



BUAP

BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Título:

Propuesta de formación educativa, sobre violencia de género
y discriminación para el personal administrativo del Instituto
Tecnológico de Puebla

Fecha:

Enero 2026

Tesis presentada para obtener el grado de:

Maestría en Educación Superior

Presenta:

Lic. Carlos Antonio Carrasco Martínez

Directora de Tesis:

Dra. Josefina Manjarrez Rosas

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo de investigación es el resultado de un esfuerzo personal, pero también de una suma de voluntades y apoyos que lo hicieron posible.

En primer lugar, expreso mi agradecimiento a la Secretaría de Ciencia, Humanidades e Innovación (SECIHTI). Su apoyo a través de la beca otorgada no fue solo un recurso económico, sino el respaldo fundamental que me permitió la tranquilidad y el tiempo necesarios para dedicarme de lleno a mis estudios de maestría y culminar este proyecto.

A mi directora de tesis, la Dra. Josefina Manjarrez Rosas. Gracias, Doctora, no solo por su conocimiento, sino por su inmensa calidad humana. Agradezco profundamente su paciencia, compromiso y esa dedicación con la que me llevó de la mano durante todo este proceso. Gracias por guiarme cuando el camino se volvía confuso y por enseñarme con el ejemplo el rigor y la pasión por la investigación.

Finalmente, y con todo mi amor, agradezco este logro a mi esposa, la Dra. Nancy Granados Reyes. Tú fuiste quien me motivó a regresar a las aulas después de tanto tiempo, cuando yo no estaba seguro de dar el paso. Gracias por ser mi motor, por impulsarme a no conformarme y por recordarme, día con día, que siempre se puede seguir avanzando y superándose en la vida. Este título también es tuyo, porque sin tu aliento constante, simplemente no hubiera sido posible.

DEDICATORIAS

A mi amada Nancy, el amor de mi vida, artífice de mis mejores días y de este nuevo logro, por creer en mí incluso cuando yo dudaba.

Y para nuestros hijos, mi presente y mi futuro, la extensión de nuestro amor. Gracias por llenar mi vida de luz

ÍNDICE

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO 1 MARCO CONTEXTUAL.....	12
Tratados Internacionales en materia de género y educación	12
Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer	13
Convención Belem Do Pará	14
Principios de Yogyakarta.....	15
Objetivos De Desarrollo Sostenible	16
Contexto Legal Mexicano	19
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	19
Ley Federal del Trabajo.....	22
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	25
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.....	26
Ley General de Acceso De las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia	29
Código Penal Federal	31
Ley General de Educación Superior	32
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.....	33
Contexto de la violencia de género presente en el personal administrativo de educación superior	35
Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)	37
Instituto Tecnológico de Puebla	39
El ITP dentro de la ONIGIES.....	44
Medidas para prevenir la violencia de género y discriminación dentro del sistema del Tecnológico Nacional.....	45
Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual	47
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación dentro de Instituto Tecnológico de Puebla	48
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	50
Género	50
Sexo	52

Perspectiva de Género	53
Equidad de género	54
Violencia y violencia de género	55
Tipos de violencia.....	56
Discriminación	58
Violencia de género en las universidades.....	59
Violencia en espacio laboral.....	63
Modalidades de la violencia	66
Violencia Institucional.....	67
Violencia Laboral	69
Clima Laboral	69
Clima Organizacional	70
Sensibilización.....	71
Capacitación	72
Formación en género	72
Formación Educativa.....	73
La andragogía	74
Aprendizaje transformacional.....	75
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	77
Diseño de investigación.....	77
Las y los sujetos.....	78
Material.....	78
Procedimiento.....	79
Elementos metodológicos de los proyectos.....	80
CAPITULO IV ANALISIS DE LA INFORMACIÓN	107
Sección 1: Clima organizacional	109
Sección 2: Situaciones laborales adversas (Mobbing)	132
Sección 3: Violencia institucional	234
CONCLUSIONES.....	252
Identificación de focos rojos	254
PROPUESTA DE FORMACIÓN EDUCATIVA.....	256
CARTA DESCRIPTIVA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN	261

Sesión 1: legalidad y derechos humanos	262
Sesión 2: Violencia de género y cultura	263
Sesión 3: Poder, hostigamiento y obstáculos laborales	264
Sesión 4: mecanismos de defensa y cultura de denuncia	265
ANEXOS	268

INTRODUCCIÓN

La violencia de género y la discriminación dentro de las instituciones de educación superior no son fenómenos aislados ni exclusivos de las aulas; permean toda la estructura organizacional, afectando también a quienes sostienen la gestión diaria de nuestra universidad: el personal administrativo. Lo más común, es que los esfuerzos de sensibilización e investigación se centren en docentes y el alumnado, dejando en una zona de invisibilidad a este sector fundamental.

Esta invisibilidad es problemática, pues como señala Ana Buquet en su obra “intrusas en la universidad” (2013), las estructuras administrativas a menudo replican desigualdades, segregación ocupacional y situaciones de hostigamiento que se normalizan bajo la jerarquía institucional. El Instituto Tecnológico de Puebla no es ajeno a esta realidad. Si bien la institución tiene la responsabilidad de promover un entorno seguro, a simple vista se identifican vacíos significativos entre lo que dice la norma y la vida diaria.

Como parte de las experiencias sobre esta problemática, se tiene el conocimiento de casos que circulan a manera de “secreto a voces”. Como ejemplo tenemos el caso de una compañera secretaria de la dirección, quien sufrió acoso y hostigamiento sexual por parte de un docente. A pesar de la gravedad de la situación, la solución se dio a “puerta cerrada”, el docente continúa laborando y el caso se sumó a los rumores de pasillo. No es un caso aislado; seguramente existe muchos casos de discriminación y violencia que afectan el bienestar y desempeño de la comunidad, pero que, por la falta de protocolos claros y el temor a represalias, permanecen en la impunidad.

Según las exigencias nacionales e internacionales, la educación debe estar libre de toda violencia. Sin embargo, lo que se observa en el ITP nos dice que la naturalización de la violencia de género esta arraigada en la psique institucional que dificulta visibilizar la realidad. De aquí nace la necesidad urgente de implementar una formación educativa que promueva herramientas para identificar, prevenir y manejar la violencia de género.

Pero para dimensionar mas a fondo la problemática, veamos lo que en el ámbito internacional nos dice Matia Patricia González en su artículo “Violencia basada en género dentro del contexto universitario: Visión de los administrativos”, donde analiza como el personal administrativo en Colombia percibe la violencia como n ejercicio de poder. Los resultados de sus estudios revelan que el conocimiento sobre el tema es superficial, así como una falta de acción por miedo a represalias.

En el contexto nacional, Miguel Casillas en “Estudios sobre la violencia de género” (2017) demuestra, por medio de encuesta en la Universidad Veracruzana que se identifico al mismo personal administrativo como agresores en situaciones de discriminación, por lo que se subraya la necesidad de capacitar a este sector no solo como victima potencial, sino como posible responsable.

En el contexto local, Bertha Fabiola Tlalolin Morales “¿Violencia o violencias en la universidad pública? Una aproximación desde una perspectiva sistémica” (2017), también nos brinda un estudio donde los estudiantes señalan al personal administrativo como victimario. Sobre la misma línea el trabajo de la autora Rosalía Carrillo Meráz en su artículo “testigos silenciosos de la violencia en las universidades públicas” (2017), nos explica como la violencia psicológica en forma de chismes y rumores, aumenta en los pasillos de las instituciones, ante la mirada de la comunidad, quienes se paralizan por el pánico y

desconfianza en las autoridades, optando por no denunciar. Esta es la dinámica que se busca atacar dentro del ITP

Es precisamente ante esta realidad que surge la inquietud central que da vida a esta investigación: ¿De qué manera puede contribuir una formación educativa en materia de género dirigida al personal administrativo del Instituto Tecnológico de Puebla para erradicar la violencia de género y la discriminación en dicha institución?

Para dar respuesta a esta interrogante, se planteó como objetivo general realizar un diagnóstico sobre violencia de género presente en el personal administrativo del Instituto Tecnológico de Puebla, que nos permita diseñar una formación educativa donde se aborden conceptos de la problemática y se creen espacios inclusivos y de respeto.

Esta investigación se guía por la hipótesis de si la implementación de una formación educativa en materia de género dirigida al personal administrativo contribuirá significativamente a erradicar la violencia y la discriminación en la institución. Se parte de la premisa de que, al proporcionar información y herramientas para identificar y prevenir estas conductas, se lograra transformar la cultura de los testigos silenciosos hacia una de participación, fomentando un ambiente de respeto y equidad que, eventualmente pueda replicarse en otros sectores de la comunidad tecnológica.

Es importante señalar que este trabajo no es una observación externa. Sobre todo, considerando que se sitúa en el Instituto Tecnológico de Puebla (ITP), el mismo espacio donde laboro, formando parte del mismo personal administrativo objetivo de estudio de este proyecto. Esta posición me permite vivir y observar desde dentro de la institución, las

dinámicas institucionales, comprendiendo que, más allá de los reglamentos, se necesita una intervención real.

Para lograr este propósito, la tesis se ha estructurado en cuatro capítulos que guían al lector desde el contexto legal hasta la propuesta de solución:

El recorrido inicia con el Capítulo 1, dedicado al Marco Contextual. En este apartado sentamos las bases legales indispensables, revisando la normativa internacional, como los tratados y convenios globales, y aterrizando en la legislación nacional y local que rige nuestro actuar. El propósito es comprender el marco jurídico que ya existe para protegernos, pero que muchas veces desconocemos o no aplicamos correctamente.

Posteriormente, en el Capítulo 2 se desarrolla el Marco Teórico. Es en este dónde se profundiza en los conceptos clave de la violencia y la discriminación, pero también integramos la perspectiva pedagógica, diferenciamos entre un siempre adiestramiento y una verdadera formación educativa, apoyándonos en la andragogía para entender cómo aprendemos los adultos en el entorno laboral.

El Capítulo 3 está dedicado a la Metodología. Aquí se describe el diseño de la investigación y se plantea cómo se llevará a cabo la misma, definición a la población objetivo, así como las herramientas a usar para obtener los resultados.

En el Capítulo 4 se presenta ya el Análisis de la información. Es en esta sección donde se desglosan los resultados obtenidos, contrastando la teoría con los datos reales que arrojaron los instrumentos aplicados, evidenciando así la situación actual del ITP.

Finalmente, es en las Conclusiones donde integramos todos los hallazgos para presentar ahora sí, la Propuesta de Formación Educativa. Esta propuesta final no es una simple

sugerencia, sino una respuesta construida a partir del análisis previo, diseñada específicamente para transformar nuestra cultura laboral hacia una de mayor equidad.

CAPÍTULO 1 MARCO CONTEXTUAL

En la actualidad existe un gran compromiso social para conseguir la igualdad de género y la erradicación de la discriminación. Dichos esfuerzos se ven reflejados en diferentes tratados, convenciones, leyes y normas a nivel nacional e internacional que son creados y aplicados para erradicar este problema. El sector de las instituciones de educación superior no se encuentra exento de este compromiso, donde se busca promover un entorno libre de violencia, así como fomentar una cultura de respeto y equidad; sin embargo, a pesar de estos esfuerzos legales y normativos, se siguen evidenciando brechas significativas en la implementación de políticas y acciones preventivas.

Debido a que el espacio donde se ubica esta propuesta de formación educativa es el Instituto Tecnológico de Puebla que es una institución de educación superior federal es necesario realizar una revisión del marco normativo en el que se inserta. A continuación, expondré las convenciones y tratados a nivel internacional que abordan estas problemáticas; además de ver qué Estados forman parte de ellas y qué acciones toma nuestro país para erradicarla, por ello expongo el marco legal internacional y nacional de las políticas vigentes y que se han aplicado a nivel de educación superior.

Tratados Internacionales en materia de género y educación

Comenzaré mencionando las convenciones y tratados internacionales de los que México forma parte y por medio de los cuales el Estado adquiere el compromiso de emprender acciones en contra de la violencia de género y discriminación, haciendo énfasis en las partes que se enlacen con el objetivo del proyecto, hablando de la violencia de género presente en el contexto de los trabajadores administrativos del sistema de educación superior.

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

Inicia el 18 de diciembre de 1978 su principal objetivo es la erradicación de la discriminación contra las mujeres y las niñas. México es uno de los Estados parte de esta convención desde el 23 de marzo de 1981. El apartado que me interesa retomar para este proyecto es el artículo 10 de la parte III:

Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres (CEDAW p.4)

En este artículo se expone que los Estados parte deben tomar las acciones necesarias para erradicar la discriminación contra las mujeres y las niñas; esto engloba el ámbito educativo donde se pueden implementar capacitaciones que comprendan cursos, talleres y diplomados; así como la distribución de material necesario al que todo el personal y el alumnado tengan acceso.

Respecto a lo laboral, el “Artículo 11” de la misma convención especifica la eliminación de la discriminación en el empleo al establecer derechos iguales para las mujeres como la igualdad en oportunidades, de empleo y criterios de selección, además de recibir una correcta remuneración por su trabajo. Se contempla también el derecho a la seguridad social, prestaciones y protección de la salud y condiciones de trabajo dignas. Por último, también se habla de la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas donde se incluye la prohibición de despido por embarazo y la implementación de licencias de maternidad con sueldo pagado. (CEDAW p.4)

Por su parte el artículo 13 nos habla de la igualdad de derechos económicos y sociales como acceso a prestaciones familiares, crédito financiero y participación en la vida económica. (CEDAW p. 5) Son estos los artículos de la CEDAW donde se subraya la importancia de promover la igualdad de género tanto en el ámbito educativo como en el laboral.

Convención Belem Do Pará

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, (Convención de Belem Do Pará) se lleva a cabo el 9 de junio de 1994 y México la ratifica el 19 de junio de 1998. En esta convención se reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por lo que sus aportaciones son cruciales para América Latina, debido a que también se habla de la discriminación contra las mujeres en todos los sectores, incluyendo el educativo y laboral, todo ello con el fin de fomentar un entorno seguro y equitativo.

Esta convención es de suma importancia porque se define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause daño físico, sexual o psicológico, abarcando los ámbitos público o privado, con esto se reconoce que la violencia impide a la mujer gozar de todos sus derechos (Organización de los Estados Americanos [OEA], 1994)

En dicha convención se propone en la fracción B del “Artículo 8”: b. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, esto incluye el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia. El mismo artículo en el

segmento “e”. nos habla de la necesidad de fomentar programas educativos gubernamentales y privados que sean destinados a sensibilizar y hacer conciencia sobre la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda (Convención De Belem Do Pará p.5)

En este punto se plantea una modificación a los programas, pero también a las prácticas dentro de la institución, esto incluye al personal administrativo que debe recibir diversas capacitaciones que le permitan alinearse al punto que ratifica el Estado en esta convención.

Principios de Yogyakarta

Los Principios de Yogyakarta se crean del 6 al 9 de noviembre de 2006, en ellos se remarca la gran importancia de los derechos humanos, y cómo el respeto de éstos nos lleva a una plena convivencia de la sociedad. Resalta que todos los seres humanos nacemos libres y con acceso a estos derechos que son universales, indivisibles e interdependientes. Los principios bajo los que se fundamenta el desarrollo de este proyecto son los siguientes:

- Principio 1 “El derecho al disfrute universal de los derechos humanos” nos dice que todos los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad y derecho; sin importar las orientaciones sexuales e identidades de género; por lo tanto, todos tenemos acceso a su pleno disfrute. (Comisión Internacional de Juristas [CIJ], 2006)

- Principio 2 “Los derechos a la igualdad y a la no discriminación” todos tenemos derecho al disfrute de los derechos humanos sin importar nuestra orientación sexual o identidad de género. Todos los seres humanos deben ser iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. (Comisión Internacional de Juristas [CIJ], 2006)

- El principio 5: “El Derecho a la Seguridad Personal” nos dice que toda persona independientemente de su orientación sexual o identidad de género cuenta con el derecho a su seguridad personal, así como la protección del Estado contra toda violencia y daño corporal cometido por funcionarios públicos o por cualquier otra persona o grupo. (Comisión Internacional de Juristas [CIJ], 2006)
- El principio 12: “Derecho al Trabajo” protege el derecho al empleo sin discriminación por orientación sexual o identidad de género, abordando condiciones de trabajo justas, acceso a oportunidades y la eliminación de barreras de discriminación en contratación o despido. (Comisión Internacional de Juristas [CIJ], 2006)
- Principio 16 “El Derecho A La Educación” Todos los seres humanos deben tener acceso a la educación, evitando cualquier tipo de discriminación sin importar su orientación sexual o género. (Comisión Internacional de Juristas [CIJ], 2006)

Es necesario recalcar que cada uno de estos principios enfatiza que todos los seres humanos contamos con los mismos derechos, sin distinción de orientación sexual o identidad de género, por lo que cada con cada uno de estos principios se alinean contra la violencia de género y discriminación. Cada uno de los principios que se consideran atraviesan diversos escenarios que se relacionan directamente con el contexto del proyecto como lo es la educación superior y el ámbito laboral del mismo.

Objetivos De Desarrollo Sostenible

Se crean el 25 de septiembre de 2015, son una serie de acuerdos que deben considerar los países miembros de las Naciones Unidas con el fin de atacar la pobreza, entre otros objetivos. Dentro de los países miembros de la Naciones Unidas se encuentra México, cabe resaltar que

estos elementos también se relacionan con la finalidad que se plantea en este proyecto, sobre todo al considerar que para lograr alcanzar estos objetivos se deben tomar acciones con las que se sensibilice sobre los problemas que se enfrentan.

Estos acuerdos buscan que, para el 2030, todas las personas gocen de paz y prosperidad, ya que fueron diseñados con el fin de acabar con la pobreza, el hambre, el sida y la discriminación contra grupos vulnerables. Los objetivos de desarrollo sostenible que se alinean con el desarrollo del proyecto son los siguientes:

- ODS 4 “Educación de calidad” con el que se asegura el acceso a una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y se promueven oportunidades de aprendizaje para todos. (Naciones Unidas, 2015)

Se considera este objetivo ya que busca que todos tengan acceso a una buena educación, alineándose con la necesidad de que la educación sea accesible para la niñez, juventudes, y adultez, y esto se alinea perfectamente con el proyecto si consideramos primeramente que se desarrolla en el contexto de la educación superior, y en segundo término queda el tema de que se debe incluir a todos los actores que componen el sistema de educación superior, con la necesidad de que el personal pueda recibir formación educativa.

- ODS 5 “Igualdad de Género” con él se busca lograr la igualdad entre los géneros, con la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra mujeres y niñas. (Naciones Unidas, 2015)

Este objetivo nos propone erradicar la violencia y desigualdad, con lo que se alinea perfectamente con el objetivo del proyecto pues se comparte la misma meta; ya que al llevar a cabo una formación educativa sobre violencia de género y discriminación para el personal

administrativo, se contribuirá a fomentar la igualdad de género dentro de la institución, al poner en práctica los conocimientos adquiridos.

- ODS 8 “trabajo decente y crecimiento económico” este objetivo fomenta un crecimiento económico sostenido, productivo y promueve condiciones de trabajo dignas y equitativas. (Naciones Unidas, 2015)

Este objetivo se considera ya que nos habla de condiciones laborales justas para todos, alineándose con la erradicación de la discriminación en el entorno laboral de la educación superior, con lo que se pretende fomentar un ambiente de trabajo seguro y equitativo, al considerar este punto para el desarrollo del proyecto se busca promover prácticas de respeto y justicia en la institución.

- ODS 10 “Reducción de las desigualdades” con él se pretende reducir la desigualdad al brindar igualdad de oportunidades, reduciendo brechas económicas y sociales. (Naciones Unidas, 2015)

Está por demás mencionar la importancia de considerar este objetivo, debido a que desde el nombre nos deja entrever cuáles son las metas para seguir, pues busca la reducción de las desigualdades en distintas áreas como educación, trabajo y economía.

- ODS 16 “Paz, justicia e instituciones sólidas” que busca apoyar la construcción de sociedades pacíficas, justas y con instituciones inclusivas, que actúan con responsabilidad y transparencia. (Naciones Unidas, 2015)

En este último objetivo a considerar se habla sobre la importancia de construir instituciones inclusivas, con lo que se fundamente la relevancia de construir procedimientos justos y transparentes que permitan resolver conflictos y tomar decisiones de manera ética.

Cada uno de los objetivos abordados en este apartado se alinean con el proyecto, ya que en ellos podemos encontrar el sustento necesario legalmente para abordar los temas de la violencia de género y discriminación, sobre todo considerando que son espacios donde convive un gran número de personas, de diferentes edades y condiciones. En este sentido el objetivo común que se busca es crear espacios libres de violencia y discriminación.

Contexto Legal Mexicano

En el siguiente apartado se presenta el marco normativo nacional donde se conjuntan las leyes, las reformas y las políticas públicas que permiten realizar acciones que ayuden a combatir la violencia de género y discriminación a favor de cumplir con lo establecido en los tratados. A continuación, se mencionan los artículos o secciones de cada ley que se relaciona directamente con el objetivo del proyecto.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el máximo ordenamiento jurídico del Estado mexicano donde encontramos leyes y reglamentos, entonces es esencial comenzar fundamentando en ella la necesidad del desarrollo de este proyecto, porque debemos reflexionar que emanan lineamientos esenciales para el país, que buscan garantizar el respeto de los derechos humanos a los que tenemos acceso.

Dicho documento en el artículo 1º nos dicta que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución, y en los tratados internacionales en los que el Estado mexicano sea parte, además vela porque todas las autoridades respeten estos mismos derechos. En el quinto párrafo, se prohíbe toda discriminación motivada por: origen étnico, nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias

sexuales o el estado civil, cualquier acto de discriminación con base en estos parámetros está estrictamente prohibido en este artículo. (*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 1917/2021, art. 1).

Este artículo se relaciona directamente con el proyecto ya que nos dice que todos debemos gozar de los mismos derechos humanos, recalcando que se deben respetar los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano participa, como ya se mencionó anteriormente México es parte de diversos tratados internacionales en los que la lucha contra la violencia y discriminación es su objetivo principal.

Por otra parte, el artículo 3º establece el derecho de todos los mexicanos a la educación, este apartado es de vital importancia para fines de erradicar la desigualdad y las discriminaciones, ya que nos habla de una educación de calidad con base en el mejoramiento constante y el máximo logro académico de los educandos. Además, nos dice que la educación debe incluir una perspectiva de género en busca de promover una cultura de paz y los derechos de todos, reforzando así la obligación de integrar contenidos educativos sobre violencia de género y discriminación en todos los niveles de educación. Al considerar lo anterior este artículo nos encamina a crear espacios seguros y de respeto. (*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 1917/2021, art. 3).

También se establece el derecho a la educación remarcando que se debe incluir la perspectiva de género en ella, este artículo empata con el objetivo de este proyecto, ya que lo que se plantea es una formación educativa sobre los temas de género y discriminación para hacer llegar esta información a integrantes del sistema de educación superior, quienes por lo general no tienen acceso a la misma, con lo que se busca crear espacios libres de violencia y discriminación.

El “Artículo 4” por su parte, establece que mujer y hombre son iguales ante la ley, garantizando el acceso a los derechos sin distinción de género, incluyendo el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y discriminación. (*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 1917/2021, art. 4).

Este artículo nos dice que todos somos iguales ante la ley, sin embargo, es cotidiano que ello no se respete, por lo que parte de esta propuesta es el reconocimiento a las diferencias y el respeto de la diversidad por lo que el proyecto busca generar conciencia para propiciar tratos justos, dignos y equitativos dentro de las instituciones, este artículo nos ayuda a sustentar esta acción.

Por último, mencionar que el “Artículo 123” nos habla sobre derechos laborales que son aplicables a todas las personas que trabajan, incluyendo en el sector de la educación, por lo que al ser el personal administrativo del Instituto Tecnológico de Puebla el objetivo de este proyecto, entonces es necesario considerar el contenido del mismo, ya que es en él donde se garantizan la igualdad en el trabajo donde las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos, asegurándose de que no haya discriminación por razón de género. El mismo artículo ofrece una protección para mujeres embarazadas, ya que se debe garantizar el acceso a una licencia de maternidad. Además, prohíbe el trabajo forzado y regula el salario, la jornada laboral, el descanso, así como otros derechos laborales esenciales que protegen a mujeres y hombres por igual. (*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 1917/2021).

Al conectar lo que nos dicta este artículo con lo que nos dice el libro *Brechas de género en América Latina*. Un estado de situación se define a la brecha de género como las disparidades que existen entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos como la educación, la familia y

en lo laboral. Se hace énfasis en la diferencia de participación en lo laboral, lo que se evidencia en las posiciones que las mujeres ocupan en las estructuras de las organizaciones, las diferencias de salarios, con lo que se limita el acceso a las mujeres a las mismas oportunidades que los hombres en cuestión de recursos, educación y desarrollo profesional (Marchionni, Gasparini, Edo, 2018).

Hago énfasis en las brechas de género porque es un escenario muy común dentro de las instituciones donde en su mayoría vemos a mujeres ocupando los puestos de secretaria o en labores de limpieza, son pocos los espacios donde ocupan puestos de mando, y el ITP no es la excepción.

Ley Federal del Trabajo

Esta ley fue publicada originalmente el 1 de abril de 1970 pero ha sufrido diferentes reformas a lo largo de los años, es vital para esta propuesta debido a que la población de interés, el personal administrativo del ITP, pertenecen al sistema de educación superior pero en esencia somos empleados federales, debido a esto es de gran relevancia revisarla, ya que por medio de diferentes artículos se busca proteger al personal, para concientizar cómo se configura la violencia y discriminación para erradicarla; con todo esto comenzaremos señalando los siguientes artículos.

En el “Artículo 2” se define el concepto de “trabajo digno o decente” donde se establece el respeto a la dignidad humana de los trabajadores, eliminando toda discriminación por género, origen étnico, discapacidad entre otros factores. También menciona la “igualdad sustantiva” lo que implica la eliminación de la discriminación contra las mujeres, ya que esto limita el goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito laboral. La misma habla de que deben tener acceso a las mismas oportunidades, considerando las

diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres. (Ley Federal del Trabajo, 2015)

Desde los primeros artículos la ley exige que los trabajos sean dignos fuera de toda discriminación, en términos de la violencia de género hace referencia a la igualdad sustantiva que implica eliminar la discriminación contra las mujeres, permitiéndoles gozar de las mismas oportunidades que los hombres alineándose con los objetivos de proyecto

El artículo 3 nuevamente menciona que no se deben establecer condiciones de discriminación entre las y los trabajadores por motivos de origen étnico o nacional, recalcando la eliminación de discriminación por género, edad, discapacidad, condición social, de salud, religión, condición migratoria ni preferencia sexual, además de exigir que existan una correcta capacitación y formación para el trabajo (Ley Federal del Trabajo, 2015). También sustenta la necesidad de emprender acciones en los centros de trabajo federales para hacer frente a la discriminación, en el mismo se menciona que se debe capacitar al personal como se expone en esta propuesta.

Además, en el mismo artículo en su sección bis se define al “Hostigamiento” como el ejercicio de poder de una relación de subordinación real frente a la víctima, además en el mismo apartado se precisa al “acoso sexual” como la forma de violencia que se ejerce mediante un abuso de poder, con lo que se crea un estado de indefensión para la víctima (Ley Federal del Trabajo, 2015) ; cabe resaltar que se ha sabido de algunos casos de acosos en el ITP de manera extraoficial. Además de ello también se exponen los tipos de violencias, muchas de ellas tienden a presentarse en los centros de trabajo. Más adelante definiré a detalle las definiciones que me son de utilidad; sin embargo, las menciono aquí con la finalidad de sustentar el proyecto.

Por su parte el “artículo 47”, fracción VIII discurre como una causa de rescisión de relación laboral, sin responsabilidades para el patrón, a los actos inmorales, hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier persona del lugar de trabajo. (Ley Federal del Trabajo, 2015)

En el artículo anterior se encuentran las sanciones que deberían ser aplicadas y tomadas en cuenta en los protocolos y reglamentos internos de los centros de trabajo federales, debido a que se puede prescindir de la relación de trabajo si se presentan situaciones inmorales de hostigamiento y acoso sexual contra cualquier otro trabajador o trabajadora, sin embargo, no siempre se aplica, ya que en muchos casos cuando se presentan situaciones relacionadas con la violencia de género o discriminación se solucionan internamente, con total discreción sin llegar a sancionar como lo marca la ley.

Por último, el “artículo 51”, fracción II hace referencia a que el trabajador o trabajadora puede prescindir de la relación laboral sin responsabilidad para él o ella, en caso de hostigamiento y/o acoso sexual por parte del patrón, familiares o representantes. (Ley Federal del Trabajo, 2015)

A comparación de lo que vemos en el “artículo 47”, donde dicta que el centro de trabajo puede terminar la relación laboral a causa de ciertos comportamientos, en el “artículo 51” se ampara al personal, en el sentido de poder terminar toda relación de trabajo, en caso de sufrir algún tipo de Violencia que incluye al hostigamiento y acoso sexual, por parte del empleador, familiares o representantes, sin adquirir ninguna responsabilidad o por término de contrato anticipado.

Cada uno de los artículos que se consideran en este apartado contienen en sus líneas, garantías que dictan que los empleados federales deben gozar de espacios libres de violencia y

discriminación, y que con su correcta aplicación deberían prevenir y sancionar cualquier acto de violencia de género y discriminación.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Otro de los marcos legales que en México garantiza la igualdad de derechos, y previene conductas discriminatorias es la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, la cual se crea el 11 de junio de 2003, en ella se ven plasmadas medidas que protegen a personas y grupos que pueden ser susceptibles a padecer discriminación y que pueden ser motivada por su origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier condición que atente contra la dignidad humana.

“Artículo 1”.- “El objeto de esta ley es prevenir y erradicar todas las formas de discriminación en contra de cualquier persona tomando como fundamento del “Artículo 1º”. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Union,2023, p. 1). Esto resulta relevante en el Instituto Tecnológico de Puebla, donde se busca garantizar que el personal administrativo este protegido contra la discriminación, pero al mismo tiempo contar con las herramientas necesarias que le permitan identificar y prevenir estas prácticas.

“Artículo 4”.- “Prohíbe cualquier práctica discriminatoria cuyo objetivo sea impedir el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1º. Constitucional” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Union,2023, p. 2). Esto implica garantizar que todas y todos los integrantes de la comunidad del Instituto Tecnológico de Puebla, incluyendo al personal administrativo, docente y alumnado, puedan desempeñar sus funciones en un entorno libre de violencia y discriminación.

Por otro lado, el “artículo 9” trata como “discriminación el impedir el acceso a la educación ya sea pública o privada, así como el gozar de los beneficios de becas e incentivos” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2023, p. 3). Si bien el personal administrativo podría no estar directamente relacionado con el apartado educativo, su rol es importante para facilitar la igualdad de condiciones dentro del entorno institucional, ya que contribuyen a que ningún miembro de la comunidad educativa enfrente algún escenario de discriminación.

En complemento a esta la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se creó el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED, aprobado el 29 de abril de 2003, y publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio del mismo año, es la institución rectora para promover políticas y medidas que ayuden a contribuir al desarrollo cultural y social para avanzar en la inclusión y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales en la Constitución Federal. En el caso del Instituto Tecnológico de Puebla, el desarrollo de una formación educativa que considere los principios de esta ley y siguiendo las directrices del CONAPRED puede servir como herramienta para sensibilizar al personal administrativo sobre la importancia de prevenir la violencia de género y discriminación en su ámbito laboral.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Se crea el 2 de agosto de 2006, tiene como principal objetivo garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, al buscar eliminar cualquier forma de discriminación basada en el género, esto queda señalado en su “artículo 1”, donde se establece como objetivo “regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el

empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la unión, 2023). Esto es algo que impacta a todo el territorio nacional con lo que incluye a las instituciones de educación superior como el Instituto Tecnológico de Puebla, que deberán alinear sus prácticas y políticas a estos principios.

El “artículo 2” por otro lado refuerza lo dicho en el anterior, al establecer como principios rectores de esta ley a “la Igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la unión, 2023), estableciendo estos principios como esenciales para garantizar entornos libres de violencia y discriminación.

Es en esta ley donde se proponen lineamientos y mecanismos institucionales para lograr una igualdad sustantiva que se define como la condición bajo la cual mujeres y hombres gozan de los mismos derechos y oportunidades en el ejercicio pleno de sus capacidades y potencialidades, tanto en la esfera pública como en la privada en los ámbitos público y privado, para promover la paridad de género. Esto guarda una profunda relación con el proyecto, que busca generar un cambio en la estructura de la institución, fomentando la equidad y reduciendo las prácticas de discriminación en el ámbito laboral del personal administrativo.

Los artículos de esta ley que nos sirven de sustento para el desarrollo del proyecto son, en primera instancia, el “artículo 5” fracción III, donde se define la discriminación contra la mujer como cualquier distinción o restricción que busque anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, sin depender de su estado civil. Considerando ámbitos políticos, económicos, sociales, culturales y civiles. (Cámara de

Diputados del H. Congreso de la unión, 2023). Dentro del contexto de la institución este artículo subraya la importancia de garantizar que las mujeres pertenecientes al personal administrativo puedan desempeñar sus labores sin limitaciones derivadas de su género, fomentando un ambiente de respeto e inclusión.

El “artículo 6” nos dice que para lograr la igualdad entre mujeres y hombres se deben eliminar todas las formas de discriminación en la vida pública y privada que sean derivadas por el hecho de pertenecer a cualquier sexo. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la unión, 2023). Esto aplica dentro del Instituto Tecnológico de Puebla requiriendo que las políticas internas y prácticas dentro de la institución estén alineadas con estas disposiciones, promoviendo así la igualdad entre los géneros en todas las áreas laborales y administrativas.

Otro aspecto crucial de la ley es el “artículo 17”, que en su fracción VI, promueve la eliminación de los estereotipos en función del sexo, que son pieza clave en los temas de violencia de género, por su parte en su fracción VII menciona la necesidad de erradicar la violencia contra las mujeres tomándolo en cuenta como objetivo fundamental de la Política Nacional en Materia de Igualdad. Mientras que en su fracción X establece que el sistema educativo debe incluir una formación de respeto a los derechos y libertades con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, considerando también la eliminación de los obstáculos para una igualdad efectiva. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la unión, 2023) estos puntos son importantes en el desarrollo del proyecto puesto que resaltan la pertinencia de la formación educativa dentro del instituto, ya que se abordarán tanto la sensibilización como la capacitación para prevenir actos de discriminación.

El artículo 26 en su fracción III hace hincapié en la modificación de los estereotipos que discriminan y fomentan la violencia de género. El artículo 36 en su fracción II, indica que se

debe garantizar que la educación en todos los niveles promueva la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo énfasis en la eliminación de cualquier forma de discriminación. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la unión, 2023). Estos últimos artículos impactan directamente con el proyecto, ya que validan la necesidad de implementar una formación educativa que sensibilice y prepare al personal administrativo del Instituto Tecnológico de Puebla para Identificar, prevenir y erradicar la violencia de género en su entorno laboral.

Ley General de Acceso De las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia

Es publicada el 1º. de febrero de 2007 con la finalidad de prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres. Esta ley es especialmente relevante para el proyecto, ya que establece los tipos de violencia (psicológica, sexual, física, económica y patrimonial) y sus modalidades; además de tipificar el feminicidio como un delito grave. Estos elementos fundamentan la importancia de abordar la violencia de género con un enfoque integral en instituciones de educación superior como el Instituto Tecnológico de Puebla.

El “artículo 2” de esta ley establece que la Federación, los estados y municipios debe tomar las medidas necesarias para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por lo que se consideran los tratados internacionales ratificados por México, obligando a las instituciones educativas y de gobierno a implementar programas de prevención y atención. En este sentido, la formación educativa que se propone en el proyecto cumple con esta disposición al ser una estrategia para sensibilizar y capacitar al personal administrativo del Instituto Tecnológico de Puebla en la identificación y prevención de estas conductas.

El “artículo 3” considera que todas las medidas derivadas de esta ley deben enfocarse en prevenir, atender, sancionar y erradicar todos los tipos de violencia contra las mujeres. Mientras que en el “artículo 4” por su parte define a los principios rectores de la igualdad

jurídica y sustantiva, la no discriminación y la perspectiva de género; a ser considerados en la elaboración y ejecución de políticas públicas, al igual que en el desarrollo de la formación educativa del proyecto. Estos principios nos sirven para garantizar que el personal administrativo del Instituto Tecnológico de Puebla desarrolle las competencias necesarias para comprender y aplicar la perspectiva de género en su entorno laboral, con lo que no solo se sensibiliza al personal, sino que también se promueve una cultura institucional basada en la igualdad y el respeto.

Ahora bien, de forma más específica el “artículo 10” define la violencia laboral y docente como cualquier acto de abuso de poder en los entornos de trabajo o educación que afecte la autoestima, salud, libertad y seguridad de las mujeres, e impida su desarrollo.

Asimismo, el “artículo 12” habla en especial de la violencia docente, señalando que los actos discriminatorios por género en el entorno educativo dañan la autoestima del alumnado, por lo que debe ser prevenido. En este artículo se subraya la importancia de informar estos actos a través de programas educativos que promuevan el respeto, la inclusión y la igualdad de género.

Estos artículos destacan la necesidad de sensibilizar al personal administrativo, ya que tienen un papel fundamental en el funcionamiento del Instituto Tecnológico de Puebla. Al ser parte del engranaje institucional, el personal administrativo interactúa tanto con el alumnado como con el cuerpo docente, posicionándolos como agentes clave para promover un entorno libre de violencia y discriminación.

Esta misma ley también sustenta la importancia de incluir un enfoque de perspectiva de género para la formación educativa que se propone en el proyecto, pues esta herramienta

sirve para cuestionar las prácticas y creencias que perpetúan dentro de la institución la desigualdad y la violencia.

Código Penal Federal

Dentro del Código Penal creado el 14 de agosto de 1931 y reformado en diversas ocasiones, se incluyen disposiciones importantes para combatir la discriminación, ya que el Estado sanciona la discriminación motivada por la orientación sexual o la identidad de género. En su “Título tercero bis”, bajo el capítulo de delitos contra la dignidad de las personas, regula la discriminación como un acto que atenta contra los derechos y libertades fundamentales.

El “artículo 149 Ter” establece sanciones de uno a tres años de prisión, trabajos a favor de la comunidad o multas a quienes, por razones como género, sexo, orientación sexual, identidad de género, condición social, económica o de salud, entre otras, atenten contra la dignidad humana o menoscaben derechos y libertades. Entre las conductas sancionadas se incluyen negar servicios, prestaciones o derechos educativos (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1931). Este artículo es relevante pues tanto el personal administrativo, docente y alumnado, tienen derecho a desempeñarse en un entorno libre de discriminación. Al reconocer legalmente estas conductas como delitos, se refuerza la importancia de implementar medidas preventivas y correctivas dentro de las instituciones, como la formación educativa propuesta en este proyecto.

Entonces el proyecto de formación que se propone tiene como uno de sus objetivos principales prevenir actos de discriminación, sobre todo los que se relacionan con la violencia de género, la identidad de género u orientación sexual. Por lo que estas acciones no solo cumplen con las disposiciones del Código Penal Federal, sino que también contribuye a crear

un entorno educativo laboral donde se respeten los derechos fundamentales de todas las personas.

Ley General de Educación Superior

Al formar parte del sistema de educación superior, el Instituto Tecnológico de Puebla se rige bajo la Ley General de Educación Superior, que subraya la necesidad de promover la igualdad de género, prevenir la violencia y la no discriminación.

En el “artículo 7” se establece que la educación superior debe promover relaciones sociales y culturales basadas en la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos. Asimismo, resalta la necesidad de combatir todo tipo de discriminación y violencia, en especial la dirigida contra las mujeres. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022) Este artículo se vincula directamente con el proyecto, donde el diseño de la formación educativa permite una sensibilización y capacitación para el personal administrativo, con lo que se fortalece el cumplimiento de esta ley en busca de garantizar un entorno más inclusivo y equitativo.

Por otro lado, el “artículo 9, fracción VII” señala que uno de los fines de la educación superior es ampliar las oportunidades de inclusión social y educativa, contribuyendo al bienestar de la población (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022). Esto refuerza la pertinencia del proyecto, ya que busca atender una problemática estructural que afecta el desarrollo de las mujeres en el ámbito educativo y laboral, mediante la capacitación del personal administrativo como un primer paso para fomentar un cambio en la institución.

El “artículo 42” señala que las instituciones de educación superior tienen la obligación de implementar medidas para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de

violencia, con especial atención en la violencia de género. Este artículo pide a las instituciones establecer protocolos, programas de detección temprana y servicios de apoyo que aseguren una intervención adecuada ante casos de violencia y discriminación. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022). Dentro del contexto del Instituto Tecnológico de Puebla, la falta de medidas que permitan abordar estas problemáticas evidencia la urgencia de contar con un programa de formación educativa que capacite al personal administrativo en la identificación y manejo de estas situaciones.

Finalmente, el “artículo 43” subraya que el Estado debe garantizar que las instituciones de educación sean espacios libres de violencia y discriminación, con especial atención en la violencia de género. Además, en su fracción II-a se expone que las instituciones deben incorporar contenidos educativos con perspectiva de género para fomentar la igualdad sustantiva y la eliminación de estereotipos de género. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022). En este sentido el proyecto que propongo aborda las temáticas relacionadas con la perspectiva de género, no solo para sensibilizar, sino también en busca de transformar las prácticas arraigadas dentro de la institución.

Esta ley refuerza la pertinencia de una formación educativa dentro del Instituto, al implementar acciones concretas para prevenir y erradicar la violencia de género y la discriminación, en cumplimiento de esta ley, por lo que contribuye a consolidar una cultura organizacional alineada con los principios de igualdad, inclusión y respeto.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

En el marco de las iniciativas nacionales para promover la igualdad de género y combatir la discriminación en el ámbito laboral, destaca la NMX-R-025-SCFI-2015 mejor conocida como la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, cuyo objetivo principal

es “establecer los requisitos para que los centros de trabajo, públicos, privados y sociales, implemente y ejecuten prácticas para la igualdad laboral y no discriminación, que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2015).

Sus propósitos específicos son garantizar un ambiente de respeto justicia y equidad, promover la igualdad laboral entre mujeres y hombres, asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades en términos de contratación permanencia y promoción en los centros de trabajo que se certifican. Al certificarse en esta norma, los centros de trabajo demuestran que cuentan con políticas internas que buscan de prohibir cualquier forma de discriminación basada en género, origen étnico, discapacidad, estado civil y orientación sexual. Por último, la norma busca fomentar la creación de condiciones favorables de inclusión laboral y equidad mediante medidas afirmativas y acciones correctivas.

Dicho lo anterior los centros de trabajo que buscan la certificación bajo esta norma se comprometen a contar con políticas y prácticas de igualdad que incluyan a todo el personal independientemente de su tipo de contrato, género, discapacidad, o estado civil. Otro de los compromisos es establecer medidas de inclusión para asegurar que las personas en situación vulnerable tengan acceso al mercado laboral. Los centros de trabajo deben prohibir la discriminación en todas sus modalidades. Deben proporcionar una capacitación y sensibilización constante a su personal para crear un entorno de igualdad de género y respeto, prevención de discriminación y acoso, así como contar con un plan de acción para mantener y mejorar las condiciones de igualdad.

Según la página oficial del Gobierno de México la norma es promovida por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) junto con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

Es importante señalar que la norma es de aplicación voluntaria, esto significa que son los mismos centros de trabajo quienes buscan esta certificación con la que pueden comprobar que están cumpliendo con los ejes marcados en ella para lograr la incorporación de la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación del personal.

En primer lugar, para lograr esta certificación los centros de trabajo deben realizar una autoevaluación, con la finalidad de identificar sus fortalezas y áreas de mejora, después implementar las acciones correctivas necesarias, para poder aplicar a la certificación, que es llevada a cabo por auditores externos en busca del cumplimiento de los requisitos establecidos.

Los centros de trabajo certificados bajo esta norma generan una mayor confianza en el personal obteniendo así un mayor compromiso, también tienen un impacto positivo en la cadena de valor, así como un reconocimiento en licitaciones públicas. Pero lo más importante es demostrar que los centros de trabajo que se certifican bajo esta norma cumplen con las diferentes leyes que buscan una igualdad de género y la erradicación de la discriminación dentro del país.

Contexto de la violencia de género presente en el personal administrativo de educación superior

Para tener un primer acercamiento hacia cómo se invisibiliza la presencia de la violencia de género y discriminación que vive el personal administrativo las autoras Vázquez Ramos, López González y Torres Sandoval (2021), en su artículo “La violencia de género en las instituciones de educación superior: elementos para el estado de conocimiento”, realizan el análisis de diferentes investigaciones elaboradas con relación a la violencia de género dentro

de Instituciones de Educación Superior (IES). En este texto se destaca la presencia de la violencia de género en los diferentes sectores de las instituciones, incluyendo el área académica, administrativa y del alumnado. Se observa que las relaciones de poder perpetúan el problema porque todo el personal está en riesgo de llevar a cabo actos de intimidación y dominación. El estudio concluye que las diferentes formas en las que se presenta la violencia dentro de las IES forman parte de un “currículo oculto de género”, que se sigue reproduciendo mediante dinámicas y estereotipos que marcan diferencias entre hombre y mujeres.

Esta investigación es importante porque concentra una serie de publicaciones referentes a la violencia de género presente dentro de las IES, si consideramos que sus resultados identifican a los diferentes sujetos de investigación, y nos dicen que de un total de 35 publicaciones analizadas, el 42.85% de estas estaban dirigidas al alumnado, seguidas por el 25.71% que se dirigen al personal docente y por último solo el 22.8% de las investigaciones se dirigen a la experiencia del personal administrativo de las IES, con esto podemos notar que realmente son pocas las investigaciones dirigidas hacia el personal administrativo, por lo que de ahí emana la necesidad de realizar acciones con ellos, considerando que forman parte fundamental del sistema educativo de las IES.

Es importante recalcar que el personal administrativo de las IES es parte fundamental del sistema educativo de educación superior y también sufren violencia, así como podemos constatarlo mediante diversas notas periodísticas donde se ejemplifica este fenómeno. Un ejemplo de ello es la nota elaborada por Juan Carlos Zavala en *El Universal Oaxaca* de título “Denuncian acoso sexual y laboral contra alumnas y personal del Instituto Tecnológico de la Construcción Oaxaca” (2021) donde se denuncia al director del plantel por parte de

trabajadoras del Instituto Tecnológico de Construcción Campus Oaxaca acusándolo de acoso laboral, intimidación, amenazas y despidos injustificados. En la misma nota se denuncia acoso sexual contra las alumnas por parte de trabajadores de la misma institución, quienes comentaron que miembros del personal de Servicios Generales les tomaban fotos, compartiéndolas posteriormente con los estudiantes hombres. Esta misma situación se presentó con trabajadoras administrativas de la institución quienes también eran fotografiadas. Esta nota evidencia la problemática dentro de las instituciones de educación superior, específicamente dentro del sistema del Tecnológico Nacional.

Quisiera agregar que, desde mi experiencia personal, al momento de recopilar información para este proyecto me topé con un gran obstáculo, pues no logré hallar suficiente información para demostrar de forma más contundente la situación, ya que realmente pocos son los estudios que se han hecho entorno a la experiencia del personal administrativo con relación a la violencia de género y discriminación. En general si se habla de esta población es para ser señalada como victimarios, que si bien es una realidad, esto no quiere decir que sean siempre quienes cometen la falta, ya que también son susceptibles a padecer cualquier tipo de violencia o discriminación por parte de sus pares, jefes inmediatos o el mismo alumnado.

Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)

Para visualizar con mayor detenimiento estas problemáticas se recurrió a consultar los datos sólidos sobre cómo se desenvuelve o cuál es la percepción de las mujeres acerca de la violencia y discriminación que sufren; para ello se analizó la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) del año 2021, que nos ofrece el Instituto Nacional de Estadística Geográfica (INEGI) y que genera información estadística con respecto a la situación de violencia con la que se enfrentan las mujeres, por lo que ayuda

a identificar los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, al considerar diversos ámbitos y etapas de vida, apegándose a las prácticas internacionales antes mencionadas.

La ENDIREH define “ámbito” de violencia como las características de relaciones sociales en las que se desarrollan las situaciones de violencia, dividiéndose en 5 ámbitos escolar, laboral, comunitario, familiar y en la relación de pareja. Con base en esto la encuesta nos arroja los siguientes datos a nivel nacional, donde se expone que en el ámbito escolar las mujeres reportaron un porcentaje de violencia de 20.2% mientras que en el ámbito laboral es de 20.8%, también se expone que en este ámbito las mujeres reportaron como principales agresores a los compañeros con un 43.3% seguidos de los maestros con un 16.8%, también puedo evidenciar que en el ámbito laboral la encuesta nos arroja que los principales agresores son los compañeros de trabajo con un 34.3% seguido de los patrones o jefes con un 21.7%.

Respecto a los datos de cada estado, para los fines de este proyecto es necesario analizar los resultados obtenidos en Puebla, donde nos dice que el 70.8% de las mujeres de 15 años y más han experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida, así como el 41% lo ha hecho en los últimos 12 meses. En estos datos se considera a la violencia psicológica, física, sexual, económica o patrimonial de todos los entornos, lo que nos habla de una situación complicada, si consideramos que la media nacional se sitúa en un 70.1% para la violencia a lo largo de la vida y en un 42.8% en el último año, evidenciando que en el estado de Puebla la violencia es un hecho cotidiano.

En el ámbito escolar la encuesta nos arroja que el 31.7% de las mujeres reportan haber sufrido violencia en el ámbito escolar a lo largo de su vida, así como el 15.8% atraviesa este tipo de violencia el último año presentándose como agresiones psicológicas y, en menor medida, las agresiones físicas como los tipos de violencia más comunes en este entorno. Haciendo énfasis

en que del último año las cifras dicen que el 55.7% de estas agresiones fueron perpetradas por compañeros de la escuela, incidentes que sucedieron dentro de la institución educativa.

En el ámbito laboral, que es la base central de este proyecto, la encuesta nos indica que el 26.1% de las mujeres de Puebla experimentan algún tipo de violencia en su centro de trabajo en toda su vida laboral, pero el 20.4% la han experimentado en los últimos 12 meses de la aplicación de la encuesta, lo que incluye discriminación, violencia física o psicológica.

En cuanto a la discriminación laboral que se especifica en la encuesta, nos dice que afecta al 23.6% de las mujeres sobre todo con casos relacionados con el embarazo y condiciones de vulnerabilidad. Se reporta que en el último año el 37% de los agresores fueron los mismos compañeros de trabajo, haciendo énfasis también que el 87.3% de los incidentes ocurrieron dentro de las instalaciones de su lugar de trabajo.

Esta información nos brinda bases sólidas para comprobar que la presencia de la violencia dentro del entorno laboral y escolar es un hecho, y es un problema que se debe contrarrestar, incluso dentro de las instituciones de educación superior. Con esto se remarca la necesidad de emprender acciones como la formación educativa propuesta en este proyecto, con la que se pretende hacer frente a las violencias que se presentan dentro del entorno de la educación superior sobre todo a nivel laboral para el personal administrativo.

Instituto Tecnológico de Puebla

El Instituto Tecnológico de Puebla (ITP) según su página oficial se funda el 2 de septiembre de 1972, iniciando con carreras a nivel medio superior de técnicos en mecánica automotriz, máquinas y herramientas, electricidad y electrónica, además de dos carreras de ingeniería industrial eléctrica e ingeniería industrial mecánica (*Historia Del Instituto – Instituto*

Tecnológico De Puebla, n.d.), con lo que vemos que desde su origen la institución se desarrolla bajo un ambiente masculinizado por la oferta de carreras que si bien no son de acceso exclusivo para los hombres; tradicionalmente se ven de esta forma. Como lo menciona Cirila Cervera Delgado et al, en su artículo “Cuando las carreras tienen género: obstáculos desde los relatos de las y los estudiantes universitarios”(2023) donde nos habla sobre esta división por género en el ámbito universitario donde se encuentran carreras masculinizadas en las que la minoría femenina que decide entrar “van en contra de la norma” por lo que atraviesan por una serie de dificultades y prejuicios sociales.

Dentro del Tecnológico la misma oferta educativa fortalece el orden de género que de acuerdo con Ana Buquet en su artículo “El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria” (2016) lo define como la forma en la que se organiza la sociedad todo a través del género, enfatizando esta distinción entre las carreras que se esperan sean cursadas por los hombres y mujeres.

En la actualidad el ITP cuenta con las ingenierías en logística, industrial, eléctrica electrónica, mecánica, tecnologías de la información y gestión empresarial; y la licenciatura en - administración, en las cuales para el ciclo escolar 2021–2022 según datos del anuario estadístico del Tecnológico Nacional de México, el ITP se tiene registro de 8,378 matriculados, de los cuales 5,558 son hombres y 2,820 son mujeres, con lo que en aún en la actualidad se continúa perpetuando una mayoría en el número de alumnos masculinos que se registran en la institución, todo esto considerando que las carreras ofertadas se siguen considerando espacios masculinizados.

El Instituto Tecnológico de Puebla es un espacio altamente masculinizado por diversos factores, por lo que es necesario considerar cómo es que opera la institución para lograr el

correcto funcionamiento y manejo de la cantidad de alumnado con la que cuenta. En el organigrama que encontramos en su sitio oficial (*Organigrama Institucional – Instituto Tecnológico De Puebla*, n.d.) podemos observar la configuración de la estructura organizacional de la institución que se compone por 21 departamentos, 3 subdirecciones y 1 dirección. En este mismo organigrama se expone que en 15 de los 21 departamentos el jefe es del sexo masculino, así mismo las 3 subdirecciones se encuentran a cargo de personal masculino, a comparación de los 6 departamentos que se encuentran a cargo de personal femenino, así como la dirección que en este periodo se encuentra al mando de la Maestra Yeyetzin Sandoval González, cargo que se ocupan por periodos de 3 años, a una posible renovación dependiendo de la validación las delegaciones sindicales.

Respecto a su estructura, es el turno de establecer cómo funciona cada uno de los departamentos, que a su vez se encuentran formados por el personal administrativo, que, por lo general son mixtos, sin dejar de mencionar que al menos el departamento de recursos humanos se encuentra formado en su totalidad por personal femenino. En este sentido el ITP cuenta con un total de 130 elementos de base, esto significa que ya cuentan con una plaza fija dentro del sistema, de los cuales 66 pertenecen al sexo femenino y 64 pertenecen al sexo masculino, con estos datos podemos notar que existe una aparente paridad del personal que labora dentro de la institución en cuando al número de integrantes de los dos sexos.

A manera de conocer un poco más detalladamente al personal administrativo de base que se encuentra laborando dentro del ITP, el departamento de recursos humanos de la institución nos brinda la información que nos habla que las edades oscilan desde los 26 años hasta los 71 años, un 95% del personal son casados y el 5% restante son solteros, en cuanto a la escolaridad del total de empleados 7 cuentan con primaria, 25 tienen secundaria, mientras

que 44 cuentan solo con bachillerato, 17 tienen una carrera técnica, 23 con licenciatura, 7 con ingeniería y por último 6 con maestría terminada. Los datos nos permiten conocer a la población sobre la que se va a trabajar este proyecto, información que sin duda será de ayuda.

Considero de gran relevancia mencionar que según los datos proporcionados por la oficina de recursos humanos de la institución, aproximadamente el 30% del personal administrativo que se encuentran laborando lo hacen bajo un esquema de honorarios o prestadores de servicios, esto es bajo un contrato que los hace vulnerables a que se prescinda de sus servicios, esta condición contractual es fundamental ya que, quienes trabajan bajo este esquema se encuentran en mayor riesgo de padecer algún tipo de violencia de género dentro del trabajo y no poder levantar formalmente una denuncia por miedo a perder su fuente de ingreso.

En cuanto a las características del personal administrativo laborando en el ITP bajo el esquema de honorario según datos directos del departamento de recursos humanos reporta que cuenta con un total de 60 empleados de los cuales 34 pertenecen al sexo femenino y 26 al sexo masculino, del total de empleados el 80% son solteras o solteros, y el 20% restante son casadas o casados, sus edades se encuentran en un rango que va desde los 19 años hasta los 53 años, para el personal de honorarios no se conoce su escolaridad, sin embargo, esta información nos permite profundizar en las características.

Por otra parte, también es significativo considerar que existe un comité sindical, mismo que a su vez se encuentra ligado al SNTE nacional, este comité se encarga de salvaguardar, cuidar y negociar las prestaciones, derechos y obligaciones que tienen las y los trabajadores de base que se encuentran laborando, así mismo, es el comité quien interviene en dar solución a conflictos internos en la organización.

A lo largo de la historia del Instituto Tecnológico de Puebla se han presentado diversos casos de violencia de género, sobre todo en la modalidad de acoso sexual, a nivel laboral; así como también se presentaron actos de violencia ejercidos contra el alumnado, desafortunadamente como ya es costumbre tienden a ser invisibilizados convirtiéndose así en un secreto a voces dentro del contexto cotidiano del personal administrativo, docente y alumnado.

Podemos pensar que el tema de violencia de género es algo relativamente nuevo, sin embargo, es un problema que se ha hecho presente en el desarrollo de la institución, contamos con la suerte que hoy en día, visibilizar la violencia de género es un tema que preocupa a toda la sociedad en general, así como al gobierno e instituciones, es gracias a las políticas públicas con perspectiva de género que la información especializada es hoy más accesible que hace unos años. Sin embargo, la necesidad de la difusión y sensibilización del tema sigue estando pendiente en muchas instituciones.

Otro de los puntos importantes a señalar es la falta de un diagnóstico sobre la violencia de género que se sufre por el personal administrativo dentro de la institución, con lo que no se cuenta con una referencia para conocer la situación sobre los tipos de violencia presentes en la vida cotidiana del personal administrativo del ITP.

