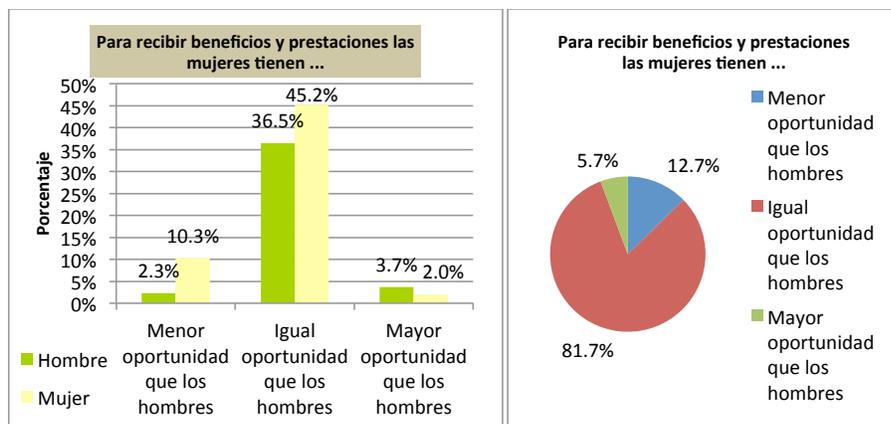


En esta ocasión 84% de los trabajadores consideran que las mujeres tienen igual oportunidad para trabajar tiempo extra remunerada mente que los hombres, (45% mujeres y 39% hombres). Otro 13% considera que esa oportunidad es menor en la mujeres que en los varones (10% mujeres y 3% hombres), el resto 3% opino que las mujeres tienen mayor oportunidad de trabajar tiempo extra remunerado que los hombres, (1.5% son mujeres y 1.3% hombres). La población a atender es de un 16%.

Tabla 64. Para recibir beneficios y prestaciones las mujeres tienen ...

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Menor oportunidad que los hombres	62	10.3	14	2.3	76	12.7
Igual oportunidad que los hombres	271	45.2	219	36.5	490	81.7
Mayor oportunidad que los hombres	12	2.0	22	3.7	34	5.7
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0

Grafica 132 Y 133. Para recibir beneficios y prestaciones, las mujeres tienen igual, mayor o menor oportunidad que los hombres.

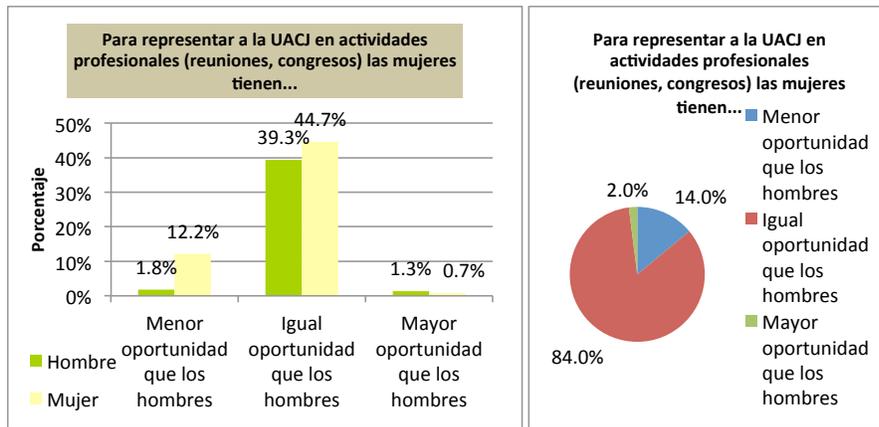


82% de la población que labora en la UACJ considera que las mujeres tienen igual oportunidad que los hombres para recibir beneficios y prestaciones, de este porcentaje 45% corresponde a las mujeres y 37% a los hombres, 12% considera que las mujeres tienen menor oportunidad ante los hombres de recibir beneficios y prestaciones laborales, correspondiendo 10% a mujeres y 2% a hombres, 6% respondió que las mujeres tienen mayor oportunidad para recibir estos beneficios, de este porcentaje 2% son mujeres y 4% hombres. La población a tender es de 18% pues no consideran que la mujer se igual al hombre en esta cuestión.

Tabla 65. Para representar a la UACJ en actividades profesionales (reuniones, congresos) las mujeres tienen...

	Sexo:				Total	% Total
	FEM	%	MASC	%		
Menor oportunidad que los hombres	73	12.2	11	1.8	84	14.0
Igual oportunidad que los hombres	268	44.7	236	39.3	504	84.0
Mayor oportunidad que los hombres	4	0.7	8	1.3	12	2.0
Total	345	57.5	255	42.5	600	100.0

Grafica 134 Y 135. Para representar a la UACJ, las mujeres tienen igual, mayor o menor oportunidad que los hombres.



De los trabajadores de la UACJ, 84% considera que las mujeres tienen igual oportunidad que los hombres de representar a la institución en actividades profesionales (39% hombres y 45% mujeres), 14% considera que esa oportunidad es menor en las mujeres que en los hombres, de este porcentaje 12% son mujeres y 2% hombres, el resto de la población, es decir, 2% considera que las mujeres tienen mayor oportunidad sobre los hombres para representar a la institución correspondiendo 1.3% a los varones y 0.7% a las mujeres.

IV. Conclusiones

Entre los eventos más significativos derivados de este análisis se encuentra que la distribución de población trabajadora participa por arriba de la participación laboral del Estado de Chihuahua, que consiste en una tasa aproximada del 30% mujeres y 70% hombres, no obstante, aun no corresponde a la proporción de hombres y mujeres que vivimos en la ciudad que es de 51% y 40% de mujer y hombres respectivamente. Aunque es importante afirmar que las personas deciden por sí mismas pertenecer o no a la fuerza laboral activa (PEA) por lo que esta tendencia deberá mejorar en la proporción que se manifieste la voluntad de pertenecer a la población económicamente activa ocupada.

Así mismo, se reconoce que la población de universitarios y universitarias tiene un segmento de hombres y mujeres que se sienten afectados por un trato desigual y por la existencia de conductas de acoso y hostigamiento sexual por parte de otras personas que laboran en la misma institución.

En cuanto a desigualdad, el índice de segregación ocupación se revela en puestos que refieren a los y las trabajadoras sindicalizadas, en tanto que se reduce para los y las trabajadoras no sindicalizadas. Es decir, existe un mayor número de puestos con exclusividad para los varones y en menor proporción para las mujeres.

En cuanto al índice de desigualdad salarial resultó a favor de las mujeres en 12% , en donde dos categorías ocupacionales se mostraron a favor de las mujeres.

El estudio reveló la presencia de un grado de violencia (situación de violación) que deberá ser atendido de manera institucional, mediante la existencia clara y abierta de los mecanismos de atención a los y las trabajadoras que sufran cualquier grado de acoso y hostigamiento sexual.

Finalmente, del presente estudio diagnóstico se deriva la elaboración de las acciones afirmativas o a favor personal universitario que permita atender los requisitos del modelo de Gestión de Equidad de Género, así como, los establecidos por el Sistema de Gestión de la Calidad de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Atte.

El Comité de Equidad de Género