Considero que también es relevante señalar que existe un sistema de equidad de género y no discriminación dentro de la institución cuyo objetivo es promover un entorno laboral y educativo libre de discriminación, con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Su creación, sin bien no se tiene un dato exacto, se alinea en cumplimiento con la adopción de las políticas y normativas basadas en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 Sin embargo, los trabajos de este no son suficientes, si tomamos en cuenta la creciente necesidad de la visibilización de los problemas relacionados con la violencia de género en la actualidad,

sumando a esto el cargo de la coordinación del sistema cambió en fechas recientes, es notable que la nueva coordinadora está comenzando su gestión de la mejor manera, en busca de cubrir los vacíos de la anterior coordinación pero es innegable que aún falta mucho por hacer.

El ITP dentro de la ONIGIES

Con el propósito de establecer el contexto sobre el cual se desarrolla la problemática de violencia de género y discriminación dentro del Instituto Tecnológico de Puebla se observa que no cuenta con un diagnóstico previo que nos permita medir los grados de violencia de género y discriminación presentes, por ello vamos a recurrir a los datos del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES).

Por desgracia el ITP no aparece en las estadísticas individuales a comparación de Instituciones similares como el Tecnológico de Aguascalientes y el de Sonora, siendo de los más cercanos geográficamente el tecnológico de Toluca, al que podemos encontrar con una calificación de 0.0. Otro de los ejemplos cercanos geográficamente hablando es la Universidad Autónoma de Tlaxcala a la que de igual manera encontramos con una calificación de 0.0 en el observatorio, a comparación de lo que se nota con la Universidad Autónoma del Estado de México que presenta una calificación de 2.9, de igual manera y colindando con el estado de Puebla encontramos a la Universidad Veracruzana con una calificación de 2.3, estos datos nos sirven para observar cómo se presenta y se desarrolla la problemática de la violencia de género con los parámetros más cercanos posibles a la Institución.

Para fines del análisis voy a considerar los datos emitidos por parte del Tecnológico Nacional de México, que si bien reporta que el índice de igualdad de género se encuentra en una calificación de 3.4 de 5 puntos, podemos observar que se reflejan muchas carencias, por

ejemplo, no se cuenta con estudios de género disciplinares, ni como línea de investigación y, aunque en sensibilización se reporta con una calificación de 4.2, en el caso del Instituto Tecnológico de Puebla no se cuenta con una correcta formación educativa, que avale estos resultados.

Medidas para prevenir la violencia de género y discriminación dentro del sistema del Tecnológico Nacional

A partir de las estrategias del gobierno federal, las instituciones de educación superior deben considerar esos puntos en sus reglamentos. En el caso del Instituto Tecnológico de Puebla, el órgano central que lo rige es el Tecnológico Nacional de México fundado el 23 de julio de 2014, y desde él se emiten los diferentes reglamentos y lineamientos, cabe resaltar que, si bien este órgano es descentralizado de la SEP, debe cumplir con los lineamientos federales.

Dicho lo anterior, el Tecnológico Nacional De México crea en mayo de 2019 el código de conducta, bajo el que se rigen los diferentes campus, y donde se toma como referencia el código de Ética de las personas servidoras públicas del gobierno federal de la Secretaría de la Función Pública, emitido en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 2019. Con esto el Tecnológico Nacional de México establece instrumentos que permiten al personal desempeñar su trabajo al implementar valores y principios que garanticen el respeto a los derechos humanos, la igualdad, la no discriminación y la equidad de género.

El código de conducta, dentro de su contenido menciona que una de las reglas transcendentales es la igualdad entre mujeres y hombres, como ejemplo uno de sus principios es el de imparcialidad, habla de fomentar el acceso neutral y sin discriminación de todas las personas a las mismas condiciones, oportunidades y beneficios institucionales, y gubernamentales, garantizando así la equidad, la objetividad y la competencia por mérito; los

valores de equidad de género e igualdad y no discriminación. Este código resalta la importancia de la equidad de género. Esto nos indica que el personal no debe hacer distinción o exclusión de ningún tipo en el desarrollo de sus labores dentro del Instituto.

Otro documento importante, es la *Política de igualdad laboral y no discriminación* creada el día 8 de enero de 2019, en ella se manifiesta el compromiso del Tecnológico Nacional de México con la defensa de los derechos humanos, con lo que busca garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en cuanto a los derechos laborales. así como la prohibición de discriminación, maltrato y violencia dentro de todo el aparato que conforma el Tecnológico Nacional de México.

Además de las normativas mencionadas encontramos el *Código de Ética de la Administración Pública Federal* creado el 8 de febrero de 2022, el cual es aplicable a toda persona empleada de alguna entidad de Administración Pública Federal, siendo este el caso de todo el personal que labora dentro del Tecnológico Nacional de México y, por ende, del Instituto Tecnológico Nacional de Puebla. De este documento los artículos a considerar serán los siguientes:

- 4 “Principios del servicio público”, remarca todos los servidores públicos deben considerar siempre el respeto a los principios constitucionales y los derechos humanos. Deberán evitar cualquier conducta de discriminación en contra de personas por razones de género, origen, orientación sexual, discapacidad, etc.

Por lo que este artículo marca como debe ser el actuar del servidor público en su labor diaria dentro de la institución, sin embargo, muchas veces, el servidor público desconoce esta información, por lo que, al ser difundida mediante la formación educativa propuesta, puede

contribuir a que el entorno laboral mantenga un clima más amigable para todos, libre de discriminación.

•5 “Respeto a los derechos humanos”, rige la forma en el que se debe actuar con respeto a los derechos humanos siempre evitando la discriminación, sin hacer distinciones ni tener consideraciones especiales por algún grupo en específico. Este otro artículo hace énfasis nuevamente en cuanto al respeto que el servidor público debe tener sobre los derechos humanos, para evitar a toda costa la discriminación contra cualquier persona.

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual

El ITP cuenta con este protocolo bajo el que se debe conducir el actuar diario de las y los participantes del proceso educativo dentro de las instituciones, en esta línea el Tecnológico Nacional de México crea el 26 de noviembre de 2019, el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual* el cual se basa en diferentes leyes y reglamentos nacionales e internacionales. Como ejemplo, considera el artículo 1° de la constitución donde se establece que las autoridades del Estado mexicano tienen la obligación de promover, respetar y garantizar los derechos humanos, al tener como objetivo prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, y al mismo tiempo declara que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual también toma como referencia la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), el cual señala el compromiso del Estado mexicano para hacer lo necesario con el fin de que se prohíba toda discriminación contra la mujer, haciendo énfasis en el ámbito laboral para lograr la igualdad.

El objetivo del *Protocolo* es establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual en las dependencias y entidades de la administración pública federal. Entre las funciones del *Protocolo* se encuentra la elaboración de un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento y acoso sexual, mismo que debe darse a conocer al personal del Instituto periódicamente.

Por otra parte, el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual solicita de la selección de personas consejeras, las cuales serán elegidas con base en una convocatoria abierta a todo el personal, la función del consejero o consejera será, sobre todo, estar disponible para apoyar, en caso de ser necesario, a las víctimas, ayudando desde la redacción de la denuncia, hasta canalizar el caso con la autoridad competente.

En este documento también se plantean las acciones de formación educativa, cursos especializados para las personas consejeras, comités y órganos internos, esto en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, entre otros temas para fortalecer las acciones de este protocolo. Además, promueve la disposición de cursos, para el personal en general, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, y de primeros auxilios psicológicos para la sensibilización y formación educativa del personal en general.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación dentro de Instituto Tecnológico de Puebla

Tomando en cuenta la importancia de la certificación de los centros de trabajo bajo esta norma, en busca de lograr una igualdad laboral y trabajar contra la violencia dentro de los mismos, es importante señalar que el Instituto Tecnológico de Puebla (ITP) se encuentra

certificado bajo la norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, sin embargo, no se obtuvo de forma local, esta certificación se logró por parte del Tecnológico Nacional de México (TecNM) bajo la modalidad multi sitio, con lo que al ser el TecNM quien rige a los centros de trabajo de los Institutos Tecnológicos del país, el ITP obtiene así esta certificación, con lo que se busca garantizar que los procesos con el personal se lleven bajo la perspectiva de género para avalar la igualdad laboral.

Sin embargo, si bien el ITP puede presumir su certificación, y aunque se están cumpliendo con la mayoría de los requerimientos, como lo son el contar con un área de lactancia dentro de la institución, contar con los accesos especiales y movilidad apta para personas en situación de discapacidad, así como también los varones ahora pueden gozar de una licencia de paternidad en caso de ser necesario. Desafortunadamente, a pesar de los intentos, existe un gran vacío que se puede observar, ya que en el apartado de los requisitos que exige la norma, pide una formación y capacitación constante, donde se establece que los centros de trabajo deben contar con un proceso de formación, capacitación y adiestramiento, además esta capacitación debe incluir a todo el personal del centro de trabajo. Desafortunadamente de manera personal, al formar parte del personal administrativo del Instituto Tecnológico de Puebla, puedo constatar que no existe un programa de capacitación en temas relacionados con la violencia laboral, igualdad laboral y violencia de género dentro de la institución, con lo que las acciones contra la violencia dentro del ITP son insuficientes, y a mi parecer no se cumple completamente con los requisitos que exige la norma.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

El propósito principal del marco teórico de este proyecto es establecer una base que permita entender y, posteriormente abordar la problemática, de la violencia de género que se presenta en las instituciones de educación superior para realizar la propuesta de formación. El contenido de este marco teórico se organiza en dos partes principales, en primer lugar, se enmarcan los conceptos fundamentales para entender la problemática, así como un acercamiento que nos permitirá reconocer cómo se presenta la violencia de género y discriminación dentro de las universidades y en el entorno laboral. Posteriormente podremos identificar en forma más específica qué es la violencia de género, así como sus tipos y modalidades que se puedan generar dentro del entorno del personal administrativo del Instituto Tecnológico de Puebla.

En segundo lugar, se desarrolla la formación educativa como herramienta clave para enfrentar esta problemática, por lo que en este apartado se analiza cómo la capacitación y sensibilización sustentadas en la teoría de género, pueden contribuir a la creación de un entorno libre de violencia y discriminación dentro del ITP. Por lo que este enfoque busca no solo la transmisión de conocimientos, sino que también fomentar actitudes reflexivas y transformadoras. A continuación, se expondrán conceptos básicos como género, sexo, discriminación y violencia para tener una mayor claridad en el desarrollo de la investigación.

Género

Pese a la existencia de las múltiples definiciones que existen del género, me gustaría comenzar analizando como lo define la autora Teresa de Lauretis (1996) donde a grandes rasgos nos dice que el género se considera como parte fundamental de la forma de organización humana que ha estado presente en diferentes esferas humanas en las sociedades,

el género interviene en la organización social, política, cultural y religiosa donde se privilegia al hombre a partir de la diferencia sexual, esta diferenciación predomina en varios ejes, es decir una ejemplo de ellas son las leyes y reproducen las relaciones de poder que se marcan en ellas, por lo tanto, los reglamentos y las organizaciones sociales, laborales y sociales están determinadas por esta diferencia sexual dicho lo anterior esta forma desequilibrada de poder se reproduce en diferentes espacios donde el entorno educativo no es la excepción.

Es importante analizar desde este punto de vista cómo el género interviene en muchos aspectos de la vida, debido a que está presente en todas las actividades y en todas las instancias que nos configuran como sociedad por ello también las instituciones de educación superior tienen esta organización que fortalece las desigualdades, lo que provoca temas como las brechas salariales, en ese sentido el mismo ITP reproduce esas estructuras, y esas formas de organización y de convivencia que derivan en situaciones de discriminación y violencia para determinados sectores.

Entonces el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres, 2020) publicó un Glosario para la Igualdad, cuyo objetivo es que quien lo consulte comprenda de manera sencilla la distinción entre sexo y género; en él podemos encontrar entre muchos otros términos, otra definición que nos sirve para ver otro punto de vista sobre el mismo concepto y será de utilidad para el desarrollo de la propuesta de formación educativa:

El género es una categoría de análisis de las ciencias sociales, que refiere a una clasificación de las personas, a partir de la diferencia sexual para asignar características, roles, expectativas, espacios, jerarquías, permisos y prohibiciones a mujeres, hombres y personas de la diversidad sexual, dentro de la sociedad. Esta distinción es una

construcción social y cultural que restringe las posibilidades y el desarrollo pleno de capacidades de las personas (Inmujeres, s.n, 2020).

Como podemos ver el género está presente en la organización básica de las instituciones, así como en las convivencias cotidianas y la estructura social; por lo que dentro del ITP se replican conductas machistas y misóginas aceptadas social y culturalmente.

Sexo

Después de analizar qué es el género, ahora debemos entender qué es el sexo para después exponer la diferencia entre ambos, sobre todo porque en ocasiones se usan como sinónimos, por lo que partiendo del mismo glosario del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres, 2020), *Glosario para la Igualdad*, encontramos que el término "sexo" se refiere a las características biológicas, mientras que "género" hace referencia a la construcción social.

El concepto sexo refiere a las características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de la especie humana, sobre todo relacionadas a funciones de la procreación. Se suele diferenciar entre el sexo de mujer y hombre con sus características sexuales: las primarias, es decir órganos genitales externos (testículos, pene, escroto) e internos (ovarios, trompas de Falopio, útero, vagina); y las secundarias, por ejemplo, vello facial y hombros más amplios en los hombres, así como glándulas mamarias y caderas más predominantes en mujeres (Inmujeres, s.n, 2020)

El sexo se refiere a elementos fisiológicos mientras que el género se vincula con la organización cultural, laboral, social e institucional, incluso. También se vincula con las relaciones de poder que se establecen, así como con las costumbres y otros elementos.

Perspectiva de Género

Es primordial entender este concepto, ya que más que una simple definición, hablamos de una herramienta mediante la cual se logra identificar y visibilizar las discriminaciones, pero sobre todo lo que más nos interesa en el proyecto nos ayuda a hacer visible la violencia de género, que se encuentra presente pero normalizada. Entonces de acuerdo con la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, en su artículo 5º, fracción VI esta herramienta se define como:

La metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2006, p. 2).

Dentro de la misma definición de esta herramienta, se menciona el concepto de “igualdad de género”, siendo esto la meta u objetivo de aplicar la perspectiva de género. Considero relevante entenderlo al ser, de alguna forma, una de las metas a conseguir para la sociedad en la que vivimos, pero que el desconocimiento de esta dificultad permite que logremos alcanzarla. Es por esto por lo que la misma ley en su “artículo 5 fracción IV”, define la igualdad de género como:

La situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social. Económica,

política, cultural y familiar (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2006, p. 2).

Entonces entendamos que la perspectiva de género es una herramienta que se aplica con el objetivo de alcanzar una igualdad de género, que no es más que buscar que mujeres y hombres gocemos de las mismas oportunidades dentro de la sociedad. Con esto se sigue construyendo el conocimiento necesario para lograr un entendimiento sobre la problemática, incluso ahora se aborda y explica una herramienta que se puede usar, para evidenciar las violencias y discriminaciones que existen en diferentes ámbitos y que no logramos observar a simple vista, hace falta ponerle un poco más de atención y analizarlo con ese ojo crítico para darnos cuenta de que en realidad, este tipo de discriminaciones habitan dentro de los espacios menos pensados.

Equidad de género

Otro concepto primordial y necesario para tomar en cuenta en el proyecto es la equidad de género que podemos confundir con el concepto anterior de igualdad, justo por eso es necesario conocer las diferencias por lo cual el Gobierno de México en uno de sus trabajos la define como:

Un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación. Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las

distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres (Comisión Nacional de Mejora Regulatoria, 2012).

Por lo que al establecer las diferencias entre estos dos conceptos podemos entender que, aunque la igualdad busca que todos y todas tengan acceso a las mismas oportunidades, la equidad nos sirve para que todas y todos contemos con las herramientas necesarias para alcanzar esa igualdad.

Violencia y violencia de género

Una vez que logramos comprender cómo se definen estos conceptos es necesario entonces entender que es la violencia, así encontramos que La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) define a la violencia como:

El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. (OMS, s.n., 2020).

Nótese que se considera violencia al uso de fuerza con intención de causar daños físicos o psicológicos, y es con base en este concepto que después lograremos identificar correctamente los actos donde se cometa algún tipo de violencia.

Sumando a la definición de la violencia encontramos en el texto de José Sanmartín Esplugues, “¿Qué es violencia?” (2007), Una aproximación al concepto y a la clasificación de la violencia donde define a la violencia como todo tipo de conducta que, con intención de causar algún daño de forma intencional en contra de otra persona, definición que nos sirve de complemento a la anterior para fortalecer la formación educativa.

Si bien parece obvio, resulta aún necesario establecer el concepto y diferencia de la violencia y la violencia de género. Por lo tanto, ONU Mujeres (2023) define a la violencia de género de la siguiente manera:

La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas debido a su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género. (ONU s.n., Mujeres, 2023)

Haciendo referencia al texto antes mencionado del autor José Sanmartín Esplugues también nos define a la violencia de género como aquella violencia ejercida en contra de una persona al considerar que no se cumple con el rol o función que le fue socialmente asignado a su género, dirigiéndose por lo general en contra de las mujeres, tomando en cuenta lo que dicen los movimientos feministas, son quienes no se ajustan al papel tradicional esperado por ellas. En el mismo texto menciona al centro de trabajo como uno de los posibles escenarios donde esta violencia puede presentarse.

Tipos de violencia

Con el objetivo de establecer claramente cuáles son los tipos de violencia que se pueden enfrentar, encontramos que, según lo que dice la Convención sobre la Eliminación de Todas

la Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (ONU 2011) así como lo que establece la misma Convención Belém Do Pará, y que vemos reflejado en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Cámara de Diputados 2007) de México, donde se hablan de 5 tipos de violencia, distinguiéndose entre la psicológica, física, patrimonial, económica y sexual.

En estas leyes también se hace una distinción referente al espacio donde se ejercen estas violencias, estableciéndose diferentes modalidades como en el ámbito familiar, laboral y docente, en la comunidad, institucional, política y feminicida que es considerada como la forma más extrema de la violencia de género. En este sentido esta ley nos define los diferentes tipos de violencia, de los cuales para seguir con la misma línea del proyecto vamos a enlistar los que podrían presentarse dentro del entorno laboral:

La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

La violencia física. Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

La violencia sexual. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.

Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrar y concebirla como objeto (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

A partir de la revisión bibliográfica que he revisado considero que estas son las formas de violencia más comunes y probables que podemos encontrar en el espacio laboral, aunque es posible que pueda presentarse alguna otra, pero con menor frecuencia.

Discriminación

Parte fundamental del proyecto es lograr un entendimiento de lo que es la discriminación para así identificarla, pero sobre todo para evitar reproducir estos actos que denigran a quienes lo sufren, y con esa intención necesitamos primero entender qué es y en qué formas se puede presentar en el entorno laboral.

En este sentido el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED (2023) la define como una práctica recurrente que implica tratar de manera desfavorable o excluyente a una persona, un trabajador o grupo, hablando del entorno laboral, si bien en muchas ocasiones esto es de forma inconsciente, puede generar graves consecuencias a nivel profesional. Esta discriminación se puede generar a partir de diferentes características como lo es el origen étnico o nacional, el propio género u orientación sexual, la edad, discapacidad, condición de salud o embarazo, religión, ideología o estado civil.

El mismo CONAPRED ubica como ejemplos de discriminación en el entorno laboral los siguientes casos: la prohibición de elegir libremente el empleo deseado, restricción en el acceso a diferentes oportunidades, permanencia y ascenso dentro del entorno laboral. Otro ejemplo, es cuando existe una diferencia en el goce de salarios, prestaciones y condiciones

laborales desfavorables para un grupo específico de trabajadores. Con esto podemos darnos una idea de lo que es la discriminación y cómo se puede presentar dentro del entorno laboral.

Con los párrafos anteriores podemos entender qué es la violencia, pero más específicamente y siendo el objetivo de este trabajo, asimilamos realmente a qué se refiere la violencia basada en el género en el entorno laboral. Es ahora necesario abordar cuáles son los diferentes tipos de violencia que se pueden presentar, conocerlos y apropiarse de ese conocimiento para identificarlos.

Contando con las herramientas y el conocimiento adecuado, necesitamos revisar cómo se ha trabajado la problemática en el mismo contexto del presente proyecto por lo que a continuación abordó la violencia de género en las universidades.

Violencia de género en las universidades

Como se ha establecido anteriormente, el presente proyecto está diseñado para el Instituto Tecnológico de Puebla, por lo que su contexto se desarrolla dentro de la educación superior o bien el espacio universitario, lo que hace necesario llevar acabo un análisis de los trabajos que se han hecho al respecto en contextos similares, con lo que podríamos darnos una idea de cómo se presenta la violencia de género. Pues, aunque sabemos que la violencia de género es visible en toda la estructura de la universidad, desde la parte administrativa hasta las relaciones existentes entre el núcleo académico y el alumnado.

Con el objetivo de visibilizar los tipos de violencia que se presentan dentro del entorno de la educación superior, la mayoría de los estudios que se han realizado entorno a la violencia se centran al sector del alumnado, sobre todo lo relacionado contra las mujeres; considerando lo que nos dice Montesinos en su trabajo “El crisol de la violencia en las universidades

públicas” (2011), donde se establece que no solo son ellas quienes pueden padecer esta violencia, sino todo aquel quien integra el sistema de la educación superior pueden padecer y reproducir cualquier tipo de violencia, con todos los efectos físicos, psicológicos, morales y laborales, que esto representa. En este trabajo Montesinos (2011) menciona las diferentes formas en que se presenta la violencia dentro de la educación superior, pero para cumplir con el objetivo del presente proyecto nos enfocaremos en las que cité previamente y que podrían afectar directamente en el entorno laboral del personal administrativo del ITP:

Mobbing. Es el tipo de violencia que emerge a raíz de una relación laboral ejercida por los pares (violencia laboral horizontal) o de los superiores a los subordinados (violencia laboral vertical) y a la inversa. El objetivo que persigue este tipo de violencia tiene es que el trabajador que es víctima de esta práctica renuncie a su trabajo o, al menos, en anularlo al grado de que su desempeño se vuelva invisible o se califique como obsoleto, minimizando a la persona quien, si no renuncia, tiene que soportar el estigma que sobre él ha levantado un compañero o un grupo de ellos.

Acoso y hostigamiento sexual. Es el tipo de violencia que se ejerce contra un individuo esperando de él o ella un favor sexual. Normalmente este tipo de violencia deriva de una posición de poder que intenta sacar provecho de un(a) subordinado. A ello se le llama acoso, y el hostigamiento es aquella violencia que se ejerce entre pares, a través de una relación donde no exista explícitamente una relación de poder. Evidentemente este tipo de violencia se ha ejercido predominantemente sobre la mujer (Montesinos, 2011 p 53).

En este sentido el mobbing es una de las representaciones más comunes dentro de las violencias que se presentan en el personal administrativo por lo que es necesario conocer otra

definición, por lo que me gustaría hacer referencia a la información correspondiente con el texto de la autora Rocío Fuentes Valdivieso en su trabajo titulado “Acoso laboral o mobbing y violencia de género”(2013), ahí la autora nos dice que el mobbing es un tipo de acoso laboral que generalmente se ejecuta de manera grupal puede comenzar de una forma muy sutil con algunos comentarios, pero que continúa subiendo de nivel con el objetivo de ocasionar un daño psicológico en la víctima.

Se presenta más en contra de mujeres con base en prejuicios de género e incluso un punto muy importante en este texto nos habla de la “envidia” que puede sentir algún compañero de trabajo por los logros de otra persona, lo que desencadena estos actos de violencia, manifestándose en burlas, exclusión, humillación o desprecio público dentro del lugar de trabajo, lo que puede ocasionar un daño serio en la salud mental y física de la víctima. Lo anterior es de gran relevancia por ser una de las modalidades de violencia que se pueden presentar dentro del ambiente administrativo del ITP.

El anterior análisis se centra en definir las diferentes violencias halladas en el contexto universitario, sobre todo en el entorno laboral, pero para ahondar más en el tema, se revisó un libro donde se realizó un estudio completo elaborado en la universidad de Antioquia, de las autoras Sara Yahent Fernandez Moreno, Gloria Estella Hernández Torres y Ramon Eugenio Paniagua Suárez titulado “Violencia de género en la universidad de Antioquia” (2013), en el cual la violencia de género en el ámbito administrativo es uno de los temas centrales abordados en el libro. En este espacio se representan las relaciones de poder y los estereotipos de género que configuran el escenario en el que las desigualdades y formas de violencia sobre todo contra las mujeres se perpetúan, incluso tratándose de instituciones educativas que promueven un discurso democrático e incluyente.

En el ámbito administrativo, la investigación encontró que las mujeres suelen enfrentar una serie de barreras estructurales que limitan su desarrollo profesional. Se presentan los estereotipos de género como una constante, asignándoles roles de subordinación o tareas de apoyo donde se restringen su participación en la toma de decisiones. Todo esto se acompaña de prácticas de discriminación a fin de dificultar su acceso a posiciones de liderazgo. Lo que se encontró en el estudio realizado fue que las dinámicas no solo perpetúan las desigualdades históricas, sino que también afectan la estabilidad emocional, así como el desempeño laboral de las trabajadoras.

De lo más sobresaliente que se halló en la investigación, se revela que existe una invisibilización de las formas de violencia de género que se presentan en este ámbito, ya que muchas conductas violentas, como el acoso laboral, el chantaje y la intimidación, permanecen ocultas por el temor a las represalias o el desconocimiento de los mecanismos de apoyo con los que se cuentan. Estas prácticas se ven normalizadas dentro de la cultura organizacional patriarcal, con lo que se dificulta su identificación y posterior denuncia.

El estudio se llevó a cabo mediante una metodología interdisciplinaria donde se integraron enfoques cuantitativos y cualitativos. En el nivel cuantitativo se aplicó un sondeo de opinión representativo dentro de los miembros de la comunidad universitaria, que se procesó mediante una herramienta estadística, lo que permitió identificar las tendencias y patrones de percepción sobre la violencia de género. En el nivel cualitativo, se realizaron entrevistas semiestructuradas a funcionarios administrativos y directivos, además de entrevistar a profundidad en casos específicos. Al combinar estas metodologías se logró una triangulación de datos para obtener una visión integral de la problemática.

De las conclusiones más significativas, el estudio señala la necesidad urgente de implementar políticas institucionales para promover la equidad de género y prevención de la violencia, las que deben estar acompañadas de programas de formación y sensibilización dirigidos sobre todo al personal administrativo, en busca de la transformación de las estructuras jerárquicas y estereotipos que siguen perpetuando las violencias. Destacando el rol de la universidad como modelo social, siendo este un espacio formativo debe ser líder en promoción de una cultura de respeto, equidad y convivencia democrática.

Como podemos ver en este estudio representa un llamado a la reflexión y a la acción, pues evidencia la importancia de hacer visibles y reconocer este tipo de violencias, buscando transformar estas prácticas para construir espacios libres de violencia, más justos para todos.

En consideración de las conclusiones a las que llegaron en la investigación anterior, notamos que se evidencia la falta de programas de capacitación y formación sobre la violencia de género para poder hacer frente a la problemática, al encontrarnos en un escenario similar vemos que este tipo de acciones es necesario ya que hablamos del mismo contexto, por lo que debemos comprender cómo podríamos contribuir a resolver el problema con lo que se propone en este proyecto, mediante la sensibilización, capacitación y formación educativa.

Violencia en espacio laboral

Hasta este punto se abordó la violencia que se presenta en el entorno universitario a nivel general, sin embargo, es importante recordar que la estructura se compone de diferentes espacios, en ese sentido y para los fines de este proyecto hablamos específicamente del espacio laboral o administrativo, ya que este es parte fundamental de la estructura de las instituciones de educación superior. Con el objetivo de visibilizar la problemática dentro de este espacio usaremos el trabajo de Velázquez Narváez y Díaz Cabrera titulado Violencia y

desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género (2020), en donde encontramos un análisis interesante alrededor de esta problemática.

Trabajo del cual una de las principales reflexiones es que la violencia que se presenta en el entorno laboral es resultado del contexto sociocultural histórico, ya que a través de los años se van moldeando el ideario colectivo del comportamiento dentro del entorno laboral. Sin embargo, las autoras señalan que en el contexto mexicano se pueden encontrar dos formas de violencia la violencia directa y la violencia estructural. Donde la primera se refiere a maltrato físico o verbal incluyendo al hostigamiento y acoso sexual. La violencia estructural se refiere a los actos de discriminación y desigualdad laboral, poniendo como ejemplos una diferencia en la remuneración económica, la negativa en el acceso a servicios de salud, así como programas sociales y algo muy importante negarles el acceso a mejores oportunidades laborales, siendo estas situaciones las que afectan particularmente a las mujeres.

En importante recalcar como dentro de este artículo se hace referencia al hostigamiento y acoso sexual como parte de las violencias directas que se presentan en el entorno laboral, entonces nos dice que la Ley Federal del Trabajo (2012) define al **Hostigamiento Sexual** como un abuso de poder donde existe una posición de subordinación de la víctima contra el agresor, este abuso se presenta de forma verbal, física o incluso de ambas, todo esto con una connotación sexual. Observamos que se habla de una relación de poder dentro de la estructura laboral donde se ve a la víctima en una posición de vulnerabilidad. Por otro lado, dentro de este artículo se menciona la definición del **Acoso Sexual** que fue tomada de la misma ley y este se define a una forma de violencia donde no se implica una relación de poder como tal, sin embargo, se puede manifestar por medio conductas de índole sexual indeseadas por parte de la víctima, dejando a la víctima desprotegida ante estos actos. se considera en este caso al

hostigamiento y acoso sexual como parte de las violencias de género que podrían afectar principalmente a las mujeres en el entorno laboral.

Como ya se ha mencionado anteriormente dentro de este artículo también se habla de la presencia del acoso psicológico o **Mobbing**, refiriéndose a él como actos de hostigamiento que de forma sistemática se van presentando por parte de los superiores de mayor jerarquía dentro de la institución, pero también los mismos compañeros dentro de la misma estructura jerárquica o incluso subordinados podrían aplicar, estas acciones se llevan a cabo con la intención de desestabilizar a la víctima en un nivel emocional. Se pueden desarrollar en cinco fases comenzando con la restricción de la comunicación, después pasan al aislamiento social, para posteriormente establecer un desprestigio personal, que conlleva a un descrédito laboral provocando incluso problemas de salud en la víctima.

Es el turno de mencionar que las discriminaciones también son parte de las violencias que se presentan dentro del entorno laboral, que no solo provienen de las estructuras institucionales, también son parte de las ideas, prácticas y creencias que se tienen arraigadas dentro de la misma institución. Estas discriminaciones se presentan mediante diferencias salariales entre los mismos trabajadores, falta de prestaciones o incluso limitar el acceso a capacitaciones profesionales. Sin embargo, las mujeres por su parte pueden llegar a padecer la discriminación por embarazo o por ser madres, pues en algunos lugares se perciben estas condiciones como obstáculos para la productividad, todo esto sin dejar de lado que persiste la creencia de que las mujeres son intelectualmente inferiores al hombre solo por su género.

Este artículo nos sirve como preámbulo y guía para averiguar de qué forma este tipo de violencias podrían presentarse en el propio entorno del personal administrativo del Instituto

Tecnológico de Puebla, y sin duda nos plantea aun panorama general sobre la situación en el país.

Modalidades de la violencia

Dentro de la misma Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Cámara de Diputados, 2007), como ya se mencionó se hace referencia a las modalidades de la violencia, representando estas, de alguna forma los espacios donde se reproducen las violencias, muy importantes a tomar en cuenta dentro de la formación educativa, ya que si bien está enfocado al medio laboral, por ser el objetivo el personal administrativo, considero de gran relevancia que se entiendan los diferentes escenarios donde se presenta esta violencia, haciéndoles llegar esta información con la intención de que puedan identificar los diferentes espacios donde puedan estar padeciendo estas violencias. Entonces la ley menciona las modalidades de la violencia que como anteriormente solo se explicaran las modalidades que puedan impactar en el entorno laboral, y son los siguientes según los diferentes artículos:

Artículo 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Artículo 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de

indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 18.- Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Esta información es de suma relevancia ya que nos permite tener un gran panorama sobre los tipos y modalidades de la violencia, haciendo principal énfasis en lo relacionado con la violencia laboral e institucional, siendo estas las que podríamos encontrar representadas dentro del trabajo de investigación presente. Pero a manera de ampliar la información relevante a los tipos y modalidades de las violencias necesitamos hablar de las violencias que pueden hacerse presentes en el entorno laboral, al nivel del personal administrativo del ITP.

Violencia Institucional

Es necesario establecer con claridad a que se le considera violencia institucional y para cumplir con ese objetivo comenzaremos como un primer acercamiento al término con la definición que nos brinda la Declaración Sobre La Eliminación De La Violencia Contra La Mujer (1993) de la Asamblea General de Naciones Unidas, la que especifica que aquella violencia física, sexual o psicológica perpetrada o permitida por el estado es a lo que se le considera como violencia institucional, con lo que se refiere a la violencia ejercida por el estado en sí, sin embargo esto se puede aplicar a las instituciones que lo componen. El mismo término antes mencionado se utilizó en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, mejor conocida como “Convención de

Belem do Pará” (1996) en la que se sumó la parte de “por el Estado o sus agentes donde quiera que ocurra”.

Abonando a la definición del término de violencia institucional se analizó el trabajo de Encarna Bodelón titulado “Violencia institucional y violencia de género” (2015) en el que podemos ver como la autora define a la violencia institucional no solo en la que el estado es responsable directo debido a sus acciones y omisiones, también se considera cuando existe alguna discriminación o se obstaculiza de alguna manera el pleno goce y ejercicio de los derechos. Me resulta importante señalar que el mismo artículo hace referencia a que parte de esta violencia es la omisión por parte del Estado y autoridades para los casos de violencia a los que no se les presta atención.

Otra de las definiciones la podemos encontrar dentro de la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de México (2007). En el artículo 18 define la violencia institucional como los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Con lo que podemos hacer referencia a la necesidad de las autoridades de tomar cartas sobre el asunto al interior del ITP para abordar la problemática de la Violencia de Género y discriminación, con lo que podrían evitar un posible caso de violencia institucional.

Violencia Laboral

Otro de los términos o definiciones de gran importancia a tomar en cuenta para el desarrollo de esta formación educativa es la violencia laboral, para esto será necesario citar a la autora María del Rocío González Miers que en su libro *Acoso laboral (mobbing) y liderazgo (2012)* podemos encontrar una definición del término en cuestión donde nos dice que es toda acción o ejercicio de poder desigual, en el que se puede hacer uso de la fuerza física, psicológica, patrimonial o sexual. La autora pone como ejemplo una situación de persecución en contra de un elemento del centro de trabajo, ejercida por una figura de mayor jerarquía en la estructura de la organización con mayor poder dentro de la misma.

Como podemos observar la autora del libro nos dice que esta situación se da cuando alguna autoridad o personal de una jerarquía más alta dentro del centro de trabajo ejerce algún tipo de maltrato en contra de un integrante del personal, esta definición nos es de gran utilidad ya este tipo de violencia puede ser padecida o reproducida por del personal administrativo del ITP, y es necesario darles el conocimiento adecuado para ser identificado y tomar cartas sobre el asunto.

Cuando se presentan este tipo de violencias afectan todo el sistema, lo que es percibido por quienes integran el sistema, lo que ocasiona que el entorno de trabajo se complique, en ese sentido debemos entender que es el clima laboral, que se ve afectado por todas estas circunstancias.

Clima Laboral

Uno de los aspectos importantes a tomar en cuenta en este trabajo será la percepción de los administrativos con respecto de su lugar de trabajo por lo que el termino de clima laboral cobra relevancia, con esta intención encontraremos varias definiciones al respecto en el

trabajo del autor Ángel Olas llamado “El clima laboral en cuestión. revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable” (2013) donde nos proporciona diferentes puntos de vista de la cuestión en distintos periodos de tiempo y por diferentes autores, así encontramos a:

- Lewin (1951): presenta el clima como el “campo” psicológico o el ambiente bajo el que ocurre un comportamiento de la persona.
- Tagiuri y Pace (1968) encuentran que el clima laboral es una “cualidad” del ambiente o medio de una organización tal como la experimentan sus miembros y que tiene un efecto en su comportamiento.
- James y Jones (1974) definen el clima laboral como casi completamente relacionado con el clima psicológico, siempre conectado con el comportamiento de los trabajadores y su motivación.
- Dessler: define clima laboral como el conjunto de percepciones del sujeto sobre la organización y la opinión que esta forma en términos de la estructura organizativa, las recompensas, el apoyo del recurso humano y la apertura de la cultura.
- Peiró: define el clima laboral relacional con las percepciones, impresiones o imágenes sobre la realidad organizacional y destaca la variabilidad de valoración por parte de los miembros de la organización

Estas definiciones resaltan la multidimensionalidad y complejidad del clima laboral, además de su interpretación peculiar entre varias perspectivas y diferentes marcos históricos.

Clima Organizacional

Otro término que en estructura es similar pero que es importante diferenciar es el clima organizacional y es en el mismo trabajo de autor Ángel Olas llamado “El clima laboral en

cuestión. revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable” (2013) donde nos da una definición respecto de este concepto con lo que nos dice que el clima organizacional se puede definir como un conjunto de percepciones, actitudes y emociones que prevalecen entre los miembros de la organización y que se desarrollan en relación con los factores tangibles o intrínsecos tales como estructura, política, implementación de recursos, y aspectos intangibles, tal como la cultura, el ambiente, los valores compartidos y la historia de la interacción social.

Es notable como el clima tiene un impacto directo en el proceso del comportamiento del empleado y del nivel de motivación de este afectando sus labores, compromiso y, en el tiempo final, la efectividad de la organización. El clima organizacional es un fenómeno dinámico que refleja interacciones constantes entre individuos en el entorno de trabajo y puede ser un producto, así como líder de los procesos organizacionales.

Cada punto que se va abordando en el marco teórico hace un poco más factible poder identificar estas violencias, sin embargo, es necesario contar con las herramientas adecuadas para poder reconocerlas, por lo que, ahora vamos a abordar una herramienta que sirve para identificar estas situaciones, donde no siempre es evidente la presencia de un tema de género.

Sensibilización

Como un primer punto a llevar a cabo en este proyecto se pretende hacer una sensibilización sobre el tema de la violencia de género y discriminación, pero es importante primero reconocer como se define este concepto y porque es importante considerarlo como un paso importante en el desarrollo del mismo, entonces vemos que de acuerdo con Dalia Virgilí Pino, en su trabajo “Reflexiones teórico-metodológicas sobre sensibilización y capacitación en género: Apuntes de una propuesta para implementación en contextos grupales” (2015),

define a la sensibilización como un primer paso en la formación en género, buscando hacer conciencia acerca de las desigualdades que existen entre hombres y mujeres. Menciona que es un proceso donde se activa la sensibilidad, se comprende y reflexiona sobre las desigualdades de género que no son visibles a simple vista, lo que hace cuestionar las implicaciones que tiene a nivel personal y social. Este proceso incluye un acercamiento efectivo y busca cambios personales y políticos mediante la toma de conciencia de estas problemáticas.

Capacitación

En el mismo contexto es necesario establecer que existe una diferencia entre la sensibilización y una capacitación, entonces que en el mismo trabajo de Dalia Virgilí Pino, “Reflexiones teórico-metodológicas sobre sensibilización y capacitación en género: Apuntes de una propuesta para implementación en contextos grupales” (2015), la misma autora define a la capacitación como un nivel superior a la sensibilización, ya que su objetivo es proporcionar conocimientos más específicos sobre el tema de género, desarrollando así habilidades que permitan aplicar esta perspectiva en diferentes ámbitos. Entonces el proceso de capacitación permite una mayor especialización en el tema, lo que incluye comprender las teorías, así como los conceptos de género, pero lo más importante es que con la capacitación se puede lograr diseñar e implementar estrategias que fomenten la igualdad y prevengan la reproducción de las desigualdades.

Formación en género

la misma autora Dalia Virgilí Pino (2015) hace una diferencia entre estos tres conceptos, debido a que cada uno conlleva un grado de complejidad diferentes, por lo que esta formación implica un nivel más avanzado y especializado, enfocado en la preparación científica, ética

y política sobre el género. Con lo que se pretende integrar estos conocimientos teóricos con las habilidades prácticas, mediante el análisis crítico y la producción teórico-metodológica, para intervenir de manera efectiva en los espacios educativos y sobre todo laborales, siendo este último de nuestro interés para el proyecto. Esta etapa puede estar más enfocada según la autora a quienes toman decisiones o ejecutan acciones estratégicas a favor de la equidad.

Formación Educativa

Es indispensable profundizar en cómo aprenden y se desarrollan los adultos en un entorno laboral. No basta con dar un curso; necesitamos entender las bases teóricas que sustentan una verdadera transformación en el personal administrativo del ITP.

Considero necesario comenzar por establecer las diferencias entre el adiestramiento, capacitación y formación que son las posibles técnicas para usar dentro de este contexto. A menudo usamos estas palabras como si fueran lo mismo, pero para los fines de este proyecto es crucial entender sus diferencias, ya que no buscamos solo que el personal sepa “hacer” una tarea, sino que transforme su manera de relacionarse.

Primero tenemos el concepto de adiestramiento, o también visto como entrenamiento. Autores clásicos en la administración como Idalberto Chiavenato nos dicen que esto se enfoca en el corto plazo; es básicamente enseñar a una persona a realizar tareas específicas y repetitivas de su puesto actual (Chiavenato, 2007, Administración de recursos humanos). En el ITP, esto sería enseñar a usar un software o llenar un formulario. Es útil, sí, pero se queda corto cuando hablamos de violencia de género.

Un paso más allá está la capacitación. Gary Dessler y Ricardo Varela la definen como el proceso de dar a los empleados las habilidades que necesitan para hacer su trabajo, pero con

una visión un poco más amplia, buscando cerrar la brecha entre lo que la persona sabe y lo que la organización necesita (Dessler & Varela, 2011, Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano). Sin embargo, a veces la capacitación sigue siendo muy técnica.

Aquí es donde entra el concepto más importante para la tesis, la formación. Para entender esto a fondo, es necesario citar al pedagogo francés Gilles Ferry. Él nos plantea que la formación es mucho más que aprender cosas; es un trabajo sobre uno mismo. Según Ferry, “formarse” implica que el sujeto revisa su propia experiencia y se transforma a través de ella (Gilles Ferry, 1990, El trayecto de la formación: los enseñantes entre la teoría y la práctica).

Esto es vital para el proyecto, porque si queremos erradicar la violencia de género, no necesitamos solo “adiestrar” al personal para que recite una ley, necesitamos “formarlos” para que cuestionen sus actitudes y cambien su forma de ser con sus compañeras. Como bien señala Bernard Honoré, la formación debe ser una actividad reflexiva que nos permita interrogarnos sobre nuestra realidad y proyectarnos hacia el futuro de una manera diferente. (Bernard Honoré, 1980, Para una teoría de la formación)

La andragogía

Otro punto que debemos considerar es que el personal administrativo del ITP no son niños, son adultos con años de experiencia. Por eso no podemos usar las mismas técnicas que en una escuela primaria; necesitamos aplicar la Andragogía, que es la disciplina que se encarga de la educación de adultos.

El referente máximo aquí es Malcolm Knowles. Él nos explica que los adultos aprenden de manera distinta: necesitan saber por qué están aprendiendo algo y como eso les va a servir en su vida real o laboral. Además, Knowles destaca que el adulto tiene una necesidad

profunda de ser tratado como alguien capaz de dirigirse a si mismo (Malcolm Knowles, 1984, *The Adult Learner: A Neglected Species*)

Si ignoramos esto y tratamos de imponer la capacitación de género como una obligación escolar, vamos a generar resistencia. Félix Adam, un teórico muy importante en América Latina, refuerza esta idea hablando de la horizontalidad; es decir, el aprendizaje debe darse entre iguales, donde se respete la experiencia que cada trabajador trae consigo (Felix Adam, 1987, *Andragogía: Ciencia de la Educación de Adultos*).

Aprendizaje transformacional

Dado que la violencia de género está arraigada en creencias muy profundas, me parece muy pertinente traer a la discusión la teoría del Aprendizaje Transformacional de Jack Mezirow. Este autor nos dice que para que un adulto realmente aprenda y cambie, tiene que pasar por un proceso crítico donde cuestione sus “marcos de referencia”, es decir, sus creencias y suposiciones previas (Jack Mezirow, 1991, *Transformative Dimensions of Adult Learning*).

En el contexto de este proyecto, esto significa que la formación educativa debe provocar lo que el autor llama un “dilema desorientador”, una experiencia que haga que el personal administrativo se de cuenta de que ciertas conductas que consideraban “normales”, como un chiste sexista, en realidad son violencia. Solo a través de esa reflexión crítica se logra una verdadera transformación.

Otro concepto clave en el manejo de la formación educativa es la gestión por competencias. La autora Martha Alles es la referencia obligada al tema. Ella define a las competencias no solo como conocimientos, sino como características profundas de la personalidad que

predicen un buen desempeño (Martha Alles, 2006, Desarrollo del talento humano basado en competencias).

Esto nos sirve para argumentar que la “perspectiva de género” y el “trato digno” deben ser consideradas competencias laborales indispensables para cualquier administrativo del ITP, tan importantes como saber usar una computadora.

Además, también considero importante mencionar a la Teoría del Capital Humano de Gary Becker, quien argumenta que la formación no es un gasto, sino una inversión. Cuando una institución invierte en educar a su persona, aumenta su productividad y su valor (Gary Becker, 1964, Human Capital). En nuestro caso, invertir en formación de género mejora el clima laboral y evita conflictos, lo cual es un beneficio directo para la institución.

Es importante señalar que la formación educativa en materia de Violencia de Género ayudará a comprender de mejor forma la problemática, logrando contribuir al desarrollo del personal administrativo del Instituto Tecnológico de Puebla, y con este conocimiento lograr un mejor manejo sobre las situaciones que puedan ser identificadas dentro del entorno laboral, institucional o familiar.

Con la información que contiene este marco teórico será posible construir una correcta formación educativa, ya que comenzamos con una sólida base sobre lo que es el género atravesando sobre cuáles son los tipos y modalidades, revisamos también como se presentan en el mismo contexto en el que este proyecto se desarrolla, con lo que se logrará sensibilizar y capacitar al personal administrativo, lo que sin duda contribuye contra la violencia de género.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

Esta investigación se llevará a cabo bajo un enfoque cualitativo, basándose en la definición de Sampieri (2018) en su libro *Metodología de la investigación* donde nos dice que se usa este enfoque cuando se busca entender los fenómenos desde la mirada de quienes los experimentan directamente en su vida diaria. Este enfoque nos permite acceder a las perspectivas, sentimientos y significados. Además, se podrán identificar patrones y diferencias importantes entre las distintas experiencias y sus significados para las y los participantes, que nos ayudarán a tener una visión más completa del fenómeno.

Este enfoque será de gran utilidad al proporcionarnos directamente la experiencia del personal administrativo del Instituto Tecnológico de Puebla sobre su percepción de la violencia de género, cómo la viven y padecen en su vida diaria dentro de la institución, así mismo permitirá identificar patrones y diferencias en las relaciones laborales y la violencia de género.

Diseño de investigación

La investigación se llevará a cabo bajo el diseño de investigación acción ya que como señala Sandín (2003) la investigación-acción pretende, esencialmente, propiciar el cambio social, transformar la realidad (social, educativa, económica, administrativa, etc.) (citado en Hernández Sampieri, 2018, p 552). Este diseño será de gran ayuda en el desarrollo de esta investigación ya que se pretende realizar un cambio en la realidad que se vive en el Instituto Tecnológico de Puebla la intención es que la formación educativa continúe evolucionando hasta lograr erradicar la violencia de género que se presenta en la vida diaria del personal administrativo.

Las y los sujetos

En un primer momento, la población sobre la que se iba a elaborar el proyecto, serían las y los integrantes de la plantilla administrativa del Instituto Tecnológico de Puebla, pertenecientes a los diferentes departamentos que integran el plantel, todos con edades entre los 25-45 años, contando con diferentes niveles de escolaridad. Además de aplicar una entrevista semiestructurada a la coordinadora del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación, y a los miembros del subcomité de ética de la institución quienes son los encargados de manejar los conflictos derivados de la violencia de género, a manera de lograr comprender cómo se presenta la problemática en el entorno institucional.

Sin embargo, esto no fue posible debido a que la Institución no permitió realizar la aplicación aludiendo que se tenía que pedir autorización al Tecnológico Nacional de México por el manejo de información y por la temática. Además, se me refirió que esto podía llevar tiempo y que sí pidieron la autorización, pero al final me negaron la posibilidad de aplicarlo. Lo único que pude obtener fue una autorización previa para aplicar un pilotaje; no obstante, después se retiró ese permiso y ya no se pudo continuar con la aplicación.

Material

Se aplicará un pretest previo a la formación educativa, siendo este el que nos ayudará a evaluar el conocimiento con el que cuenta el personal administrativo sobre el tema de violencia de género y discriminación, permitiendo así fortalecer los temas a tratar.

La formación educativa se llevará a cabo bajo el modelo de un taller investigativo, que Escudero Sánchez y Cortes Suarez (2018) en su obra “Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica” lo definen como una técnica que permite analizar una problemática social, como a la que nos estamos enfrentando, de una forma integral y con una

participación dentro de el mismo, con el objetivo de generar un cambio. Esto empata con el proyecto si consideramos que este tiene la intención de lograr cambio sobre el problema de la violencia de género y discriminación que se presenta en el Instituto Tecnológico de Puebla.

Se aplicará un post test al concluir la formación educativa con el objetivo de evaluar los conocimientos obtenidos por medio de la formación educativa, y éste nos ayudará a medir el alcance de nuestros objetivos.

Procedimiento

Se solicitará la autorización de las autoridades del instituto, así como el apoyo del departamento de equidad de género interno del Instituto Tecnológico de Puebla con el fin de ayudar a la difusión de la formación educativa.

Se seleccionará aleatoriamente a los participantes del primer cuestionario, para lograr una muestra que nos arroje resultados correspondientes a diferentes departamentos y áreas del Instituto Tecnológico de Puebla. Se realizará una convocatoria con los pasos a seguir a fin de lograr organizar correctamente la formación educativa, después de ser analizado el resultado de los cuestionarios, se reforzarán los temas necesarios para el diseño de los contenidos.

Se aplicará el cuestionario diagnóstico para medir los conocimientos previos a la formación educativa, que nos permitirá reforzar los temas en los que serán compartidos en la formación educativa. Una vez concluida la formación educativa será necesario aplicar nuevamente el cuestionario diagnóstico, para así medir los aprendizajes obtenidos, y permitiendo implementar los cambios pertinentes según el diseño Investigación Acción para realizar una propuesta y aplicarlos.

Elementos metodológicos de los proyectos				
Variables simples				
Título del proyecto	Propuesta de formación educativa, sobre violencia de género y discriminación para el personal administrativo del Instituto Tecnológico de Puebla			
Pregunta de investigación	¿De qué manera puede contribuir una formación educativa en materia de género dirigida al personal administrativo Del Instituto Tecnológico de Puebla para erradicar la violencia de género y la discriminación en dicha institución?			
Objetivo general	Diseñar e implementar una formación educativa, para el personal administrativo del Instituto Tecnológico de Puebla que aborde los conceptos de género, así como la problemática de violencia de género, los tipos de violencia que se presentan en el entorno universitario con el objetivo de contribuir a crear espacios educativos inclusivos.			
Hipótesis				
Denominación de la variable (edad, sexo, etc.)	Dimensiones	Indicador (qué información se espera obtener cifras, índices)	Características de los indicadores (Qué les puede aportar este indicador)	Ítems
Características personales	Edad	Cifras	Ver si hay una tendencia de la edad	Edad

	Sexo	Índices	Analizar si la violencia prevalece en hombres o mujeres	Hombre Mujer No binario Prefiero no decirlo
	Nivel de estudios	Índices	Analizar si esto influye en el ejercicio de la violencia	Primaria Secundaria Bachillerato/preparatoria Licenciatura Maestría Doctorado
Características dentro de la institución	Departamento	Índices	Ver si en algún departamento es mayor el índice	¿En qué departamento labora?
	Cargo	Índices	Analizar los casos de hostigamiento	¿Qué cargo tiene?
	Antigüedad	Índices	Analizar si influye en el ejercicio de la violencia	¿Qué tiempo tiene trabajando en la institución?

	Tipo de Contrato	Índices	Analizar si el tipo de contrato influye en que la violencia sea más tolerada por miedo a perder el trabajo	¿Cuál es el tipo de contratación con el que trabajas en la Institución?
Variables Compuestas				
Denominación de la variable	Dimensiones	Indicador (Puede ser uno o más por variable)	Características de los indicadores	
Violencia de género	Tipos: • Sexual • Psicológica • Física	Características de cada tipo de violencia que vas a analizar Analizar si la han sufrido La violencia sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto (Ley General de Acceso de las	Violencia sexual: Acoso sexual • Envío de mensajes sexuales • Miradas lascivas • Comentarios sexuales • Propositiones sexuales • Contacto físico innecesario y no deseado.	Seleccione las acciones que le hayan afectado dentro del espacio laboral ¿Es común que se comparta algún tipo de meme o material de contenido inapropiado en grupos laborales? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre

		Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007). La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Cámara de Diputados, 2007) define en el Artículo 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente	Hostigamiento sexual	¿Considera que las miradas lascivas son comunes entre el personal del departamento? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿Ha sido testigo de conductas en forma de “bromas” de connotación sexual hacia alguien del departamento? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo
--	--	---	-----------------------------	--

		de que se realice en uno o varios eventos.		e) Siempre ¿Ha escuchado comentarios sobre la apariencia física de alguien del personal? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿Ha recibido algún tipo de contacto físico no deseado de alguien del personal? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo
--	--	--	--	--

				e) Siempre ¿Ha recibido insinuaciones o propuestas de índole sexual de alguien del personal? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿Ha recibido insinuaciones o propuestas de índole sexual de algún superior(a)? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces
--	--	--	--	---

				d) A menudo e) Siempre ¿Le han pedido favores sexuales dentro de la institución para obtener algún beneficio laboral? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿Ha recibido llamadas, correos o mensajes como presión para aceptar proposiciones sexuales? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces
--	--	--	--	--

				d) A menudo e) Siempre ¿Considera que tiene la confianza y el respaldo para reportar algún caso de hostigamiento o acosos sexual en el trabajo? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) En Desacuerdo e) Totalmente en Desacuerdo
		La violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado,	Violencia psicológica Techos de cristal	¿Considera que, dentro de la institución, hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de acceder a puestos de mando?

		celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio. Techo de cristal: Es una metáfora que describe las barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender a posiciones de liderazgo o alta responsabilidad en las organizaciones, a pesar de estar calificadas para ello. Estas barreras son producto de prejuicios y estereotipos de género arraigados en la cultura organizacional y la sociedad en general. El concepto ha sido	Comentarios contra comunidad LGBT+	a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) En Desacuerdo e) Totalmente en Desacuerdo ¿Cree que las opiniones de todos son consideradas con la misma importancia? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) En Desacuerdo e) Totalmente en Desacuerdo
--	--	--	---	--

		ampliamente estudiado en investigaciones sobre igualdad de género en el ámbito laboral, evidenciando cómo las estructuras corporativas y culturales limitan el crecimiento profesional de las mujeres (Congreso de la Ciudad de México, 2019).		¿Percibe algún tipo de hostilidad de parte de alguien del personal del departamento al que pertenece? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) En Desacuerdo e) Totalmente en Desacuerdo
		La violencia física: Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.	Violencia física Empujones Golpes Pellizcos	¿En alguna circunstancia has recibido algún tipo de agresión física como empujones, golpes, jalones, pellizcos por parte de algún compañero(a) de trabajo? Sí No

	Modalidades: • Institucional • Laboral	Violencia Institucional: La Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de México (2007). En el artículo 18 define la violencia institucional como los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. Violencia Laboral: es toda acción o ejercicio de poder desigual, en el que se puede hacer uso de la fuerza	Analizar la responsabilidad de los espacios donde se vive	¿Conoce dónde se ubica el área para atender denuncias sobre acoso, hostigamiento o discriminación? a) Sí, conozco exactamente dónde está ubicada b) Tengo una idea general, pero no con exactitud c) He escuchado de ella, pero no sé dónde está d) No la conozco e) No me interesa conocerla ¿Considera que las denuncias sobre acoso, hostigamiento o discriminación reciben la atención necesaria?

		física, psicológica, patrimonial o sexual. Como ejemplo vemos una situación de persecución en contra de un elemento del centro de trabajo, ejercida por una figura de mayor jerarquía en la estructura de la organización con mayor poder dentro de la misma.	a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿Considera que quien reporta alguna situación de violencia queda marcado(a) como problemático? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) En Desacuerdo e) Totalmente en Desacuerdo
--	--	--	--

				¿Piensa que existe un miedo a reportar este tipo de problemas? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) En Desacuerdo e) Totalmente en Desacuerdo ¿Ha reportado usted algún caso de acoso, hostigamiento o discriminación que haya vivido? a) Sí, y se le dio seguimiento adecuado b) Rara Vez c) A veces d) A menudo
--	--	--	--	---

				e) Siempre ¿Considera que las acciones emprendidas por la institución contra estos problemas son suficientes? a) Totalmente de acuerdo b) Sí, pero no se le dio seguimiento c) Sí, pero desistí del proceso d) No, aunque lo he vivido e) No, nunca lo he vivido f) Prefiero no responder ¿Considera que cuenta con la información suficiente sobre los métodos de denuncia dentro del ITP?
--	--	--	--	--

				a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) En Desacuerdo e) Totalmente en Desacuerdo ¿Considera que algunas personas reciben ciertos beneficios laborales o económicos en determinadas áreas? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) En Desacuerdo e) Totalmente en Desacuerdo
--	--	--	--	---

				¿Considera que las autoridades resuelven conflictos de forma imparcial entre el personal? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) En Desacuerdo e) Totalmente en Desacuerdo
Acoso laboral (Mobbing)	Formas de violencia psicológica	Mobbing. Es el tipo de violencia que emerge a raíz de una relación laboral ejercida por los pares (violencia laboral horizontal) o de los superiores a los subordinados (violencia laboral vertical) y a la inversa. El objetivo que persigue este tipo de violencia tiene es que el trabajador que es víctima de esta práctica renuncie a su	Identificar si se está padeciendo algún tipo de acoso laboral o mobbing	¿Considera que se excluye a un integrante del personal administrativo en particular de reuniones importantes? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces

		trabajo o, al menos, en anularlo al grado de que su desempeño se vuelva invisible o se califique como obsoleto, minimizando a la persona quien, si no renuncia, tiene que soportar el estigma que sobre él ha levantado un compañero o un grupo de ellos.	d) A menudo e) Siempre ¿Algún miembro del personal ha recibido llamadas de atención de forma pública? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿Ha observado que se le asignan tareas muy pesadas o complicadas a alguien del personal en particular? a) Nunca b) Rara Vez
--	--	--	---

				c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿Considera que la asignación de tareas es injusta para usted porque se le asigna trabajo en exceso? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿Considera que se han excluido las contribuciones de alguien del personal en particular dentro del departamento? a) Nunca
--	--	--	--	---

				b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿El personal se organiza para desprestigiar en particular a alguien del departamento? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre
Discriminación	Maternidad/paternidad LGBT+ Por situación de discapacidad	La discriminación se define como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos como raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen	Analizar que tipos de discriminación se hacen presentes dentro del entorno laboral	¿Considera que por ser hombre o mujer se le asignan tareas de acuerdo con su género? a) Nunca

	Acceso a oportunidades Etnia, migración Edad	social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1958).	b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿Considera que por ser hombre o mujer se le ha negado el acceso a determinadas oportunidades laborales? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿Considera que su nivel de estudios le ha impedido acceder a determinadas oportunidades laborales?
--	---	--	--

				a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿Considera que su nivel de estudios no se ha considerado para acceder a determinadas oportunidades laborales? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿Ha sentido que su preferencia sexual o identidad de género ha
--	--	--	--	--

				influido en el trato que recibe? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿Considera que no tener hijos contribuye a un trato diferenciado? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿Cree que las personas en situación de discapacidad
--	--	--	--	---

				enfrentan problemas para ser integradas? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿Considera que por su edad le han tratado injustamente? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿Siente que su edad le ha impedido acceder a
--	--	--	--	--

				mejores oportunidades laborales? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿Siente que su tipo de contratación influye en el trato que recibe por parte de las y los compañeros? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre
Capacitación	Información Cursos	Sensibilización: es primer paso en la formación en género, buscando hacer conciencia acerca de las desigualdades que	Analizar que conocimientos tienes sobre la problemática que se aborda, así	¿Ha recibido alguna capacitación sobre

	Talleres	existen entre hombres y mujeres. Menciona que es un proceso donde se activa la sensibilidad, se comprende y reflexiona sobre las desigualdades de género que no son visibles a simple vista, lo que hace cuestionar las implicaciones que tiene a nivel personal y social. Capacitación: es un nivel superior a la sensibilización, ya que su objetivo es proporcionar conocimientos más específicos sobre el tema de género, desarrollando así habilidades que permitan aplicar esta perspectiva en diferentes ámbitos. Formación Educativa: es un proceso continuo y organizado que conlleva que la persona adquiera y desarrolle	como conocer si han recibido algún tipo de capacitación al respecto	violencia de género y discriminación? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre ¿Ha recibido información sobre los mecanismos de denuncia en caso de violencia y discriminación? a) Nunca b) Rara Vez c) A veces d) A menudo e) Siempre
--	----------	--	--	--

		conocimientos teóricos, destrezas prácticas, valores éticos y actitudes positivas. Todo esto contribuye al crecimiento integral de la persona, tanto a nivel personal como académico y profesional.		¿Considera que la institución promueve correctamente una sensibilización sobre la violencia de género y la discriminación? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) En Desacuerdo e) Totalmente en Desacuerdo ¿Considera necesario que se lleve a cabo una campaña de capacitación sobre violencia de género y discriminación? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo
--	--	--	--	--

				c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) En Desacuerdo e) Totalmente en Desacuerdo
Legislación institucional para atención de la violencia de género	• Norma 025	Protocolo: Es un procedimiento para prevenir, atender y sancionar los casos el hostigamiento y acoso sexuales que se denuncien contra las y los servidores públicos federales del Tecnológico Nacional de México, sus Institutos, Centros y Unidades que lo conforman.	Identificar si conocen las leyes que los amparan contra la violencia de género y discriminación, así como si saben de la existencia del protocolo interno	¿Tiene conocimiento de a qué se refiere la certificación bajo la Norma 025 con la que cuenta nuestra institución? a) Violencia b) Delitos c) Igualdad Laboral y No discriminación d) Calidad del aire e) Desarrollo sustentable

CAPITULO IV ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

Con el objetivo de analizar con detalle los resultados de la investigación, se procedió a filtrar y organizar la información recabada mediante el instrumento aplicado a parte del personal administrativo del Instituto Tecnológico de Puebla, la cual se presenta en las tablas y gráficos siguientes.

En primer lugar, los hallazgos fueron segmentados según el tipo de contratación del personal, con la finalidad de identificar si este factor incide en la percepción y la capacidad de los empleados para expresar sus experiencias laborales dentro de la institución. De manera paralela, la información fue dividida por género (mujeres y hombres) para evaluar si existen diferencias significativas en la percepción entre ambos géneros.

El instrumento se estructuró en cuatro secciones clave:

1. Clima organizacional: esta sección evalúa el bienestar y la satisfacción general del personal
2. Situaciones laborales adversas (Mobbing): aquí se analiza la percepción de comportamientos hostiles o de acoso laboral que pudieran presentarse en el contexto laboral de la institución.
3. Violencia institucional: en esta parte se indaga sobre el conocimiento que posee el personal respecto a los mecanismos de denuncia interna. Además, mide la percepción sobre cómo la institución maneja las situaciones relacionadas con este tipo de violencia.
4. Capacitación: la última sección determina si el personal ha recibido formación específica sobre este tema, un dato crucial para contextualizar la relevancia y el potencial impacto de este proyecto de investigación.

Para facilitar la comprensión de los hallazgos, el análisis se desarrolla examinando cada ítem del cuestionario de manera individual. La presentación de los resultados se estructura en torno a una tabla y gráficas que sintetizan, a través de porcentajes, las tendencias y percepciones manifestadas por el personal administrativo en cada pregunta.

Originalmente se planeó aplicar este instrumento y realizar el diagnóstico a una muestra aproximada de 130 personas del área administrativa de la institución, incluso contaba con autorizaciones verbales de quien dirige el comité de ética; sin embargo, cuando pedí formalmente la autorización de aplicar mi instrumento, evidencia que se muestra en el Anexo 1 mediante el oficio sellado de recibido en las diferentes subdirecciones, así como en la dirección, aun con esta formalidad me negaron esta posibilidad, incluso tuve la oportunidad de entrevistarme personalmente con la directora quien me hizo el comentario de que pidieron autorización al Tecnológico Nacional de México pues es quien rige esta parte de la organización, sin embargo me negaron el permiso de aplicar completamente el instrumento.

Afortunadamente al contar con una autorización previa, comencé un pequeño pilotaje, donde participaron 30 elementos del personal administrativo, si bien no es lo que se tenía planeado ni lo óptimo, me permite realizar un diagnóstico sobre la situación del personal administrativo, donde se hicieron hallazgos interesantes, mismos que se desglosan a continuación sobre todo los que son de interés en el diseño de la propuesta de formación educativa.

Para la aplicación del instrumento se generó un formulario electrónico en la plataforma de Google Forms, para que de esta forma fuera más privado el llenado de esta información y tuvieran la libertad de contestar sin ningún tipo de presión sin generar sesgos en la información. Al contar con lo que creía era la aprobación verbal sobre esta actividad, inicie

la aplicación del instrumento en el periodo comprendido de los días 27 de junio al 4 de julio del año 2025. Inicie con un primer acercamiento en departamentos en los que tenía la confianza de conocer a alguien del mismo y por lo que podría generar cierta confianza, me presente con los compañeros y les expuse la dinámica de su participación en el diagnóstico, al aceptar participar en el llenado del instrumento, entonces se les enviaba mediante un mensaje de la aplicación de Whats App o accedían electrónicamente al formulario mediante un código QR que se generó con este objetivo.

A continuación, divido la información con los subtítulos de las secciones del instrumento, para exponer las respuestas generales y posteriormente divididas por tipo de contratación y por género.

Sección 1: Clima organizacional

1. ¿Considera que se le trata con respeto dentro de la institución?

La percepción general sobre el trato respetuoso es favorable, con un 73.33% del personal (50% “totalmente de acuerdo” y 23.33% “de acuerdo”) percibe que se le trata con respeto dentro de la institución. Esto refleja un ambiente mayoritariamente positivo, aunque un 26.7% restante no se identifica en estas opciones, lo que indica que aún existe una proporción significativa que no se siente plenamente reconocida.

Diferencias por contratación

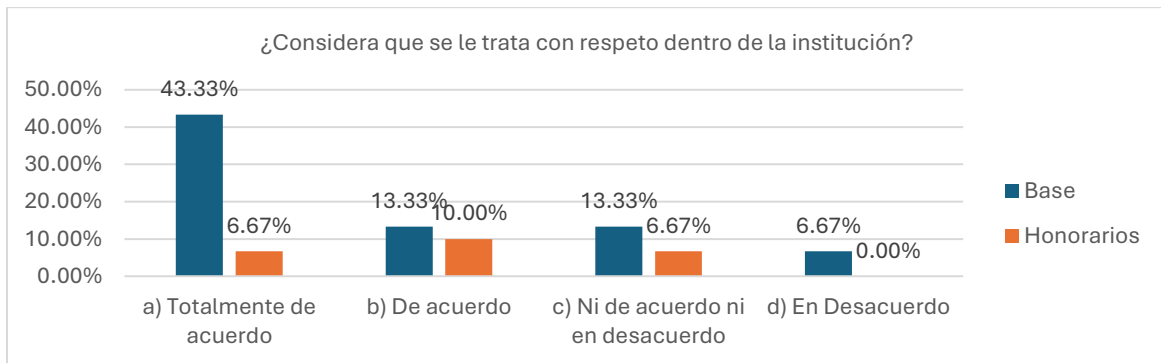
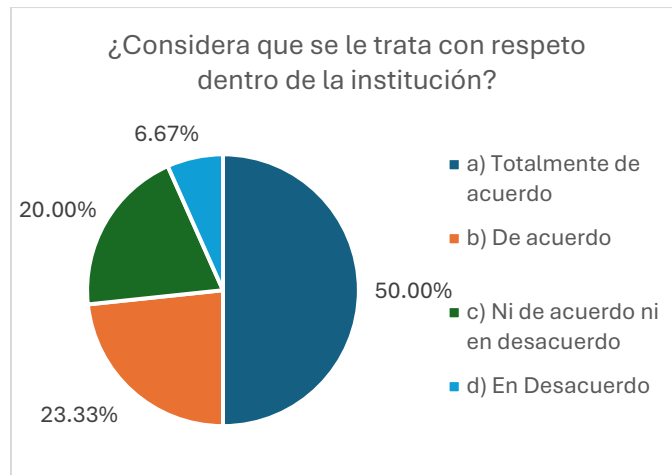
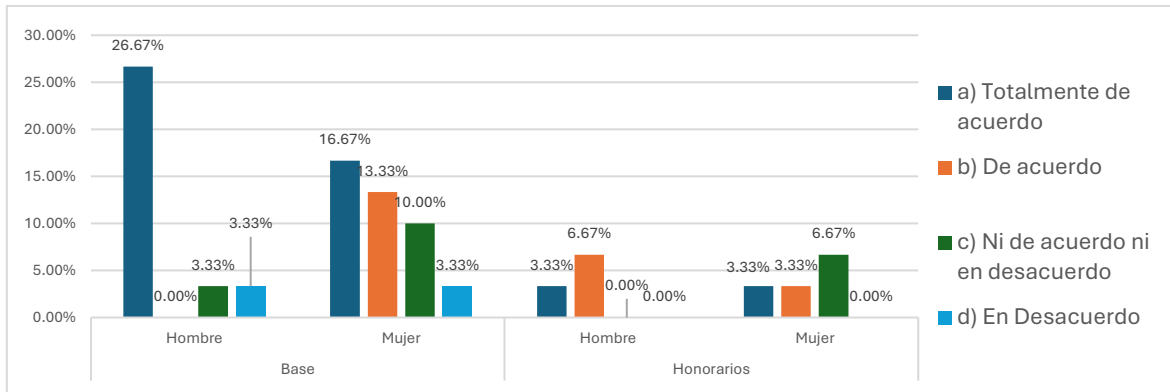
Al analizar por tipo de contratación, se observa que el personal de base presenta una percepción más favorable, con un 43.33% en “Totalmente de acuerdo”. Por su parte, el personal por honorarios muestra una valoración más baja en la misma categoría. Además, mientras el personal de base (6.67%) se ubicó en desacuerdo, en honorarios no se registraron

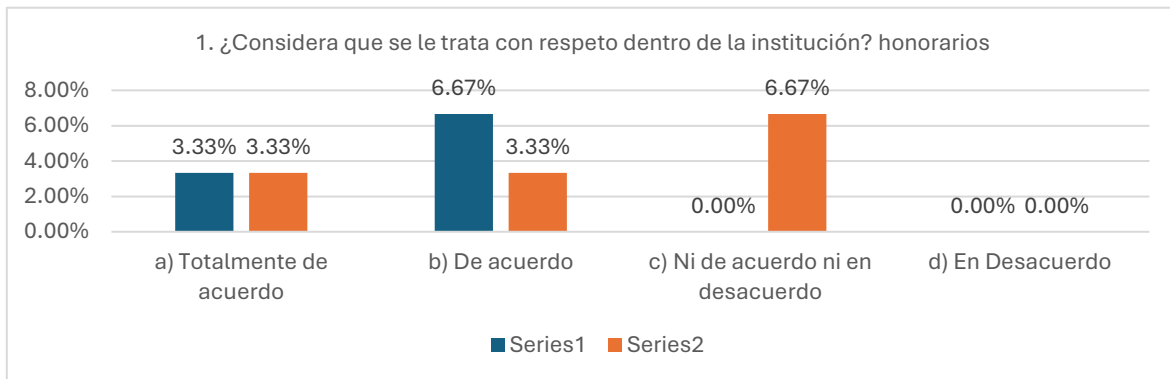
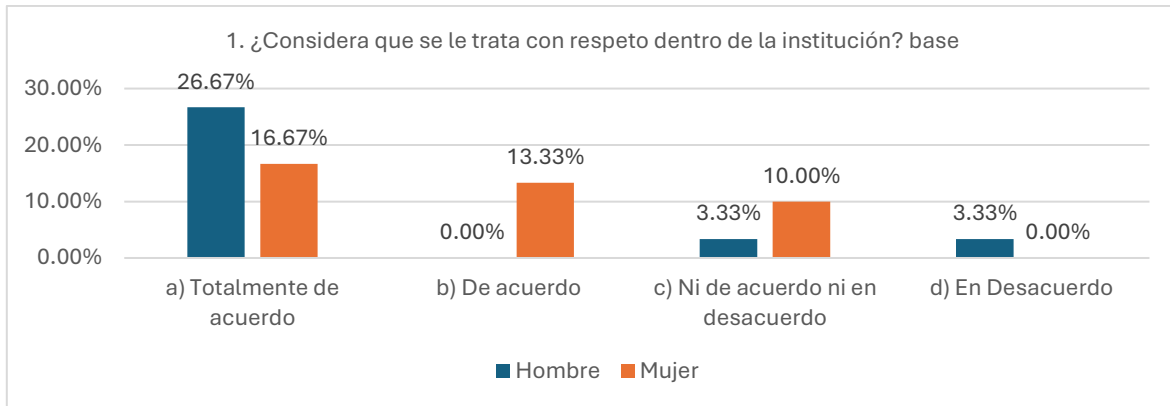
respuestas en esta opción, pero si un 10% en “De acuerdo”, lo que refleja una percepción moderada pero menos afirmativa que la del personal de base.

Diferencias por género

Al desglosar por género, en el personal de base los hombres presentan una percepción más favorable con un 26.67% “Totalmente de acuerdo” en comparación con las mujeres con solo el 16.67%. En el personal de honorarios, los hombres se inclinan más hacia las opciones positivas, mientras que las mujeres en este régimen se distribuyen entre “totalmente de acuerdo” y “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, lo que muestra una postura más cauta o menos convencida sobre el trato respetuoso que reciben.

1. ¿Considera que se le trata con respeto dentro de la institución?					
	a) Totalmente de acuerdo	b) De acuerdo	c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	d) En Desacuerdo	Total general
Base	43.33%	13.33%	13.33%	6.67%	76.67%
Hombre	26.67%	0.00%	3.33%	3.33%	33.33%
Mujer	16.67%	13.33%	10.00%	3.33%	43.33%
Honorarios	6.67%	10.00%	6.67%	0.00%	23.33%
Hombre	3.33%	6.67%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	3.33%	3.33%	6.67%	0.00%	13.33%
Total general	50.00%	23.33%	20.00%	6.67%	100.00%





2. ¿Siente que se trabaja de forma colaborativa en la institución?

En total el 63.33% del personal considera que el trabajo es colaborativo dentro de la institución tomando en cuenta que el 23.33% está “Totalmente de acuerdo” y el 40% optaron por el “De acuerdo”. Sin embargo, un 36.67% no se identifica plenamente con estas respuestas, lo que indica que una parte importante percibe limitaciones en la colaboración laboral.

Diferencias por tipo de contratación

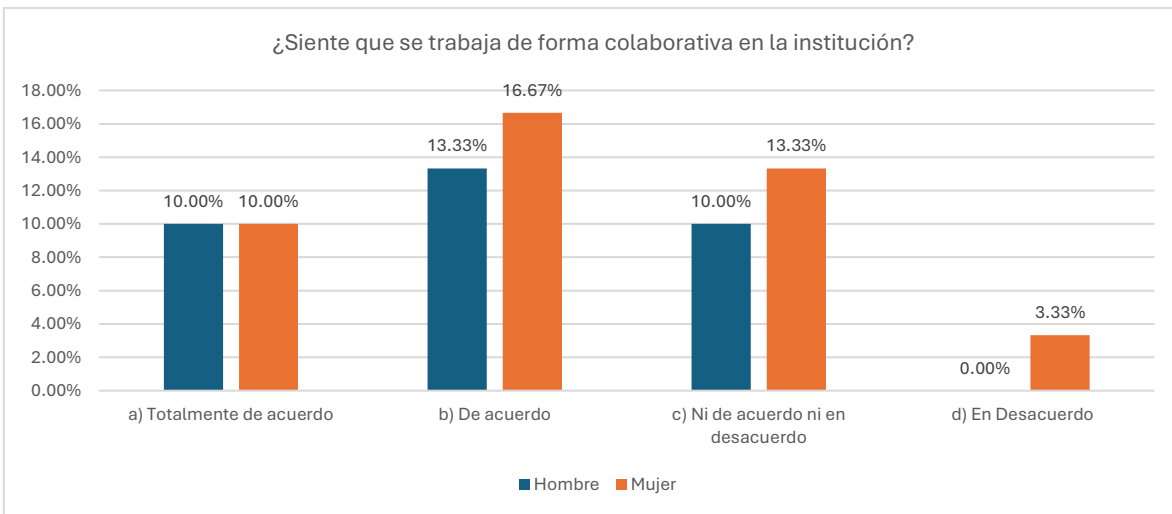
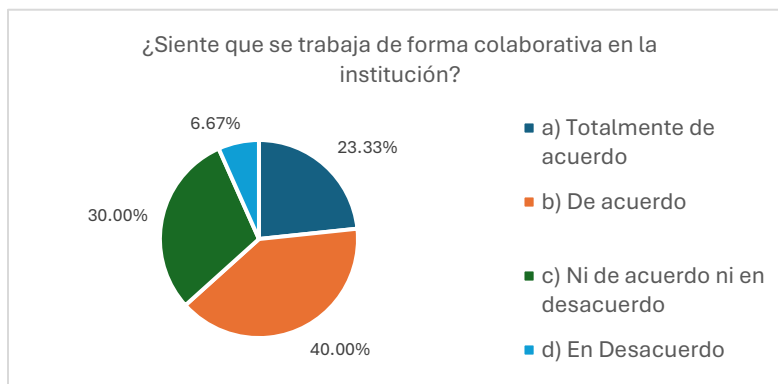
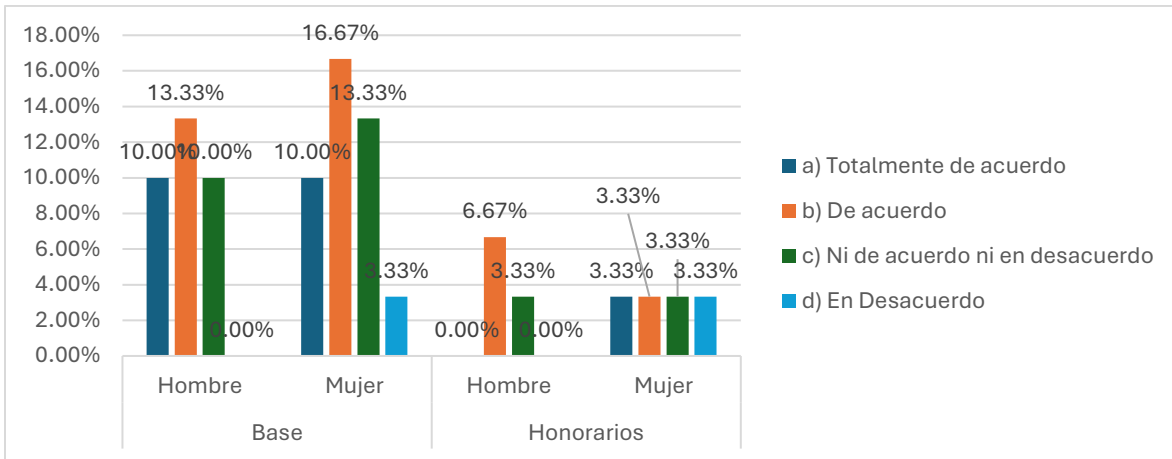
El personal de base muestra una percepción más favorable con el 50.00% que se ubican en las opciones positivas, 20.00% de “Totalmente de acuerdo” y 30.00% en “De acuerdo”. En contraste, el personal por honorarios presenta una valoración menos positiva, con solo el 13.33% en las categorías afirmativas, con 3.33% de totalmente de acuerdo y 10.00% de

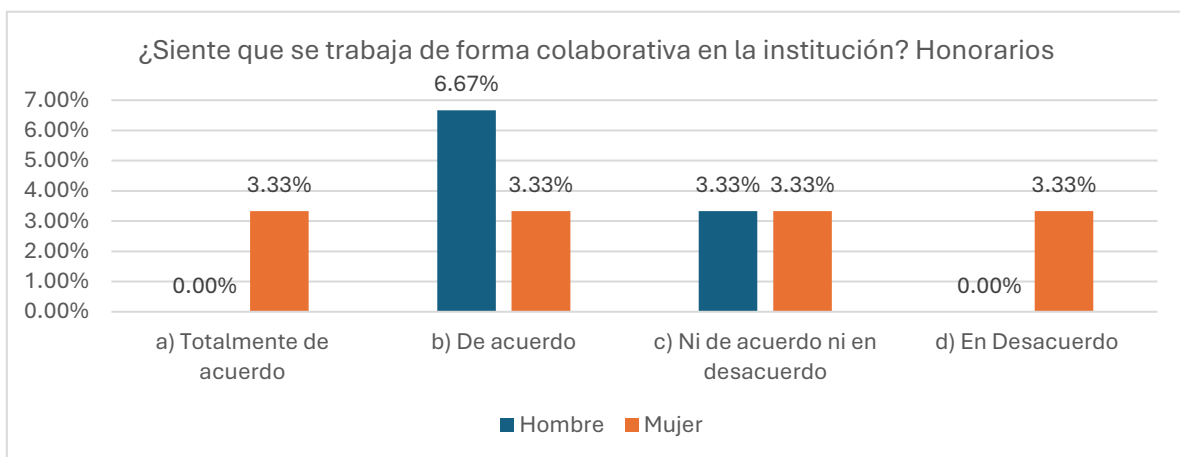
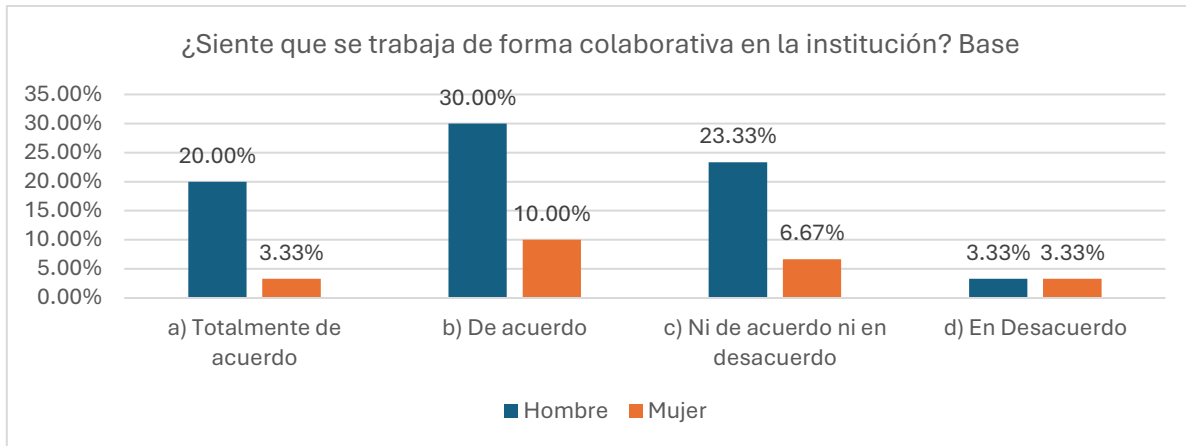
acuerdo. Cabe destacar que en el grupo de honorarios se registra un 3.33% que expresa “Desacuerdo” mientras que en la base este porcentaje es igual a pesar de ser mínimo, pero ya se muestra un desacuerdo en esta pregunta.

Diferencias por género

En el personal de base, tanto hombre como mujeres muestran percepciones similares en la categoría “totalmente de acuerdo” con 10.00% de cada uno. Sin embargo, las mujeres presentan un mayor porcentaje en “de acuerdo” con el 16.67% comparado con el 13.33 % de los hombres. En cuanto al personal por honorarios, los hombres no se ubican en las opciones de desacuerdo, mientras que las mujeres muestran un 3.33% en esta categoría, sugiriendo una percepción ligeramente más crítica por parte de las mujeres con este tipo de contrato.

2. ¿Siente que se trabaja de forma colaborativa en la institución?					
	a) Totalmente de acuerdo	b) De acuerdo	c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	d) En Desacuerdo	Total general
Base	20.00%	30.00%	23.33%	3.33%	76.67%
Hombre	10.00%	13.33%	10.00%	0.00%	33.33%
Mujer	10.00%	16.67%	13.33%	3.33%	43.33%
Honorarios	3.33%	10.00%	6.67%	3.33%	23.33%
Hombre	0.00%	6.67%	3.33%	0.00%	10.00%
Mujer	3.33%	3.33%	3.33%	3.33%	13.33%
Total general	23.33%	40.00%	30.00%	6.67%	100.00%





3. ¿Considera que algunas personas reciben ciertos beneficios laborales o económicos en determinadas áreas?

En general el 80.00% del personal que participó en este instrumento, dividiéndose entre el 43.33% de “Totalmente de acuerdo” más el 36.67% “De acuerdo”, perciben que existen beneficios laborales o económicos preferentes para ciertas personas en áreas específicas. Este alto porcentaje, indica una percepción generalizada de desigualdad en la distribución de beneficios dentro de la institución. Solo un 6.66% considerando los 3.33% que están en “Desacuerdo” más otro 3.33% de “Totalmente en desacuerdo”, niega esta situación, mientras un 13.33% se mantiene neutral

Diferencias por tipo de contratación

El personal de base muestra una percepción más crítica, con un 30.00% que se declara “Totalmente de acuerdo” sobre la existencia de estos beneficios preferentes. En contraste, el personal por honorarios presenta un 13.33% en esta misma categoría. La diferencia podría sugerir que el personal de base, al tener mayor antigüedad y estabilidad, tiene más oportunidades de observar patrones de asignación de beneficios a lo largo del tiempo. Es notable que ningún miembro del personal por honorarios se ubicó en las opciones de “Desacuerdo”, lo que refuerza la percepción generalizada de inequidad.

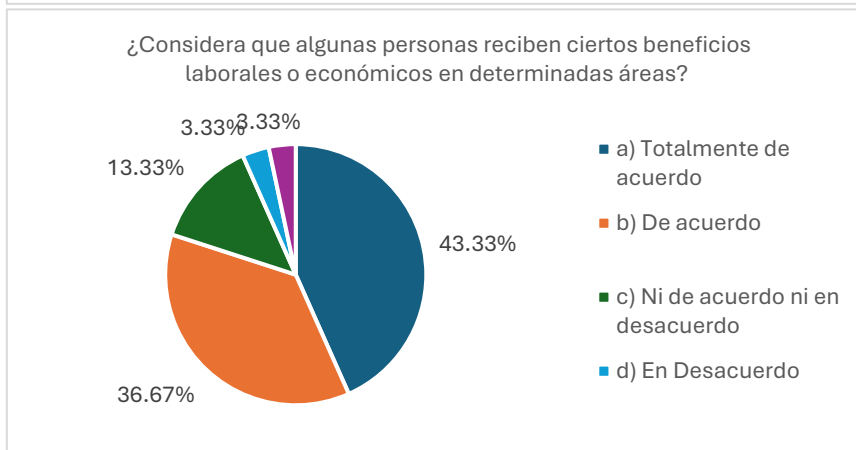
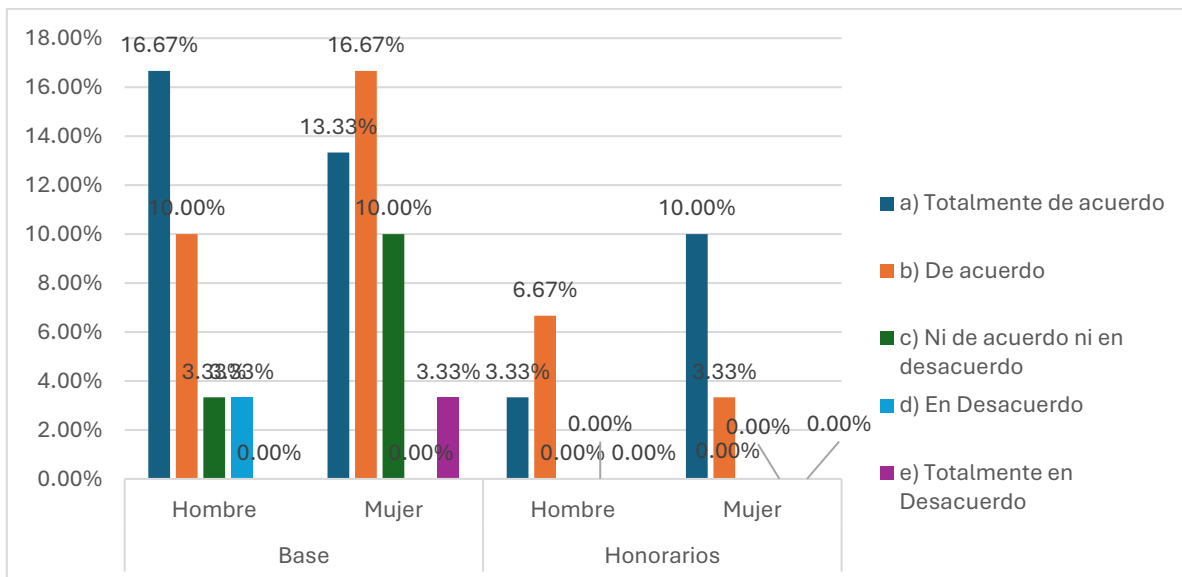
Diferencias por género

Entre el personal de base, los hombres presentan un porcentaje más alto en “Totalmente de acuerdo” con un 16.67% a comparación del 13.33% de las mujeres. Sin embargo, las mujeres de base muestran un mayor porcentaje en “De acuerdo” con el 16.66% a comparación del 10.00% de los hombres. En el personal por honorarios, las mujeres tienen una percepción más marcada en “Totalmente de acuerdo” con un 10.00% comparado con los hombres con un 3.33%, mientras que los hombres de honorarios se concentran más en el “De acuerdo” con un 6.67%. Estos datos podrían indicar que las mujeres, particularmente las de base, perciben con mayor claridad las disparidades en la asignación de beneficios.

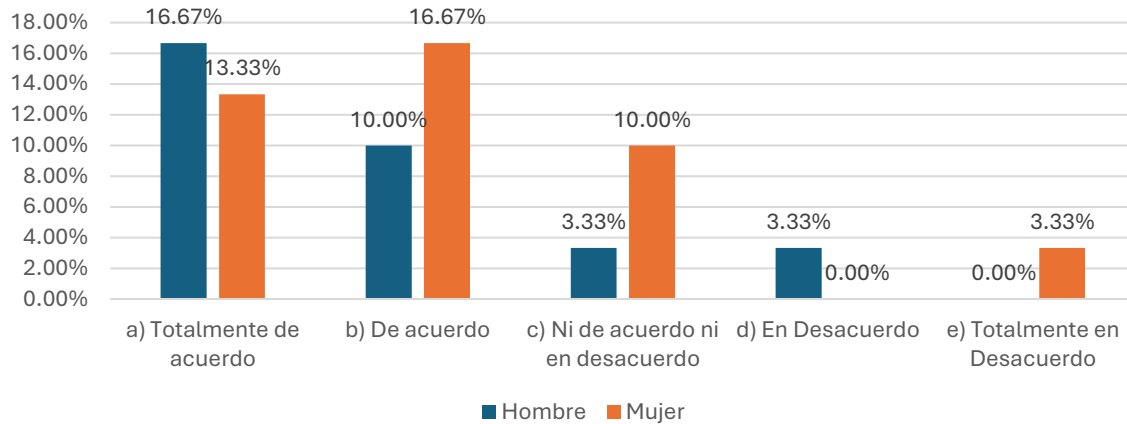
La elevada percepción de beneficios podría señalar una preocupante tendencia hacia la desigualdad en la institución. El hecho de que tanto el personal de base como el de honorarios coincidan en esta percepción, aunque en diferentes magnitudes, sugiere que se trata de un fenómeno generalizado.

3. ¿Considera que algunas personas reciben ciertos beneficios laborales o económicos en determinadas áreas?
--

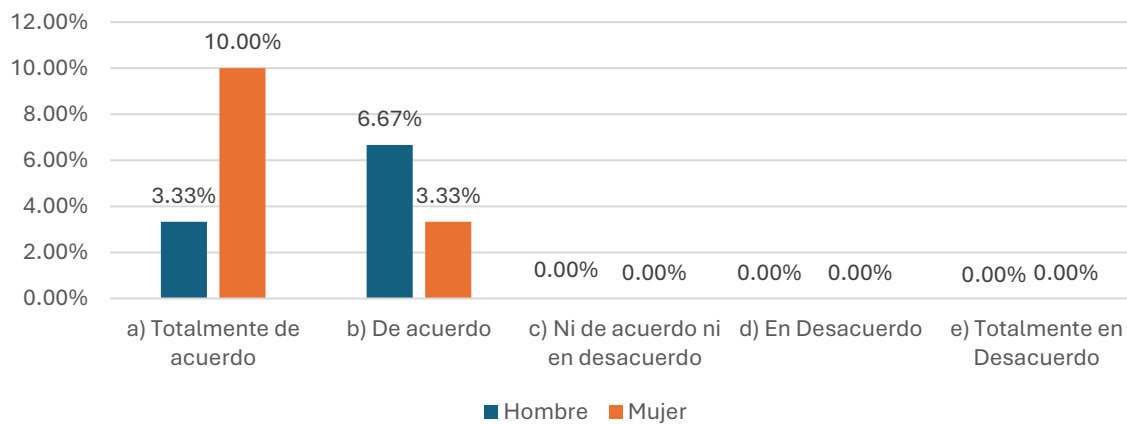
	a) Totalmente de acuerdo	b) De acuerdo	c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	d) En Desacuerdo	e) Totalmente en Desacuerdo	Total general
Base	30.00%	26.67%	13.33%	3.33%	3.33%	76.67%
Hombre	16.67%	10.00%	3.33%	3.33%	0.00%	33.33%
Mujer	13.33%	16.67%	10.00%	0.00%	3.33%	43.33%
Honorarios	13.33%	10.00%	0.00%	0.00%	0.00%	23.33%
Hombre	3.33%	6.67%	0.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	10.00%	3.33%	0.00%	0.00%	0.00%	13.33%
Total general	43.33%	36.67%	13.33%	3.33%	3.33%	100.00%



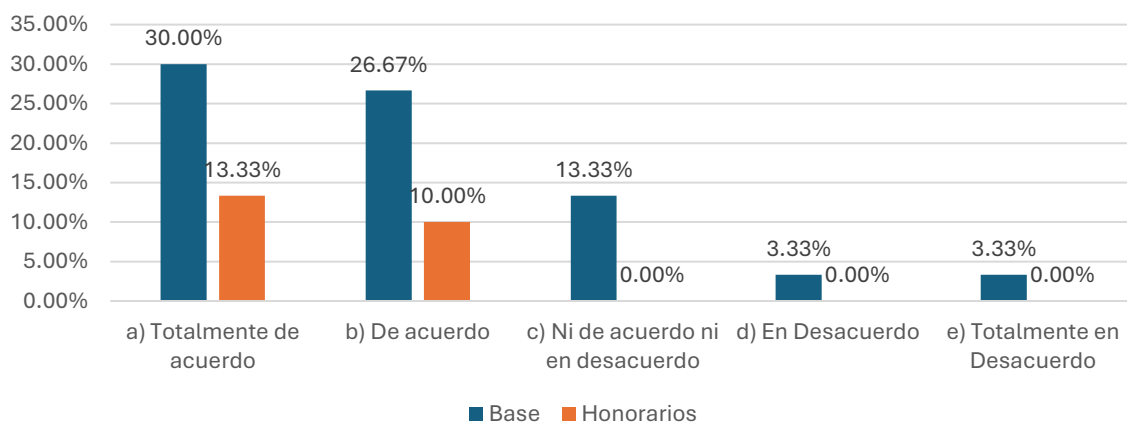
¿Considera que algunas personas reciben ciertos beneficios laborales o económicos en determinadas áreas? Base



¿Considera que algunas personas reciben ciertos beneficios laborales o económicos en determinadas áreas? Honorarios



¿Considera que algunas personas reciben ciertos beneficios laborales o económicos en determinadas áreas? Contratación



4. ¿Considera que las autoridades resuelven conflictos de forma imparcial entre el personal?

Como se puede observar en la tabla, solo el 46.67% del personal encuestado, considerando el 16.67% del “Totalmente de acuerdo” más el 30.00% de los que están “De acuerdo”, creen que las autoridades resuelven los conflictos de manera imparcial. Este porcentaje relativamente bajo indica una percepción generalizada de parcialidad en la resolución de conflictos. Un 26.67% se mantiene neutral, mientras que un 26.66% expresa “Desacuerdo” en diferentes grados.

Diferencias por tipo de contratación

El personal de base muestra una percepción ligeramente más positiva, con un 40.00% en las opciones afirmativas contando el 16.67% del totalmente de acuerdo más el 23.33% de la opción de acuerdo. En contraste el personal por honorarios presenta solo un 6.67% en las categorías positivas, destacando que ningún participante del grupo de honorarios se ubicó en “Totalmente de acuerdo”. Además, el personal por honorarios registra un 10.00% en las opciones de “Desacuerdo”, con 6.67% en “Desacuerdo” más el 3.33% del “Totalmente en desacuerdo”, casi el triple que el personal de base. Esta marcada diferencia sugiere que el personal de honorarios percibe mayor parcialidad posiblemente relacionada con su menor estabilidad laboral y protección institucional.

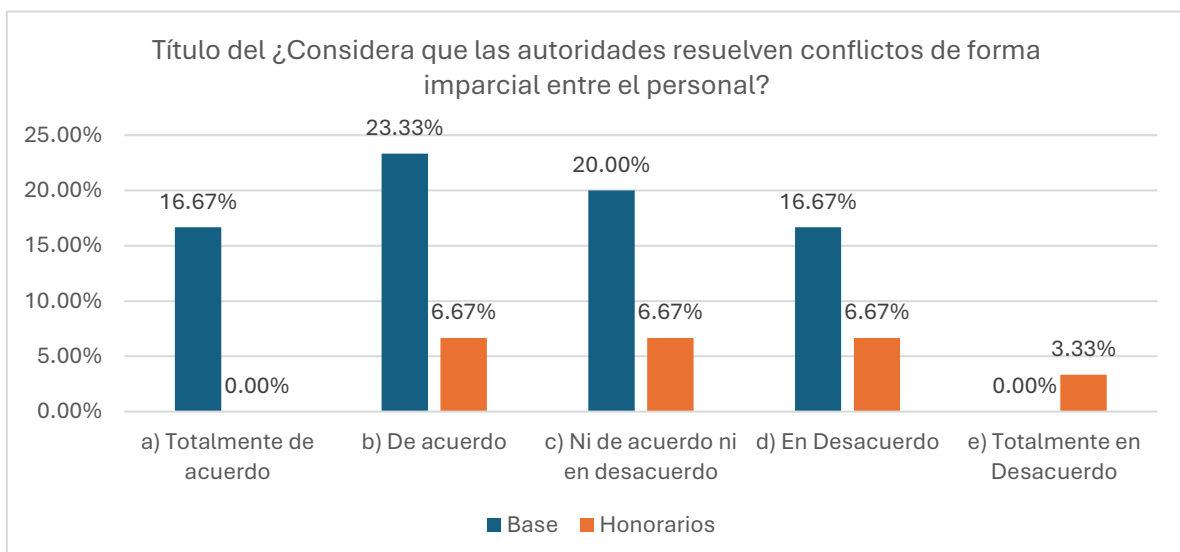
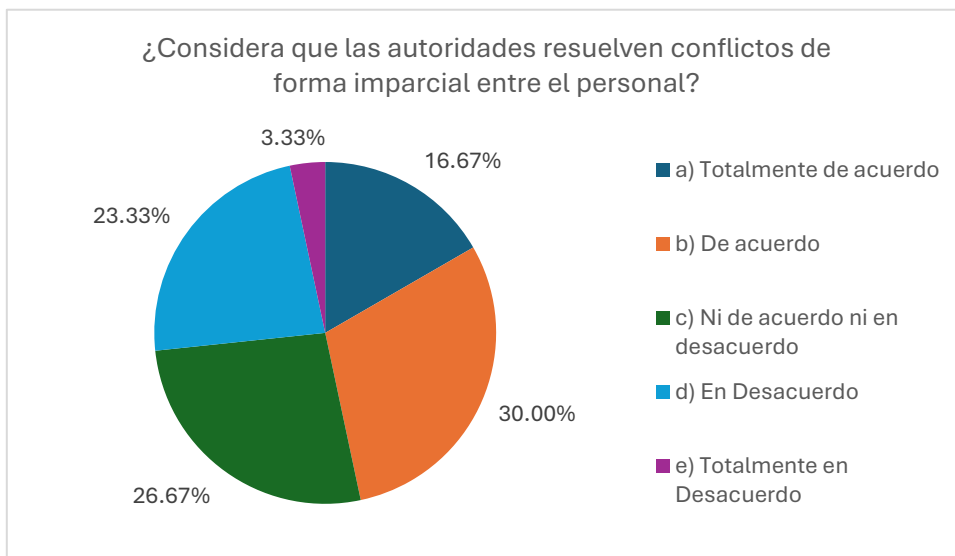
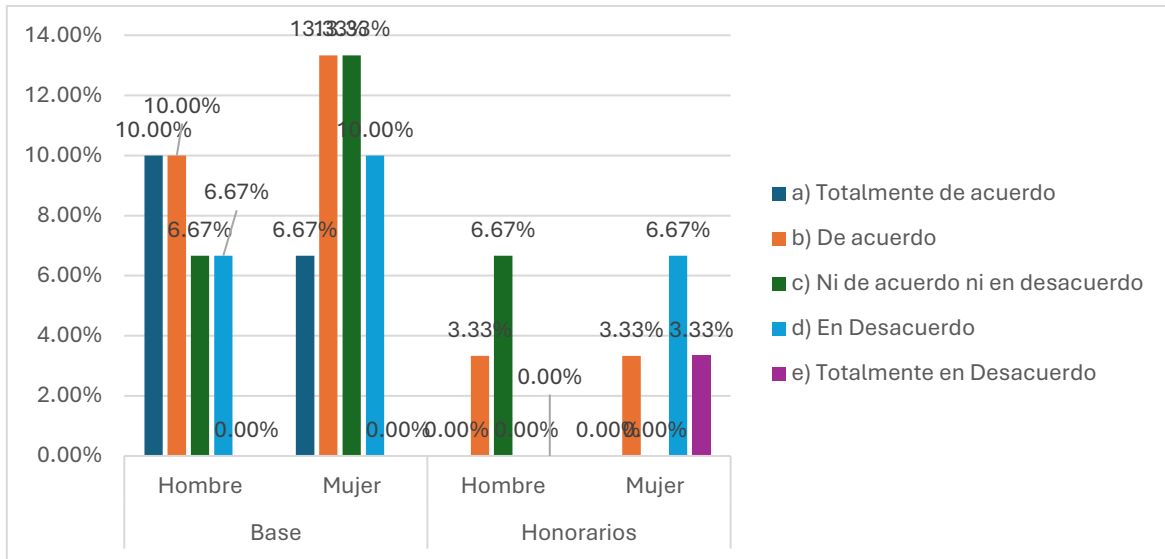
Diferencias por género

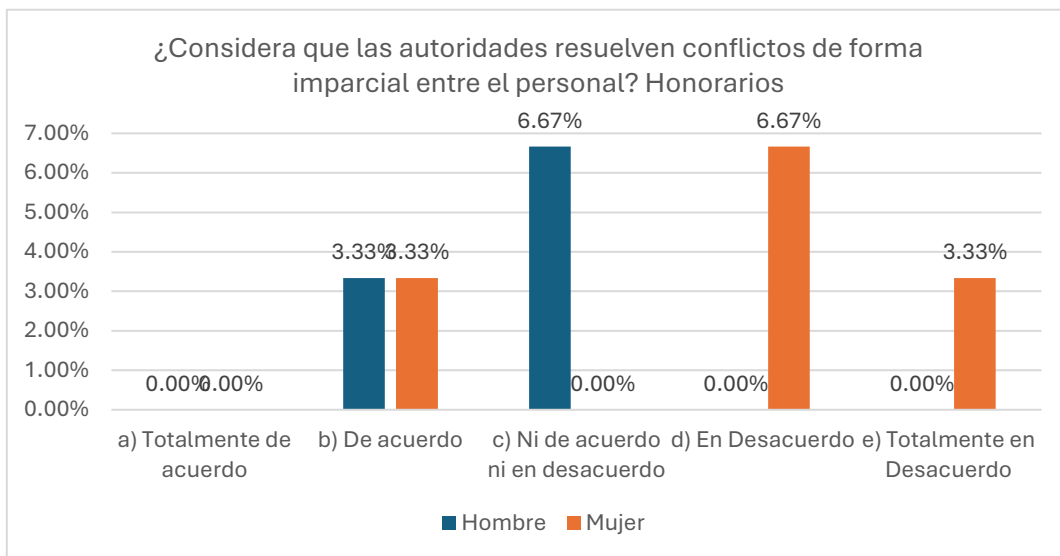
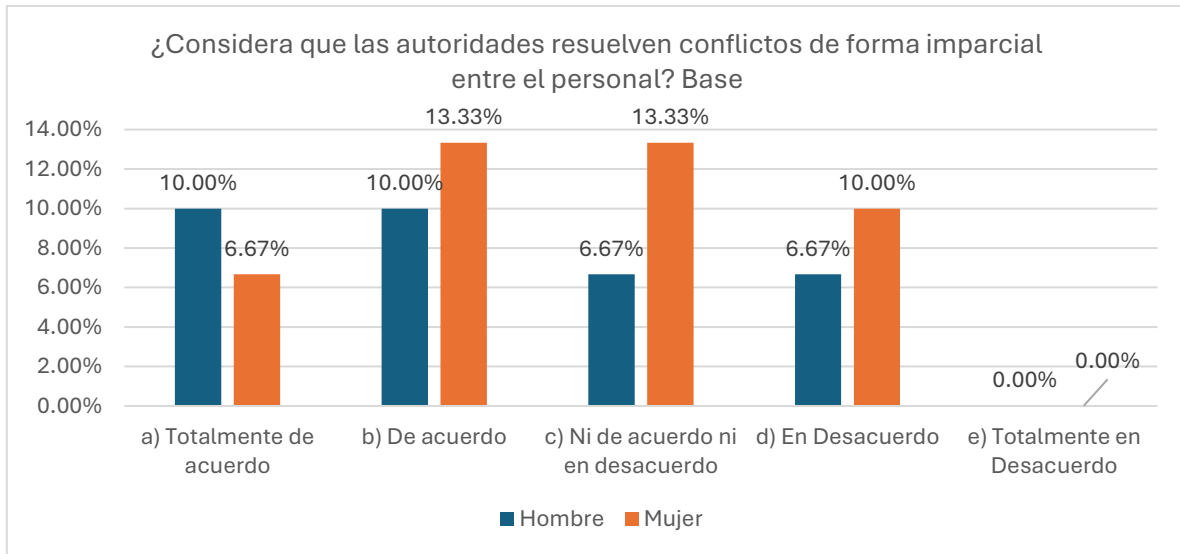
En el personal de base, los hombres presentan una percepción mas favorable con el 20.00% en totalmente de acuerdo comparado con las mujeres con solo un 6.67% en totalmente de acuerdo. Las mujeres de base muestran un mayor escepticismo, con un 10.00% que se ubica

en “en desacuerdo”. En el personal por honorarios, tanto hombres como mujeres muestran percepciones críticas, pero las mujeres presentan un 3.33% en “totalmente en desacuerdo” opción no elegida por los hombres. Estos resultados podrían indicar que las mujeres, especialmente las de base, experimentan o perciben más casos de parcialidad en la resolución de conflictos.

La percepción generalizada del personal hacia la resolución de los conflictos no es positiva del todo. La brecha entre el personal de base y honorarios sugiere que esta condición también influye en esta percepción de justicia dentro de la organización. La mayor crítica por parte de las mujeres podría también reflejar experiencias de género en este tipo de conflictos.

4. ¿Considera que las autoridades resuelven conflictos de forma imparcial entre el personal?						
	a) Totalmente de acuerdo	b) De acuerdo	c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	d) En Desacuerdo	e) Totalmente en Desacuerdo	Total general
Base	16.67%	23.33%	20.00%	16.67%	0.00%	76.67%
Hombre	10.00%	10.00%	6.67%	6.67%	0.00%	33.33%
Mujer	6.67%	13.33%	13.33%	10.00%	0.00%	43.33%
Honorarios	0.00%	6.67%	6.67%	6.67%	3.33%	23.33%
Hombre	0.00%	3.33%	6.67%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	0.00%	3.33%	0.00%	6.67%	3.33%	13.33%
Total general	16.67%	30.00%	26.67%	23.33%	3.33%	100.00%





5. ¿Considera que, dentro de la institución, hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para acceder a puestos de mando?

En este punto podemos observar que poco más de la mitad del personal con el 56.66% cree que existe igualdad de oportunidades para acceder a puestos de mando. Sin embargo, un 20% expresa abiertamente su desacuerdo y un 23,33% se mantiene neutral. Estos números muestran que, aunque hay una percepción mayoritaria similar, existe una parte importante del personal que duda o cuestiona esta igualdad.

Diferencias por tipo de contrato

Aquí se ve una brecha importante. El personal de base es más optimista ya que el 50% cree en la igualdad de oportunidades. En cambio, entre el personal por honorarios solo el 6.66% comparte esta visión positiva. Además, el personal de honorarios muestra mayor escepticismo, con un 6.67% directamente dice estar en “Desacuerdo” y un 3.33% está “Totalmente en desacuerdo”. Esto sugiere que los trabajadores por honorarios perciben más barreras para ascender en la institución.

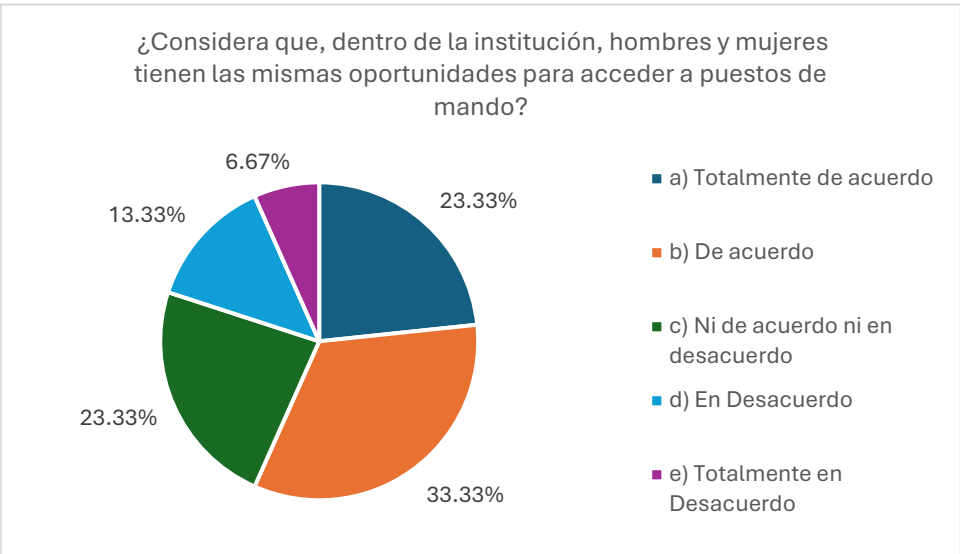
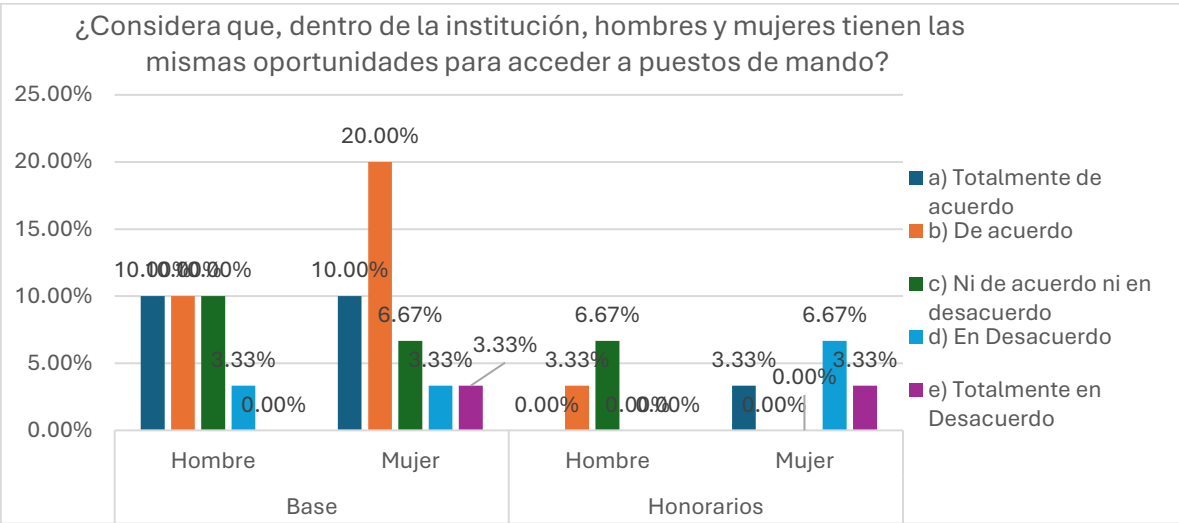
Diferencias por género

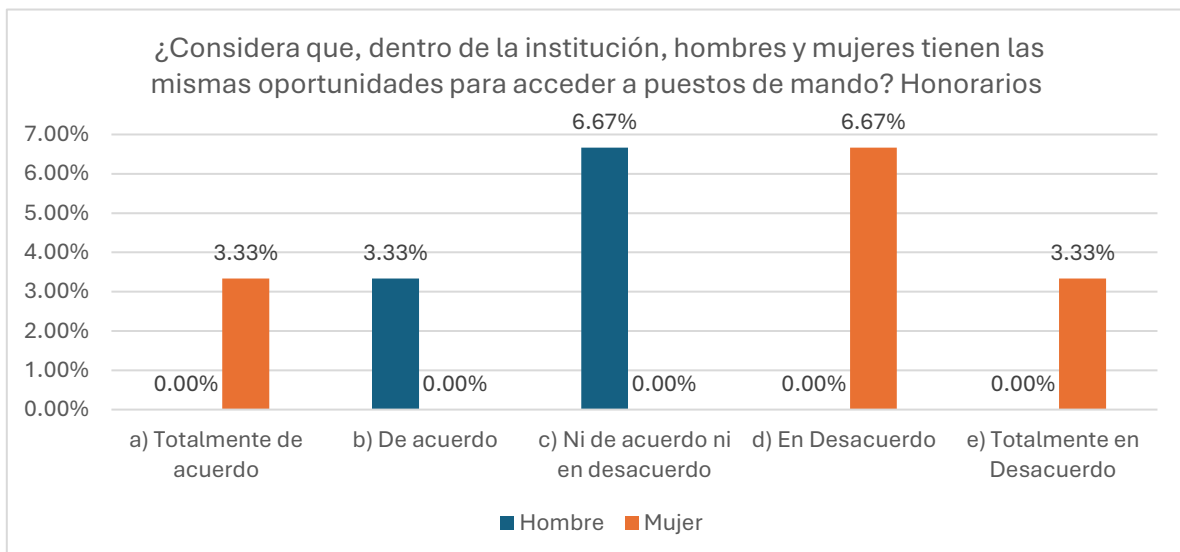
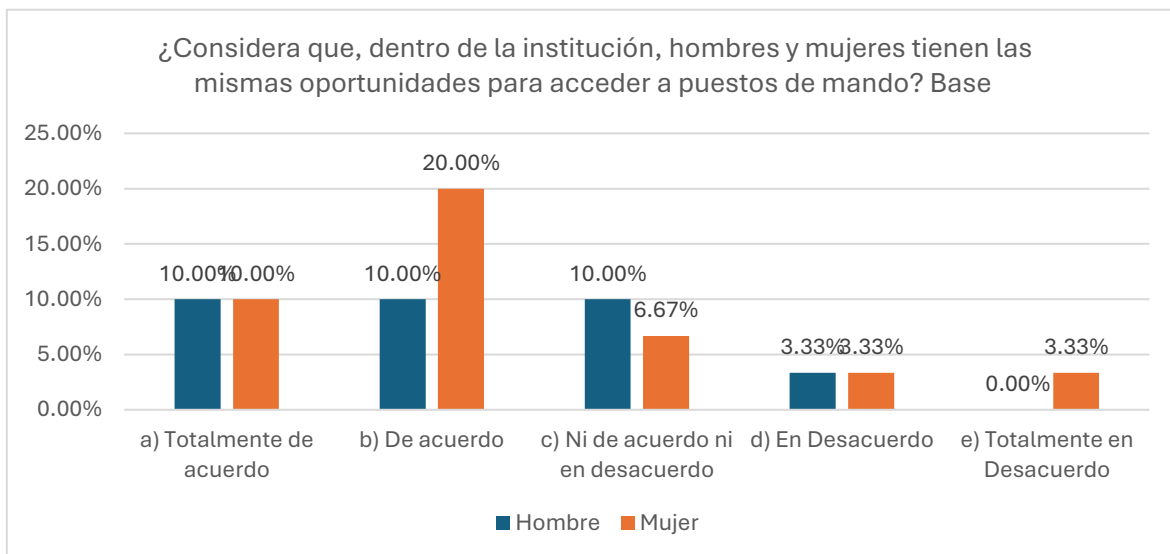
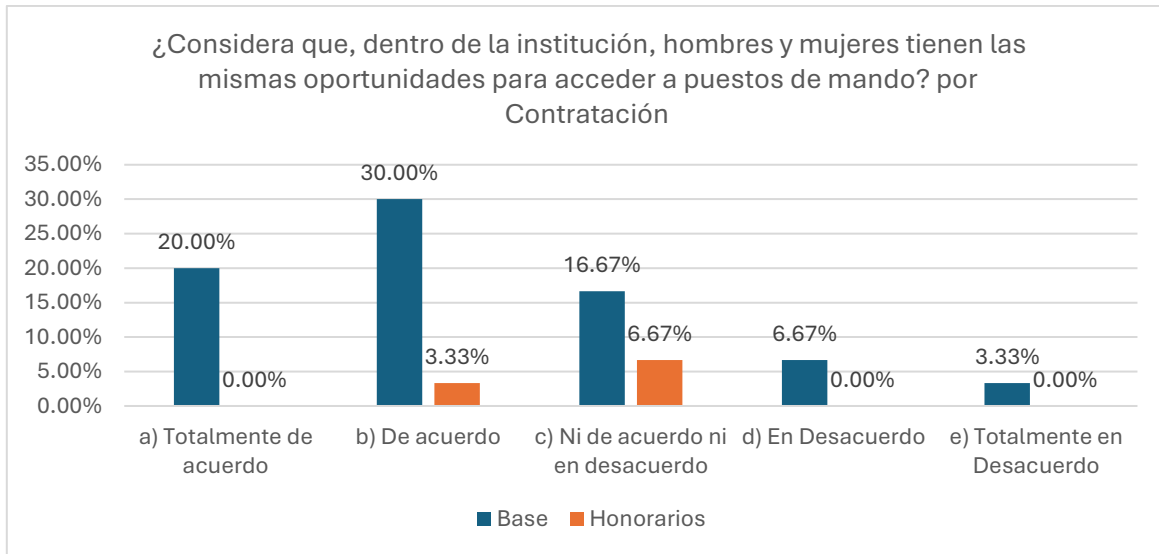
Las mujeres, especialmente las de base, son más críticas. Mientras los hombres de base se muestran en general conformes, ya que el 20% muestran su apoyo a las opciones “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”, las mujeres de base presentan porcentajes mayores en las opciones en “Desacuerdo”. En el caso del personal por honorarios, las mujeres son las más pesimistas, ya que con un 6.67% se encuentran en “Desacuerdo” más un 3.33% en “Total desacuerdo” con esta idea; mientras que los hombres no eligieron estas opciones.

Los resultados sugieren que, el hecho de que el personal por honorarios y las mujeres sean los grupos más críticos sugiere que existen barreras reales o percibidas que limitan su acceso a puestos de liderazgo.

5. ¿Considera que, dentro de la institución, hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para acceder a puestos de mando?						
	a) Totalmente de acuerdo	b) De acuerdo	c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	d) En Desacuerdo	e) Totalmente en Desacuerdo	Total general
Base	20.00%	30.00%	16.67%	6.67%	3.33%	76.67%
Hombre	10.00%	10.00%	10.00%	3.33%	0.00%	33.33%
Mujer	10.00%	20.00%	6.67%	3.33%	3.33%	43.33%
Honorarios	3.33%	3.33%	6.67%	6.67%	3.33%	23.33%

Hombre	0.00%	3.33%	6.67%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	3.33%	0.00%	0.00%	6.67%	3.33%	13.33%
Total general	23.33%	33.33%	23.33%	13.33%	6.67%	100.00%





6. ¿Cree que las opiniones de todos son consideradas con la misma importancia?

Este ítem nos arroja que solo el 33.34% del personal de la institución, cree que las opiniones se valoran por igual. La mayoría del personal, con el 66.66% duda o niega que exista esta equidad, lo que señala un problema importante de inclusión en la toma de decisiones.

Diferencias por contratación

En cuanto al personal de base, nos dice que solo el 30% cree en la igualdad en cuanto a la consideración de opiniones, contra un 23.34 que manifiesta un desacuerdo con esta idea. Así mismo solo el 3.33% del personal por honorarios percibe equidad en la valoración de opiniones, mientras que el 20% expresa un desacuerdo en esta idea.

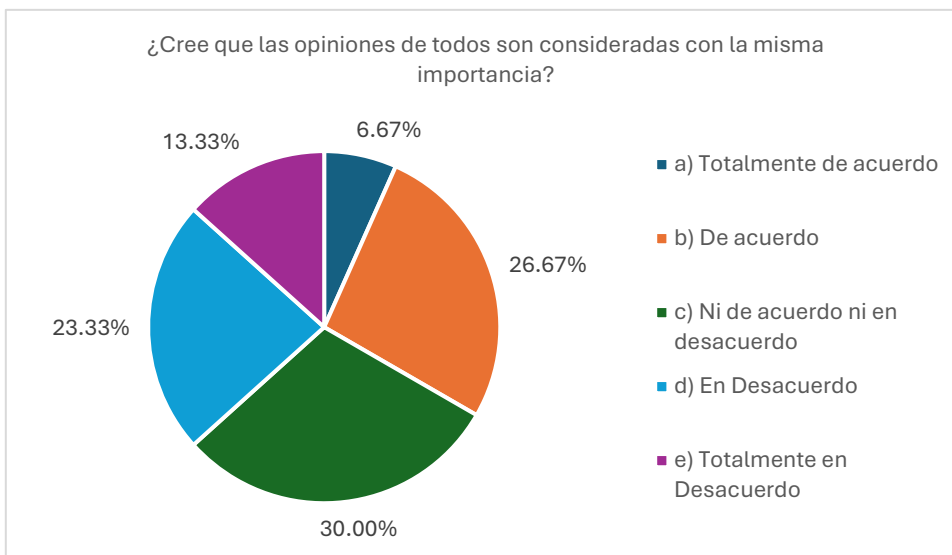
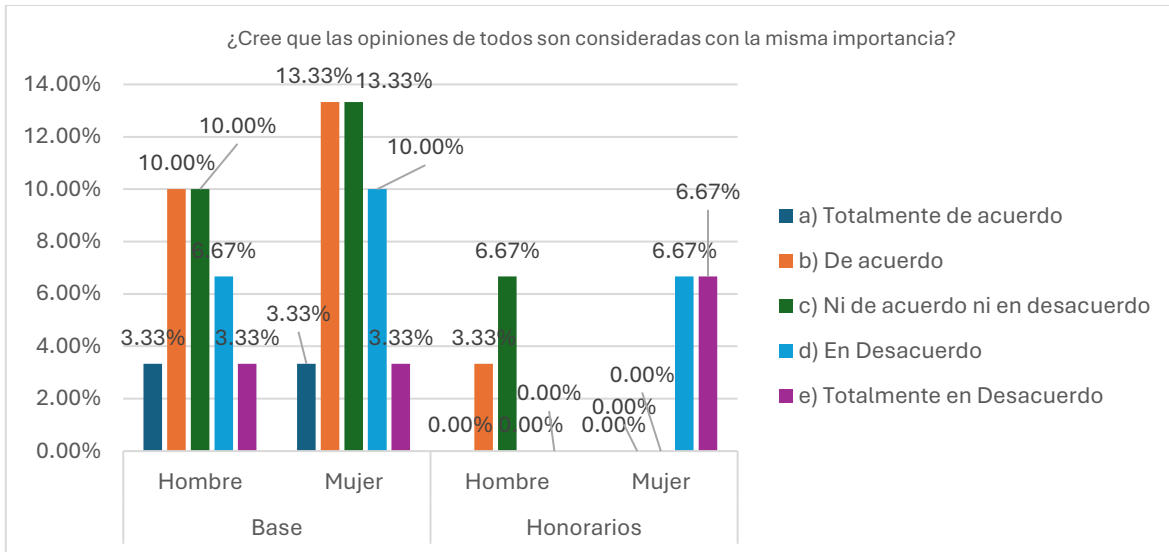
Diferencias por género

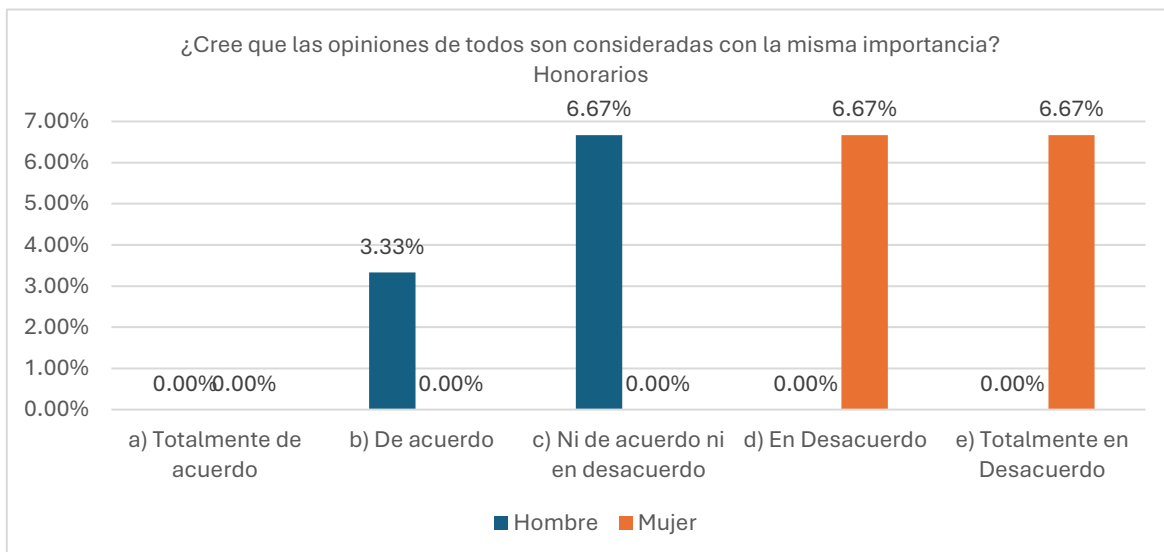
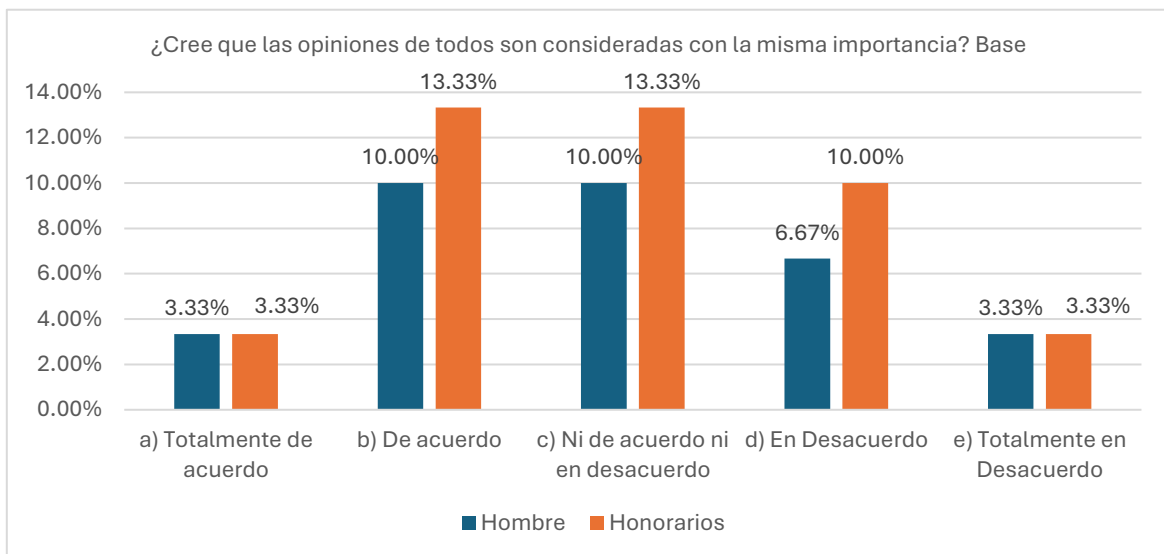
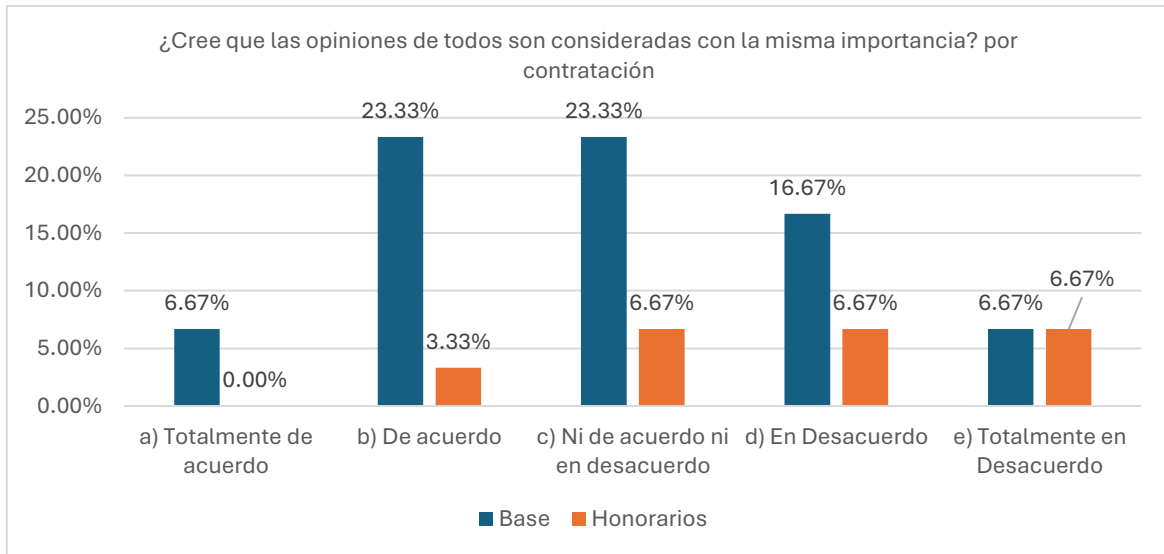
El 13.33% de los hombres en total considera que sus opiniones se valoran igualmente. De la misma forma el 20% de las mujeres cree en la equidad dentro de la institución, pero un 26.67% del total de mujeres manifiesta desacuerdo en distintos grados.

Los resultados revelan una problemática significativa en la inclusión de voces dentro institución. La marcada diferencia en la percepción del personal por honorarios y la mayor inconformidad entre las mujeres señalan la necesidad de implementar mecanismos más democráticos y transparentes para la consideración de opiniones.

6. ¿Cree que las opiniones de todos son consideradas con la misma importancia?						
Etiquetas de fila	a) Totalmente de acuerdo	b) De acuerdo	c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	d) En Desacuerdo	e) Totalmente en Desacuerdo	Total general
Base	6.67%	23.33%	23.33%	16.67%	6.67%	76.67%
Hom bre	3.33%	10.00%	10.00%	6.67%	3.33%	33.33%

Mujer	3.33%	13.33%	13.33%	10.00%	3.33%	43.33%
Honorarios	0.00%	3.33%	6.67%	6.67%	6.67%	23.33%
Hombre	0.00%	3.33%	6.67%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	0.00%	0.00%	0.00%	6.67%	6.67%	13.33%
Total general	6.67%	26.67%	30.00%	23.33%	13.33%	100.00%





7. ¿Percibe algún tipo de hostilidad de parte de alguien del personal del departamento al que pertenece?

En total el 43.33% del personal identifica algún tipo de hostilidad en su departamento, mientras que un 33.33% niega esta situación. Notamos que también un 23.33% se mantiene neutral con la idea. Estos resultados muestran que la hostilidad laboral es una realidad para una parte significativa del personal.

Diferencias por contratación

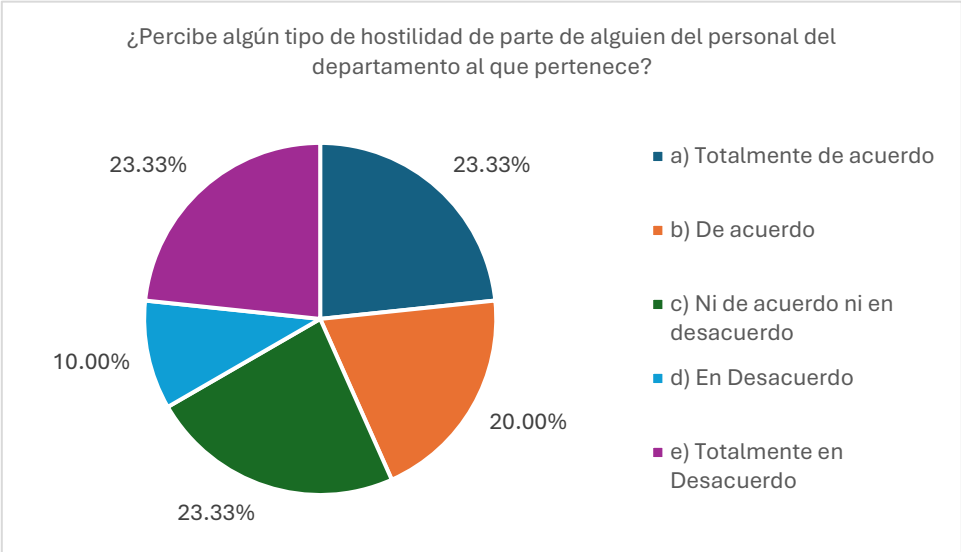
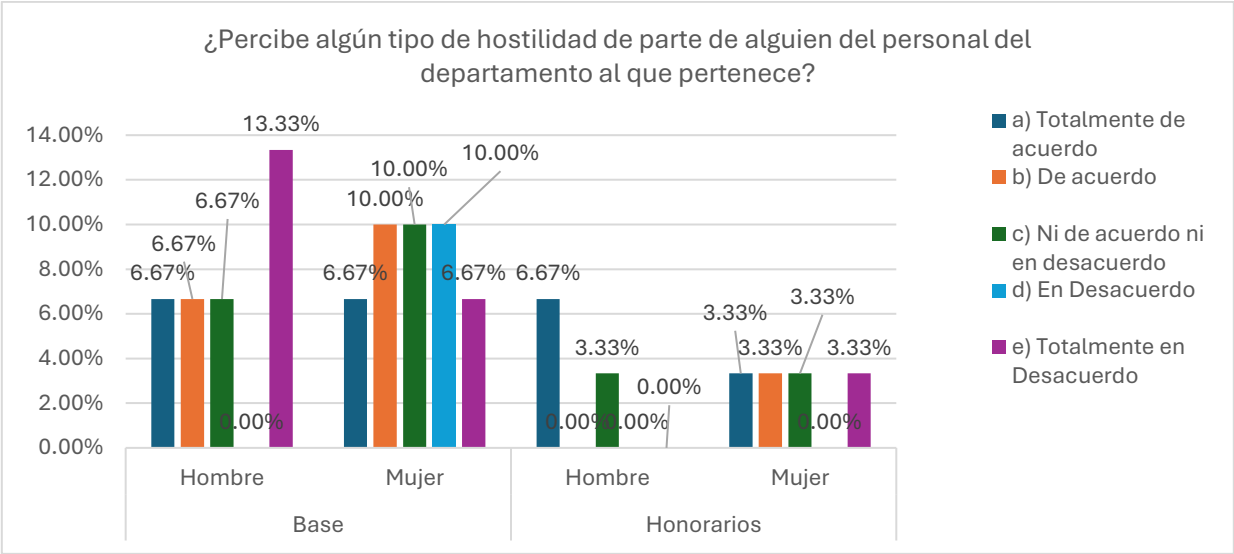
En el personal de base, las opiniones se dividen: un 23.34% percibe hostilidad y un 20% la niega. En contraste, el personal por honorarios muestra una tendencia más marcada: un 20% identifica claramente hostilidad y solo un 3.33% la niega completamente. Esto indica que el personal por honorarios experimenta o percibe un ambiente más hostil en sus áreas de trabajo.

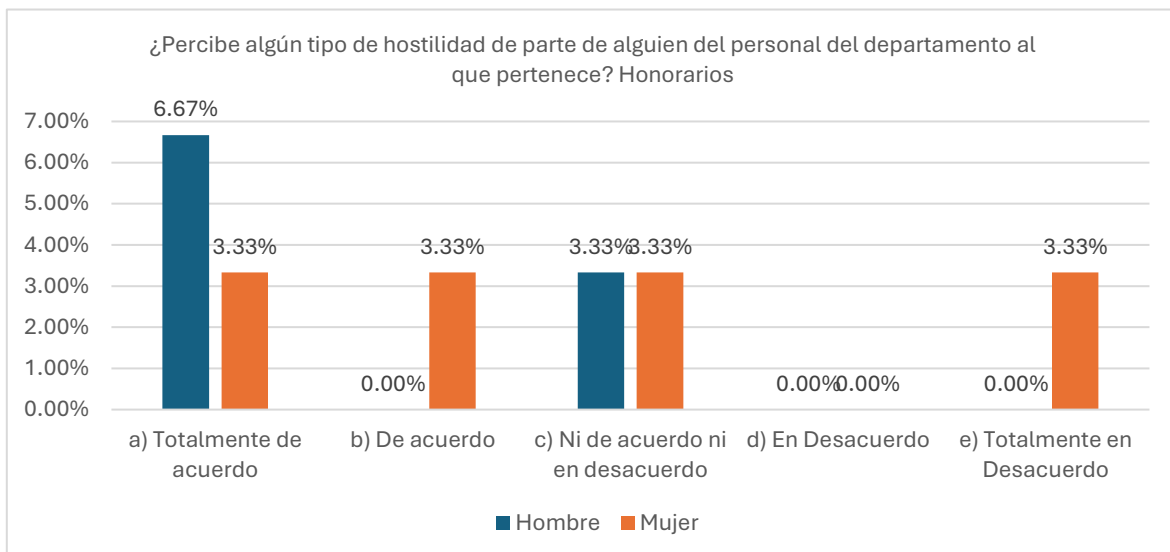
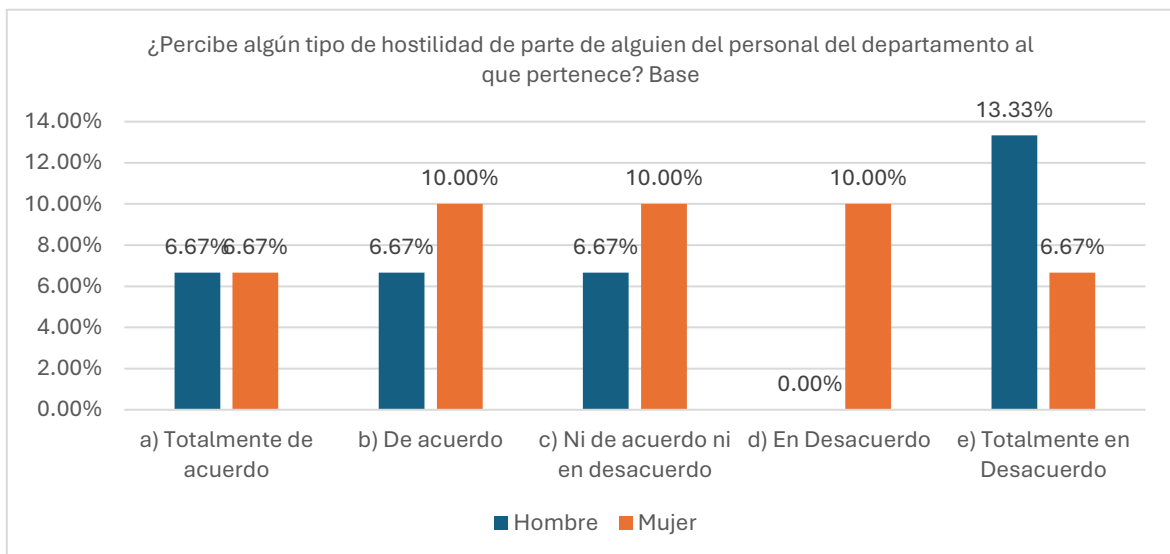
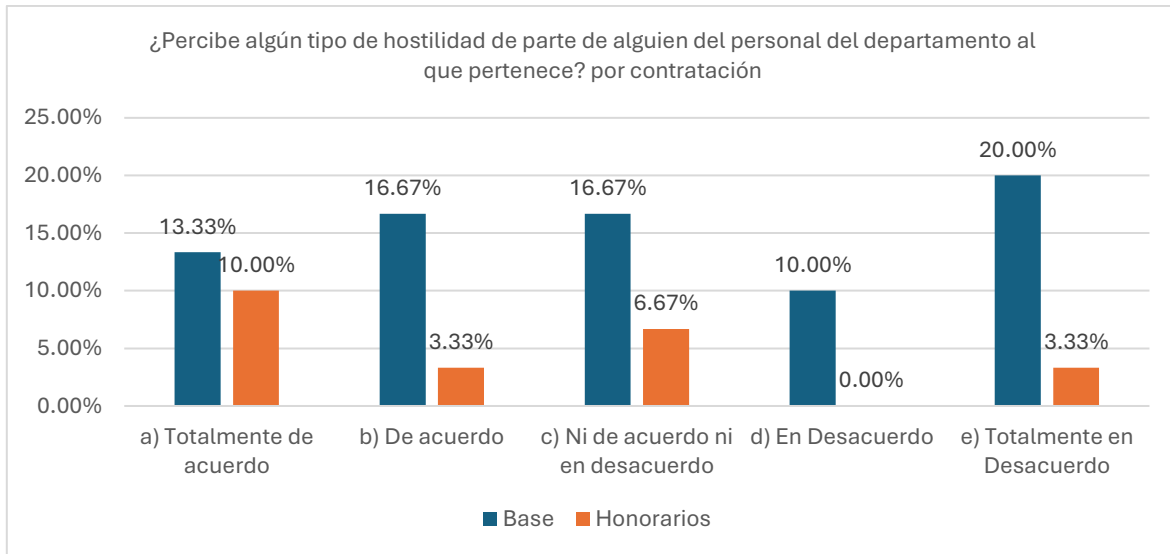
Diferencias por género

Globalmente, las mujeres reportan mayor percepción de hostilidad, con un 23.33% en opiniones afirmativas, comparado con los hombres, con solo el 20.01%. los hombres muestran mayor tendencia a negar la existencia de hostilidad, 13.33% en opiniones de acuerdo.

7. ¿Percibe algún tipo de hostilidad de parte de alguien del personal del departamento al que pertenece?						
	a) Totalmente de acuerdo	b) De acuerdo	c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	d) En Desacuerdo	e) Totalmente en Desacuerdo	Total general
Base	13.33%	16.67%	16.67%	10.00%	20.00%	76.67%
Hombre	6.67%	6.67%	6.67%	0.00%	13.33%	33.33%
Mujer	6.67%	10.00%	10.00%	10.00%	6.67%	43.33%

Honorarios	10.00%	3.33%	6.67%	0.00%	3.33%	23.33 %
Hombre	6.67%	0.00%	3.33%	0.00%	0.00%	10.00 %
Mujer	3.33%	3.33%	3.33%	0.00%	3.33%	13.33 %
Total general	23.33%	20.00%	23.33%	10.00%	23.33%	100.00 %





Sección 2: Situaciones laborales adversas (Mobbing)

8. ¿Considera que se excluye a un integrante en particular del personal administrativo de reuniones importantes?

Al cuestionar al personal sobre si consideran que se excluye a algún integrante del personal administrativo de reuniones importantes, las opiniones se encuentran divididas, aunque con una ligera inclinación a percibir que la exclusión sí ocurre. Si sumamos los porcentajes de quienes detectan esta conducta (“A veces”, “A menudo” y “Siempre”), obtenemos un 53.33% del personal que percibe algún grado de exclusión. Dentro de este grupo, la respuesta más frecuente fue “A veces” con un 33.33%, seguida de “A menudo” con el 13.33% y “Siempre” con el 6.67%. En contraparte, un 46.67% del personal tiene una percepción más integradora, sumando el 40% que considera que esto “Nunca” sucede y el 6.67% que opina que pasa “Rara vez”. Esto nos habla de un clima laboral donde la exclusión no es absoluta, pero sí es un fenómeno intermitente y visible para más de la mitad de los encuestados.

Diferencias por contratación

Al observar cómo responden los grupos por su contrato, se encuentran patrones muy distintos, la tendencia principal para el personal de base se concentra en la opción intermedia de “A veces”. La mayoría del personal de base no niega la exclusión, pero tampoco la marca como una constante absoluta; la perciben como un evento recurrente pero no permanente. Es este grupo el que sostiene la percepción de que la exclusión es una realidad dentro de la institución.

En cuanto al personal de honorarios la tendencia se polariza drásticamente ya que a diferencia del personal de base que se agrupa en el centro, el personal de honorarios se divide en los extremos. Una parte importante de este grupo afirma que “Nunca” existe exclusión, mientras

que la otra parte se va directamente a las opciones de mayor intensidad “A menudo” y “Siempre”. No hay puntos medios para ellos: o se siente totalmente incluidos o perciben una exclusión muy marcada.

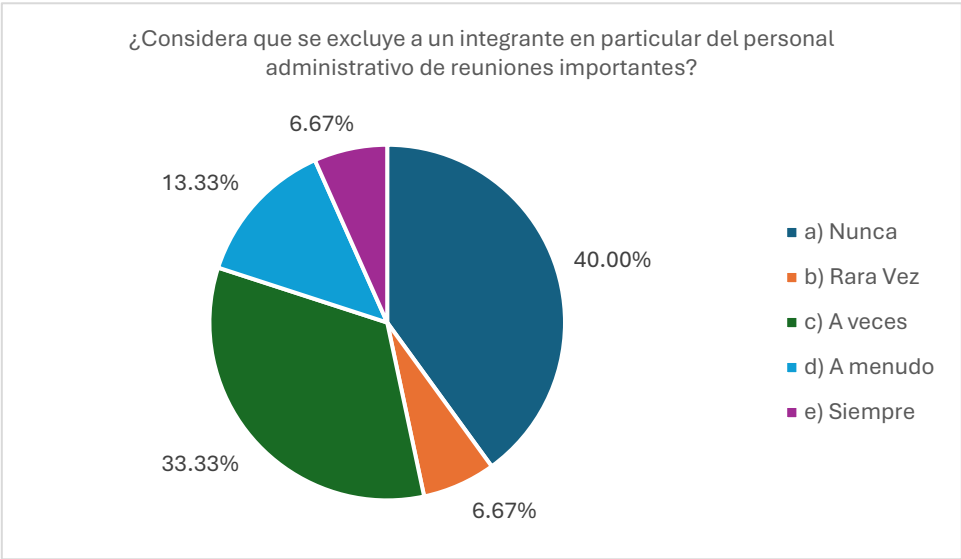
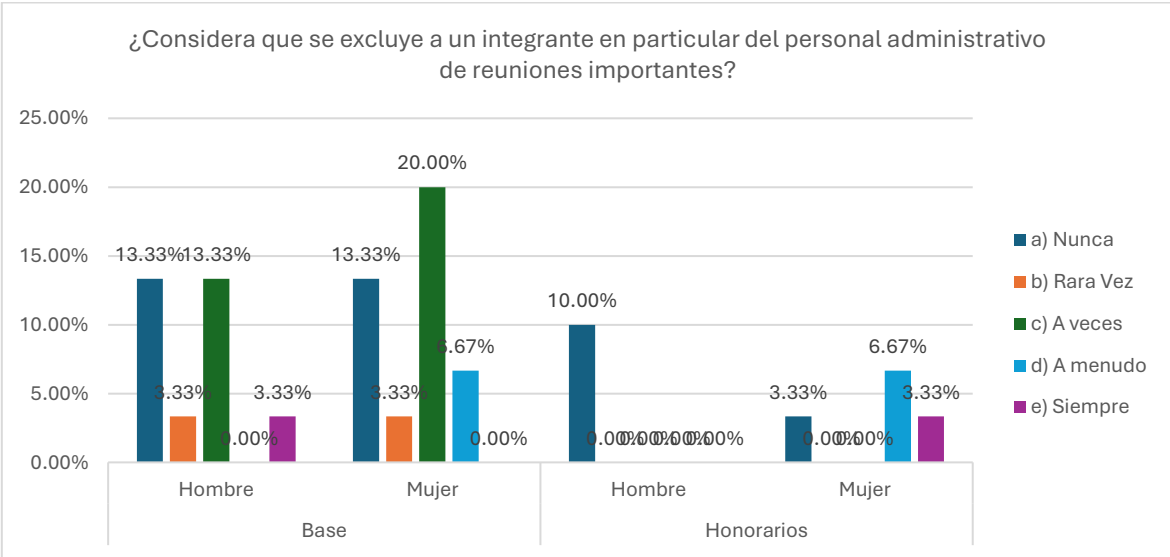
Diferencias por género

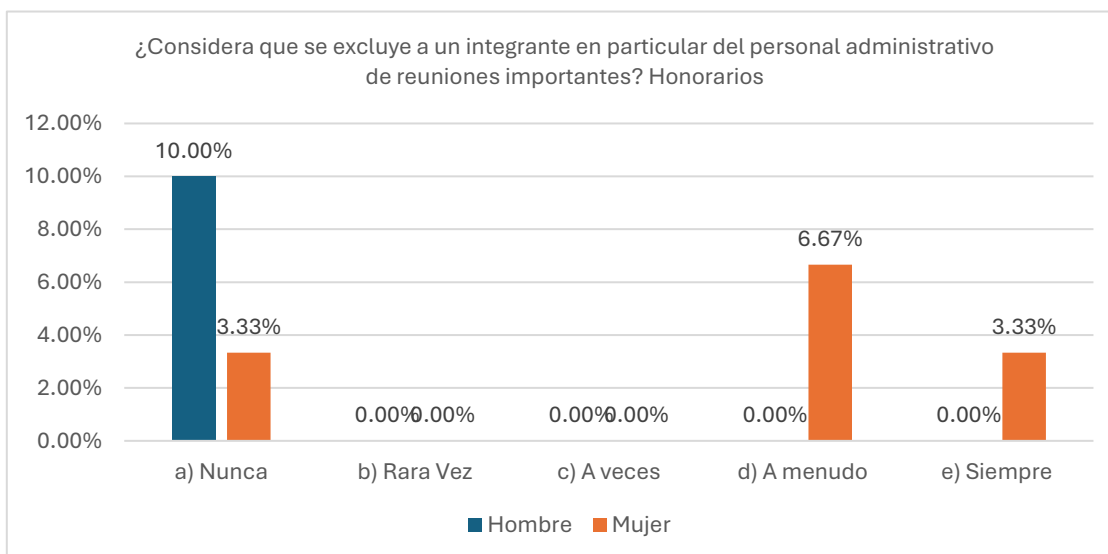
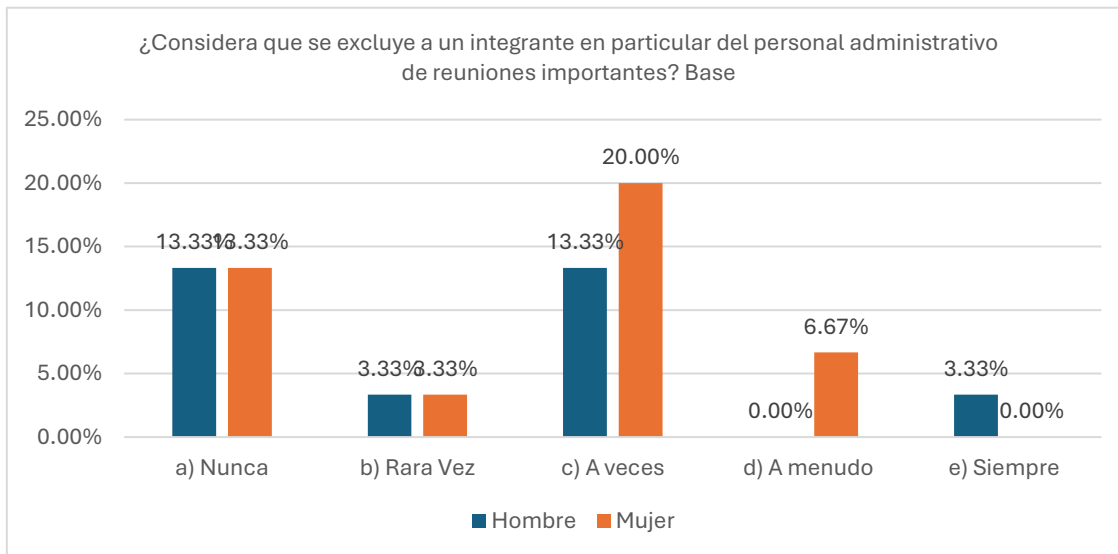
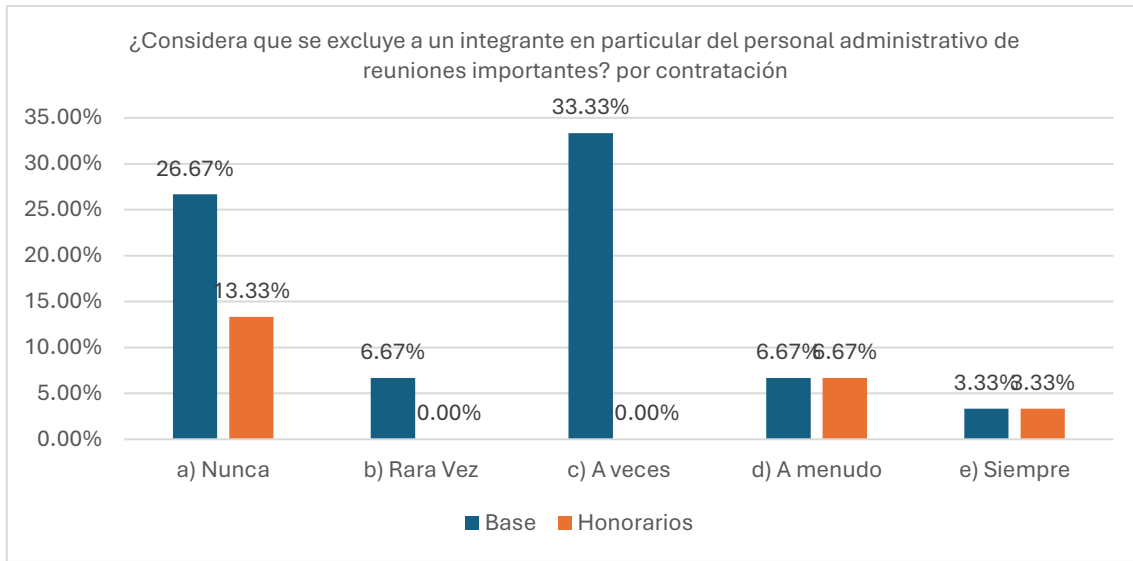
En cuanto a las diferencias por género, al desglosar la información y revisar los porcentajes, se hace evidente que la percepción de exclusión afecta de manera desproporcionada a las mujeres ya que los hombres en general perciben un ambiente más inclusivo. En el caso de los hombres de base, las opiniones están divididas equitativamente entre el “Nunca” con 13.33% y “A veces” con el mismo 13.33%. Sin embargo, el dato más contundente proviene de los hombres por honorarios ya que un 10% aseguro que “Nunca” se excluye a nadie. Para el sector masculino, la exclusión severa es prácticamente invisible.

Sin embargo, para las mujeres la situación cambia notablemente, ya que las de base presentan el porcentaje más alto en la percepción intermitente, con un 20.00% afirmando que sucede “A veces”. Pero lo más alarmante se encuentra en las mujeres por honorarios que a diferencia de los hombres, quienes dijeron que “Nunca”, ellas suman un 10.00% en las categorías de exclusión más alta, con un 6.67% en “A menudo” y un 3.33 en “Siempre”. Esto sugiere que, dentro del esquema por honorarios, son las mujeres quienes están experimentando o percibiendo la exclusión en la toma de decisiones de manera mucho más notable que los hombres.

8. ¿Considera que se excluye a un integrante en particular del personal administrativo de reuniones importantes?						
Etiquetas de fila	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	e) Siempre	Total general
Base	26.67%	6.67%	33.33%	6.67%	3.33%	76.67%
Hombre	13.33%	3.33%	13.33%	0.00%	3.33%	33.33%

Mujer	13.33%	3.33%	20.00%	6.67%	0.00%	43.33%
Honorarios	13.33%	0.00%	0.00%	6.67%	3.33%	23.33%
Hombre	10.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	3.33%	0.00%	0.00%	6.67%	3.33%	13.33%
Total general	40.00%	6.67%	33.33%	13.33%	6.67%	100.00%





9. ¿Algún miembro del personal ha recibido llamadas de atención de forma pública?

Al preguntar si han visto regañen o le llamen la atención a alguien frente a todos, la respuesta general nos dice que esto no es la norma. En su mayoría el personal siente que hay respeto en este aspecto ya que el 40% dice que esto “Nunca” pasa y un 26.67% dice que ocurre “Rara vez”. Es decir, para casi dos tercios del personal, el ambiente es tranquilo. Sin embargo, no podemos ignorar que existe un 33.33%, sumando las opiniones de “A veces”, “A menudo y “Siempre”, de los que sí han sido testigos de estas situaciones incómodas. Esto nos dice que, aunque no es cosa de todos los días, los regaños públicos siguen ocurriendo lo suficiente como para que una tercera parte de la gente lo note.

Diferencias por Contratación

En cuanto a las tendencias por tipo de contratación vemos dos realidades muy distintas dependiendo de qué tan seguro es el tipo de contratación, ya que el personal de base en su mayoría, se sienten protegidos. La tendencia con el personal de base es hacia el “Nunca” o “Rara vez”. Es muy poco común que alguien de base reporte que esto pasa seguido; parecen tener un trato más cuidado o privado cuando hay problemas.

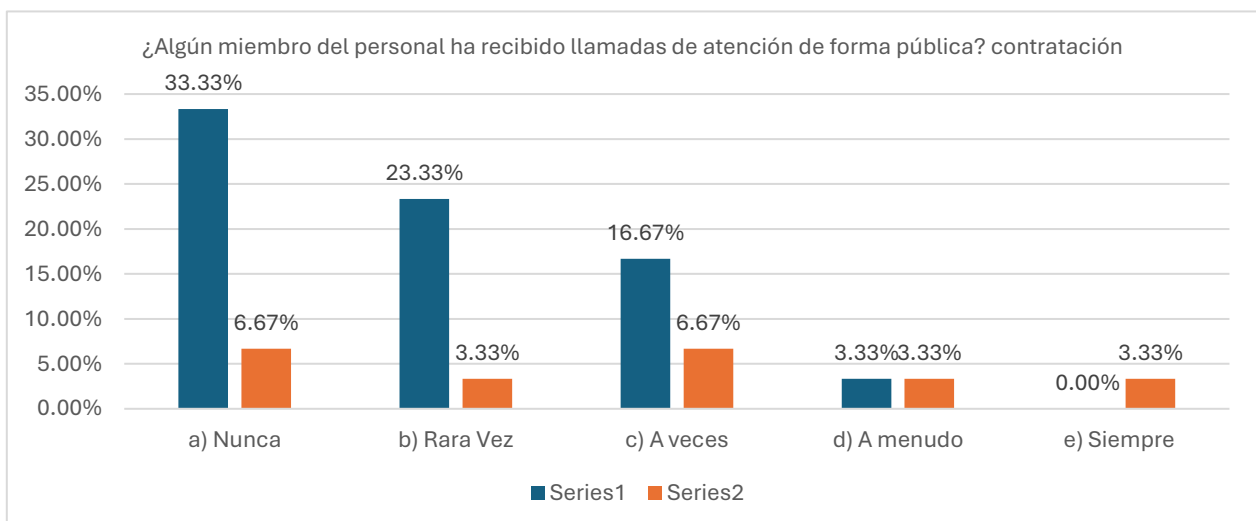
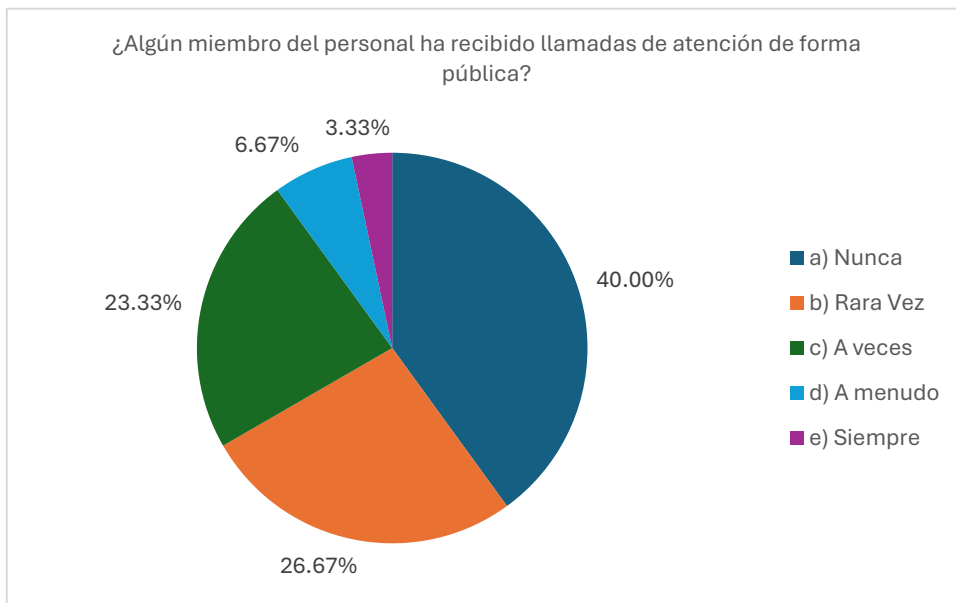
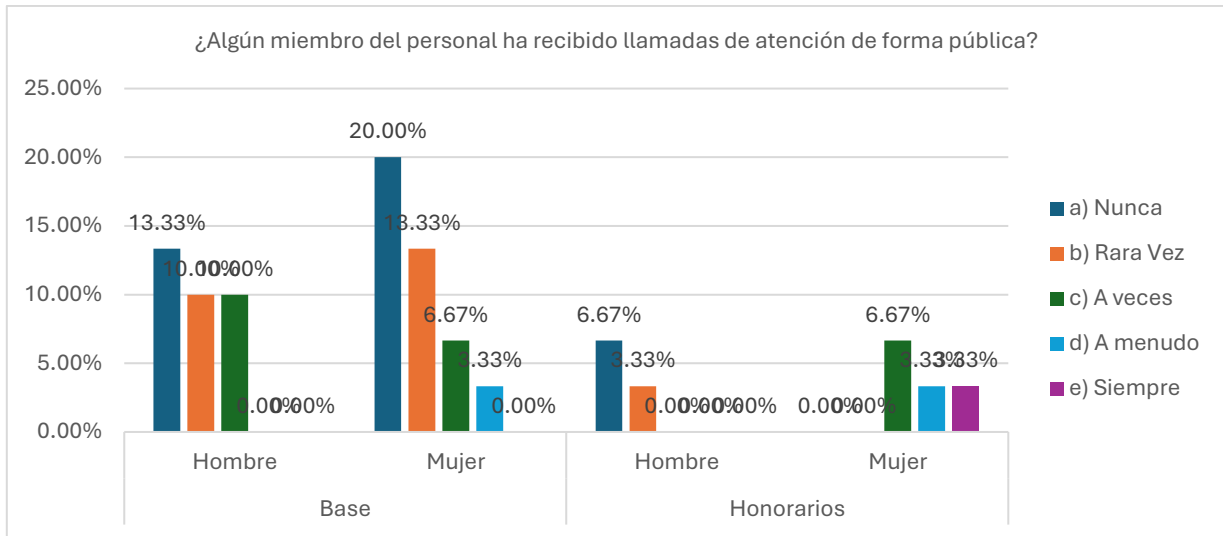
Con el personal por honorarios cambia, aunque son menos personas, son quienes sí reportan una diferencia. Mientras que el personal de base casi nadie seleccionó las opciones extremas, en el grupo por honorarios aparecen las marcas de “A menudo” y “Siempre”. Esto nos sugiere que el personal eventual se siente más expuesto o es testigo más frecuente de estas faltas de respeto públicas que el personal.

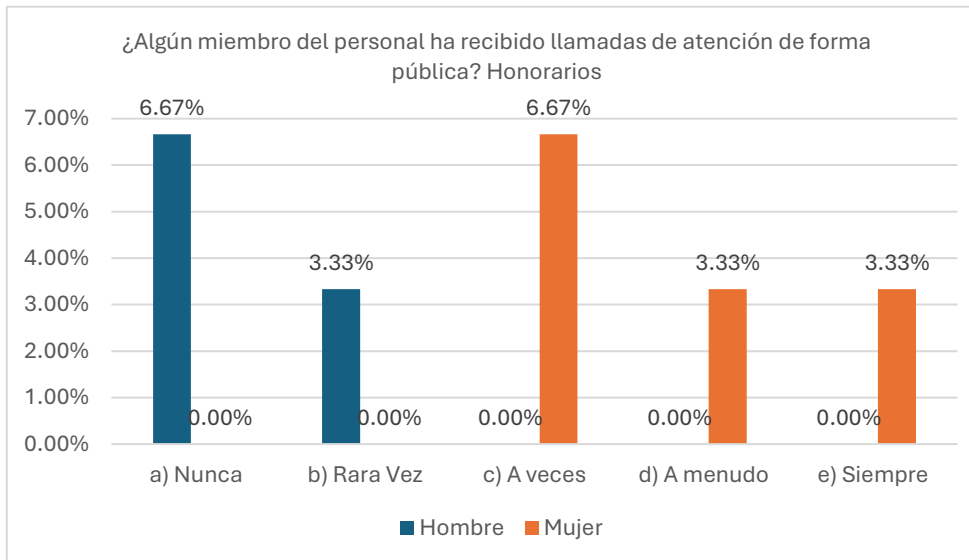
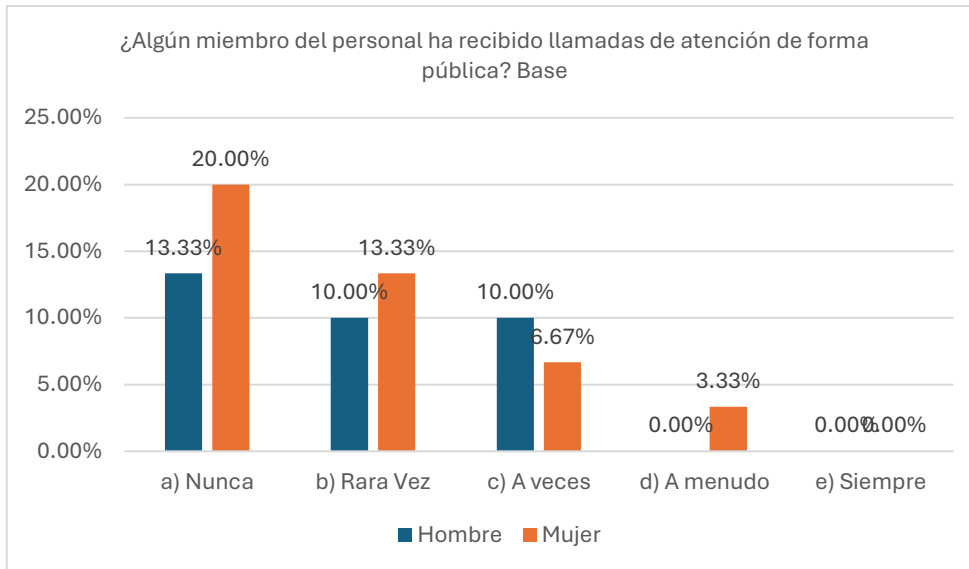
Diferencias por género

En cuanto a las diferencias por género encontramos que al revisar entre hombres y mujeres, para los primeros el ambiente es mucho más relajado. Cuando vemos que las opiniones de los hombres se encuentran entre las opciones de “Nunca y “Rara vez”, y absolutamente ninguno reportó que esto pase seguido.

Básicamente los hombres no perciben este problema. Pero para las mujeres el panorama es diferente, pues son ellas las que, sí reportan porcentajes en las opiniones de “A veces”, “A menudo y “Siempre”. Lo que significa que, mientras los hombres dicen que todo está bien, las mujeres en la misma opción sienten que las llamadas de atención pública son una realidad constante.

9. ¿Algún miembro del personal ha recibido llamadas de atención de forma pública?						
Etiquetas de fila	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	e) Siempre	Total general
Base	33.33%	23.33%	16.67%	3.33%	0.00%	76.67%
Hombre	13.33%	10.00%	10.00%	0.00%	0.00%	33.33%
Mujer	20.00%	13.33%	6.67%	3.33%	0.00%	43.33%
Honorarios	6.67%	3.33%	6.67%	3.33%	3.33%	23.33%
Hombre	6.67%	3.33%	0.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	0.00%	0.00%	6.67%	3.33%	3.33%	13.33%
Total general	40.00%	26.67%	23.33%	6.67%	3.33%	100.00 %





10. ¿Ha observado que se le asignan tareas muy pesadas o complicadas a alguien del personal en particular?

Al preguntar al personal si han notado que se asignan tareas desiguales a alguien en particular, la percepción general es que la distribución del trabajo es bastante equitativa. Los datos nos muestran que una amplia mayoría no percibe este problema: el 43.33% de los encuestados afirma que esto “Nunca” sucede, sumado a un 30.00% que opina que ocurre “Rara vez”. Es decir, casi tres cuartas partes del personal considera que las cargas de trabajo

están bien repartidas. Sin embargo, no podemos perder de vista al 20.00% que señaló que esto pasa “A veces”, y un pequeño, pero existente porcentaje acumulado del 6.66% que considera que esto es frecuente sumando las opiniones de “A menudo” o “Siempre”. Esto nos indica que, aunque no es un problema generalizado, existe una cuarta parte de la plantilla que sí detecta desigualdades en la carga laboral.

Diferencia por tipo de contratación

En cuanto a la diferencia de cómo ven este problema por tipo de contratación podemos encontrar que el personal de base en su mayoría percibe un ambiente justo, inclinándose por las opciones negativas de “Nunca” o “Rara vez”. Sin embargo, hay un matiz importante: este grupo es el único que reporta los casos extremos. Las pocas personas que marcaron que esto “A menudo” o “Siempre” pertenecen exclusivamente al personal de base. Esto sugiere que, al tener más tiempo en la institución, son quienes pueden identificar patrones de abuso laboral más arraigados que quizás pasan desapercibidos para los externos.

En cuanto al personal por honorarios su visión es mucho más optimista o menos crítica. La gran mayoría de este grupo considera que no existen asignaciones de tareas injustas. De hecho, ninguno de ellos reportó ver esto como algo frecuente. Su percepción se limita a que el problema no existe o, a lo mucho, ocurre “A veces”, posiblemente porque su propia dinámica de trabajo temporal les impide ver la carga real de otros compañeros.

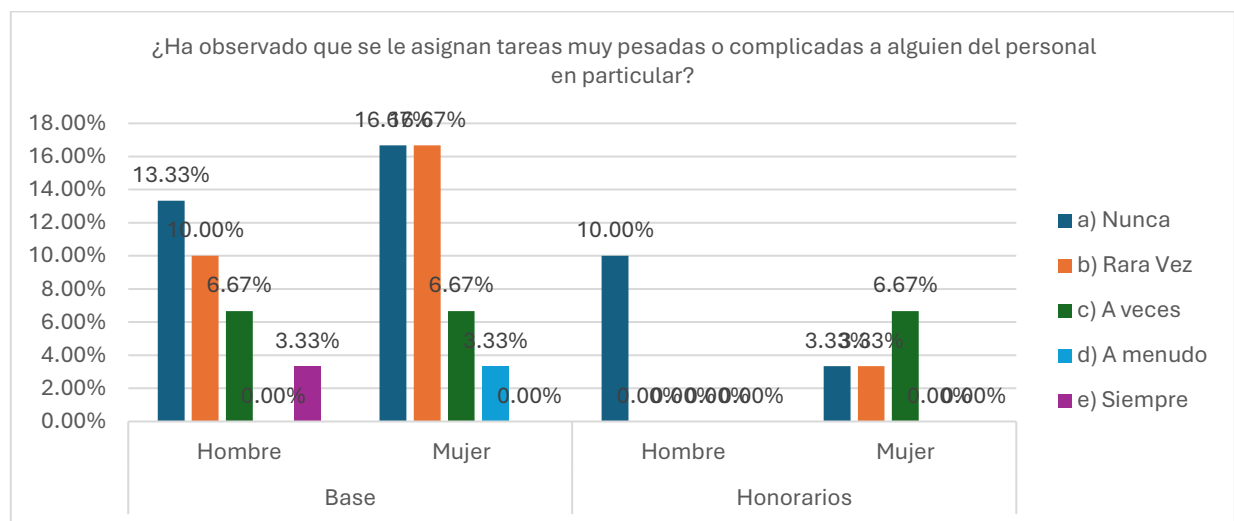
Diferencias por género

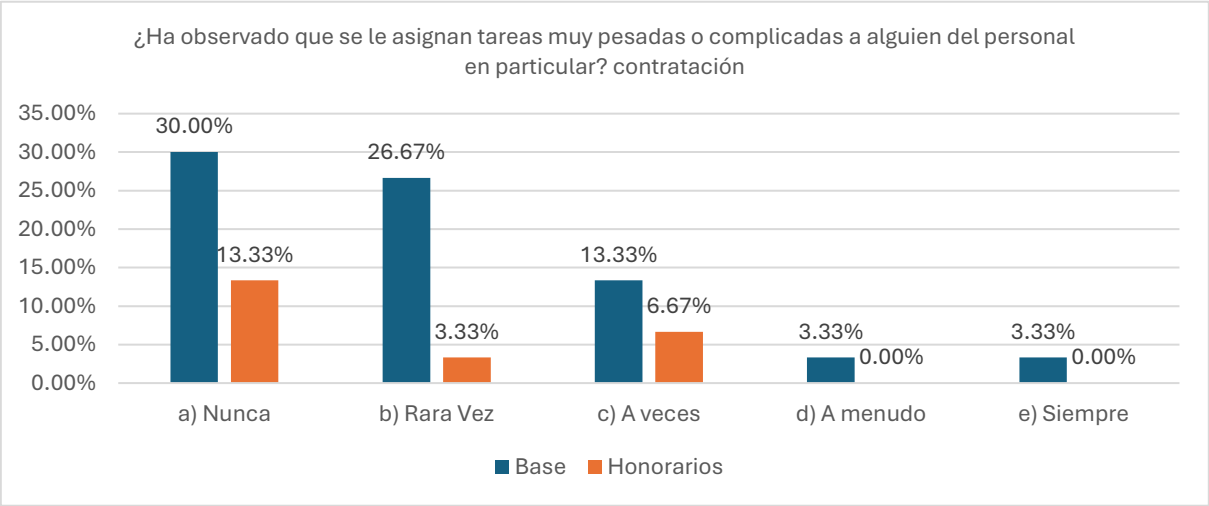
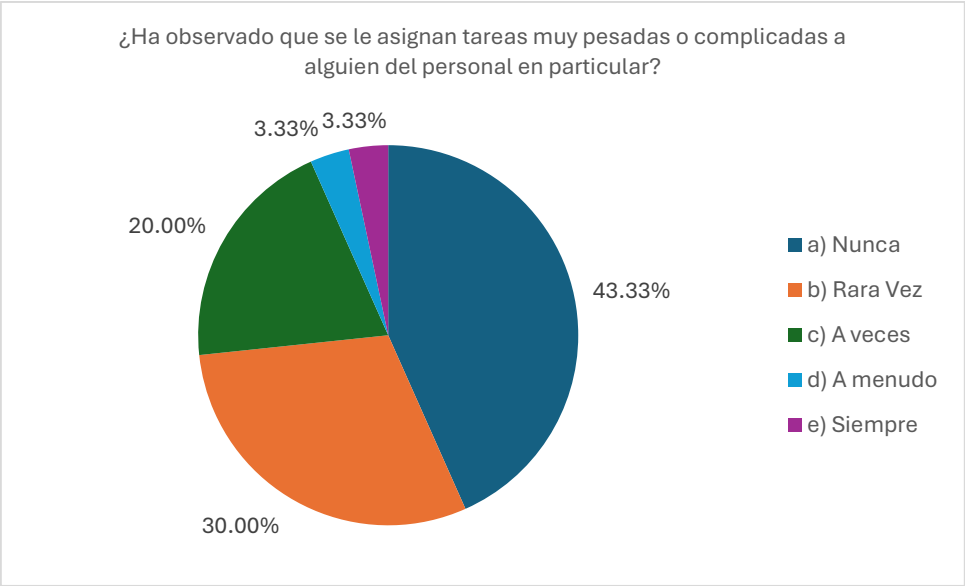
En las diferencias por género, al contrastar las opiniones entre hombres y mujeres se hace evidente una brecha en la percepción de la carga laboral. Los hombres tienden a ver el entorno laboral como mucho más justo. Particularmente hay una tendencia muy marcada en los

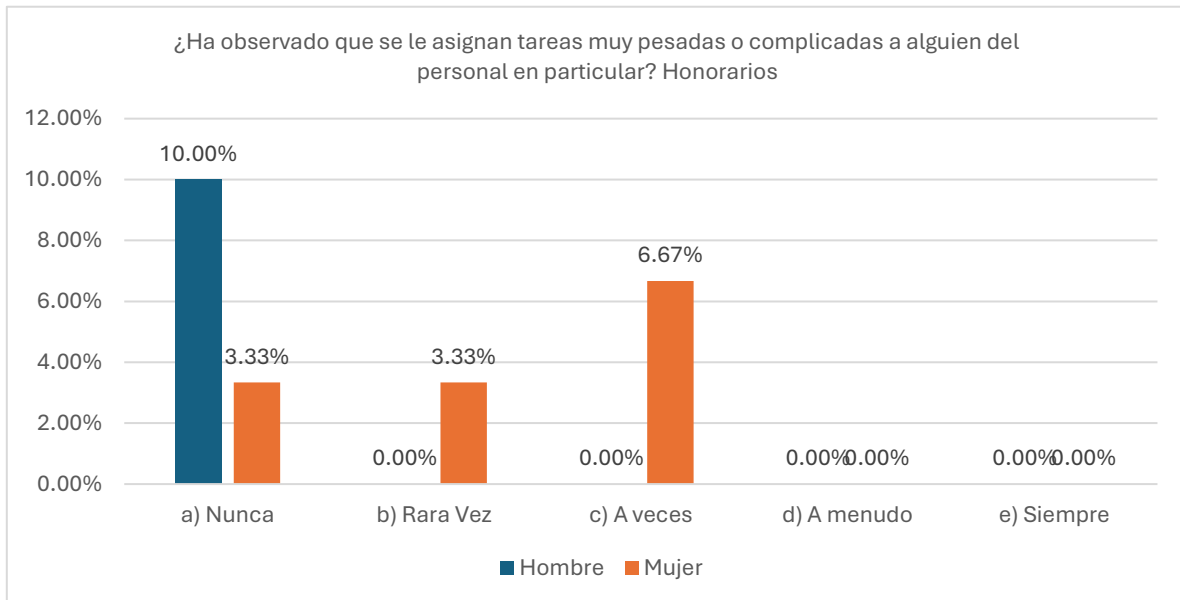
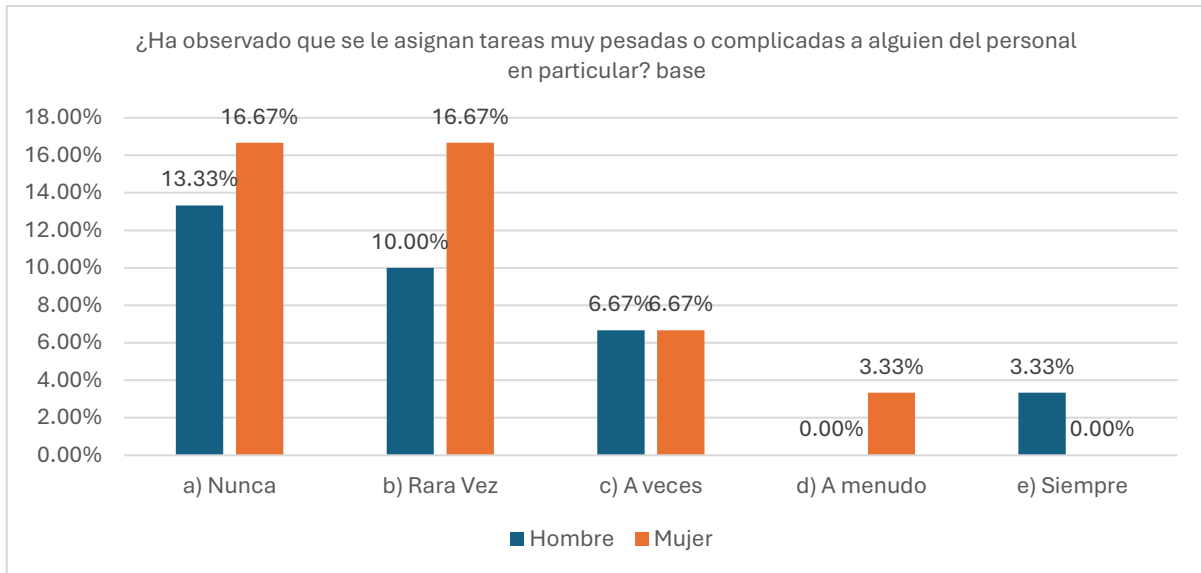
hombres a responder que “Nunca” se asignan tareas pesadas a alguien en específico; parecen no detectar o no sufrir esta desigualdad en la misma medida.

Las mujeres tienen una mirada más crítica. Aunque muchas coinciden que es raro, son ellas quienes más reportan la opción de “A veces”. Esto nos dice que las trabajadoras son más sensibles o están más atentas a notar cuando la distribución del trabajo se vuelve inequitativa, a diferencia de sus compañeros varones que mayoritariamente no perciben problema alguno.

10. ¿Ha observado que se le asignan tareas muy pesadas o complicadas a alguien del personal en particular?						
Etiquetas de fila	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	e) Siempre	Total general
Base	30.00%	26.67%	13.33%	3.33%	3.33%	76.67%
Hombre	13.33%	10.00%	6.67%	0.00%	3.33%	33.33%
Mujer	16.67%	16.67%	6.67%	3.33%	0.00%	43.33%
Honorarios	13.33%	3.33%	6.67%	0.00%	0.00%	23.33%
Hombre	10.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	3.33%	3.33%	6.67%	0.00%	0.00%	13.33%
Total general	43.33%	30.00%	20.00%	3.33%	3.33%	100.00%







11. ¿Considera que la asignación de tareas es injusta para usted porque se le asigna trabajo en exceso?

Para la interpretación general, al preguntar al personal administrativo si sienten que la asignación de tareas es injusta por exceso de trabajo, los resultados muestran un panorama mayoritariamente positivo. Una contundente mayoría del 66.67% respondió que “Nunca” sienten esta injusticia, lo cual es un indicador muy alto de satisfacción en cuanto al volumen

de trabajo. Si a esto le sumamos el 13.33% que contesto “Rara vez”, tenemos que el 80% de la plantilla percibe su carga laboral como adecuada o justa. Sin embargo, queda un 20% restante que requiere atención: un 13.33% siente que esto ocurre “A veces” y un 6.67% afirma que sucede “A menudo”. Esto nos dice que, aunque la organización general parece funcional, una de cada cinco personas sí está experimentando una sobrecarga que considera injusta.

Diferencias por tipo de contratación

En cuanto a las diferencias por tipo de contratación al revisar cómo se siente el personal, la diferencia es notable en cuanto a la exigencia percibida. El personal de base tiene una variedad de opiniones. Aunque muchos están satisfechos, es aquí donde se concentran exclusivamente las quejas de sobrecarga frecuente. Son los únicos que marcaron la opción “A menudo”. Esto sugiere que el personal de planta, al estar más integrado en la estructura operativa diaria, es quien termina absorbiendo las cargas de trabajo más pesadas, sintiendo con mayor frecuencia el peso de la injusticia laboral.

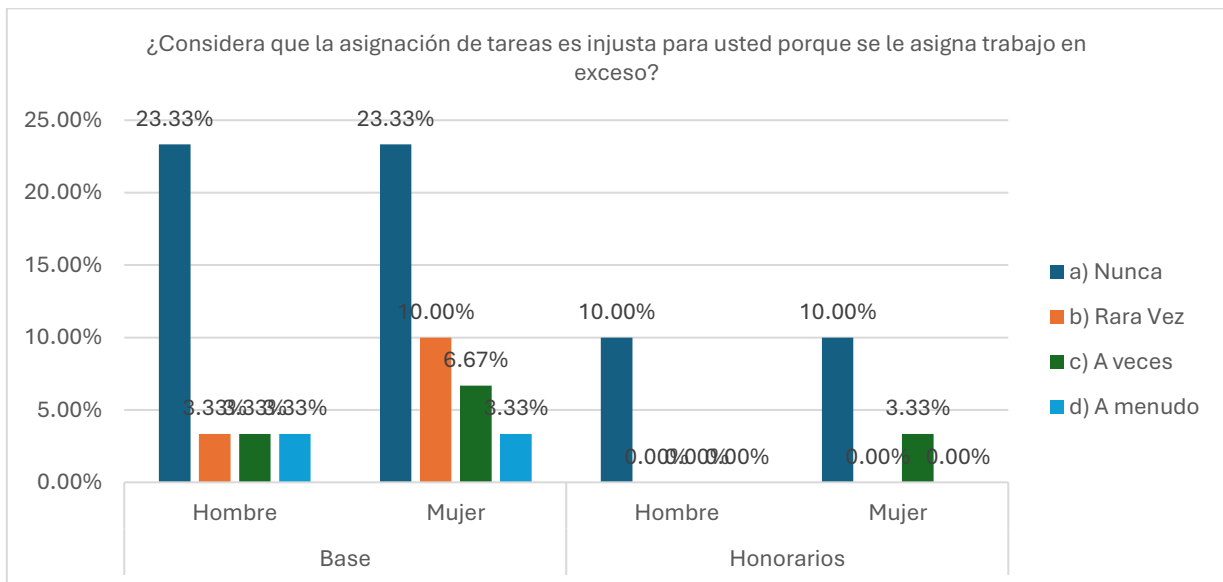
Por su parte el personal por honorarios es casi unánime hacia la satisfacción en este rubro. La mayoría del grupo afirma que “Nunca” se les asigna trabajo en exceso. Al tener funciones probablemente más delimitadas por su contrato temporal, parecen estar protegidos de la saturación de tareas que sí experimenta el personal de base. Prácticamente no perciben explotación laboral en cuanto a cantidad de trabajo.

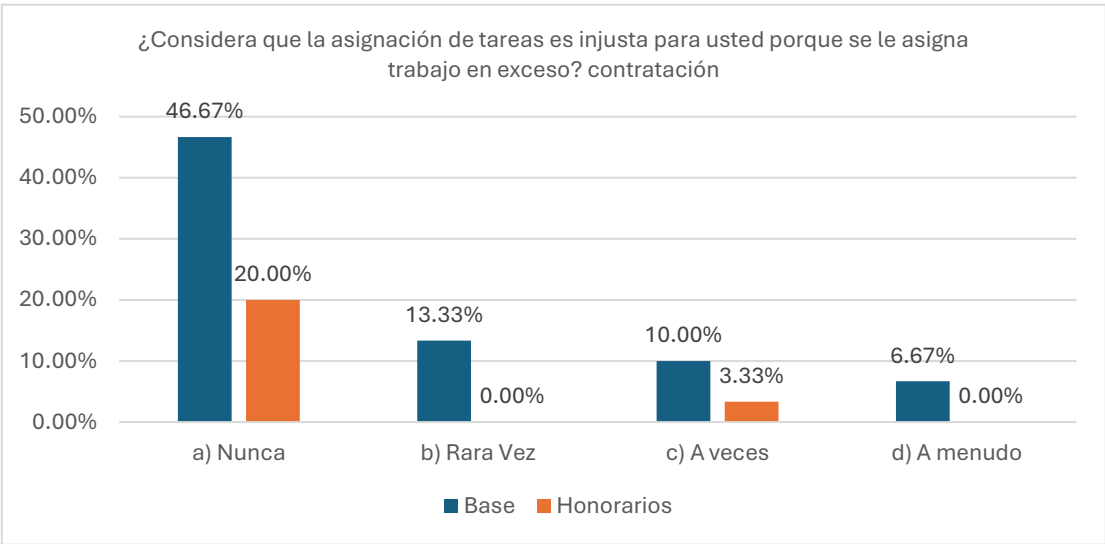
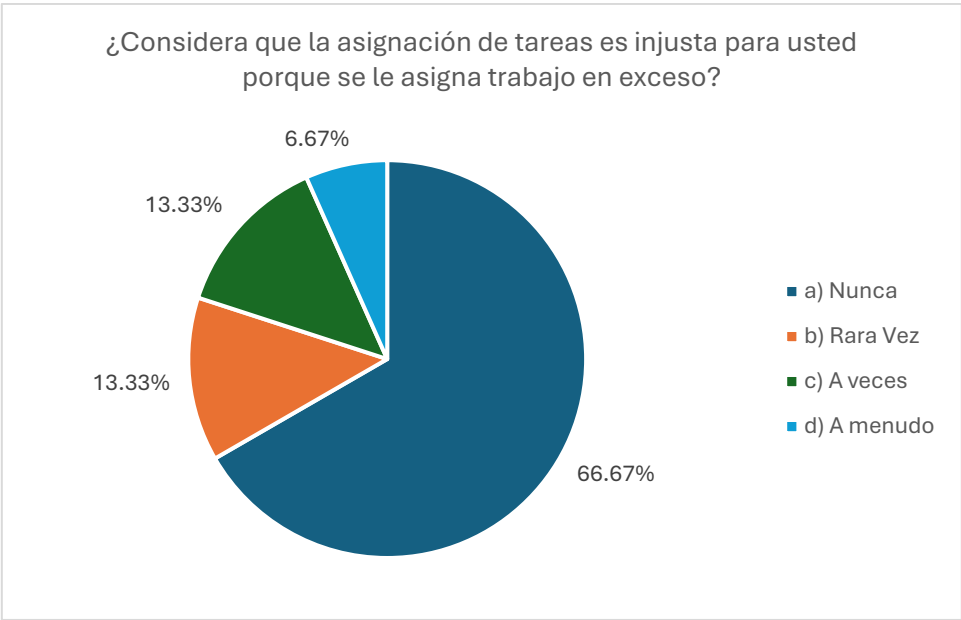
Diferencias por género

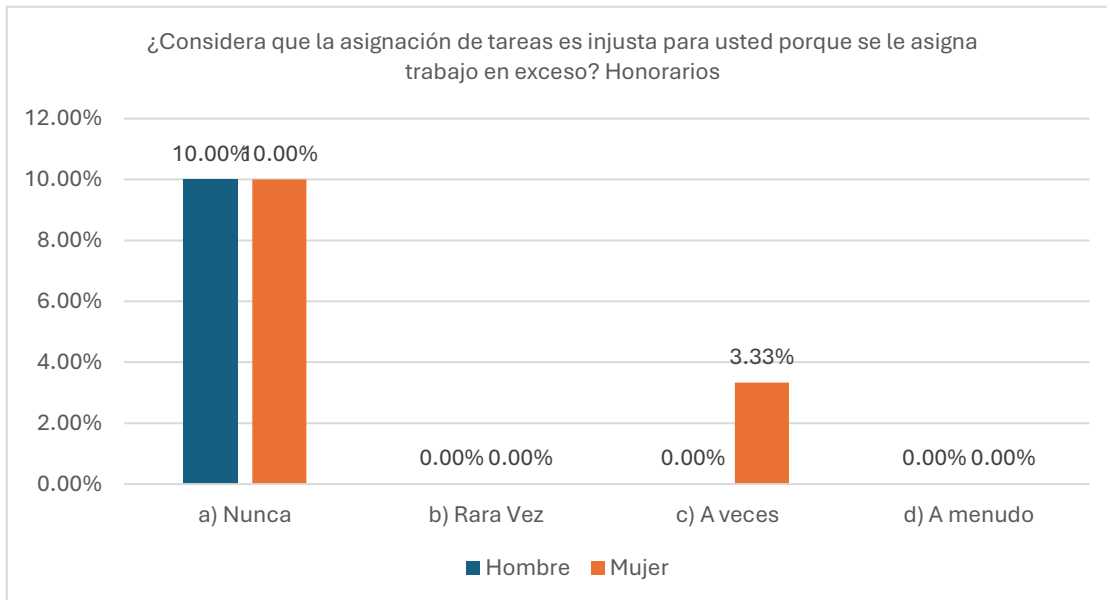
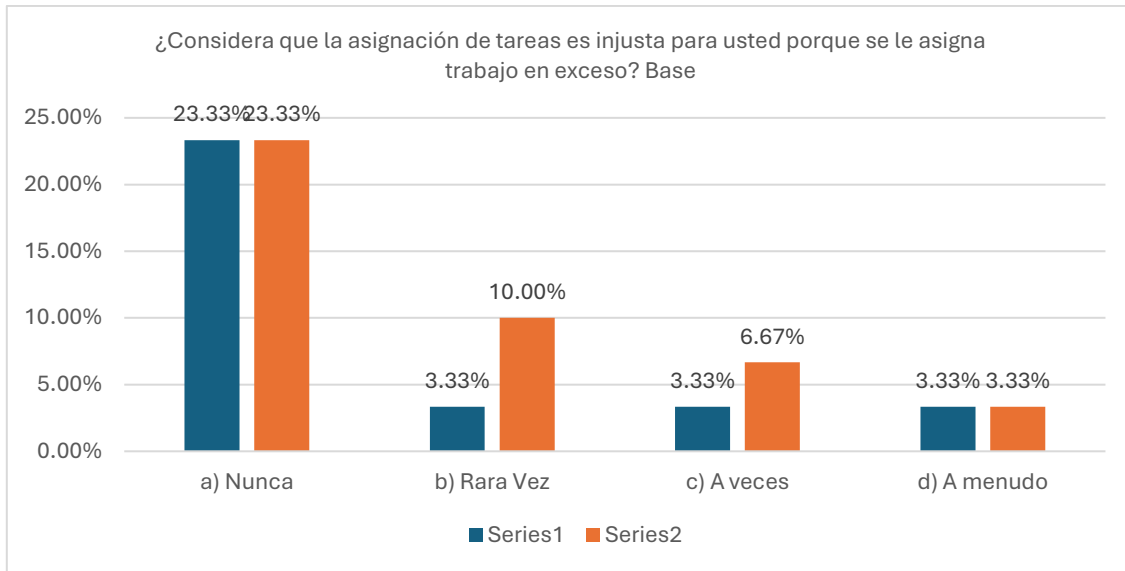
En cuanto a las diferencias por género cuando se contrastan las experiencias entre hombres y mujeres, la brecha de género vuelve a aparecer en la percepción del esfuerzo. Los hombres

reportan una experiencia laboral mucho más ligera. La tendencia masculina se inclina fuertemente a decir que “Nunca” tienen trabajo excesivo. De hecho, en el grupo de hombres por honorarios la percepción de injusticia es inexistente; todos coinciden en que la carga es adecuada. Las mujeres por su parte tienen una percepción más crítica. Aunque también hay mujeres satisfechas, son ellas las que reportan con mayor frecuencia sentir que se les carga la mano. A diferencia de sus compañeros varones, las mujeres expresan más matices de inconformidad, sugiriendo que en la práctica o bien se les asignan más tareas o bien las tareas que realizan son más desgastantes y menos reconocidas.

11. ¿Considera que la asignación de tareas es injusta para usted porque se le asigna trabajo en exceso?					
Etiquetas de fila	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	Total general
Base	46.67%	13.33%	10.00%	6.67%	76.67%
Hombre	23.33%	3.33%	3.33%	3.33%	33.33%
Mujer	23.33%	10.00%	6.67%	3.33%	43.33%
Honorarios	20.00%	0.00%	3.33%	0.00%	23.33%
Hombre	10.00%	0.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	10.00%	0.00%	3.33%	0.00%	13.33%
Total general	66.67%	13.33%	13.33%	6.67%	100.00%







12. ¿Considera que se han excluido las contribuciones de alguien del personal en particular dentro del departamento

La interpretación general de los resultados nos dice que, al cuestionarles sobre si ignoran o excluyen las aportaciones de alguien dentro del departamento, la sensación general es de inclusión, aunque con reservas importantes. La mayoría del personal, un 73.33% en total, percibe que esto no es un problema habitual, sumando un 40.00% que dice que “Nunca” pasa

y un 33.33% que opina que ocurre “Rara vez”. Sin embargo, no podemos ignorar al cuarto restante de la población encuestada. Un 26.66%, sumando las opciones de “A veces”, “A menudo” y “Siempre”, sí nota que las ideas de ciertos compañeros son hechas a un lado. Esto nos indica que, aunque no es una práctica generalizada, existe un patrón de invisibilización de las ideas que afecta a una parte específica del equipo.

Diferencias por tipo de contratación

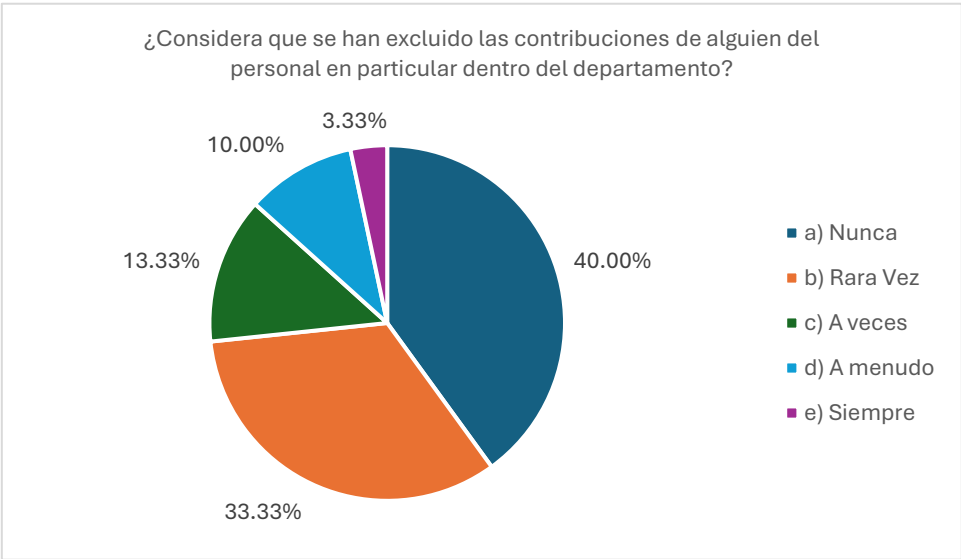
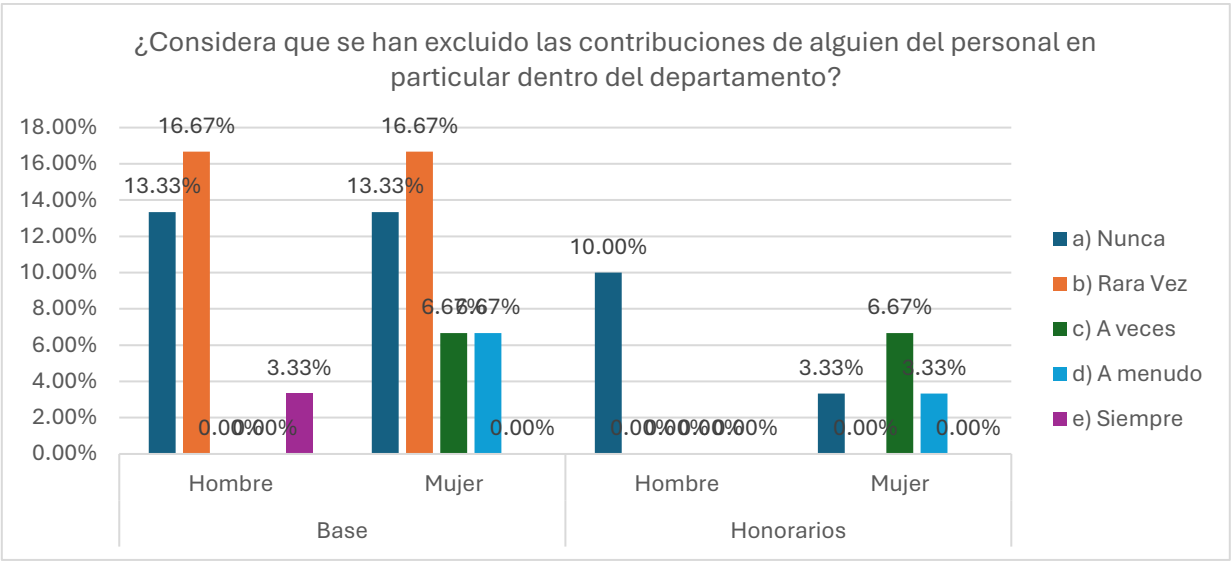
En cuanto a las diferencias por tipo de contratación, se pueden notar dos realidades diferentes sobre cómo se valoran las opiniones. El personal de base muestra la tendencia del grupo se concentra en que la exclusión ocurre “Rara vez”. Reconocen que a veces pasa, pero no lo ven como algo sistemático. Sin embargo, hay un pequeño grupo aquí que reporta que esto sucede “Siempre”, lo que sugiere que hay personas de base cuyas ideas son consistentemente ignoradas. En cambio, el personal de base tiene una opinión fracturada. Una parte dice que “Nunca” pasa, pero la otra parte salta directamente a decir que pasa “A veces” o “A menudo”. Curiosamente, nadie eligió el punto medio de “Rara vez”. Para el personal eventual, la exclusión de sus aportes o no existe, o es un problema frecuente; no hay términos medios.

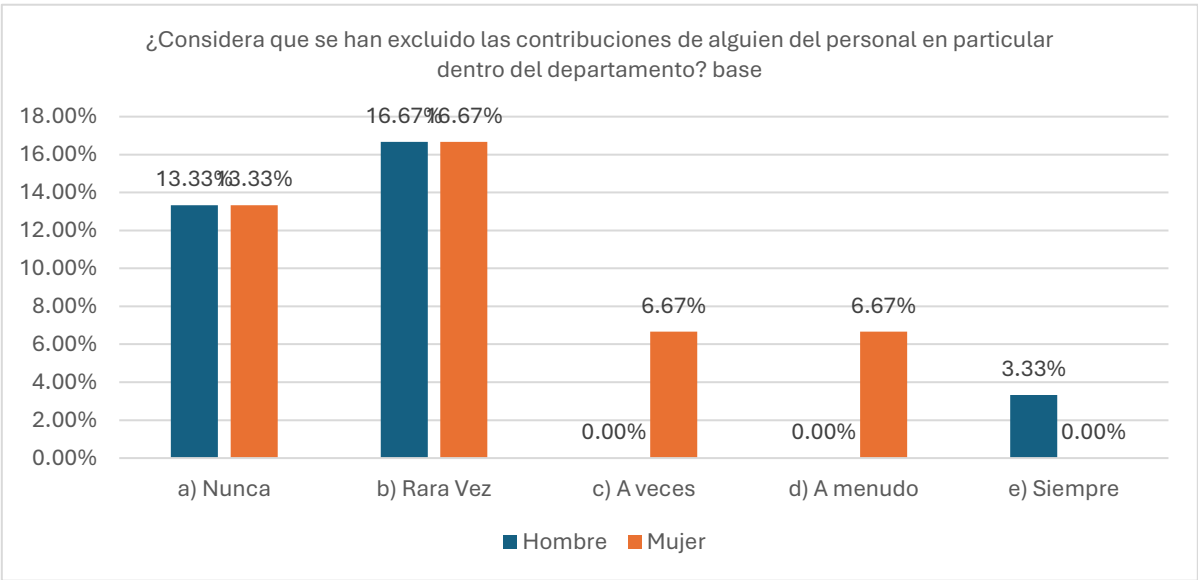
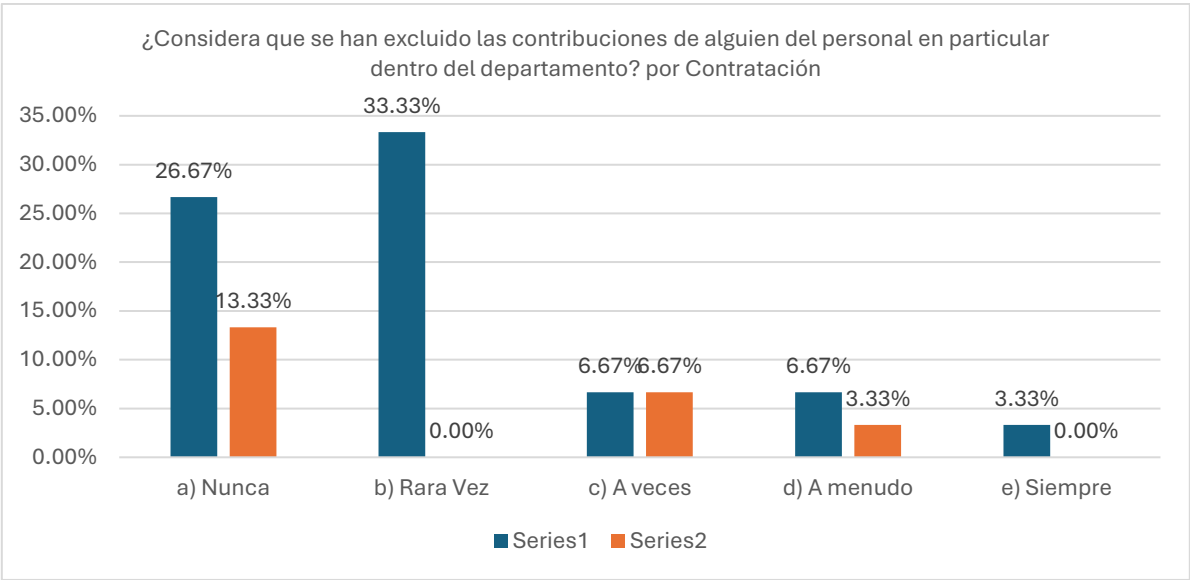
Diferencias por género

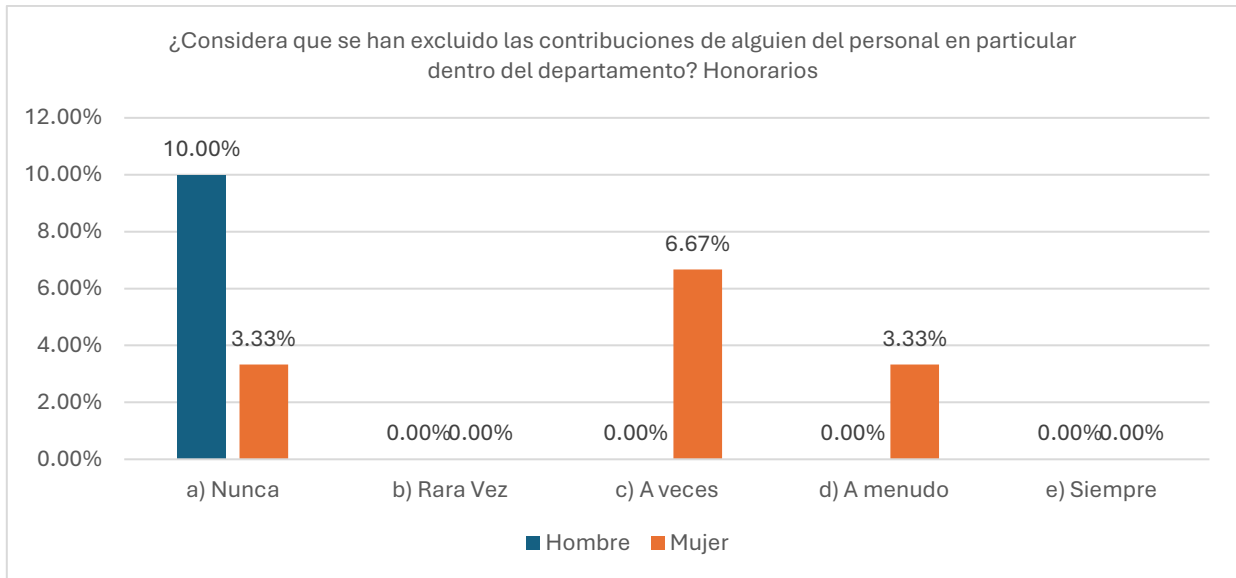
Al analizar los datos que nos arroja el instrumento, en las diferencias por género, descubrimos quiénes son realmente las que sufren esta exclusión de ideas. Los hombres perciben un ambiente donde se les escucha. En el caso del personal por honorarios, el 10.00% aseguró tajantemente que “Nunca” se excluyen contribuciones. Para ellos el problema es invisible. Los hombres de base también se concentran en lo positivo, sumando un 30.00% entre “Nunca” y “Rara vez”, y solo una mínima fracción reportó casos negativos.

Para las mujeres la historia es muy distinta, ya que perciben la invisibilización de forma mucho más aguda. Las mujeres de base con un 6.67% reporta que esto pasa “A veces” y otro 6.67% que pasa “A menudo”, duplicando las percepciones negativas de sus compañeros varones. Pero el dato más revelador está en las mujeres por honorarios. Mientras que sus pares hombres dijeron que “Nunca” se presentaba esta situación, ellas se dispersan hacia la afirmación con un 6.67% que dice “A veces” y un 3.33% “A menudo”. Lo que demuestra una brecha de género clara, mientras los hombres sienten que sus aportes son valorados, un porcentaje significativo de mujeres (más del 23% sumando todas las categorías) siente que sus contribuciones son excluidas de la dinámica departamental.

12. ¿Considera que se han excluido las contribuciones de alguien del personal en particular dentro del departamento?						
Etiquetas de fila	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	e) Siempre	Total general
Base	26.67%	33.33%	6.67%	6.67%	3.33%	76.67%
Hombre	13.33%	16.67%	0.00%	0.00%	3.33%	33.33%
Mujer	13.33%	16.67%	6.67%	6.67%	0.00%	43.33%
Honorarios	13.33%	0.00%	6.67%	3.33%	0.00%	23.33%
Hombre	10.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	3.33%	0.00%	6.67%	3.33%	0.00%	13.33%
Total general	40.00%	33.33%	13.33%	10.00%	3.33%	100.00%







13. ¿El personal se organiza para desprestigiar en particular a alguien del departamento?

En general, cuando se aborda un asunto tan delicado como la posibilidad de que el personal se organice para desacreditar a un individuo específico (también conocido como mobbing o acoso grupal), los resultados son una importante señal de alerta para la institución. Es cierto que el grupo más numeroso, un 43.33%, afirma que esto "Nunca" ocurre, pero no podemos pasar por alto que más de la mitad del personal (56.67% si sumamos todas las otras alternativas) sí percibe este fenómeno en cierta medida. Lo que más preocupa es la regularidad con la que se presenta: el 23.33% dice que sucede "a veces" y el 13.33% sostiene que sucede "a menudo". Que cerca de una cuarta parte del personal reconozca estas actitudes como algo frecuente nos indica que existe un entorno donde los "chismes" organizados y las alianzas negativas tienen un impacto significativo en la rutina diaria.

Diferencias por tipo de contratación

Revisando las tendencias según el tipo de contratación se encontró que la distinción es evidente cuando se compara cómo lo viven los empleados temporales y los fijos. Para el personal de base, la percepción del conflicto es mucho más frecuente. Ellos son quienes afirman con más frecuencia que se produce el desprestigio. En efecto, la alternativa "A veces" tiene un peso muy fuerte en este sector y es el único grupo en el que hay personas que dicen que esto ocurre "Siempre". Esto nos indica que la estabilidad en el trabajo, de manera paradójica, provoca conflictos interpersonales más prolongados y profundos; los empleados temporales no tienen la posibilidad de vivir las disputas que surgen tras años de convivencia.

En cambio, para el personal contratado por honorarios, su perspectiva es, en su mayoría, la de un entorno libre de este problema. Este grupo tiene la tendencia a sostener que el desprestigio organizado "nunca" sucede. La mayoría parece ignorar estas disputas, aunque hay un pequeño segmento que sí se da cuenta. Aparentemente, no son objeto de estos ataques organizados porque no están involucrados en la política interna a largo plazo.

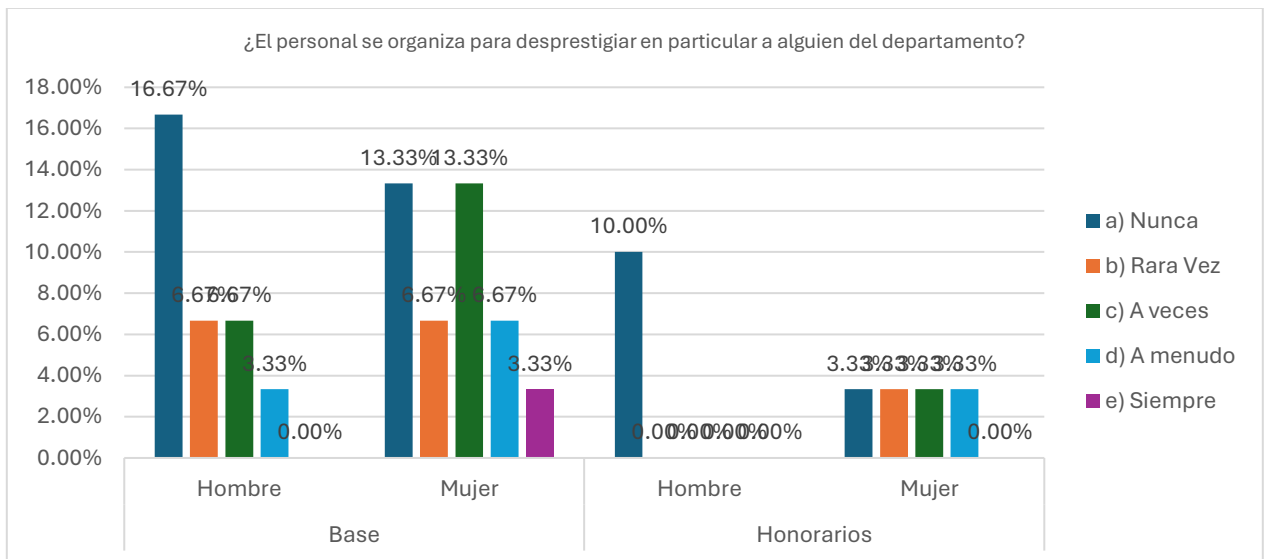
Diferencias por género

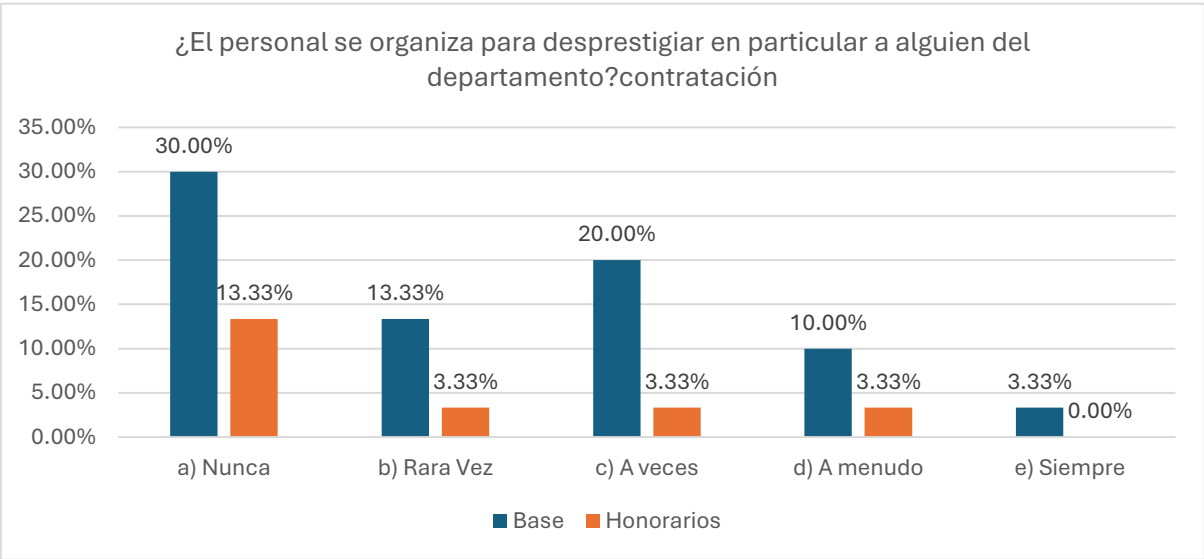
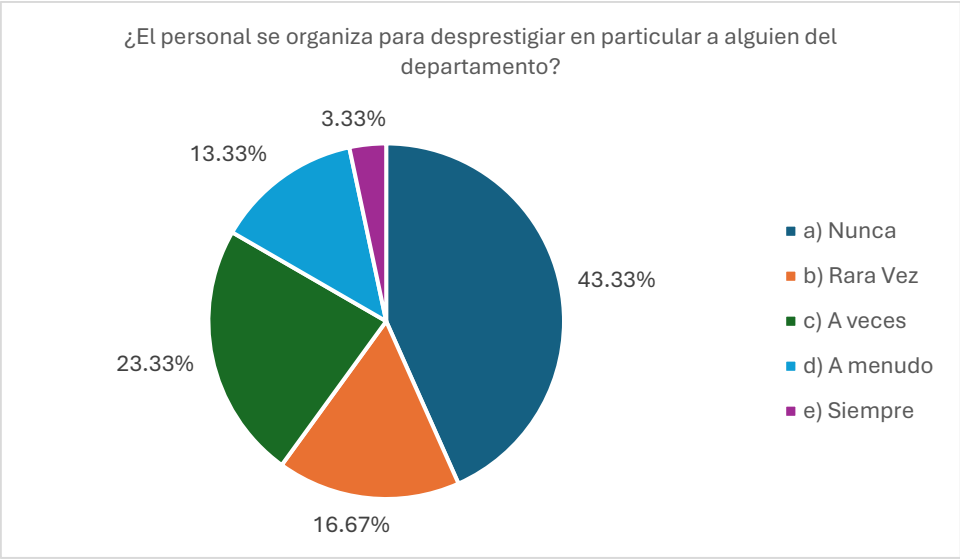
En cuanto a las diferencias por género, es en este punto donde se encuentra una importante diferencia, de cómo hombres y mujeres perciben el ataque a la reputación de forma muy diferente. Los hombres perciben un ambiente mucho más sano o son menos conscientes del problema.

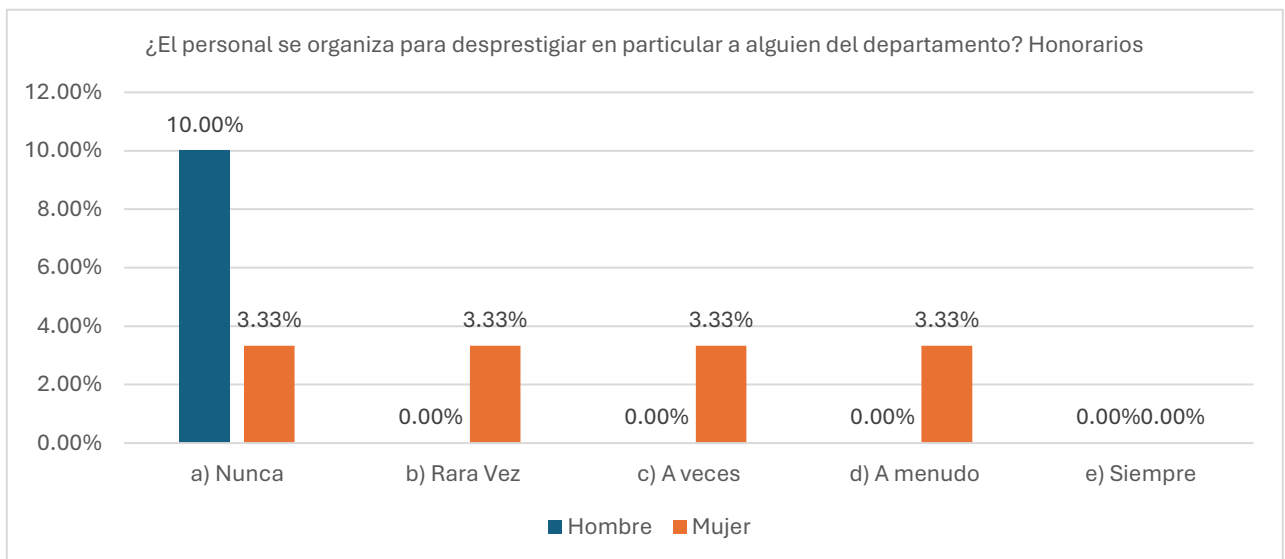
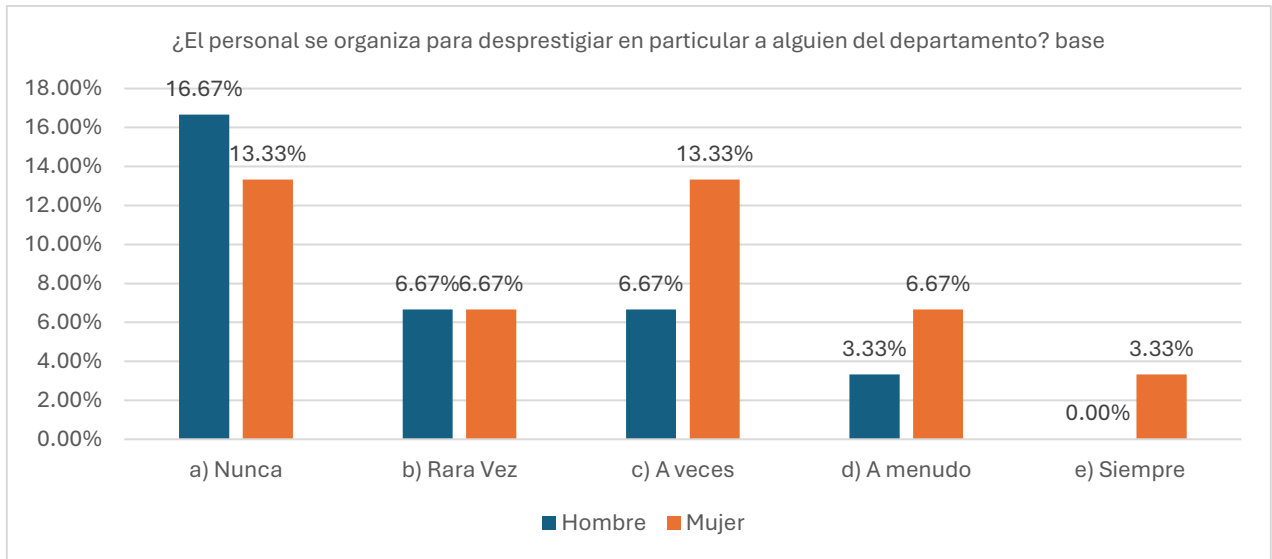
Si observamos a los hombres por honorarios, el 10.00% dijo tajantemente que "Nunca" sucede este comportamiento. Incluso entre los hombres de base, la percepción del conflicto es baja. Aun si sumamos las frecuencias de las opciones de "A menudo" y "Siempre" este apenas llega a 3.33% del total del instrumento.

Mientras que las mujeres están viviendo una realidad laboral muy distinta y mucho más hostil. Al sumar las respuestas de las mujeres que perciben el desprestigio en cualquier nivel, tomando en cuenta las opciones de “Rara vez” hasta “Siempre”, alcanzamos casi un 40% del total de la muestra más del doble que los hombres. Las mujeres de base son quienes reportan los índices más altos de conflicto, un 13.33% dice “A veces” y un 6.67% “A menudo”. Incluso las mujeres por honorarios notan el problema, a diferencia de los hombres de su mismo nivel, ellas sí reportan frecuencias de “A veces y “A menudo”.

13. ¿El personal se organiza para desprestigiar en particular a alguien del departamento?						
Etiquetas de fila	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	e) Siempre	Total general
Base	30.00%	13.33%	20.00%	10.00%	3.33%	76.67%
Hombre	16.67%	6.67%	6.67%	3.33%	0.00%	33.33%
Mujer	13.33%	6.67%	13.33%	6.67%	3.33%	43.33%
Honorarios	13.33%	3.33%	3.33%	3.33%	0.00%	23.33%
Hombre	10.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	3.33%	3.33%	3.33%	3.33%	0.00%	13.33%
Total general	43.33%	16.67%	23.33%	13.33%	3.33%	100.00%







14. ¿Considera que por ser hombre o mujer se le asignan tareas de acuerdo con su género?

De manera general, al preguntar si las tareas se asignan dependiendo de si se es hombre o mujer, la respuesta general sugiere que la institución ha avanzado, pero aún mantiene ciertos vicios del pasado. La mayoría del personal, un 53.33%, responde que esto “Nunca” sucede, lo que indica que, para más de la mitad de la plantilla, el trabajo se asigna por capacidad y no por sexo. Si sumamos el 13.33% que dice “Rara vez”, tenemos un escenario

mayoritariamente equitativo. Sin embargo, un 26.67%, responde que esto ocurre “A veces”. Esto es revelador, pues sugiere que, aunque no es algo oficial, sí persisten estereotipos de género donde ciertas tareas siguen teniendo “género” en la práctica cotidiana.

Diferencias por tipo de contratación

En las diferencias que podemos encontrar por el tipo de contratación, el personal de base tiene una percepción en su mayoría de igualdad. Gran parte de ellos afirma que “Nunca” se hacen distinciones. Sin embargo, no podemos ignorar que un sector de este grupo admite que “A veces” sucede. Al ser personal con más tiempo en la institución es probable que hayan normalizado ciertas prácticas antiguas, viéndolas como esporádicas. El personal por honorarios tiene una visión más crítica y polarizada. Llama mucho la atención que aquí es donde aparece la percepción más radical de desigualdad. Mientras que en el personal de base nadie dijo “Siempre”, en el personal de honorarios sí aparece esta categoría. Esto sugiere que el personal eventual, al tener una posición jerárquica más vulnerable, podría estar sujeto a tareas estereotipadas con mayor rigidez que el personal de base.

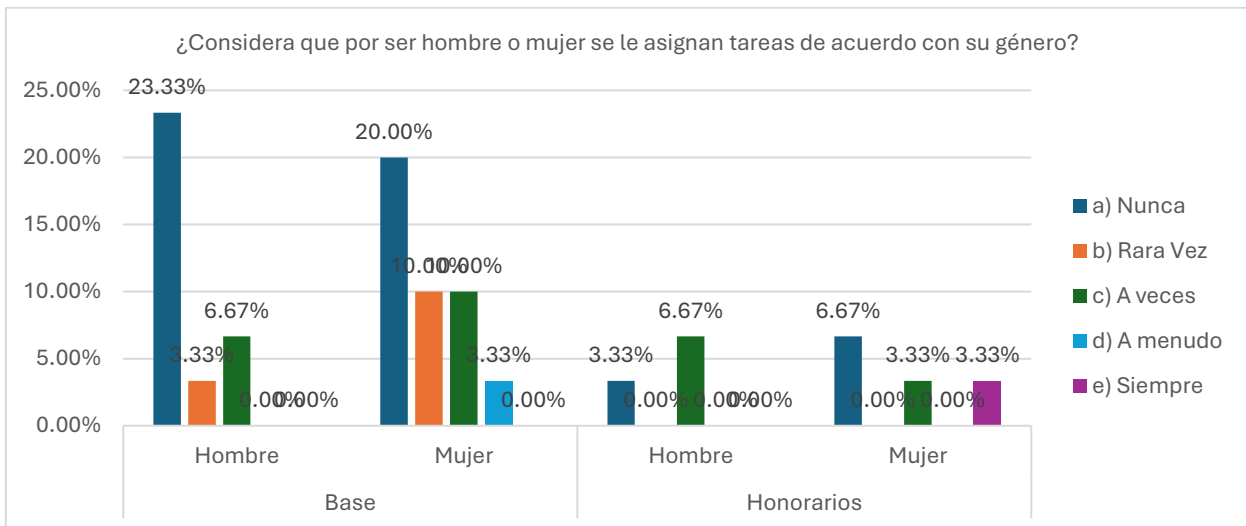
Diferencias por género

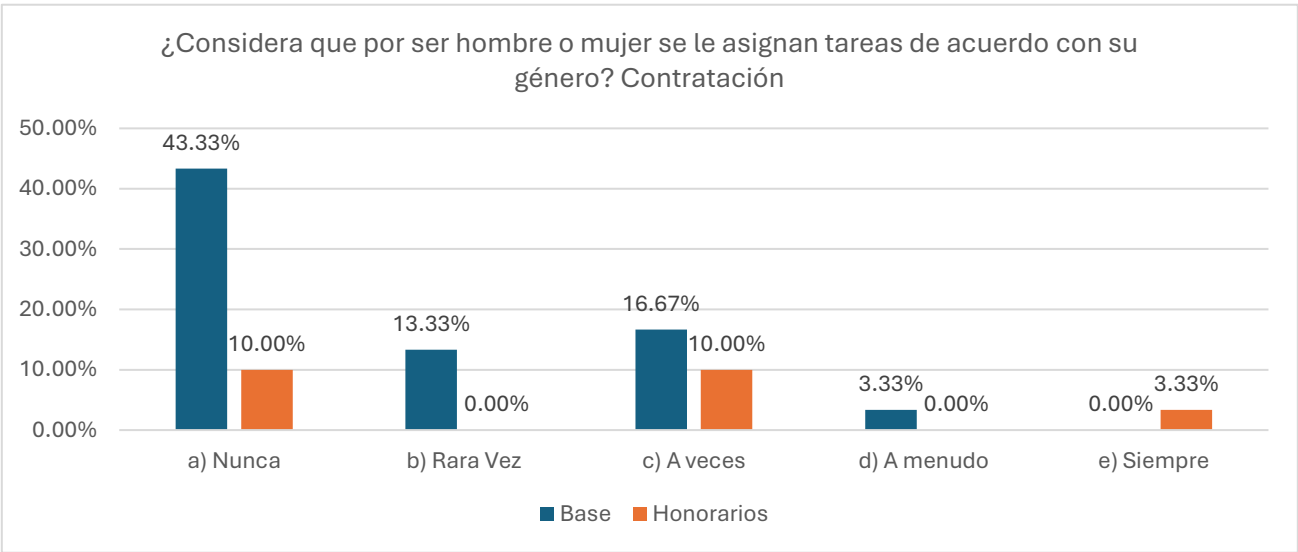
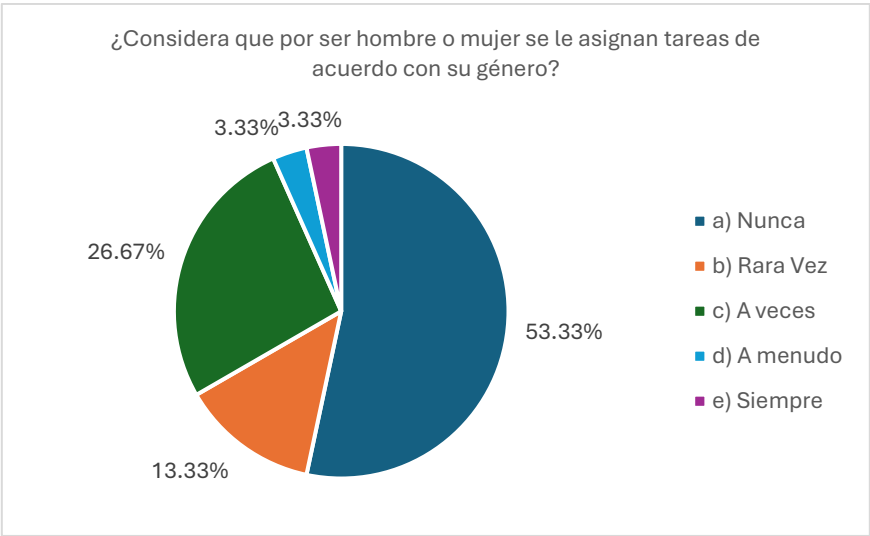
Las diferencias por género que se hacen notar porque al revisar los porcentajes nos confirman que la percepción de tareas generalizadas recae sobre las mujeres. Los hombres en general perciben menos sesgo, pero con un dato curioso, los de base se sienten tratados con igualdad: el 23.33% dice “Nunca” y solo un 6.67 dice “A veces”; sin embargo, los hombres por honorarios notan más la diferencia, un 6.67% reporta “A veces”. Aun así, ningún hombre reportó que esto suceda “A menudo” o “Siempre”. Para ellos el sesgo de género nunca es excesivo.

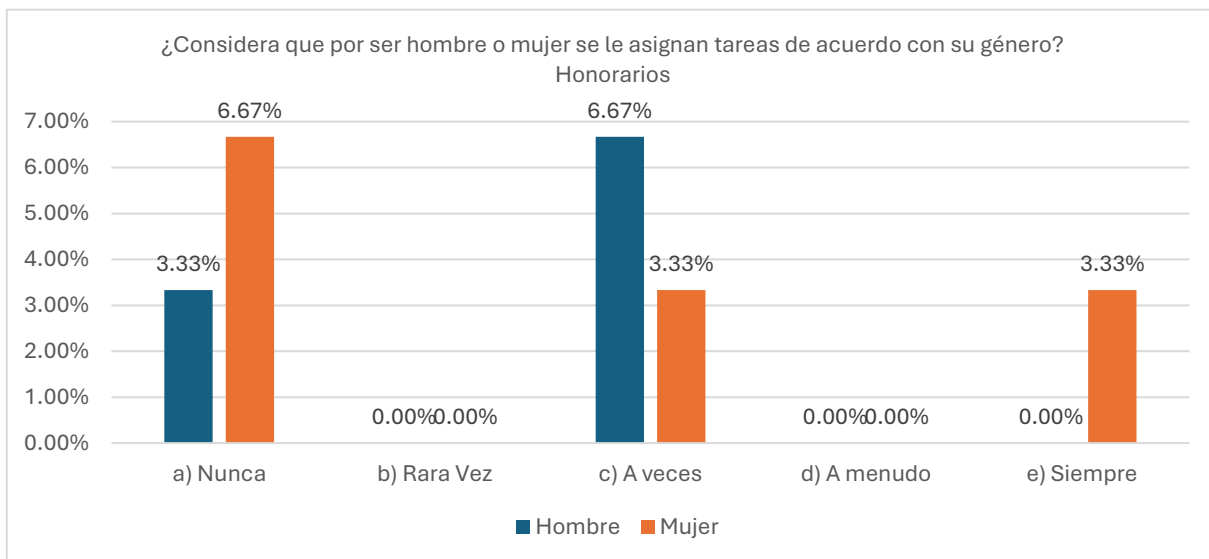
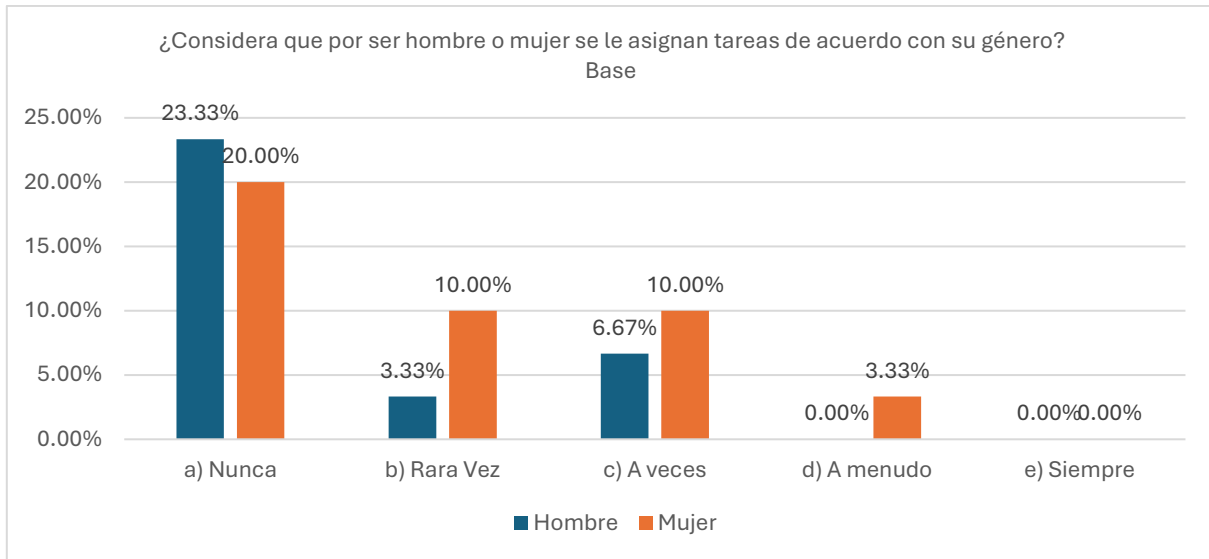
Las mujeres son quienes cargan con el porcentaje de la desigualdad en este sistema. Si observamos las categorías de alta frecuencia encontramos que quienes optaron por estas opciones fueron exclusivamente mujeres. Un 3.33% de las mujeres de base dice que esto pasa “A menudo”. Otro 3.33% de las mujeres por honorarios dice que esto sucede “Siempre”. Esto significa que las mujeres sí nos hablan de una discriminación por roles de género, mientras que los hombres lo ven como algo que solo pasa a veces, hay mujeres que sienten que su día a día laboral esta dictado totalmente por su género.

14. ¿Considera que por ser hombre o mujer se le asignan tareas de acuerdo con su género?

	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	e) Siempre	Total general
Base	43.33%	13.33%	16.67%	3.33%	0.00%	76.67%
Hombre	23.33%	3.33%	6.67%	0.00%	0.00%	33.33%
Mujer	20.00%	10.00%	10.00%	3.33%	0.00%	43.33%
Honorarios	10.00%	0.00%	10.00%	0.00%	3.33%	23.33%
Hombre	3.33%	0.00%	6.67%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	6.67%	0.00%	3.33%	0.00%	3.33%	13.33%
Total general	53.33%	13.33%	26.67%	3.33%	3.33%	100.00%







15. ¿Considera que, por ser hombre o mujer, se le ha negado el acceso a determinadas oportunidades laborales?

Al preguntar al personal si consideran que se les ha negado el acceso a oportunidades laborales por el simple hecho de ser hombre o mujer el panorama general es mayoritariamente positivo, aunque con focos rojos visibles. El 63.33% de los encuestados afirma que esto “Nunca” ha sucedido, lo que sugiere que para la gran mayoría no sucede.

El género no ha sido una barrera explícita en su trayectoria dentro del Instituto. Sin embargo, existe un 26.66% si sumamos el “A veces”, “A menudo” y “Siempre”, que sí percibe que las oportunidades se bloquean por cuestiones de género. Que aparezca un porcentaje pequeño en este punto y el personal sienta que su desarrollo profesional está frenado por ser hombre o mujer, es un indicador significativo de desigualdad estructural que no se puede ignorar.

Diferencias por tipo de contratación

En cuanto a la tendencia por el tipo de contratación, al analizar cómo lo viven los desde la estabilidad laboral frente a la eventualidad. La mayoría del personal de base se siente seguro y tratado con equidad, concentrando sus respuestas en el “Nunca”. Sin embargo, es importante notar que, aunque son casos aislados, dentro de este grupo aparecen personas que marcan la opción “Siempre”. Esto sugiere que incluso con una plaza fija, hay quienes sienten que su carrera se estancó permanentemente debido a su género.

Para el personal por honorarios la percepción de equidad se diluye. A diferencia del personal de base que se inclina claramente hacia el “Nunca”, el personal de honorarios tiene sus respuestas muy repartidas. Una parte significativa de este grupo percibe barreras que se ven en sus opiniones de “A veces” y “A menudo”. Esto podría indicar que, para el personal por honorarios, la discriminación de género se suma a su inestabilidad contractual, haciendo doblemente difícil acceder a mejores oportunidades.

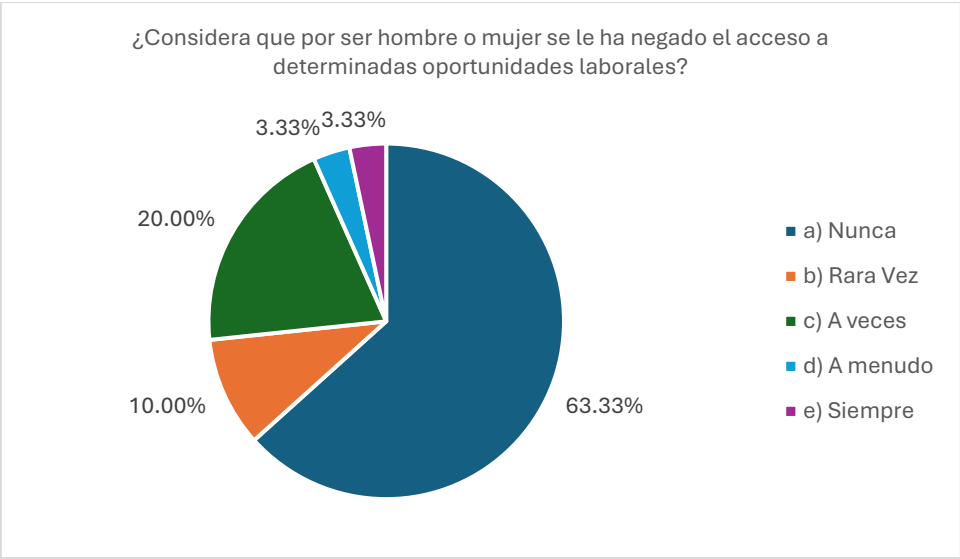
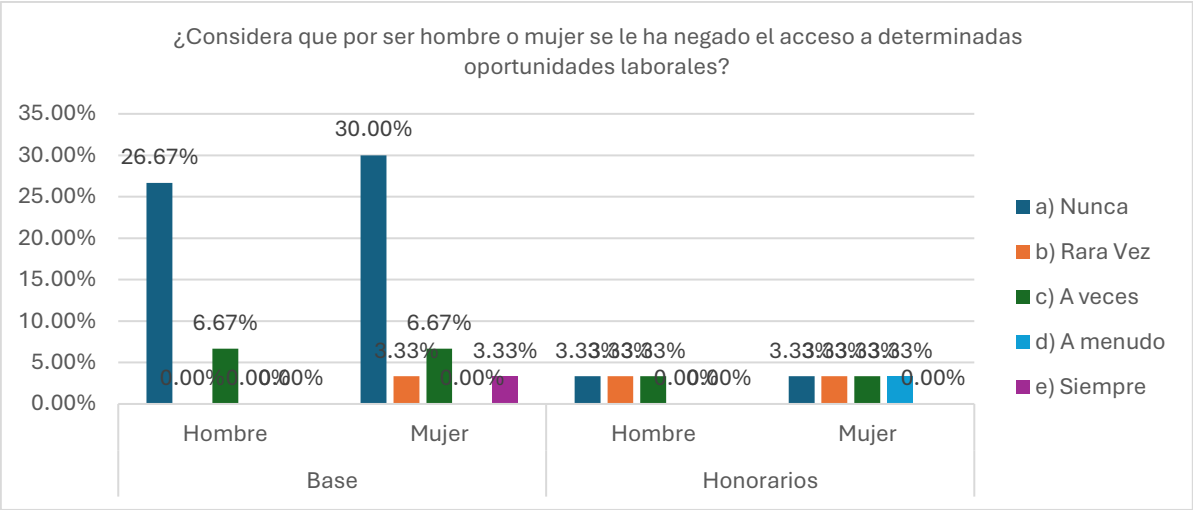
Diferencias por género

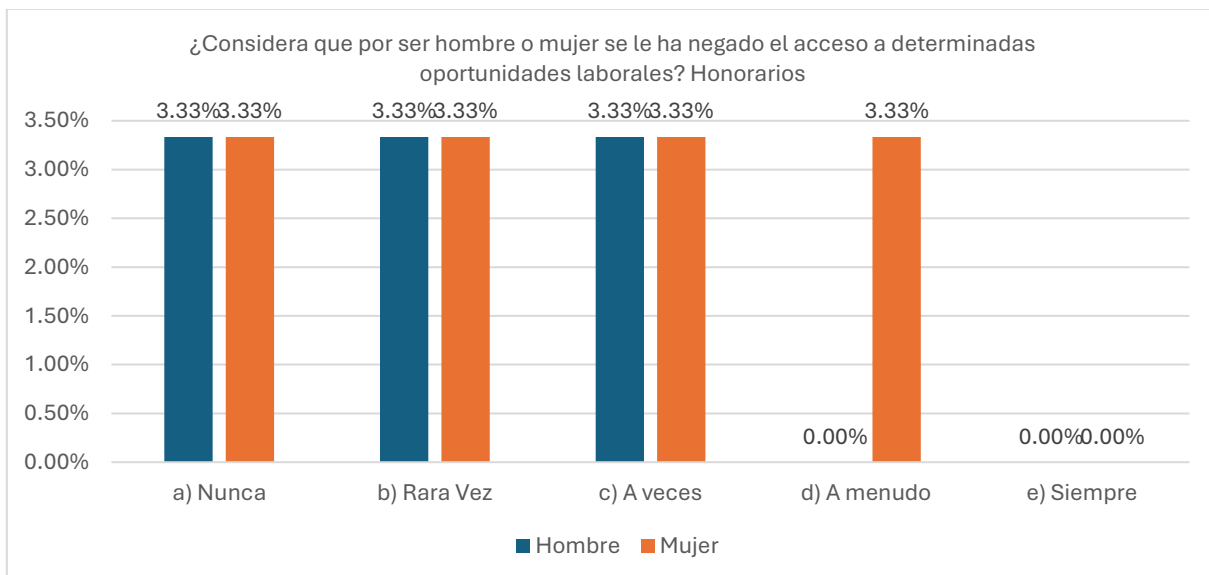
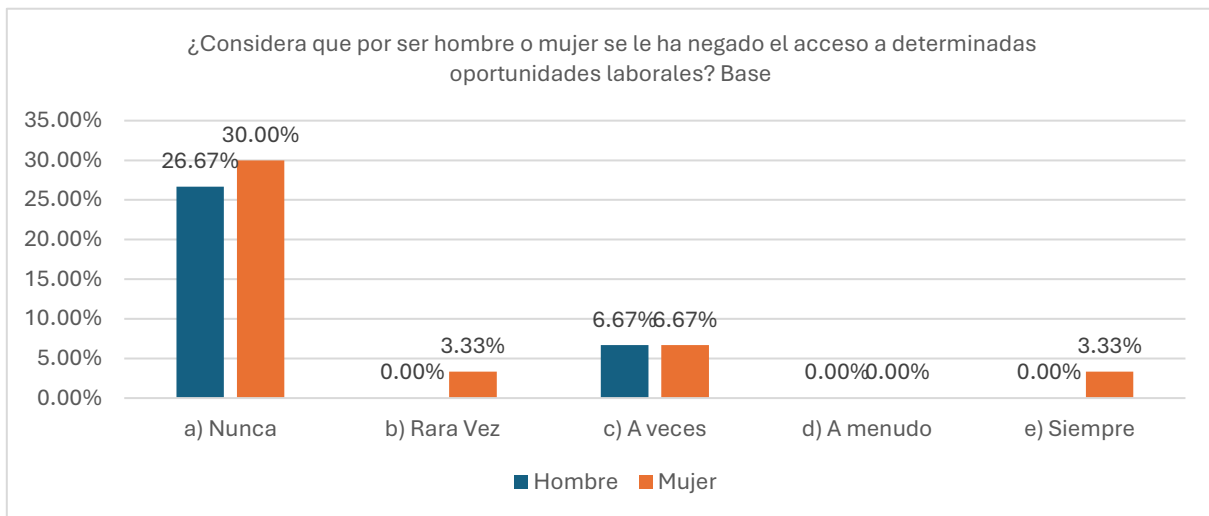
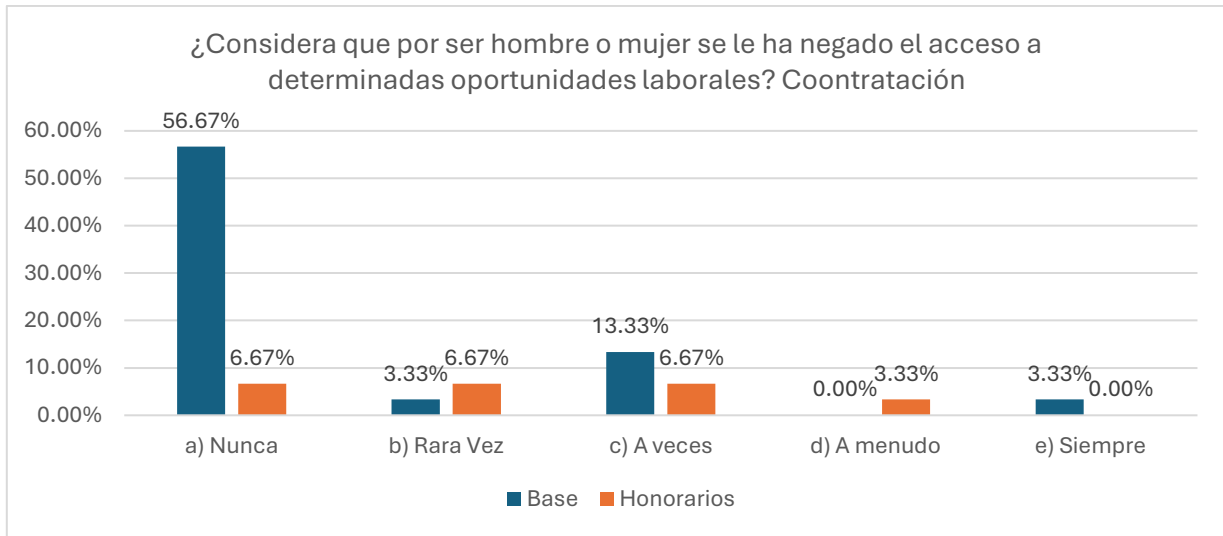
Las diferencias por género que se pudieron notar al desglosar los porcentajes se revelan quiénes son los verdaderos afectados por esta falta de oportunidades. Los datos muestran que el bloqueo laboral es un fenómeno que castiga en su mayoría a las mujeres. Para los hombres

el techo de cristal es casi inexistente. La gran mayoría de los hombres se ubican en la opción de “Nunca”. Si sumamos todos los hombres que han sentido alguna negación de oportunidad, apenas alcanzan el 10.00% de la muestra. El dato clave es el 0.00% de los hombres que respondieron en “A menudo” o “Siempre”. Ningún hombre siente que se le nieguen oportunidades de forma sistemática o frecuente.

Por su parte, las mujeres perciben una realidad mucho más restrictiva. Son ellas quienes reportan una discriminación severa y constante. Las categorías más graves “A menudo” y “Siempre” están ocupadas únicamente por mujeres, sumando un 6.66% del total de la encuesta. Si sumamos todas las frecuencias negativas “A veces”, “A menudo” y “Siempre” tenemos que un 26.66% de las mujeres en total perciben barreras de género.

15. ¿Considera que, por ser hombre o mujer, se le ha negado el acceso a determinadas oportunidades laborales?						
	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	e) Siempre	Total general
Base	56.67%	3.33%	13.33%	0.00%	3.33%	76.67%
Hombre	26.67%	0.00%	6.67%	0.00%	0.00%	33.33%
Mujer	30.00%	3.33%	6.67%	0.00%	3.33%	43.33%
Honorarios	6.67%	6.67%	6.67%	3.33%	0.00%	23.33%
Hombre	3.33%	3.33%	3.33%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	3.33%	3.33%	3.33%	3.33%	0.00%	13.33%
Total general	63.33%	10.00%	20.00%	3.33%	3.33%	100.00%





17. ¿Considera que su nivel de estudios no se ha considerado para acceder a determinadas oportunidades laborales?

En el plano general el personal cree que su nivel de educación no se ha tenido en cuenta para conseguir mejores posiciones o posibilidades, y nos enfrentamos a un panorama absolutamente dividido y polarizado. La mitad del personal (50.00%) cree que esto es un problema real en su carrera: el 30.00% dice que ocurre "A veces", el 13.33% "A menudo" y el 6.67% sostiene que "Siempre". La otra mitad (50.00%) considera que sus estudios sí son apreciados o al menos no representan un impedimento, lo que equivale a la suma del 36.67% que dice "Nunca" y el 13.33% de "Rara vez". Esto nos indica que el desarrollo académico es efectivo para algunos, pero no para otros, lo que genera una sensación de estancamiento profesional.

Diferencia por tipo de contratación

En cuanto a las diferencias entre el personal de base y honorarios podemos decir lo siguiente. Para el personal de base, en este grupo, las opiniones son extremas. Tienen la mayor proporción de satisfacción ("Nunca"), pero también son los únicos que afirman que sus estudios no se toman en cuenta "Siempre". Esto indica que hay empleados de base con una larga trayectoria o con estudios avanzados que se sienten "congelados" en sus puestos, observando cómo su educación no les ayuda a escalar posiciones dentro del rígido sistema de plazas.

Ahora para el personal por honorarios la situación es alarmante, sobre todo por la ausencia de reconocimiento. La mayoría de este grupo tiene la percepción de que sus estudios no son considerados, situándose a menudo en la opción "A veces". Para el personal por honorarios

la sensación es que, por más preparados que estén académicamente, el tipo de contrato pesa más que su título universitario a la hora de buscar una oportunidad real.

Diferencia por género

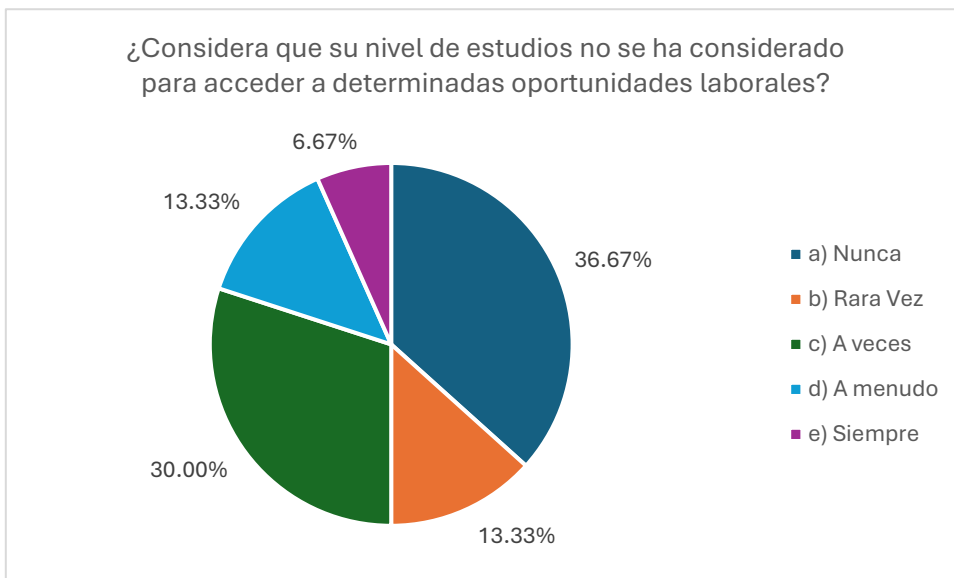
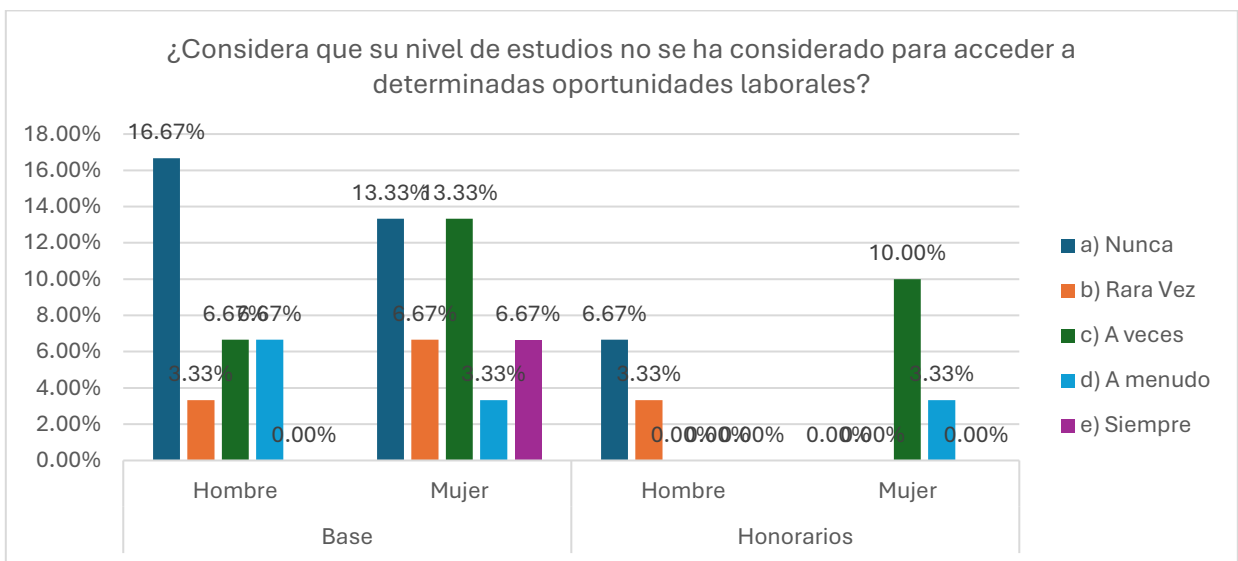
En cuanto a las diferencias que podemos encontrar por género. Aquí los números son concluyentes. La idea de que los estudios "no sirven" para obtener oportunidades tiene un efecto desproporcionado en las mujeres. Los hombres sienten que su formación es más valorada. Si incluimos a todos los hombres que sienten que sus estudios son frecuentemente pasados por alto, hablando de las opciones de "Siempre" y "A menudo", apenas alcanzamos el 6.67% de la totalidad de las respuestas en la encuesta. En cuanto a los hombres por honorarios, el 10.00% se encuentran en la categoría "Nunca" o "Rara vez". Lo que significa que nadie siente que su nivel académico sea ignorado.

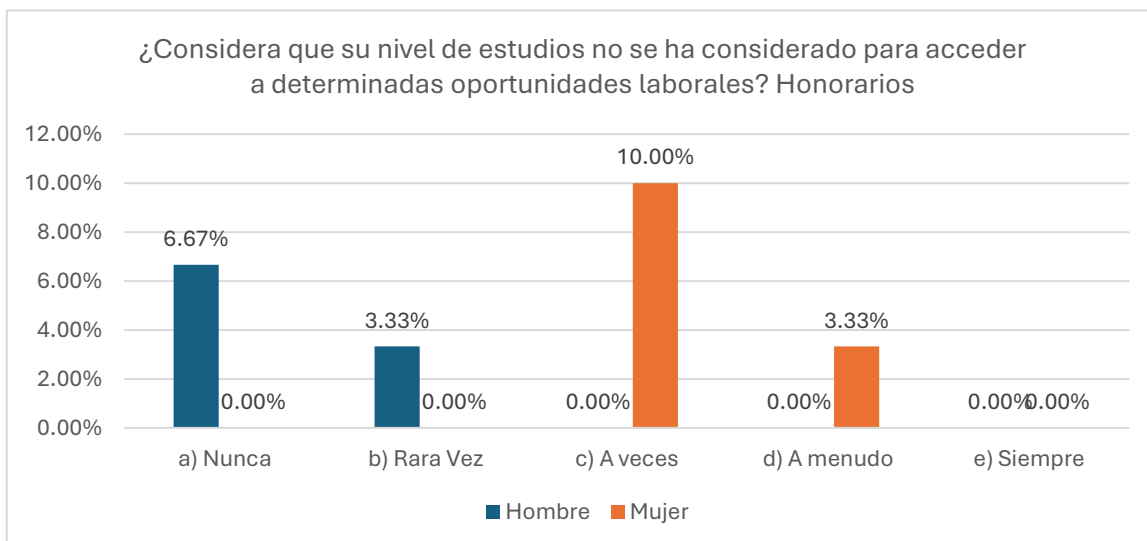
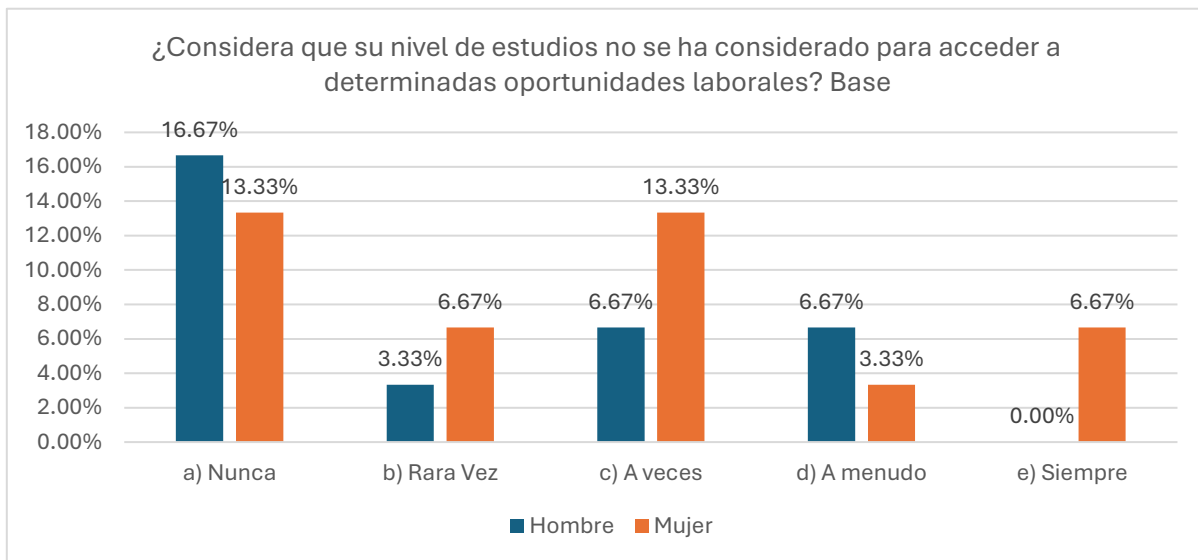
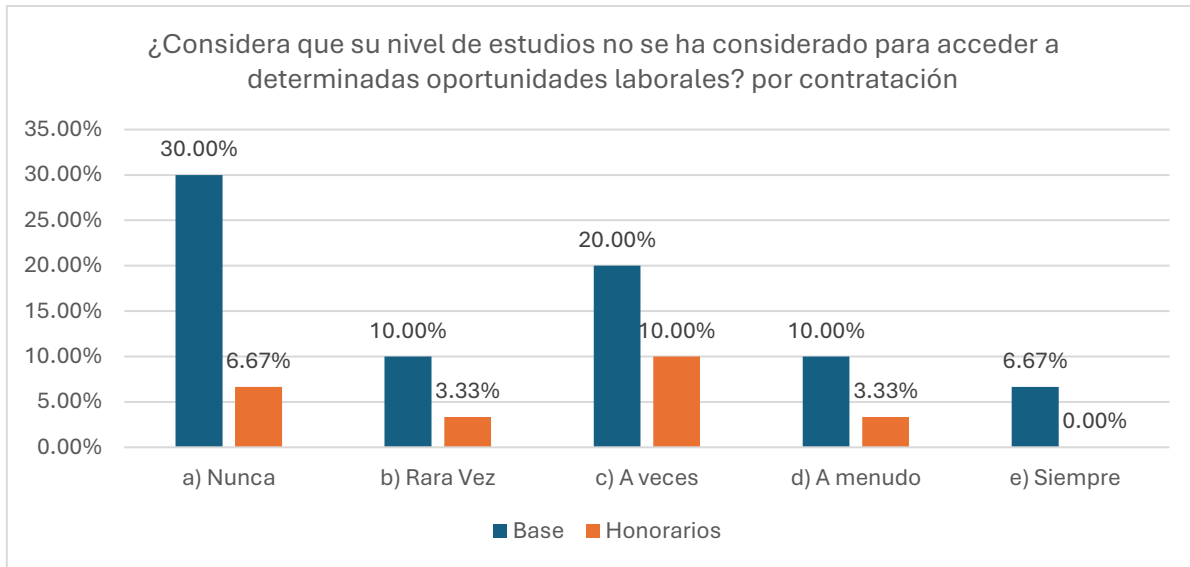
Las mujeres experimentan una realidad de menosprecio profesional. Al sumar a las mujeres que creen que sus estudios son desconsiderados de las opciones "A veces", "A menudo", "Siempre", llegamos al 33.33% de la muestra total. El caso más serio de toda la tabla es el de las mujeres que han sido contratadas por honorarios. "Nunca" fue la respuesta del 0.00%. Lo que quiere decir que todas las mujeres por honorarios piensan que su nivel educativo no tiene valor, después el 10.00% dice "A veces" y el 3.33% "A menudo".

Para finalizar los hombres por honorarios perciben que sus estudios son valorados, mientras que todas las mujeres en la misma situación sienten que su formación académica no se tiene en cuenta. Esto indica que para ellas son requeridas más credenciales para conseguir menos reconocimiento.

17. ¿Considera que su nivel de estudios no se ha considerado para acceder a determinadas oportunidades laborales?

Etiquetas de fila	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	e) Siempre	Total general
Base	30.00%	10.00%	20.00%	10.00%	6.67%	76.67%
Hombre	16.67%	3.33%	6.67%	6.67%	0.00%	33.33%
Mujer	13.33%	6.67%	13.33%	3.33%	6.67%	43.33%
Honorarios	6.67%	3.33%	10.00%	3.33%	0.00%	23.33%
Hombre	6.67%	3.33%	0.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	0.00%	0.00%	10.00%	3.33%	0.00%	13.33%
Total general	36.67%	13.33%	30.00%	13.33%	6.67%	100.00%





18. ¿Ha sentido que su preferencia sexual o identidad de género ha influido en el trato que recibe?

De forma general la identidad de género o la preferencia sexual han tenido un impacto en el trato que se les da dentro de la institución; sin embargo, la respuesta general es predominantemente neutral o respetuosa. El 83.33% del personal, compuesto por el 20.00% que afirma "Raramente" y el 63.33% que dice "Nunca", considera que trabaja en un ambiente libre de discriminación o inclusivo. No obstante, no podemos afirmar que el problema no exista. El 16.66% de las personas encuestadas, sumando las opciones de "A veces" y "A menudo", siente que su identidad personal influye en la manera en la que son tratados. A pesar de ser una minoría, el que cerca de dos de cada diez individuos perciban que su identidad sexual o de género es motivo para recibir un trato distinto es un descubrimiento importante para la convivencia institucional.

Diferencias por tipo de contratación

En cuanto a las diferencias por el tipo de contratación. El personal de base en su mayor parte se siente confiado. Es muy revelador que nadie del grupo seleccionó la opción "A menudo", aunque un porcentaje reporta discriminación esporádica. Esto indica que, aunque puede haber comentarios o comportamientos incómodos, el personal de base no experimenta una discriminación o persecución sistemática y constante debido a su identidad. Para el personal por honorarios, la situación se agrava en este grupo. A pesar de ser menos individuos, son los que reportan la discriminación más a menudo. Aquí es donde surge el único porcentaje de la encuesta que indica que esto ocurre "con frecuencia". Esto podría señalar que los trabajadores eventuales se sienten más expuestos a ser juzgados o tratados de manera

diferente por su identidad, tal vez porque su posición laboral menos estable les dificulta establecer límites claros frente a este tipo de comportamientos.

Diferencias por género

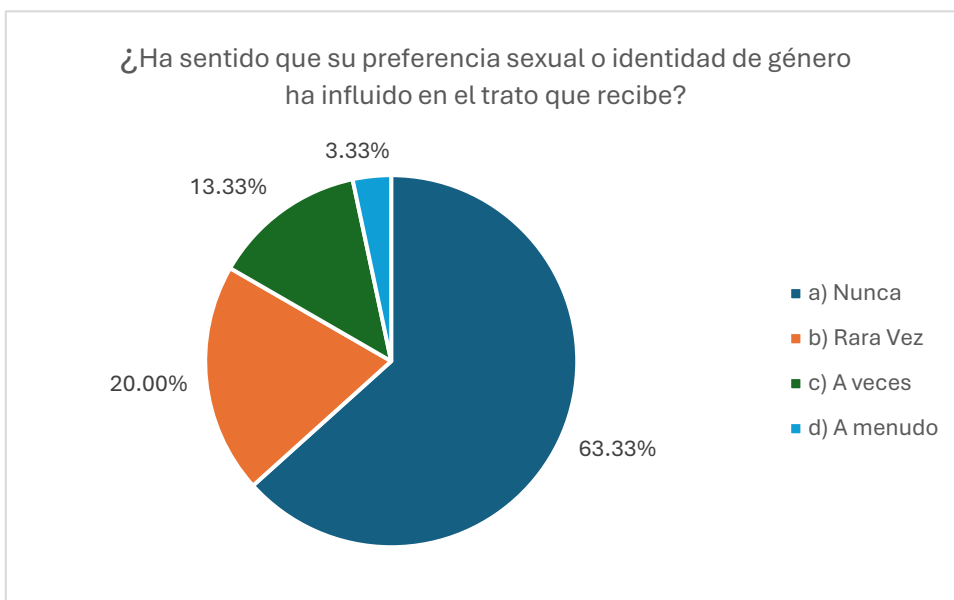
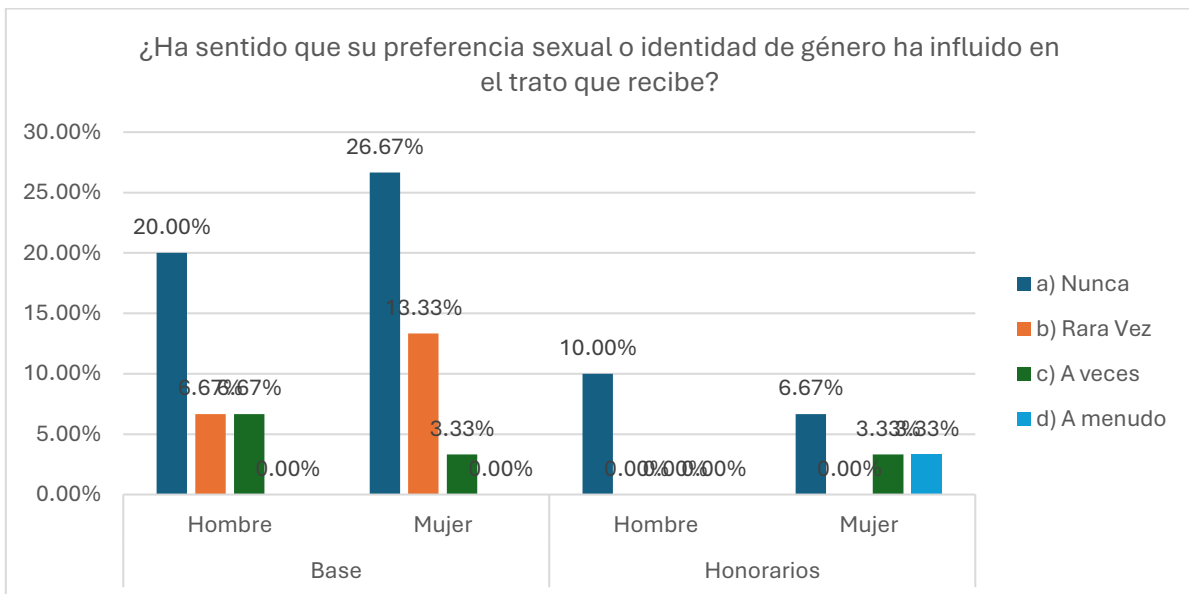
En cuanto a las diferencias por género, al examinar los porcentajes precisos, se verifica que la percepción de discriminación por identidad afecta más a las mujeres, en particular a las que están en condiciones laborales precarias. Los Hombres, por lo general, sienten que su identidad o preferencia no representa un obstáculo en su trabajo. El porcentaje más significativo proviene de los hombres por honorarios ya que el 10.00% aseguró que "Nunca" ha tenido influencia. Para ellos, el entorno es completamente neutral.

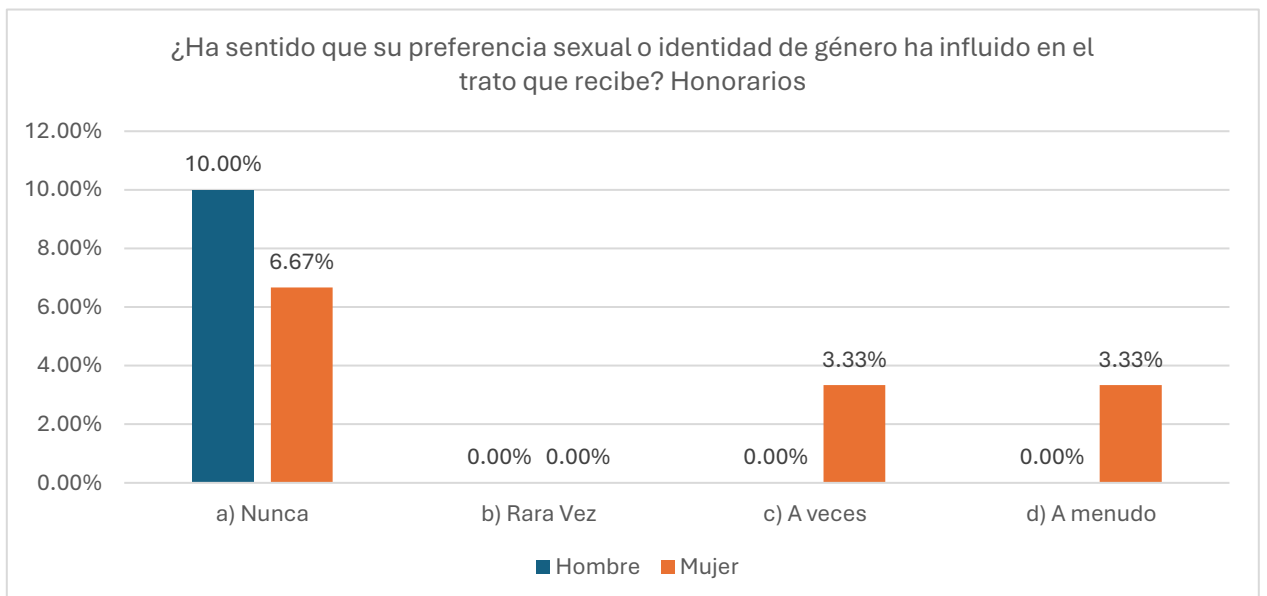
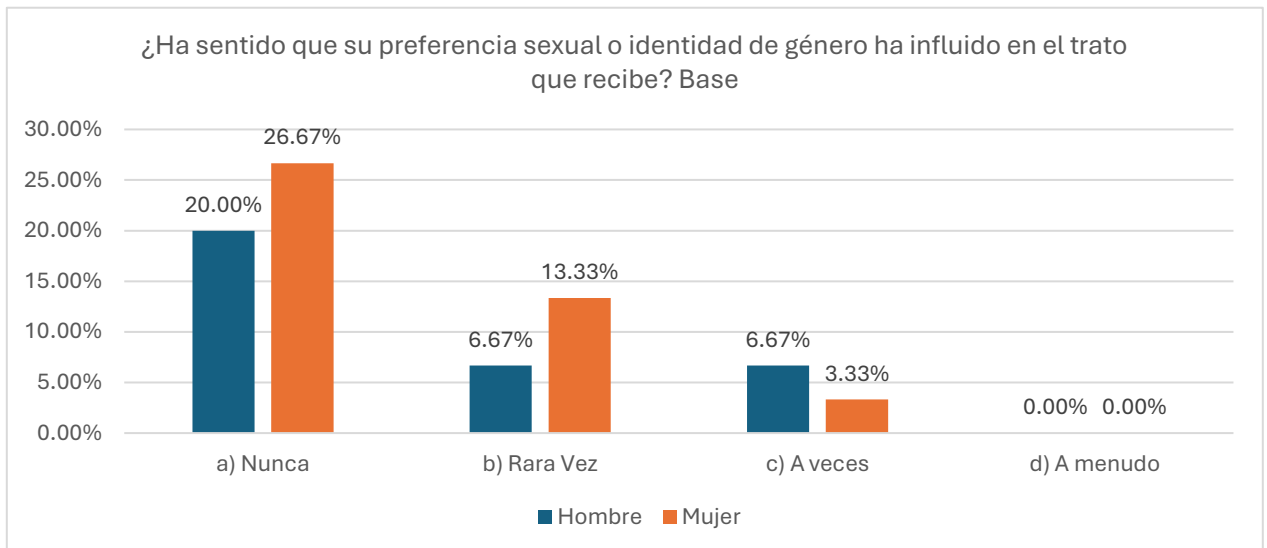
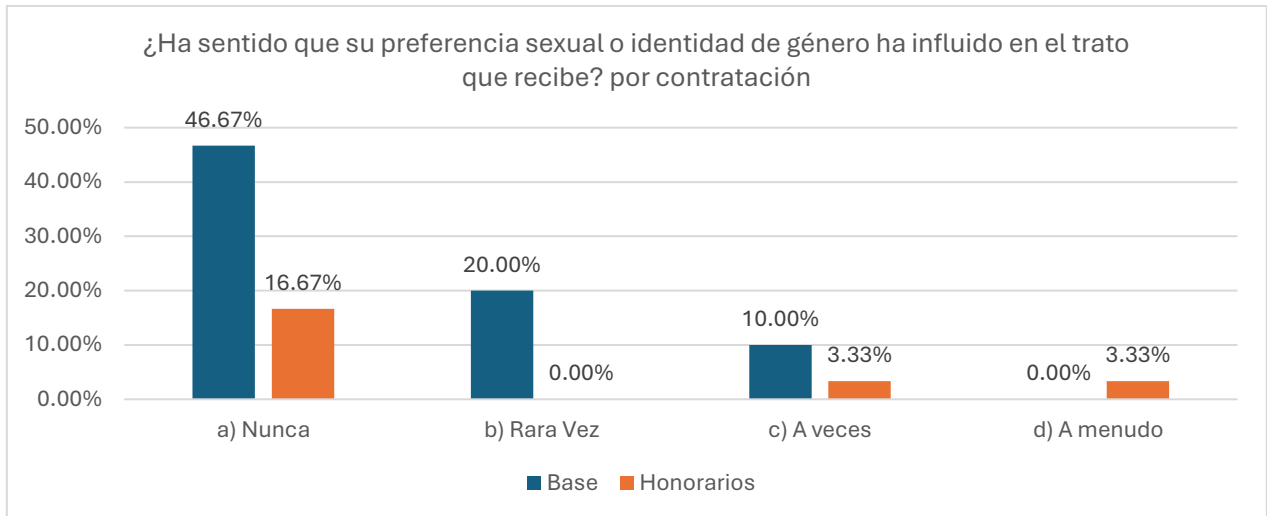
La mayoría de los hombres de base afirma que esto no sucede, aunque hay un 6.67% que dice "A veces". No hubo hombres que reportaran una frecuencia alta de "A menudo". Las mujeres informan una experiencia más complicada y, en determinados casos, hostil. Si añadimos a aquellas mujeres que creen que su identidad influye en el trato, en las opciones "A veces", "Rara vez" y "A menudo", la muestra total se compone de un 26.66%. El descubrimiento crucial es con las mujeres por honorarios quienes, en contraste con las mujeres de honorarios; los hombres de honorarios respondieron "Nunca". El 3.33% responde "A veces" y otro 3.33% dice "Frecuentemente".

Entonces las mujeres por honorarios son el único grupo dentro de la institución que reporta con regularidad, de la opción "A menudo", ser discriminadas debido a su identidad de género o preferencia sexual. Esto indica una vulnerabilidad doble, hablando de su inestabilidad en el trabajo y por su condición de género.

18. ¿Ha sentido que su preferencia sexual o identidad de género ha influido en el trato que recibe?

	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	Total general
Base	46.67%	20.00%	10.00%	0.00%	76.67%
Hombre	20.00%	6.67%	6.67%	0.00%	33.33%
Mujer	26.67%	13.33%	3.33%	0.00%	43.33%
Honorarios	16.67%	0.00%	3.33%	3.33%	23.33%
Hombre	10.00%	0.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	6.67%	0.00%	3.33%	3.33%	13.33%
Total general	63.33%	20.00%	13.33%	3.33%	100.00%





19. ¿Considera que no tener hijos contribuye a un trato diferenciado?

En general cuando se cuestionó si no tener hijos influye en recibir un trato diferente, nos encontramos con una situación que impacta a una proporción significativa de los empleados. A pesar de que la mayoría, un 63.33%, sostiene que esto "Nunca" ocurre, hay un 36.67% que sí siente que su situación como padres influye en cómo son tratados. El desglose de esta percepción es revelador: el 20,00% afirma que sucede "a veces", el 10,00% dice que pasa "frecuentemente" y el 6,67% asegura que ocurre "constantemente". Esto nos señala que, para uno de cada tres trabajadores, no tener hijos significa un trato diferente en el trabajo, lo cual podría relacionarse con la expectativa de una mayor disponibilidad de tiempo o cargas laborales diversas.

Diferencias por tipo de contratación

En cuanto a las diferencias halladas por el tipo de contratación, el personal de base siente mucho la percepción de este trato distinto. A pesar de que muchos afirman "Nunca", una parte significativa del personal base se enfoca en la opción "A veces". Es aún más interesante que el personal base incluya a los que reportan los casos más extremos ("Siempre").

Esto indica que, en una estructura estable, donde las relaciones son a largo plazo, el tener o no hijos se convierte en un factor que afecta de manera constante la dinámica cotidiana. Para el personal por honorarios la opinión está polarizada. Una buena parte dice que "nunca" ocurre, pero aquellos que sí lo perciben lo reportan con frecuencia. Para ellos no existen términos intermedios. Esto señala que, para el personal eventual sin hijos, este problema no es ocasional, sino una constante.

Diferencias por género

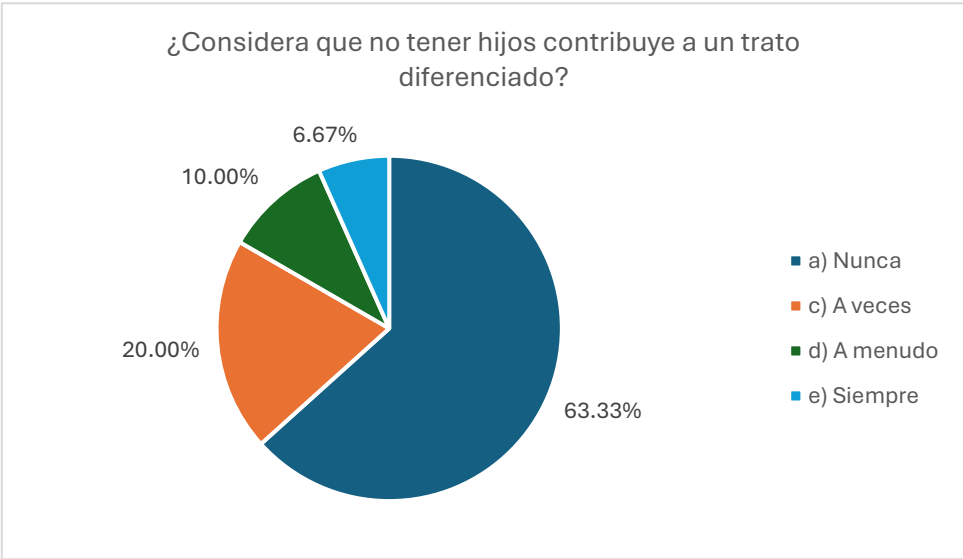
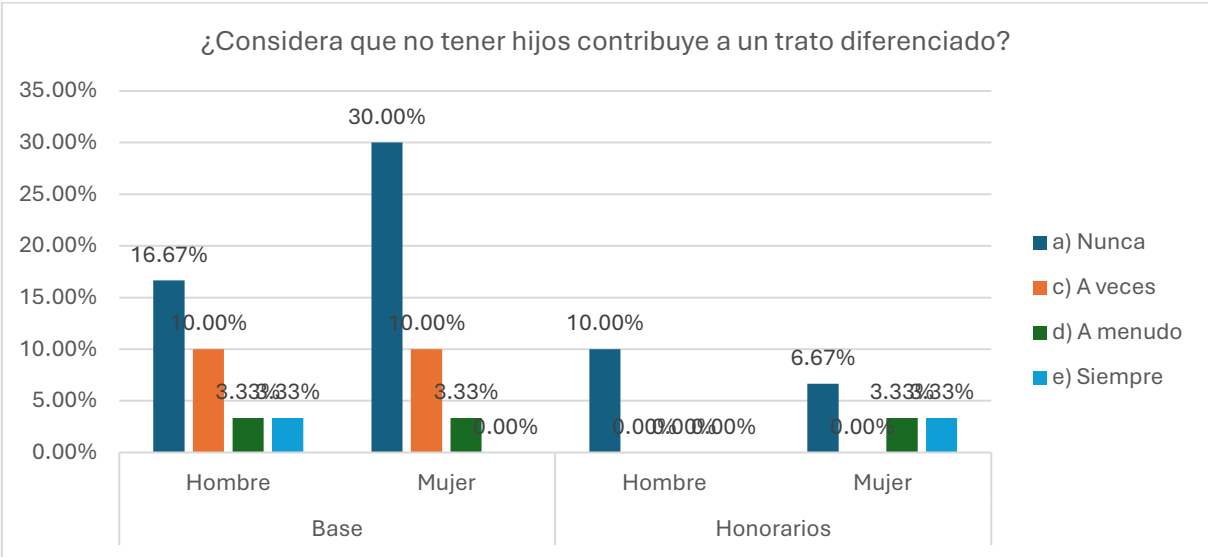
Para las diferencias por género, los datos rompen un poco el patrón normal y muestran que hombres y mujeres están afectados por este sesgo, aunque en contextos distintos. Los hombres creen que este trato afecta con fuerza a un sector concreto de ellos. Si incluimos a los hombres que notan esta diferencia, considerando las opciones de "A veces", "A menudo" y "Siempre", el porcentaje que obtenemos es del 16.66% del total de la encuesta. El dato interesante es que los varones de base son los únicos que afirman que esto ocurre "siempre" con un 3.33%. Es posible que se espere más disponibilidad de los hombres sin hijos, bajo la suposición de que "no tienen responsabilidades familiares". En cambio, el 10.00% de los hombres por honorarios respondieron "Nunca", por lo que no reportan padecer este problema.

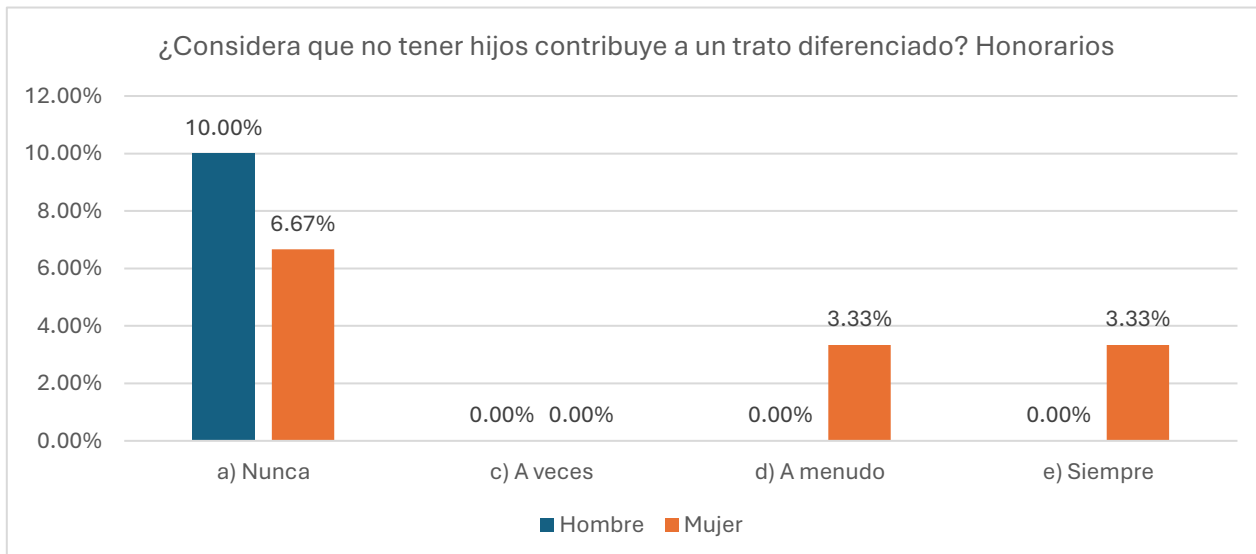
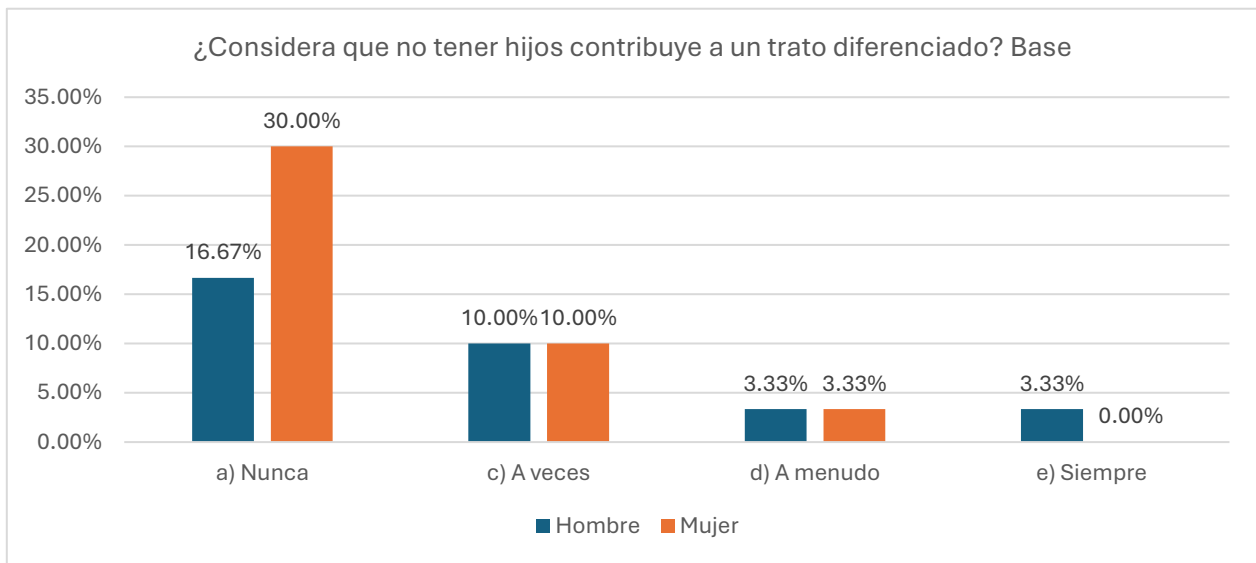
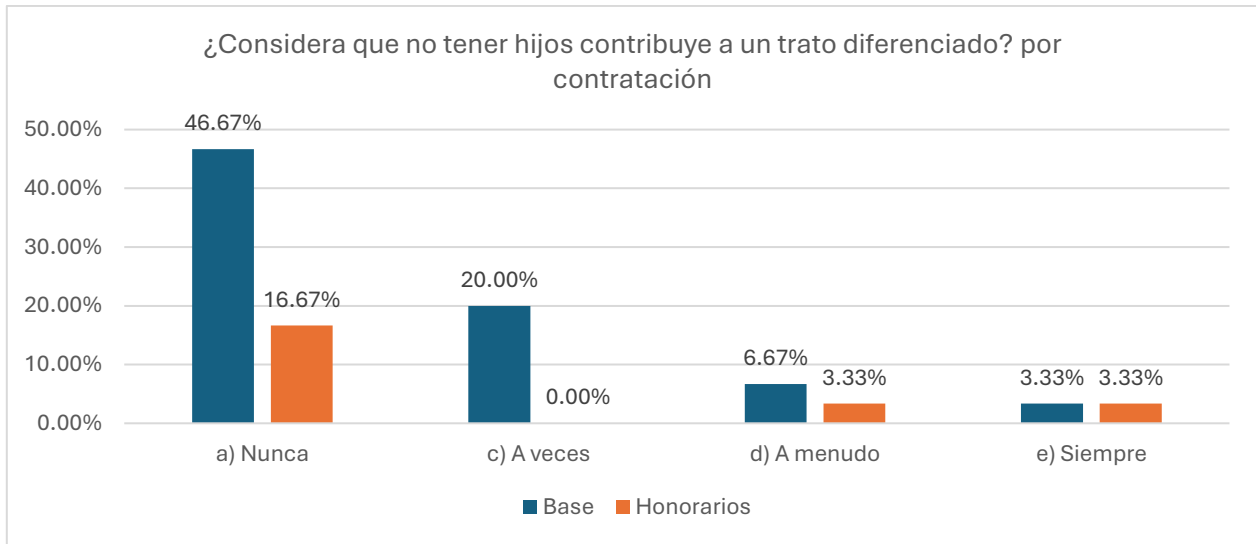
La situación para las mujeres es que, ellas informan que la incidencia en el sector por honorarios es un poco más alta y grave. Si se suman todas las categorías afirmativas, de "A veces", "Siempre" y "A menudo", las mujeres que reciben este trato constituyen el 20.00% del total de la muestra, un poco más que los hombres. La diferencia fundamental se encuentra en las mujeres por honorarios, en tanto que los hombres no reportan quejas, las mujeres por honorarios sí informan de una situación grave. El 3.33% dice "Siempre" y otro 3.33% dice "A menudo".

Para cerrar esta pregunta, si bien hombres y mujeres de base padecen este sesgo de manera parecida, es contra las mujeres del personal eventual que se intensifica la carga. Parece que las mujeres empleadas por honorarios sin hijos están bajo una presión particular, en la que a menudo su trato o disponibilidad se ven condicionados por su estado.

19. ¿Considera que no tener hijos contribuye a un trato diferenciado?					
Etiquetas de fila	a) Nunca	c) A veces	d) A menudo	e) Siempre	Total general
Base	46.67%	20.00%	6.67%	3.33%	76.67%
Hombre	16.67%	10.00%	3.33%	3.33%	33.33%

Mujer	30.00%	10.00%	3.33%	0.00%	43.33%
Honorarios	16.67%	0.00%	3.33%	3.33%	23.33%
Hombre	10.00%	0.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	6.67%	0.00%	3.33%	3.33%	13.33%
Total general	63.33%	20.00%	10.00%	6.67%	100.00%





20. ¿Cree que las personas en situación de discapacidad enfrentan problemas para ser integradas?

En el plano general cuando se pregunta si el personal piensa que las personas con discapacidad encuentran obstáculos para ser incluidas, la opinión del instituto está dividida exactamente en dos. La mitad de los encuestados dice que esto "Nunca" sucede, lo cual indica que la institución es un lugar accesible e inclusivo para la mitad de los empleados. No obstante, la otra mitad tiene una percepción completamente diferente y sí reconoce barreras.

Del total de participantes, el 26.67% opina que los problemas de integración suceden "A veces", el 10.00% sostiene que "A menudo" y el 13.33% manifiesta que "Rara vez". Este empate técnico entre quienes perciben inclusión y quienes ven exclusión señala que la integración de los individuos con discapacidad no es un hecho consolidado, sino más bien un proceso irregular que es evidente para una fracción significativa de la comunidad.

Diferencias por tipo de contratación

En cuanto a las diferencias por el tipo de contratación se puede observar cómo se percibe este fenómeno.

El personal de base es quienes tienen la mayor percepción de estas barreras. A pesar de que existe un grupo optimista, es en el personal base donde se centra la mayor parte de los puntos de vista que dicen que "A veces" la integración falla. Es posible que el personal de base, al estar siempre en las oficinas, sea testigo de los obstáculos que las personas con discapacidad afrontan cada día y lo perciba como un problema persistente sin solución.

Para el personal por honorarios la percepción suele ser polarizada. O bien piensan que "nunca" existen problemas, lo que significa una negación total de la barrera, o bien afirman

que ocurren "a veces" o "frecuentemente". Es notable que ninguno de ellos optó por la opción menos dura de "Rara vez". Para el personal por honorarios, la discapacidad o no es un tema importante, o no es un problema notorio; no hay medias tintas.

Diferencias por género

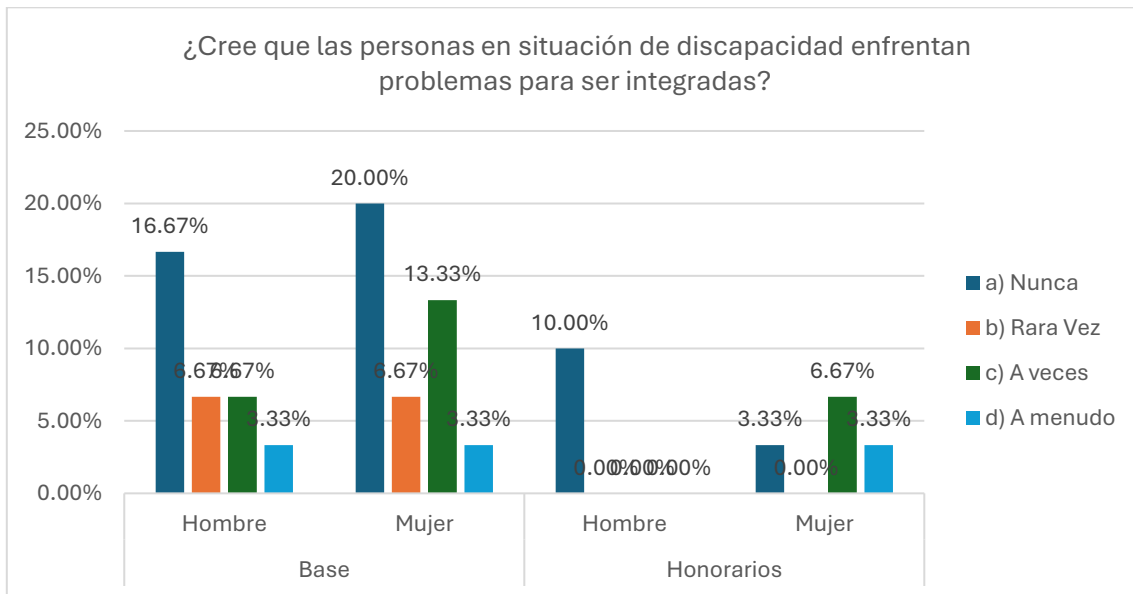
En cuanto a las diferencias que se pueden notar por el género. Una vez más, la percepción de las inequidades sociales o la empatía demuestra una importante diferencia entre hombres y mujeres. Las cifras demuestran que son mucho más críticas con respecto a la falta de integración. Los hombres tienden a percibir un entorno más inclusivo de lo que realmente podría ser. Al añadir a todos los hombres que afirman "Nunca", hablando de personal de base y honorarios, conseguimos el 26.67% de la totalidad de la muestra.

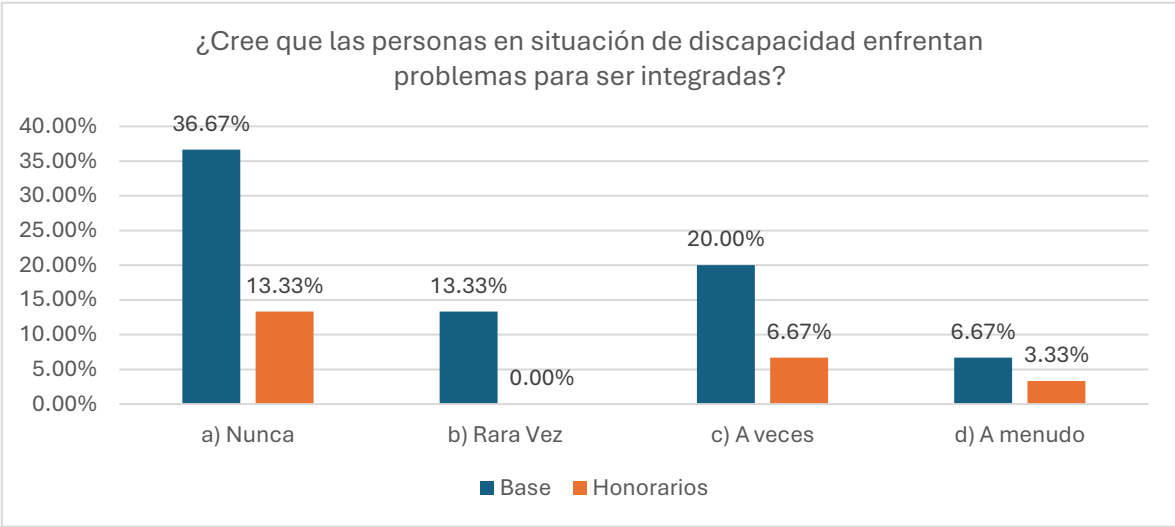
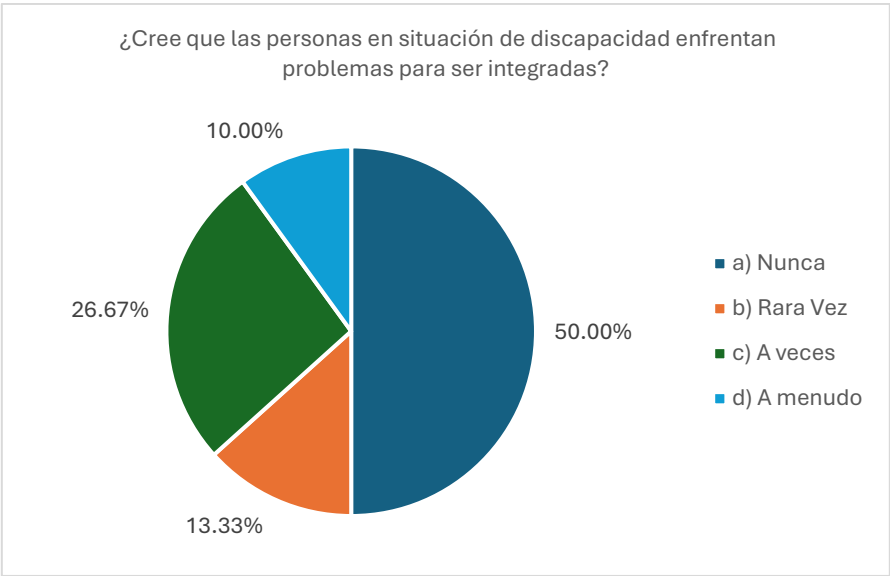
El 10.00% de los hombres por honorarios sostiene que "Nunca" existen problemas, siguiendo el modelo de las tablas precedentes. La suma de "A veces", "A menudo" y "Rara vez" muestra que solamente el 16.67% de los hombres en general experimenta algún tipo de dificultad para integrarse. Ahora veamos el caso de las mujeres.

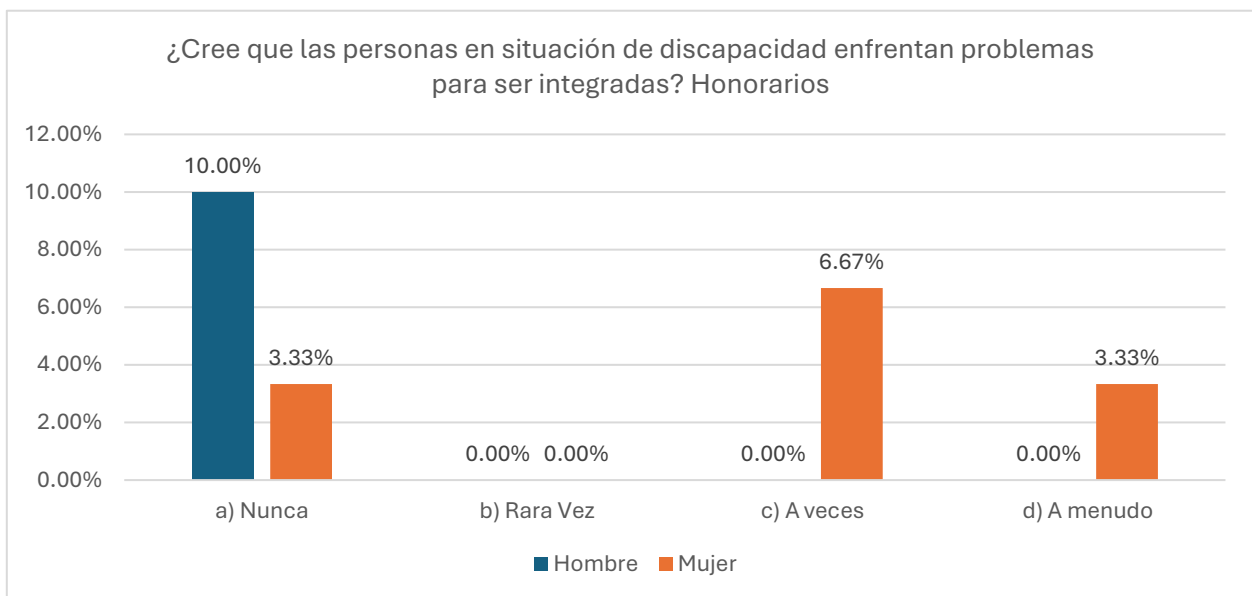
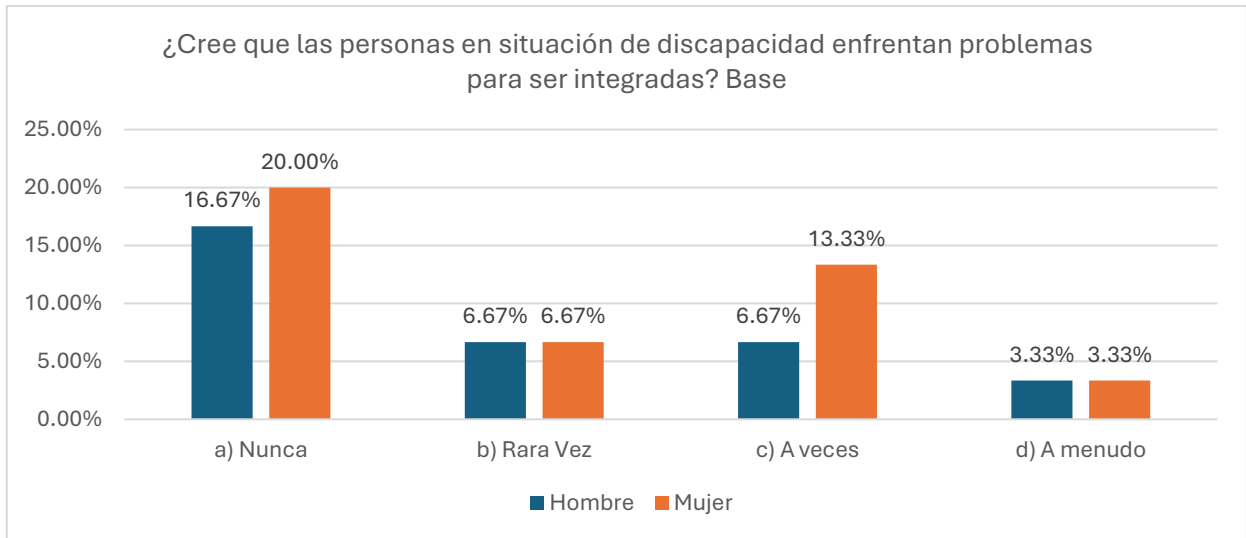
Ellas tienen una visión más clara de los obstáculos para la integración. Si incluimos a las mujeres que notan dificultades de integración, considerando las opciones de "A menudo" hasta "Rara vez", llegamos al 33.33 % del total de la muestra. Al compararlo esto implica que las mujeres identifican problemas de integración el doble de veces que los hombres, 33.33% frente a 16.67%. Los detalles en el personal por honorarios son que, aunque los hombres afirmaron que todo está bien, las mujeres por honorarios reportan dificultades evidentes, "A veces" lo dice el 6.67% y "A menudo", el 3.33%.

Se puede ver en esta muestra, que la sensibilidad hacia la exclusión y la discapacidad es mayormente femenina. Las mujeres son las que están indicando que la integración todavía es un trabajo por hacer en la institución.

20. ¿Cree que las personas en situación de discapacidad enfrentan problemas para ser integradas?					
Etiquetas de fila	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	Total general
Base	36.67%	13.33%	20.00%	6.67%	76.67%
Hombre	16.67%	6.67%	6.67%	3.33%	33.33%
Mujer	20.00%	6.67%	13.33%	3.33%	43.33%
Honorarios	13.33%	0.00%	6.67%	3.33%	23.33%
Hombre	10.00%	0.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	3.33%	0.00%	6.67%	3.33%	13.33%
Total general	50.00%	13.33%	26.67%	10.00%	100.00%







21. ¿Considera que por su edad le han tratado injustamente?

En este sentido el panorama general cuando preguntamos a los empleados si creen que han sido tratados injustamente por su edad, nos topamos con una situación en la que una porción importante de la institución enfrenta discriminación por edad. A pesar de que la mayoría, el 56.67%, sostiene que esto "nunca" ha ocurrido, no debemos ignorar que el 43.33% restante, que corresponde a la suma de todas las otras opciones, sí ha experimentado alguna forma de trato injusto debido a su edad. Entre este grupo que experimenta discriminación, el 20.00%

indica que sucede "A veces", lo cual la hace la protesta más común. Asimismo, existe un 10.00% acumulado que indica una alta frecuencia de injusticias, sumando las opciones de "A menudo" y "Siempre". Esto nos indica que casi la mitad de la plantilla siente que su edad, ya sea por ser muy joven o mayores, es un factor que juega en su contra en su trabajo.

Diferencias por tipo de contratación

La tendencia que se encuentra por el tipo de contratación es que esto último parece actuar como un amplificador de la percepción de injusticia. Comenzando con el personal de base, a pesar de que la mayor parte se siente respetada, existe un grupo significativo que informa sobre incidentes esporádicos. No obstante, es curioso observar que ninguna persona de base eligió la opción extrema de "Siempre". Esto indica que, a pesar de que pueden experimentar prejuicios relacionados con la edad, su estabilidad en el trabajo atenúa las situaciones más graves de discriminación.

Ahora para el personal por honorarios, la circunstancia es mucho más grave. La percepción de injusticia es muy fuerte. En realidad, los casos de discriminación crónica surgen en este grupo eventual. El único que selecciona la opción "Siempre" es el personal por honorarios. Esto señala que, cuando se da la combinación de inestabilidad en el empleo y edad, probablemente con personas jóvenes con poca experiencia o mayores sin base, se crea un panorama de desprotección donde el trato injusto parece ser persistente.

Diferencias por género

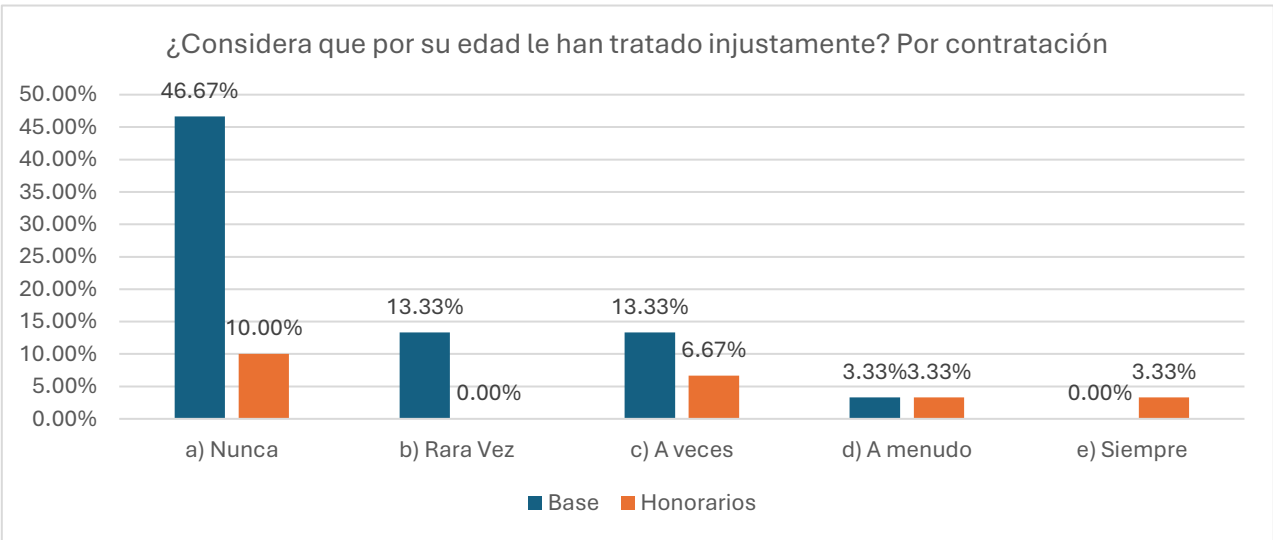
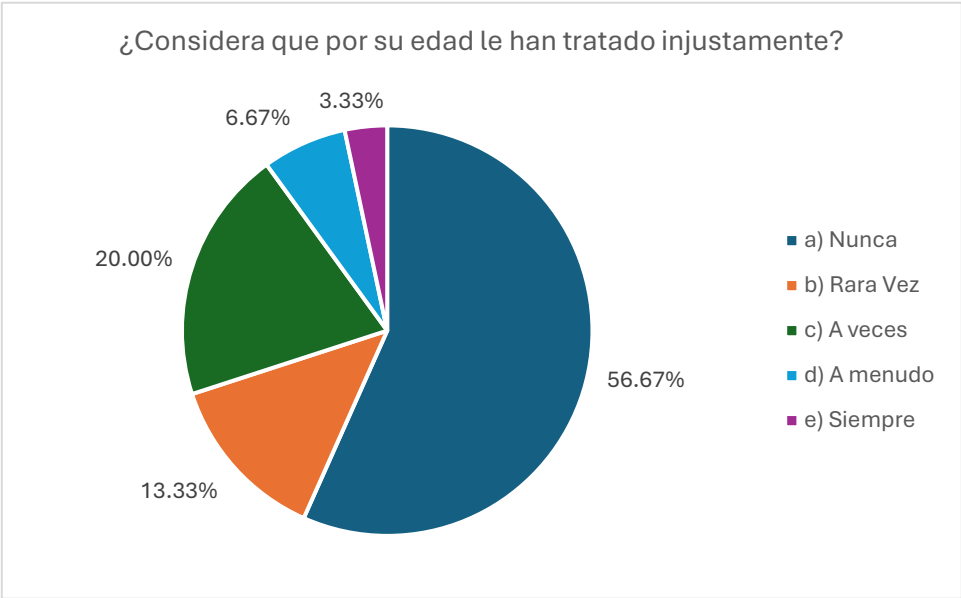
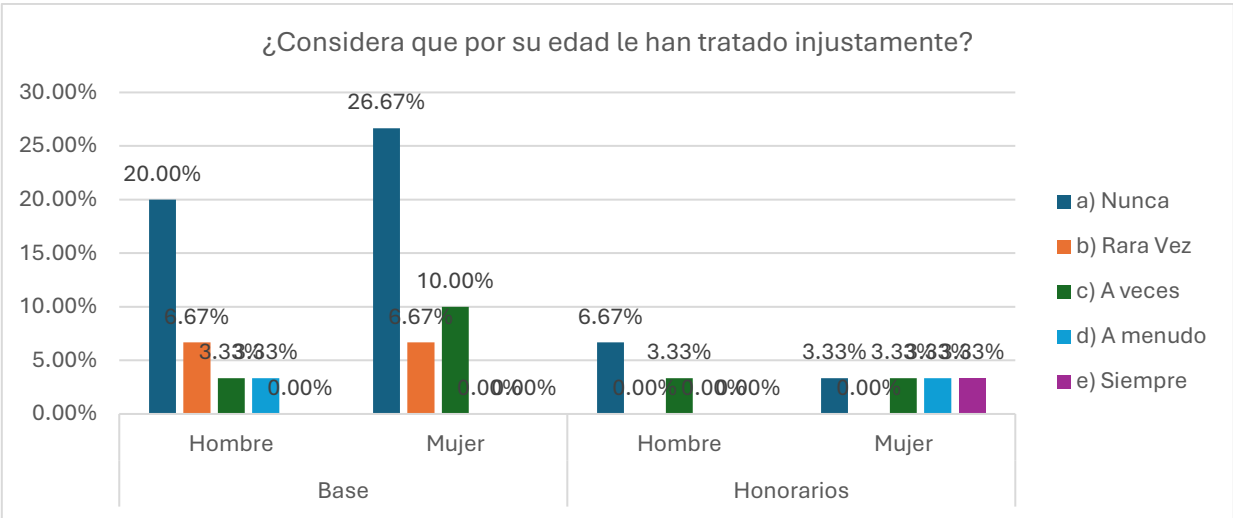
Al examinar los porcentajes precisos sobre las diferencias por género, encontramos que las mujeres son las que más a menudo y con mayor gravedad informan sobre este trato injusto por edad. Para los hombres la discriminación por edad es percibida por ellos, aunque de una

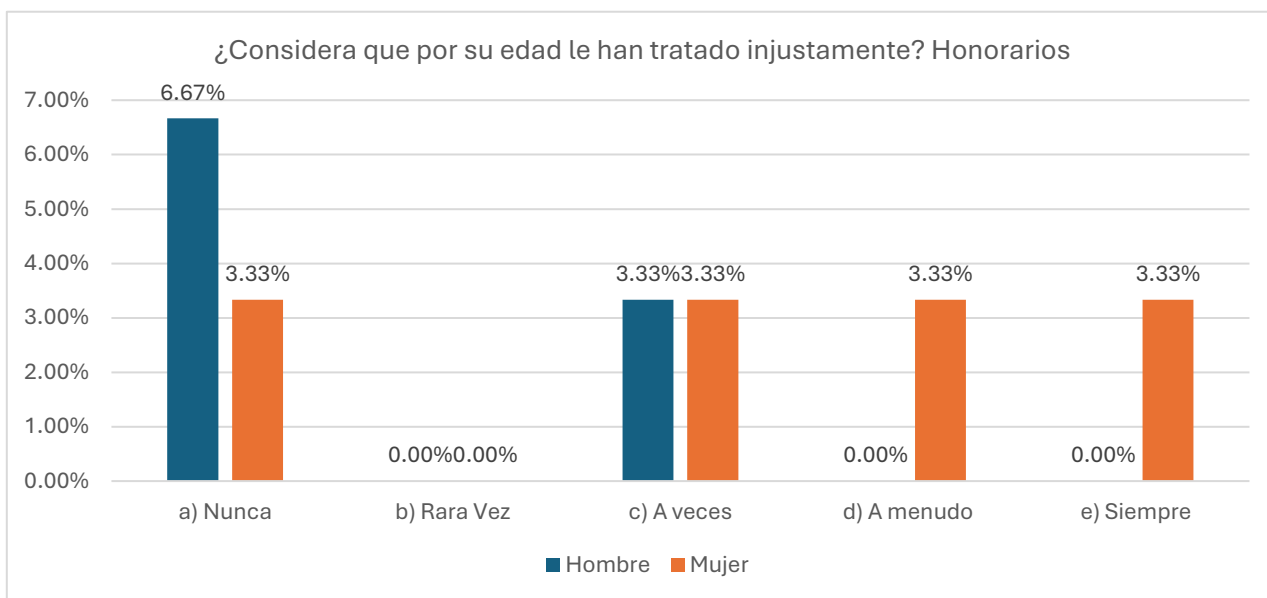
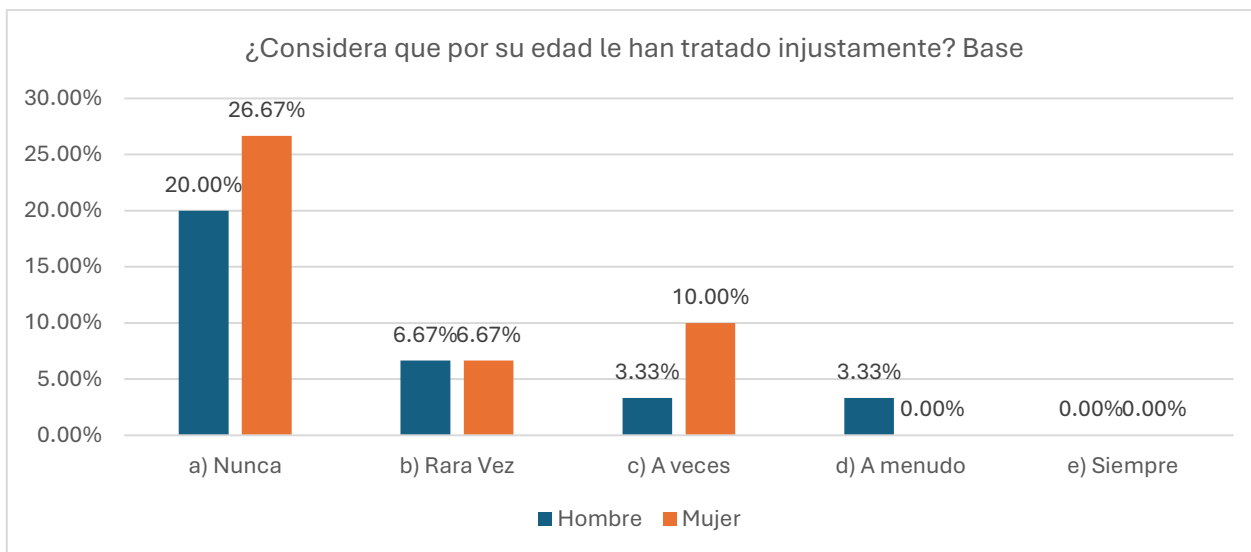
manera menos intensa y en menor medida. Al sumar a todos los varones que han experimentado alguna forma de trato injusto, desde "Rara vez" hasta "A menudo", el resultado es un 16.66% del total de encuestados. Es relevante enfatizar que ningún hombre, ni de honorarios ni de base, eligió la opción "Siempre". Para ellos, el problema existe, pero nunca se convierte en un obstáculo insalvable o duradero.

Para las mujeres, la mayor parte de la sensación de injusticia recae sobre ellas. Al agregar a todas las mujeres que informan trato injusto debido a su edad, llegamos al 26.66% de la muestra total. Se encuentra un punto crítico en las mujeres por honorarios, están en la peor situación pues un 3.33% de ellas respondió "Nunca". El resto de este subgrupo de mujeres informa sobre injusticias permanentes: el 3.33% dice "Siempre", el 3.33% "A menudo" y el 3.33% "A veces".

Podemos ver que la categoría más severa en toda la tabla de "Siempre" solo está ocupada por mujeres por honorarios. Esto indica que las mujeres con contratos temporales sienten que su edad se usa de manera sistemática en su contra para ser tratadas de forma injusta.

21. ¿Considera que por su edad le han tratado injustamente?						
	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	e) Siempre	Total general
Base	46.67%	13.33%	13.33%	3.33%	0.00%	76.67%
Hombre	20.00%	6.67%	3.33%	3.33%	0.00%	33.33%
Mujer	26.67%	6.67%	10.00%	0.00%	0.00%	43.33%
Honorarios	10.00%	0.00%	6.67%	3.33%	3.33%	23.33%
Hombre	6.67%	0.00%	3.33%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	3.33%	0.00%	3.33%	3.33%	3.33%	13.33%
Total general	56.67%	13.33%	20.00%	6.67%	3.33%	100.00%





22. ¿Siente que su edad le ha impedido acceder a mejores oportunidades laborales?

La respuesta general de la institución al preguntar si sienten que su edad les ha obstaculizado el acceso a mejores oportunidades laborales es en su mayor parte afirmativa, aunque se puede observar un bloqueo visible para un sector determinado. El 70.00% de los empleados sostiene que esto "nunca" ha sido un problema, y el 10.00% dice que sucede "raramente". Esto quiere decir que, para el 80% de los empleados, la edad no se considera una barrera para avanzar en

su carrera profesional. No obstante, un 20.00% de los encuestados considera que su edad es una limitación. De este grupo, el 13.33% dice que ocurre "A veces", pero la parte alarmante es que el 6.66% reporta frecuencias elevadas ("A menudo" y "Siempre"). Que haya individuos que sienten que su edad les cierra puertas de manera definitiva es un indicador de estancamiento profesional que se percibe.

Diferencias por tipo de contratación

Las diferencias observadas por el tipo de contratación son las siguientes. Para el personal de base, este grupo se siente seguro. Es esencial observar que, a pesar de que algunos indican que esto ocurre "Rara vez" o "A veces", no hubo ninguna persona de base (0.00%) que eligiera las opciones serias de "Siempre" o "A menudo". Esto indica que, a pesar de que puedan tener una preferencia por la edad, esto no les impide acceder a oportunidades reales, probablemente debido a los escalafones o derechos sindicales. Pero para la persona por honorarios, aquí se quiebra el techo de cristal. El personal por honorarios es el único que informa sobre bloqueos severos, a diferencia del personal de base que se detiene en "A veces". Las categorías de exclusión total, considerando las opciones de "Siempre" y "A menudo", se originan únicamente a partir de este grupo. Esto indica que para el personal por honorarios, la edad es un factor discriminatorio mucho más agresivo que determina si siguen o no en la institución.

Diferencias por género

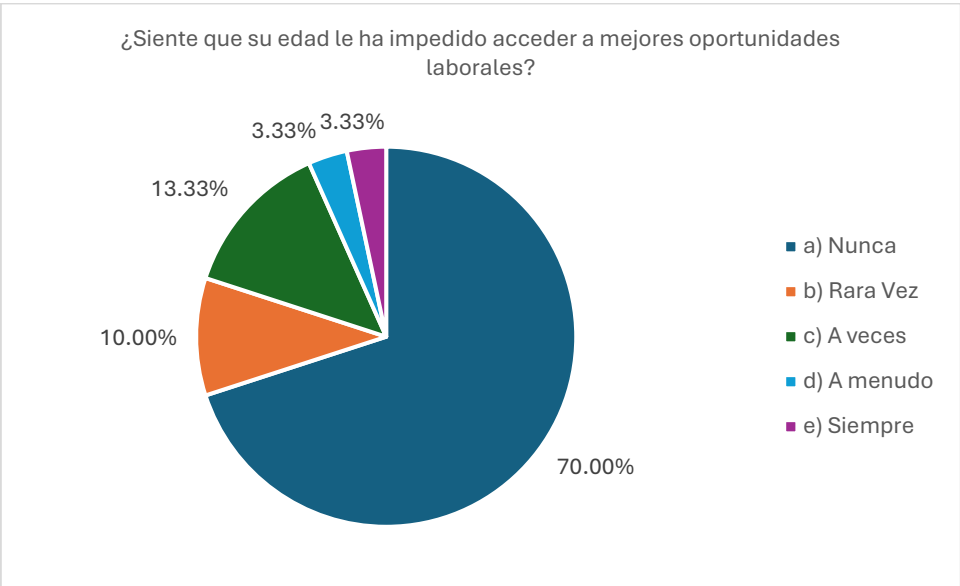
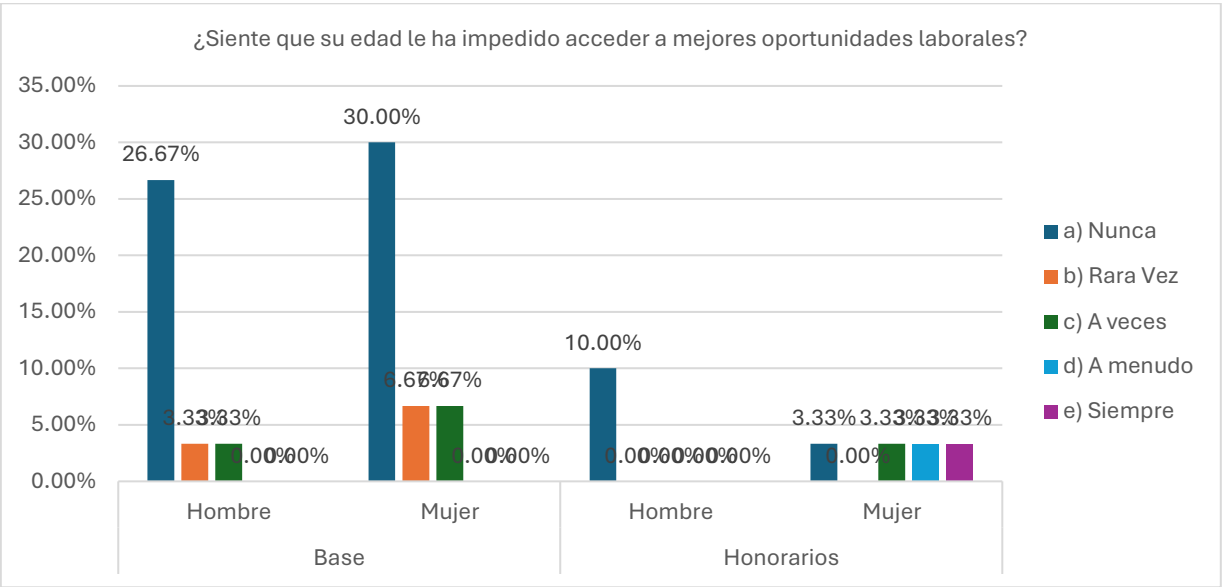
En cuanto a las diferencias por género, la evidencia indica que este "bloqueo por edad" es un fenómeno que tiene un impacto casi exclusivo en las mujeres, particularmente en aquellas con mayor vulnerabilidad laboral. Para los hombres, la edad no es una limitación importante.

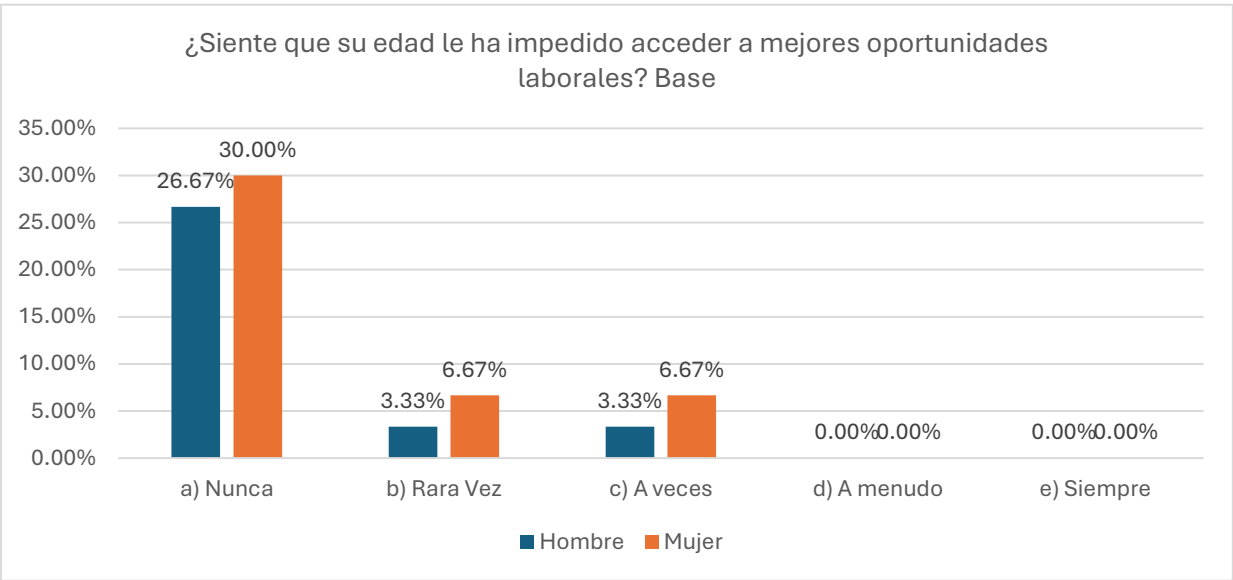
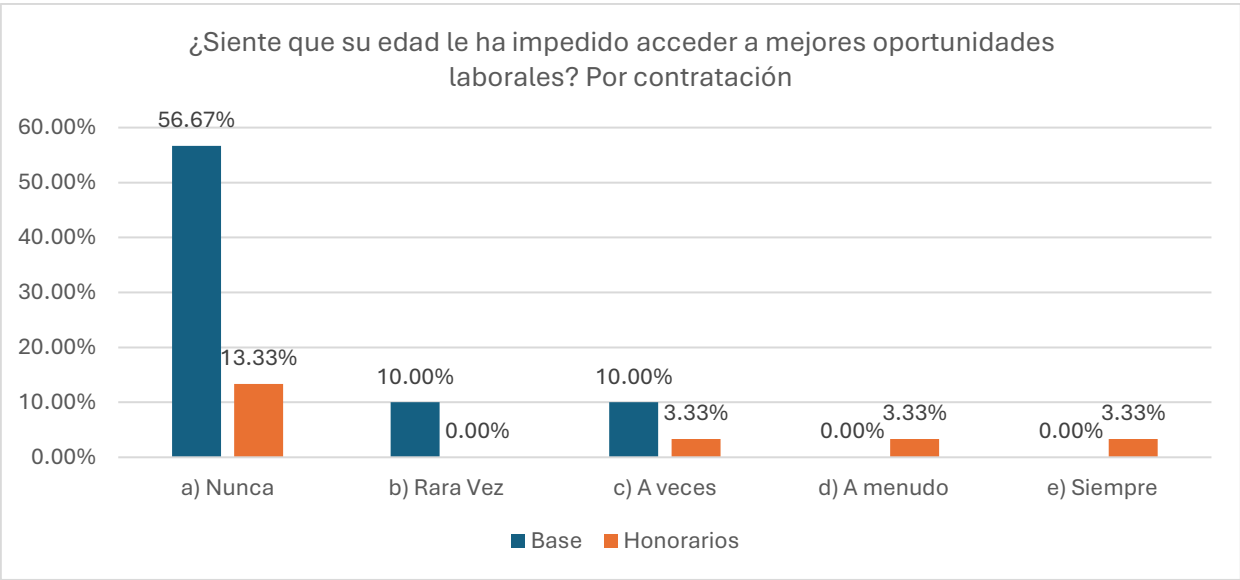
La suma de todos los hombres que experimentan algún tipo de bloqueo, considerando las opciones de "Rara vez" y "A veces", alcanza solo el 6.66% del total de encuestados. La información contundente nos revela que, como en las tablas previas, no hubo ningún hombre (ni de base ni de honorarios) que informara que esto ocurriera "A menudo" o "Siempre". En el caso particular de los hombres por honorarios, el 10.00% respondió "Nunca". La edad no supone un obstáculo para el crecimiento en los hombres. En cambio, las mujeres experimentan una realidad de estancamiento mucho más acentuada. Si contamos a las mujeres que sienten que su edad les impide acceder a oportunidades, obtenemos un 23.33% de la muestra total (casi cuatro veces más que los hombres). El descubrimiento crucial es que para las mujeres por honorarios la inequidad se vuelve extrema. Mientras que el diez por ciento de los hombres por honorarios respondieron "Nunca", las mujeres honorarias dieron la respuesta completamente opuesta. De hecho, solamente un 3.33% de ellas afirmó que "Nunca". El resto se distribuye en las quejas en 3.33% "A veces", 3.33% "Siempre" y 3.33% "A menudo".

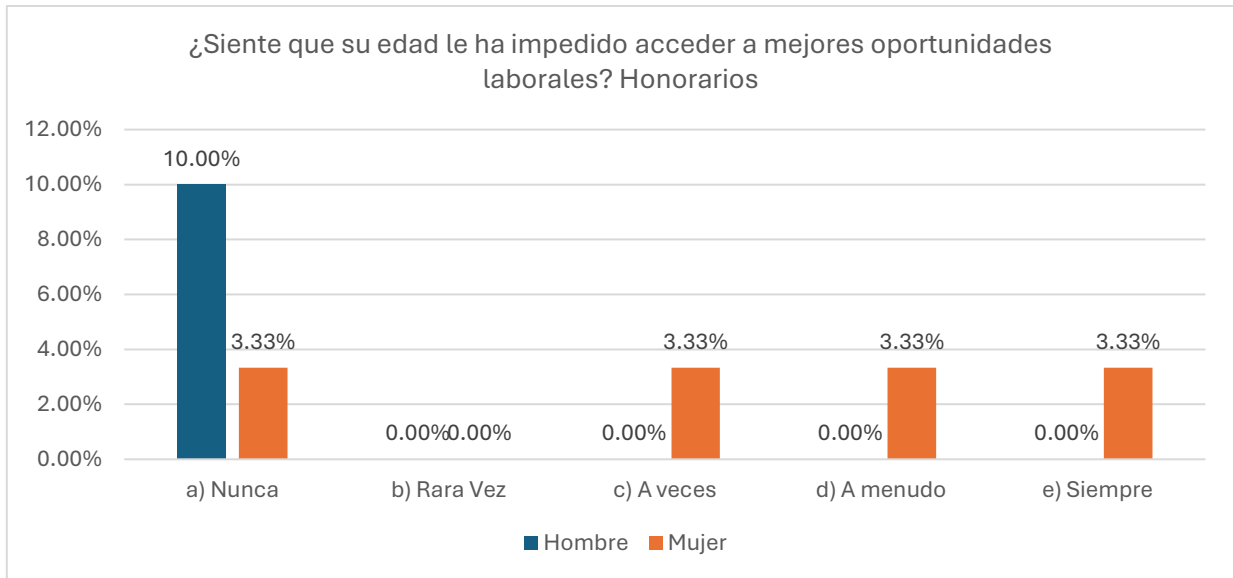
Entonces vemos que las únicas personas en toda la institución que sienten que su edad les impide "Siempre" o "A menudo" acceder a una mejor oportunidad son mujeres contratadas por honorarios. Esto sugiere una triple discriminación hablando de por ser mujer, por su edad y por no tener base.

¿Siente que su edad le ha impedido acceder a mejores oportunidades laborales?						
	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	e) Siempre	Total general
Base	56.67%	10.00%	10.00%	0.00%	0.00%	76.67%
Hombre	26.67%	3.33%	3.33%	0.00%	0.00%	33.33%
Mujer	30.00%	6.67%	6.67%	0.00%	0.00%	43.33%
Honorarios	13.33%	0.00%	3.33%	3.33%	3.33%	23.33%
Hombre	10.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	3.33%	0.00%	3.33%	3.33%	3.33%	13.33%

Total general	70.00%	10.00%	13.33%	3.33%	3.33%	100.00%
---------------	--------	--------	--------	-------	-------	---------







23. ¿Siente que su tipo de contratación influye en el trato que recibe por parte de las y los compañeros?

Cuando se pregunta si el modo de contratación, si es por honorarios o de base, afecta la manera en que son tratados por sus propios compañeros, la opinión del Instituto se encuentra exactamente dividida. El 50.00% de los empleados dice que esto "Nunca" ocurre, lo cual indica que para la mitad del personal existe una camaradería que va más allá de la etiqueta administrativa. No obstante, el 50% restante considera que el contrato sí tiene un impacto en la manera de tratar a los demás. Entre este grupo, el 26.67% indica que tiene influencia "A veces", el 16.67% dice que "Raras veces" y el 6.67% sostiene que "Siempre". Esto nos indica que el estigma del tipo de contrato es real, la mitad de los trabajadores siente que hay algún tipo de "categorías" de personas y que el respeto o la integración depende, en cierta medida, de la seguridad de su plaza.

Diferencias por tipo de contratación

En las tendencias por tipo de contratación vemos cómo la estabilidad laboral cambia la percepción del trato percibido. Para el personal de base, la mayor parte de este grupo se siente integrada, aunque no es ajena a la problemática. Un grupo significativo, específicamente un 20.00%, admite que el trato diferenciado sucede "A veces". No obstante, es importante señalar que no hubo ninguna persona de base que eligiera la opción "Siempre". Esto indica que, aunque puedan percibir algunas diferencias, al tener la plaza asegurada no padecen de una exclusión social constante por parte de sus compañeros.

Pero para el personal por honorarios, es aquí es donde se nota la carga de la etiqueta. En el grupo de honorarios, a diferencia del personal de base, sí se presentan casos de trato diferenciado crónico. Es el único conjunto que informa la opción "Siempre". Esto significa que hay personas eventuales que sienten que, todos los días, su estatus contractual es una barrera para ser tratados como iguales por el resto del equipo.

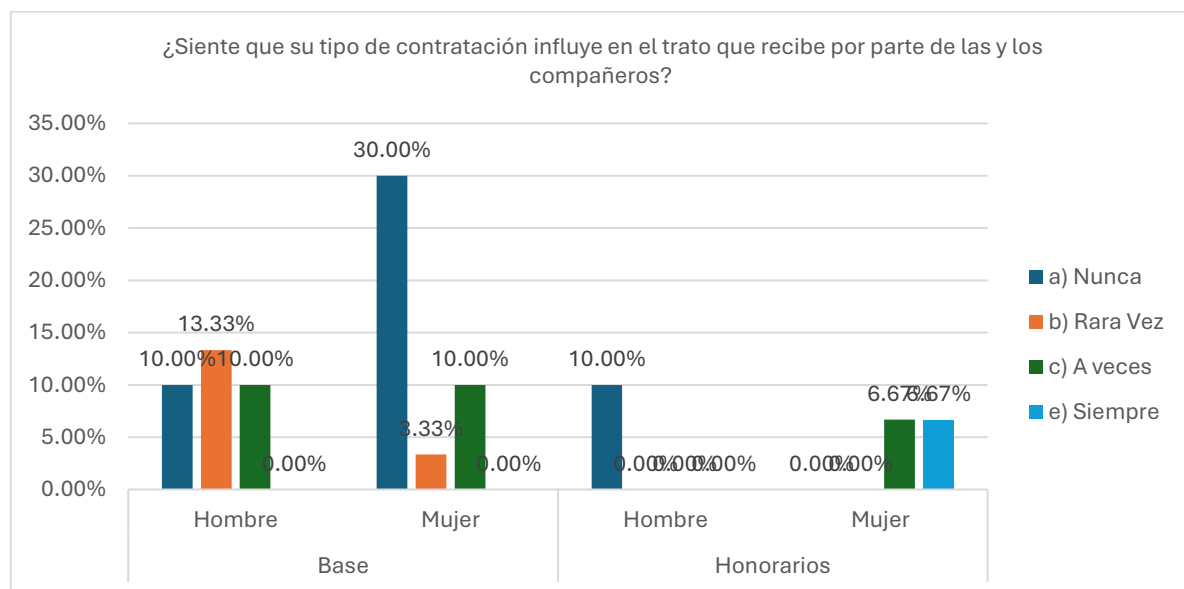
Diferencias por género

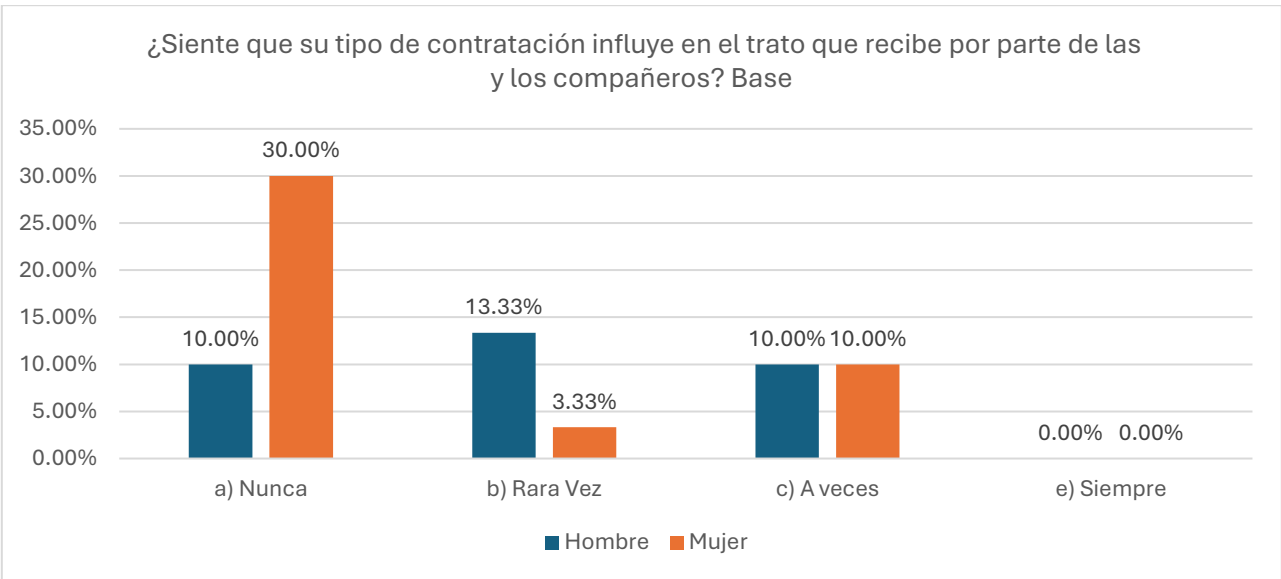
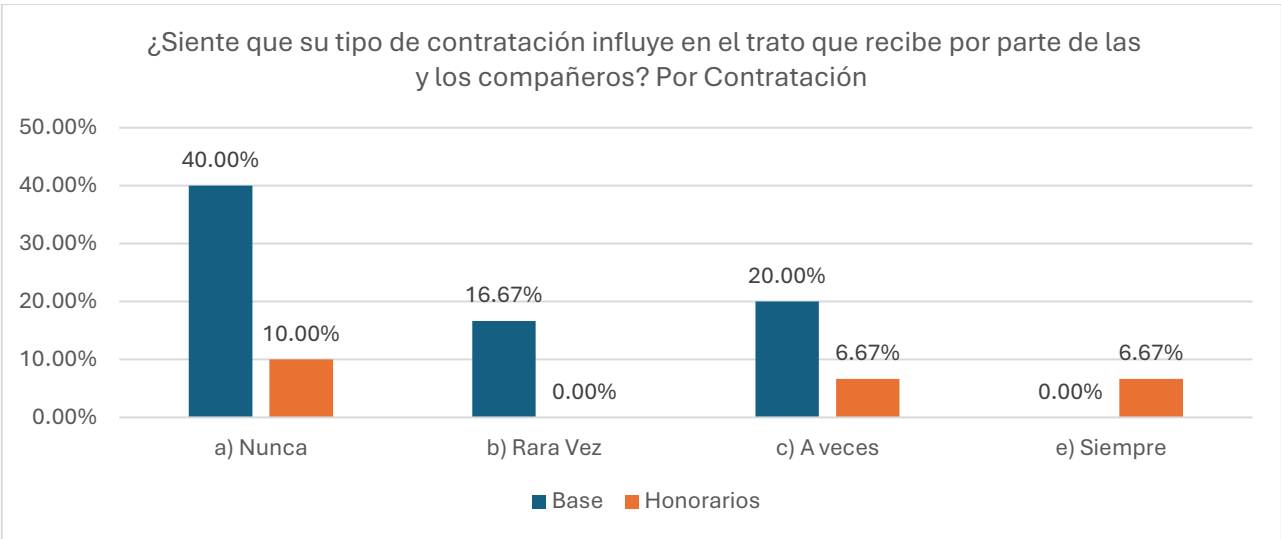
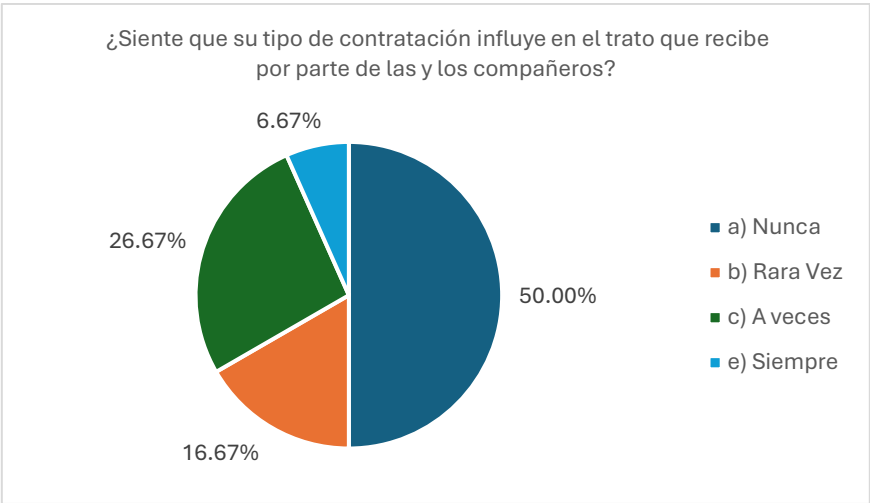
Las diferencias que podemos observar por género, para los hombres, el tipo de contrato no influye en sus relaciones sociales. Los hombres de base tienen opiniones divididas, aunque suelen restarle importancia al problema. La cifra decisiva en honorarios: El 10.00% de la muestra total respondió "Nunca". Esto quiere decir que el 100 % de los hombres por honorarios tiene la percepción de que su contrato no afecta en absoluto la forma en que son tratados. Para ellos, ser "de honorarios" no implica ningún tipo de estigma social con sus pares. Pero ahora veamos el panorama de las mujeres, ellas cargan con todo el peso del trato diferenciado. Mientras que los hombres por honorarios dijeron que todo está bien, las mujeres por honorarios reportan un escenario de exclusión total. El 0.00% de ellas respondió "Nunca". Absolutamente todas las mujeres por honorarios encuestadas sienten que su tipo de

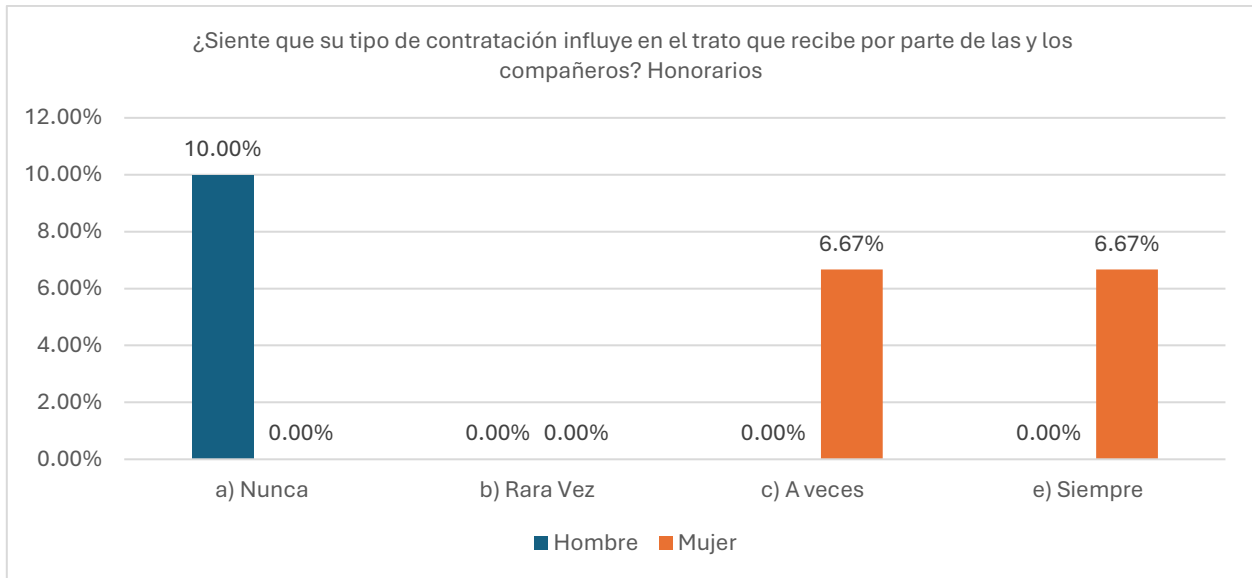
contrato afecta el trato que reciben, el 6.67% dice que pasa “A veces” y el otro 6.67% dice que pasa “Siempre”

Es decir que existe una discriminación selectiva. El estatus de “honorarios” parece ser invisible cuando se trata de hombres, pero cuando se trata de mujeres, se convierte en una etiqueta que condiciona negativamente el trato que reciben de sus compañeros de manera constante.

23. ¿Siente que su tipo de contratación influye en el trato que recibe por parte de las y los compañeros?					
	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	e) Siempre	Total general
Base	40.00%	16.67%	20.00%	0.00%	76.67%
Hombre	10.00%	13.33%	10.00%	0.00%	33.33%
Mujer	30.00%	3.33%	10.00%	0.00%	43.33%
Honorarios	10.00%	0.00%	6.67%	6.67%	23.33%
Hombre	10.00%	0.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	0.00%	0.00%	6.67%	6.67%	13.33%
Total general	50.00%	16.67%	26.67%	6.67%	100.00%







24. ¿Ha escuchado comentarios sobre la apariencia física de alguien del personal?

Los resultados muestran un ambiente de trabajo en el que se infringe continuamente la privacidad y el respeto personal cuando se pregunta si han escuchado comentarios sobre la apariencia física de algún miembro del personal (críticas a su cuerpo, vestimenta o atractivo). Esto "Nunca" ocurre, según el 30.00% de los empleados. Esto quiere decir que el 70,00% de los empleados —o sea, siete de cada diez personas— está expuesto a un ambiente en el que se critican o comentan las apariencias físicas de las y los colegas. Lo más preocupante es la periodicidad: si combinamos las categorías de alta incidencia, encontramos un 16.67% que indica "Siempre" y un 13.33% que señala "A menudo". Que el 30% del personal escuche este tipo de comentarios de manera habitual nos habla de una cultura organizacional donde el "chisme" o el juicio estético es parte de la rutina diaria.

Diferencias por tipo de contratación

En las diferencias que podemos observar por el tipo de contratación se nota una diferencia de percepción dramática que sugiere que el personal por honorarios está mucho más expuesto

a este ambiente nocivo. El personal de base a pesar de que forma parte de este entorno posee una "burbuja" protectora mayor. El 26.67% afirma que "nunca" escucha tales comentarios. No obstante, no son ajenos al problema, pues un grupo significativo informa que lo escucha "A veces". En cambio, el personal por honorarios, parece que la consideración hacia la imagen de los demás se desmorona. Solo un 3.33% respondió "Nunca". La gran mayoría de los trabajadores por honorarios participa en comentarios sobre el físico, con un 10.00% y un 6.67% de sus respuestas concentrándose en "A menudo" y "Siempre", respectivamente. Esto indica que los trabajadores temporales están empleados en sectores o dinámicas donde la conversación sobre el cuerpo de otros es la norma.

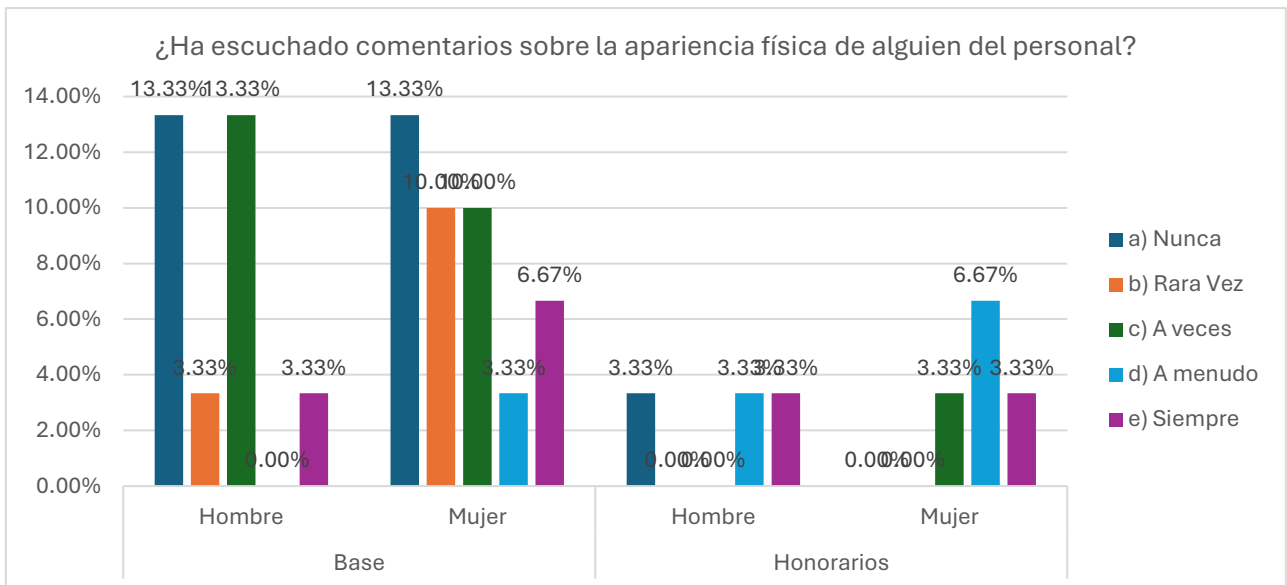
Diferencias por género

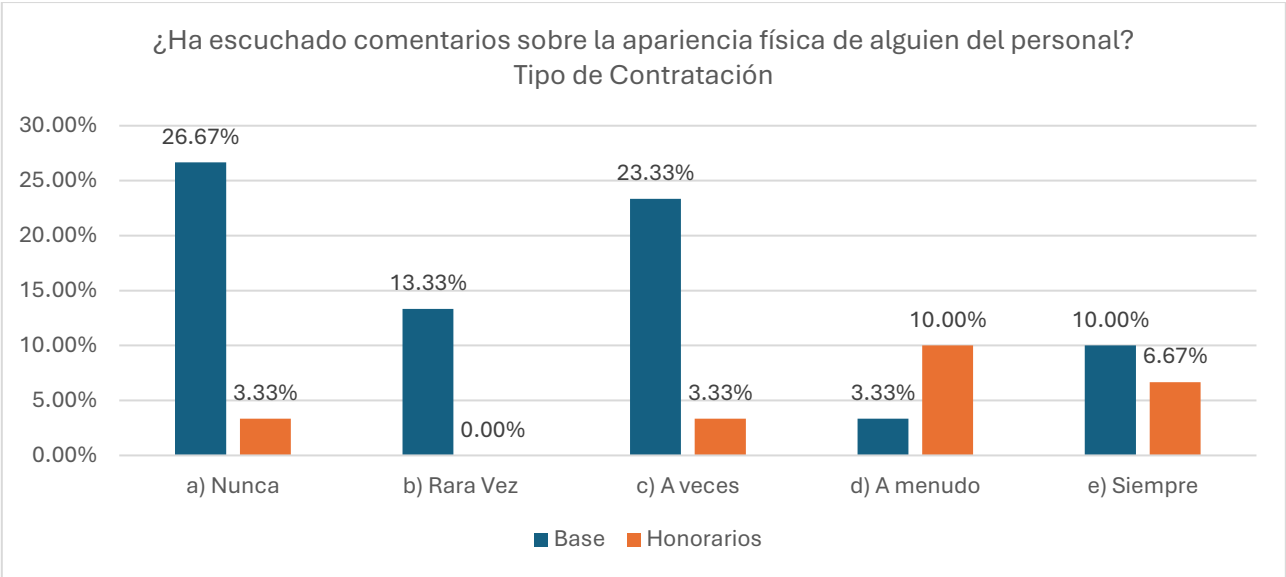
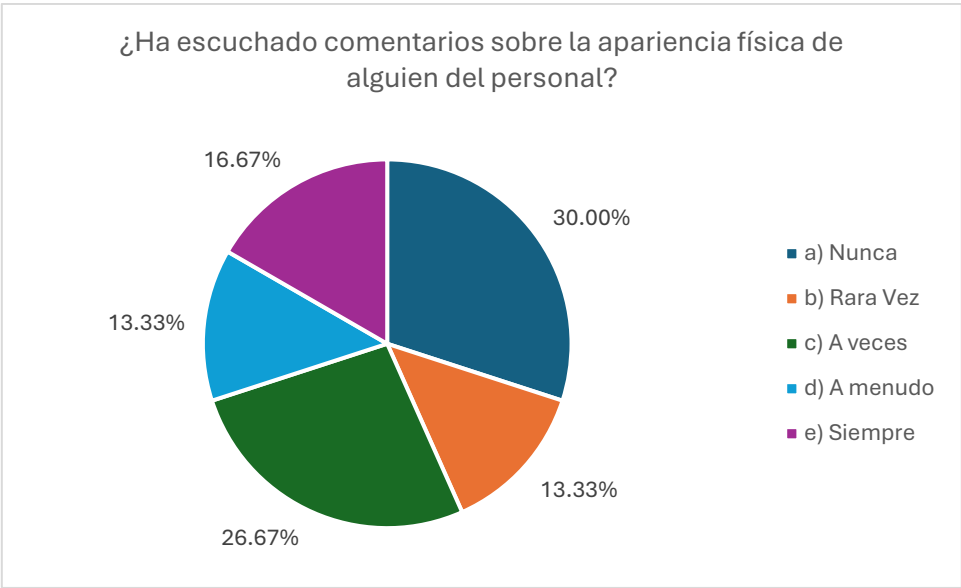
Al observar los datos de las diferencias de género, constatamos que las mujeres son las que navegan en un entorno más repleto de juicios físicos, aunque los hombres por honorarios también registran cifras elevadas. Para los hombres los datos nos dicen que, la percepción más baja del problema corresponde a los hombres de base, un 13.33% responde "Nunca" y otro 13.33% dice "A veces". No obstante, los hombres por honorarios presentan una realidad muy diferente y violenta, el 3.33% dice "Siempre" y otro 3.33% dice "A menudo". Para los hombres por honorarios, es muy común que se hagan comentarios sobre el aspecto físico. Ahora veamos que las mujeres, sin lugar a dudas, son el centro del huracán de estos comentarios. La información es desoladora en cuanto a honorarios: Al examinar a las mujeres por honorarios, descubrimos que el 0.00% respondió "Rara vez" y el 0.00% "Nunca". Esto quiere decir que el 100% de las mujeres empleadas por honorarios está expuesta de manera habitual a comentarios acerca de su aspecto físico. El 6.67% dice "A menudo" y el 3.33%

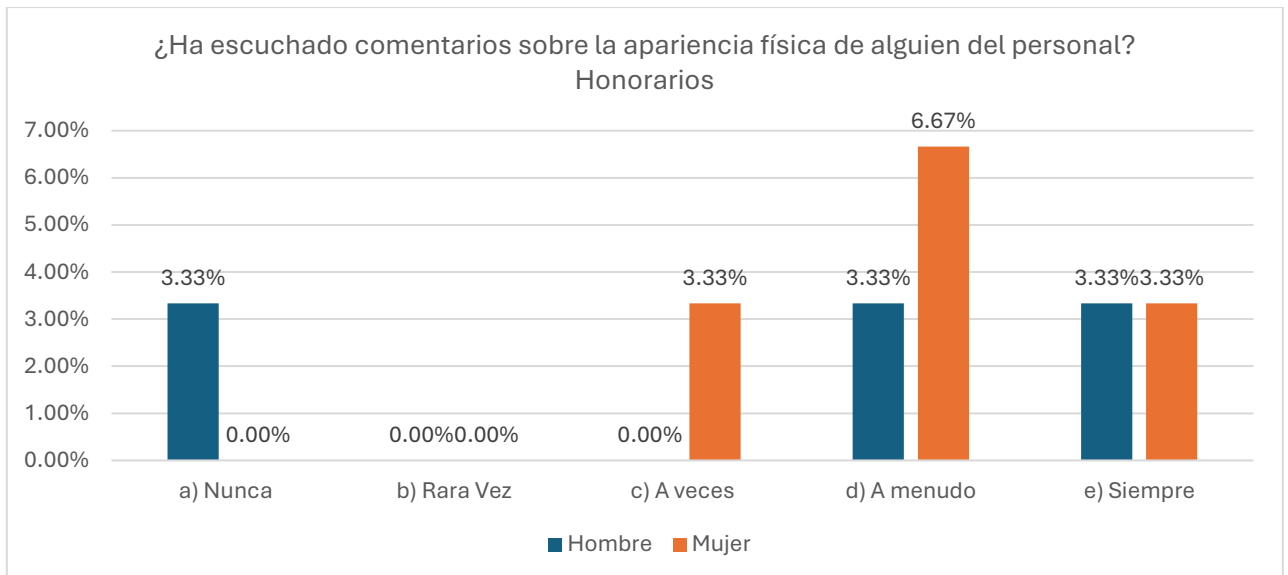
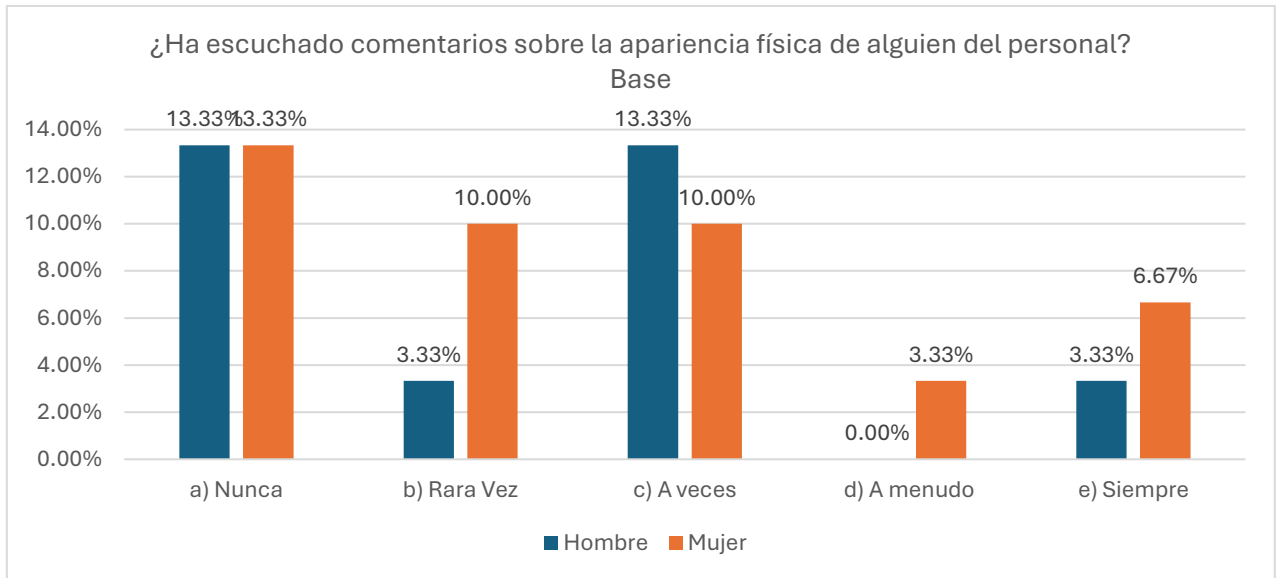
dice "Siempre", sumados al 3.33% de "A veces". Sus respuestas se agrupan en las frecuencias más elevadas.

Al cierre de esta pregunta se puede decir que, si eres mujer y tienes un contrato por honorarios en esta institución, es seguro que vas a ser objeto de comentarios acerca de tu aspecto o de tu cuerpo. En este subgrupo no hay ninguna mujer que esté libre de escuchar estos juicios.

24. ¿Ha escuchado comentarios sobre la apariencia física de alguien del personal?						
Etiquetas de fila	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	e) Siempre	Total general
Base	26.67%	13.33%	23.33%	3.33%	10.00%	76.67%
Hombre	13.33%	3.33%	13.33%	0.00%	3.33%	33.33%
Mujer	13.33%	10.00%	10.00%	3.33%	6.67%	43.33%
Honorarios	3.33%	0.00%	3.33%	10.00%	6.67%	23.33%
Hombre	3.33%	0.00%	0.00%	3.33%	3.33%	10.00%
Mujer	0.00%	0.00%	3.33%	6.67%	3.33%	13.33%
Total general	30.00%	13.33%	26.67%	13.33%	16.67%	100.00%







25. ¿Ha sido testigo de conductas en forma de “bromas” de connotación sexual hacia alguien del departamento?

Cuando se les pregunta si han presenciado comportamientos de "bromas" sexuales hacia alguien del departamento, los resultados muestran una alarmante normalización del acoso en la cultura organizacional. El 43.33% de los empleados dice que esto "Nunca" ocurre, lo cual

es menos de la mitad. Esto quiere decir que la mayor parte (56.67%) ha presenciado comentarios de carácter sexual camuflados como humor. La frecuencia con la que esto sucede es lo más grave. Al sumar las categorías de recurrencia, observamos que un 20.00% sostiene que ocurre "A veces", otro 20.00% afirma que pasa "A menudo" y un 6.67% opina que sucede "Siempre". Que más de una cuarta parte del personal, sumando los porcentajes de "A menudo" y "Siempre" con un 26.67%, reporte que las bromas sexuales son un evento frecuente nos habla de un ambiente laboral sexualizado donde el respeto profesional se ve vulnerado constantemente.

Diferencia por tipo de contratación

En cuanto a las diferencias por tipo de contratación, parece que esto determina qué tan expuesto estás a este ambiente o qué tan normalizado está en tu círculo. En el personal de base los extremos opuestos se encuentran en este grupo. El 36.67 % de las personas "nunca" ven nada, lo cual indica que existen grupos o áreas donde el entorno es respetuoso. No obstante, un sector significativo de base también reporta que observa estas conductas "A menudo" (10.00%).

Para el personal por honorarios aquí, la exposición es notablemente mayor. "Jamás" fue la respuesta de muy pocos de este grupo. La mayor parte de los que trabajan por honorarios se encuentra en un entorno en el que las bromas de índole sexual son comunes. En realidad, representan un porcentaje elevado en la categoría "A menudo", 10.00% del total general. Esto sugiere que el personal por honorarios, quizá por tener menos jerarquía, se desenvuelve en espacios donde este tipo de "humor" no tiene freno.

Diferencia por género

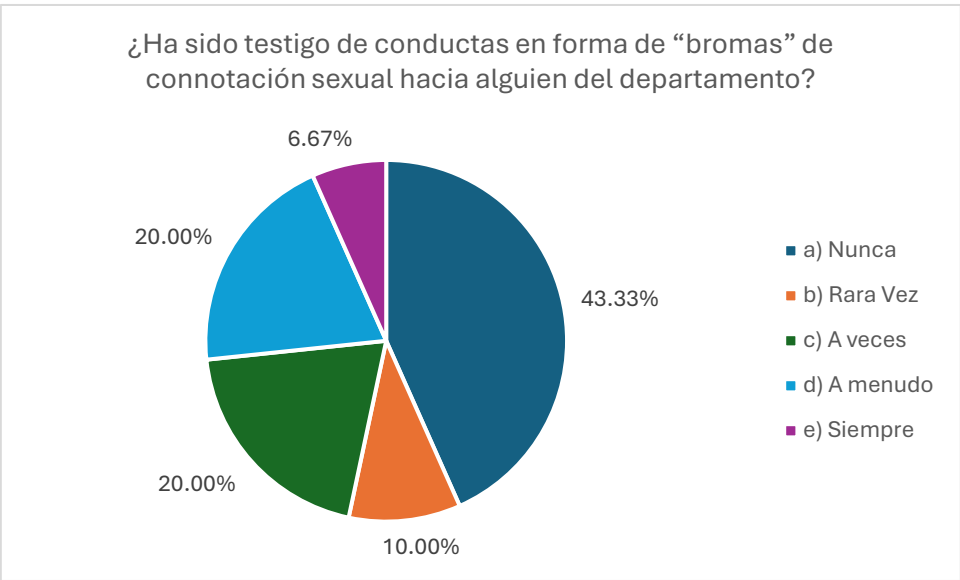
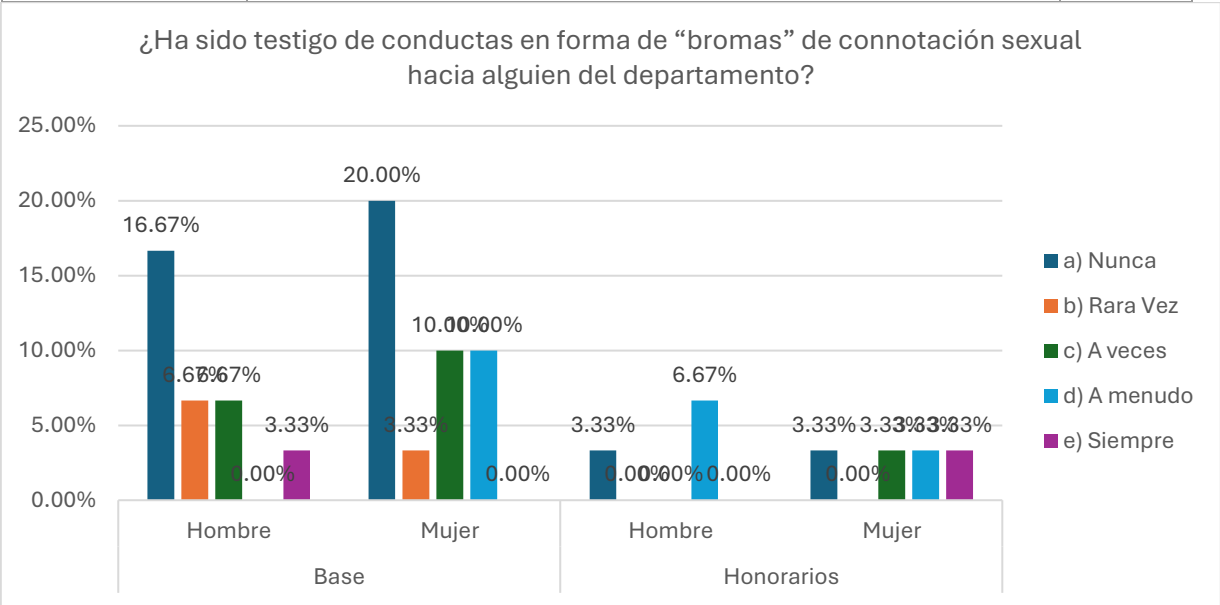
Al desglosar las diferencias por género, descubrimos resultados muy interesantes sobre quiénes son los que escuchan estas bromas. Tanto hombres como mujeres están expuestos, aunque de maneras diferentes. Comenzando con las Mujeres, ellas son los testigos principales, y posibles víctimas, de esta conducta que se repite. Las mujeres de base reportan una alta incidencia ya que el 10.00% dice que sucede "A menudo".

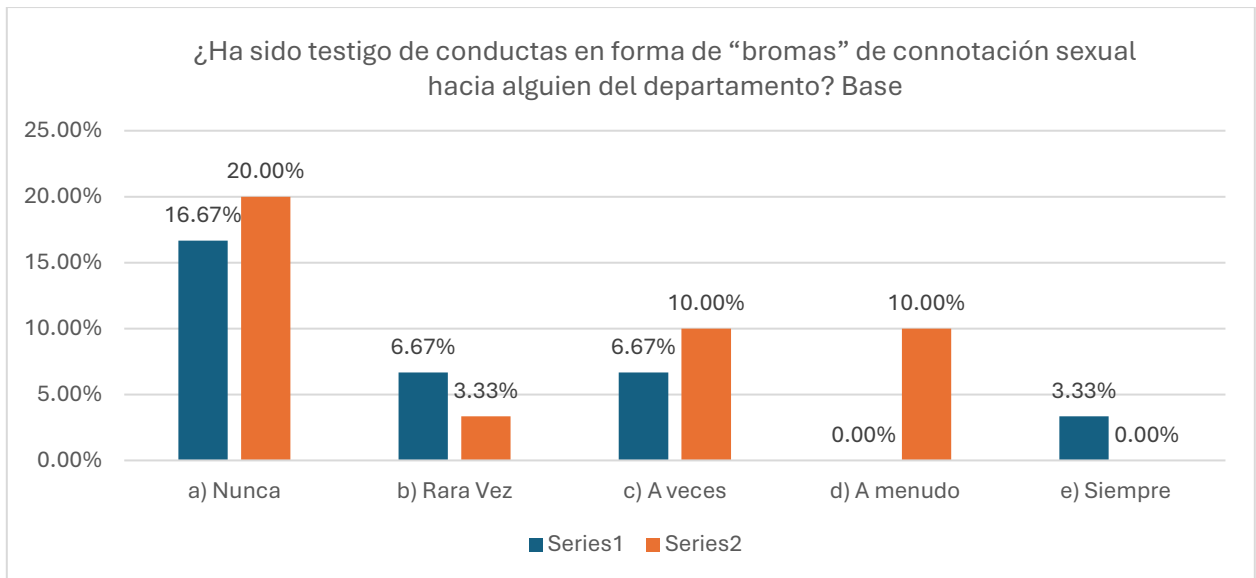
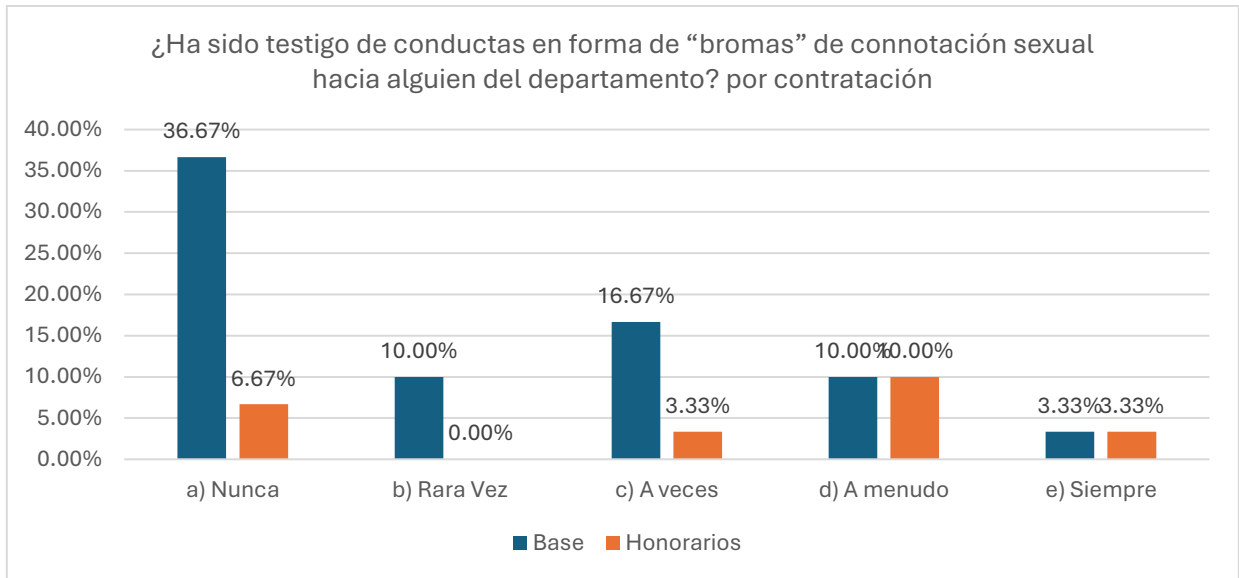
Las mujeres que trabajan por honorarios tienen la situación más crónica, aunque su número es reducido, sus respuestas son extremas. Un 3.33% afirma "Siempre" y otro 3.33% afirma "A menudo". En conjunto, las mujeres perciben un ambiente que está impregnado de connotaciones sexuales que no cesan.

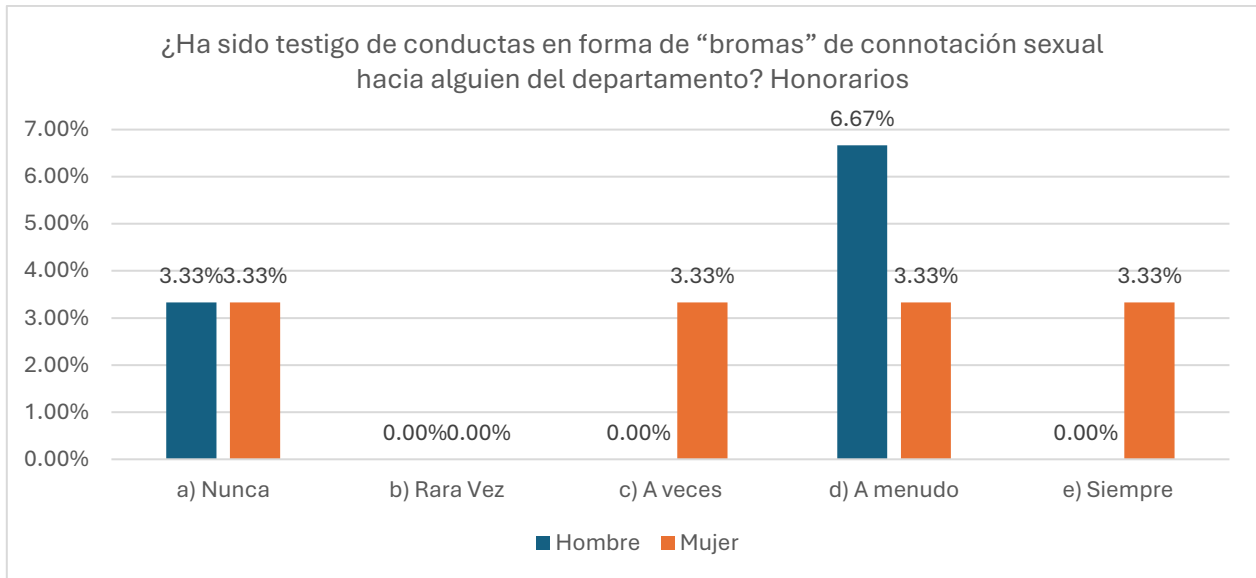
En cambio, para los hombres aquí hay un dato que revela algo, en particular sobre los hombres por honorarios quienes indican "A menudo" en un 6.67%, mientras que los hombres de base reportan frecuencias bajas o "Nunca". Este porcentaje es muy alto para su subgrupo. Esto podría entenderse como el fenómeno en el que los hombres a veces son incluidos en intercambios regulares de bromas sexuales, lo que normaliza este comportamiento entre hombres, mientras que las mujeres lo consideran una agresión continua.

25. ¿Ha sido testigo de conductas en forma de “bromas” de connotación sexual hacia alguien del departamento?						
Etiquetas de fila	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	e) Siempre	Total general
Base	36.67%	10.00%	16.67%	10.00%	3.33%	76.67%
Hombre	16.67%	6.67%	6.67%	0.00%	3.33%	33.33%
Mujer	20.00%	3.33%	10.00%	10.00%	0.00%	43.33%
Honorarios	6.67%	0.00%	3.33%	10.00%	3.33%	23.33%
Hombre	3.33%	0.00%	0.00%	6.67%	0.00%	10.00%
Mujer	3.33%	0.00%	3.33%	3.33%	3.33%	13.33%

Total general	43.33%	10.00%	20.00%	20.00%	6.67%	100.00%
---------------	--------	--------	--------	--------	-------	---------







26. ¿Considera que las miradas lascivas son comunes entre el personal del departamento??

Los resultados del instrumento confirman que el acoso visual es una realidad tangible para más de la mitad del personal al preguntar si las miradas lujuriosas son frecuentes en el departamento. A pesar de que el 46.67% sostiene que esto "Nunca" ocurre, hay una mayoría del 53.33%, la suma de las demás alternativas, que ha observado estas miradas en algún instante. Lo que tiene que encender las alarmas es la regularidad es que un 6.67% sostiene que "Siempre" sucede y un 13.33% dice que "A menudo" ocurre. En otras palabras, para el 20.00% de los empleados, el entorno de trabajo está plagado de una sexualización visual continua que no es ocasional, sino que forma parte del día a día.

Diferencias por tipo de contratación

El análisis de las tendencias por tipo de contratación nos muestra cómo se distribuye esta percepción. Para el personal de base hay una dispersión total. Aunque muchos afirman que "Nunca" se presenta, solo los trabajadores de base reportan la categoría "Siempre". Esto

indica que, a causa de la longevidad o la confianza mal interpretada entre compañeros de años, hay comportamientos de acoso visual que se han vuelto crónicos y persisten sin que nadie las frene. Entonces ahora el personal por honorarios, su percepción es alarmante por lo intensa que es. Aunque son un grupo pequeño y externo, informan frecuencias muy elevadas. Una parte significativa de ellos selecciona la opción "A menudo"; esto podría señalar que los trabajadores por honorarios al ser "nuevos" o tener menos poder, son blanco de estas miradas con más descaro, o que, al llegar con una mirada nueva, perciben comportamientos que el personal de base ya normalizó.

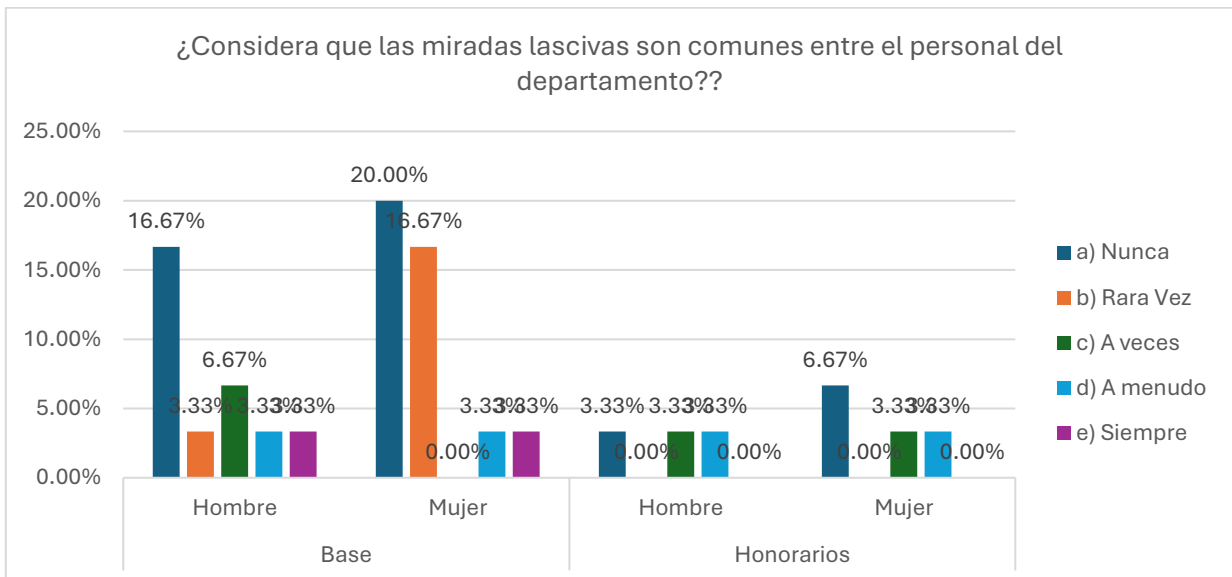
Diferencias por género

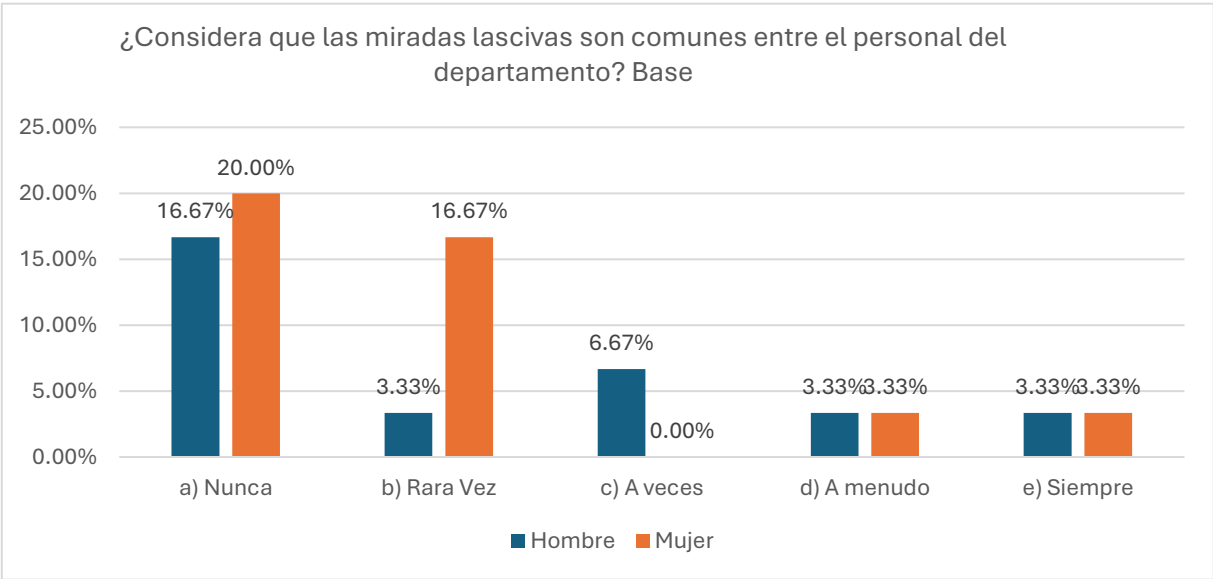
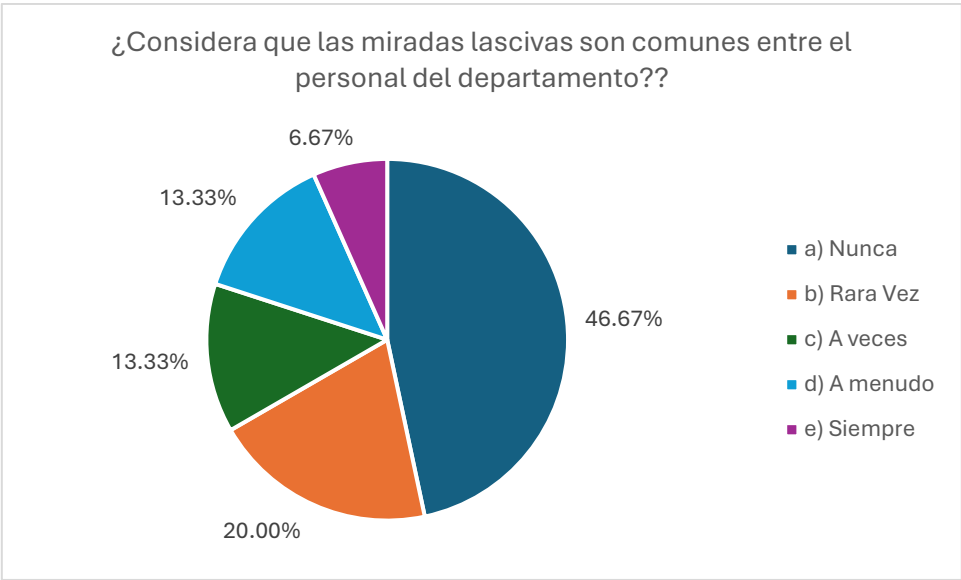
En cuanto a las diferencias por género, los datos aquí son muy reveladores. Hombres y mujeres concuerdan casi exactamente en la frecuencia del acoso, lo que confirma que el problema es real y evidente para todos; esto contrasta con otras tablas, donde la percepción varía significativamente. Los Hombres admiten francamente que esto ocurre. Al añadir a los hombres que informan ver miradas lascivas con frecuencia, considerando las opciones "Siempre" y "A menudo", conseguimos un 10.00% del total de la muestra. Es notable observar que los hombres por honorarios reportan un 3.33% en "A menudo", reconociendo que presencian, o son víctimas, de estos comportamientos tan frecuentemente como sus contrapartes femeninas.

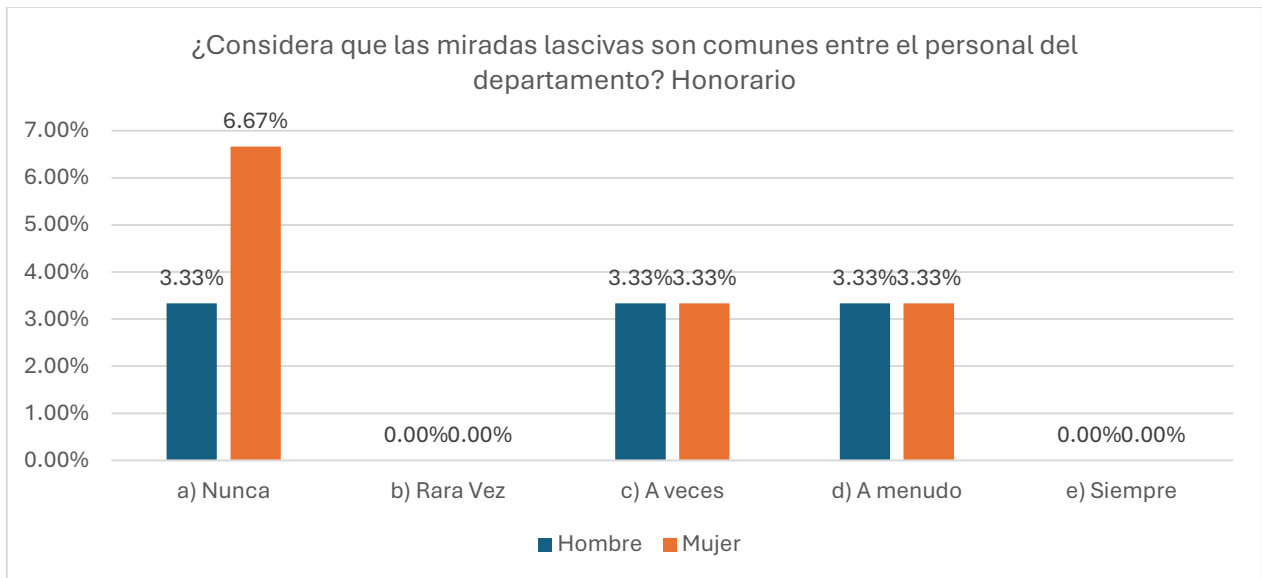
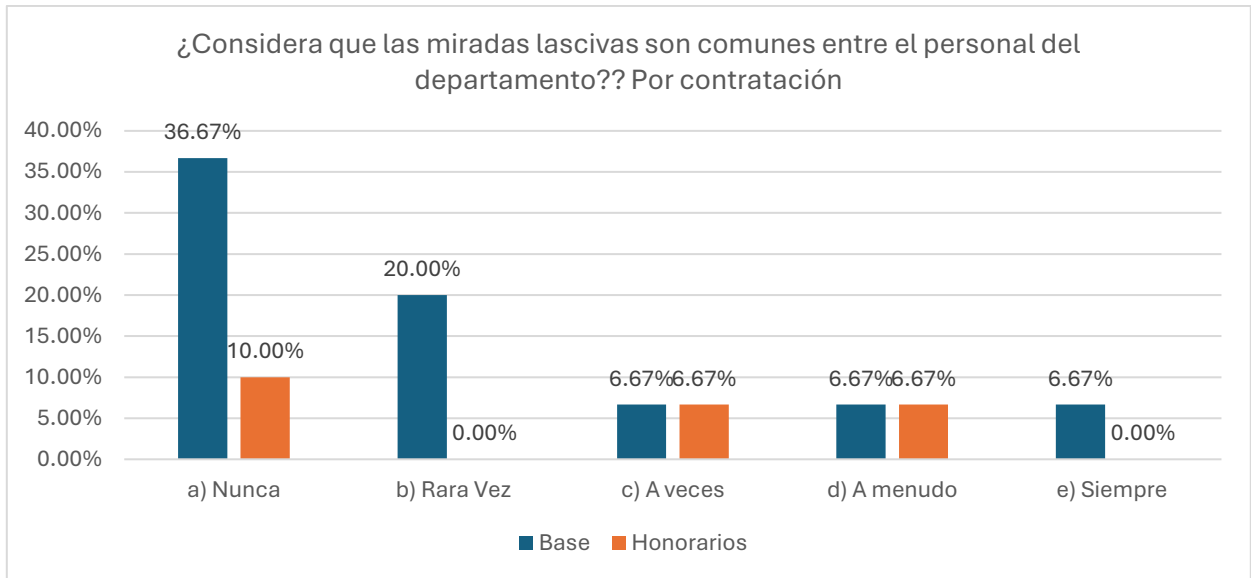
Ahora en el caso de las mujeres. Ellas corroboran el clima de acoso, pero con una constante alerta. El 10.00% de las mujeres, igual que los hombres, reporta que esto ocurre "Siempre" o "A menudo", sumando base y honorarios. No obstante, la categoría "Rara vez" es donde se encuentra la mayor diferencia. Esta alternativa es elegida por el 16.67% de las mujeres, casi todas de base, en comparación con una cifra significativamente menor de hombres.

Para concluir este apartado, aunque hombres y mujeres observan los casos severos de la misma manera, las mujeres tienen el "radar" más encendido para identificar esos eventos ocasionales o sutiles, hablando de la opción "Rara vez", que posiblemente los hombres ignoran. Esto evidencia que las mujeres están más alerta frente al lenguaje corporal lascivo en la oficina.

26. ¿Considera que las miradas lascivas son comunes entre el personal del departamento?						
	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	e) Siempre	Total general
Base	36.67%	20.00%	6.67%	6.67%	6.67%	76.67%
Hombre	16.67%	3.33%	6.67%	3.33%	3.33%	33.33%
Mujer	20.00%	16.67%	0.00%	3.33%	3.33%	43.33%
Honorarios	10.00%	0.00%	6.67%	6.67%	0.00%	23.33%
Hombre	3.33%	0.00%	3.33%	3.33%	0.00%	10.00%
Mujer	6.67%	0.00%	3.33%	3.33%	0.00%	13.33%
Total general	46.67%	20.00%	13.33%	13.33%	6.67%	100.00%







27. ¿Es común que se comparta algún tipo de meme o material de contenido inapropiado en grupos laborales?

Cuando se pregunta si es habitual que los grupos de trabajo compartan memes o contenido inapropiado, la opinión de la institución está exactamente dividida en dos partes iguales, lo cual muestra una división en la cultura digital de la entidad. La mitad de los empleados sostiene que esto "nunca" ocurre, lo que sugiere que la mitad de los trabajadores mantiene

canales de comunicación exclusivamente profesionales. No obstante, el 50.00% restante, que incluye "A veces", "Rara vez" y "A menudo", señala que existe contenido inapropiado en las redes laborales. El 3.33% de este grupo afirma que "A menudo" sucede, y el 20.00% dice que "A veces". Que la mitad de la plantilla sea testigo de material impropio en sus teléfonos nos habla de una informalidad que puede derivar fácilmente en acoso o incomodidad.

Diferencias por tipo de contratación

Cuando revisamos las diferencias entre los tipos de contratación encontramos de alguna forma donde se mueve este tipo de contenido. El personal de base tiene conversaciones más moderadas o "limpias". La mayoría se enfoca en "Nunca" o "Rara vez". El dato más importante es que el 0.00% de los empleados de base eligieron la opción "A menudo". Esto indica que, para preservar su imagen o su puesto, los trabajadores fijos evitan llenar los grupos con contenido inapropiado.

Pero para el personal por honorarios, es aquí donde los límites se aflojan. A pesar de ser un grupo más reducido, es el único que informa una elevada frecuencia de contenido inapropiado, si consideramos la opción de "A menudo". Al ser personal relativamente más joven o con dinámicas menos formales, sus grupos comunicacionales parecen estar más infectados por memes, bromas o contenido que no debería hallarse en un ambiente de trabajo.

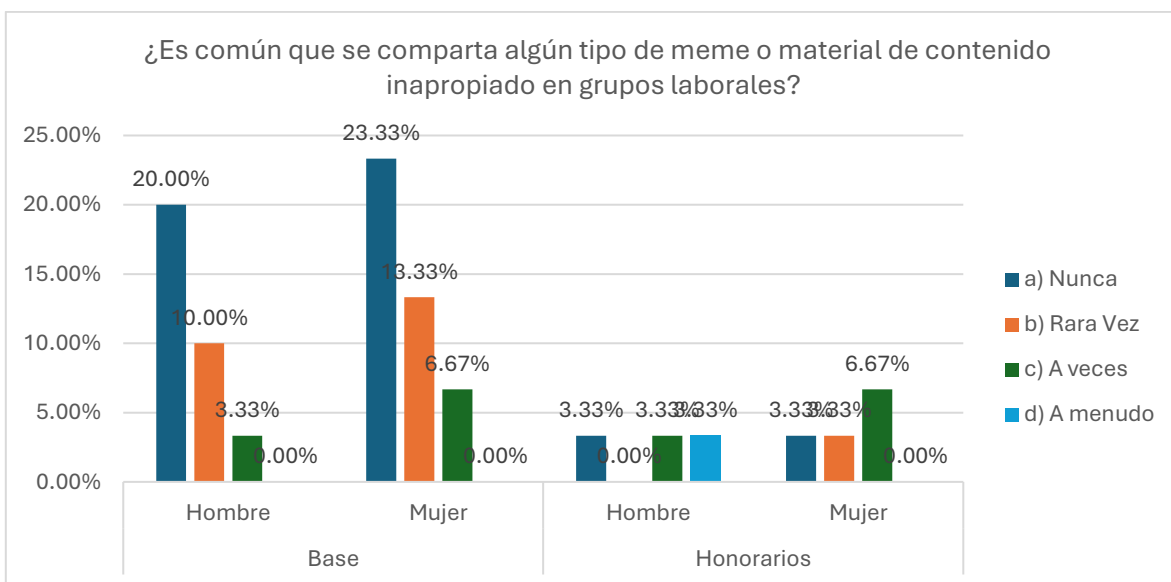
Diferencias por género

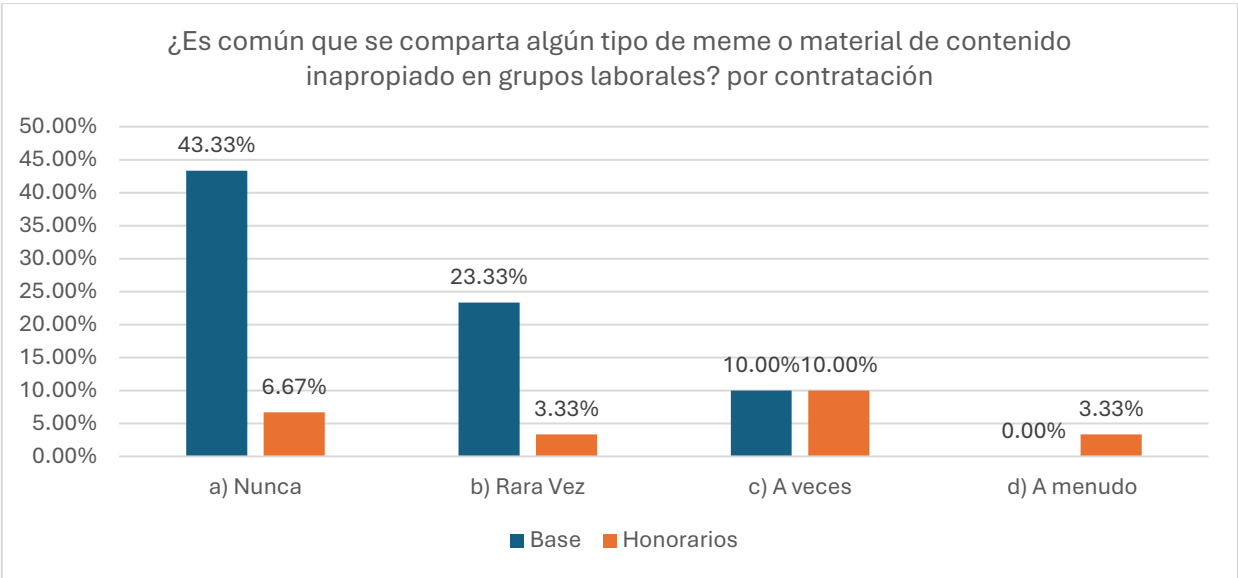
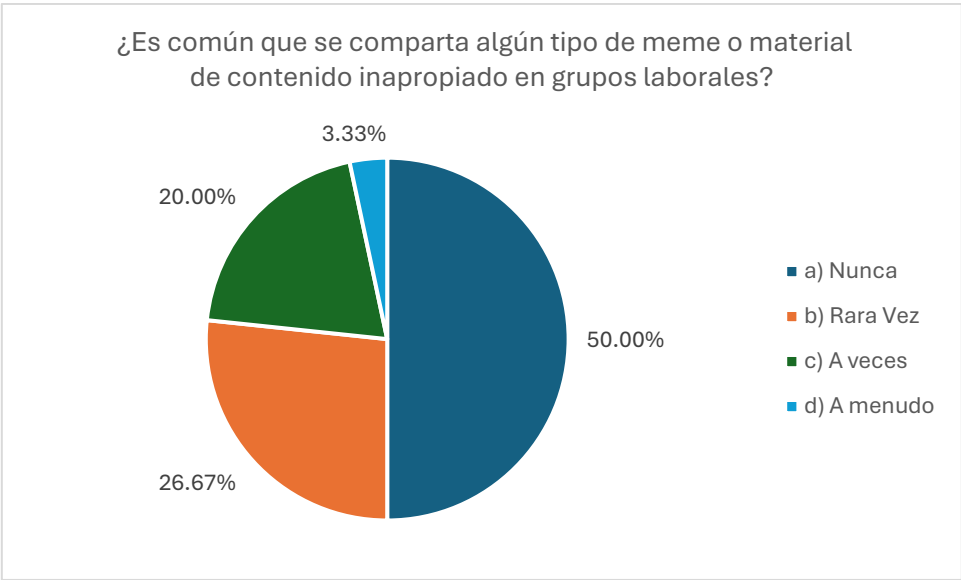
Cuando revisamos las diferencias por género los porcentajes revelan una historia muy concreta acerca de quiénes producen o consumen este contenido y quiénes lo sufren. Ya que los hombres son quienes reportan la mayor magnitud del fenómeno. El descubrimiento importante es que los hombres por honorarios fueron el único subgrupo de la encuesta que

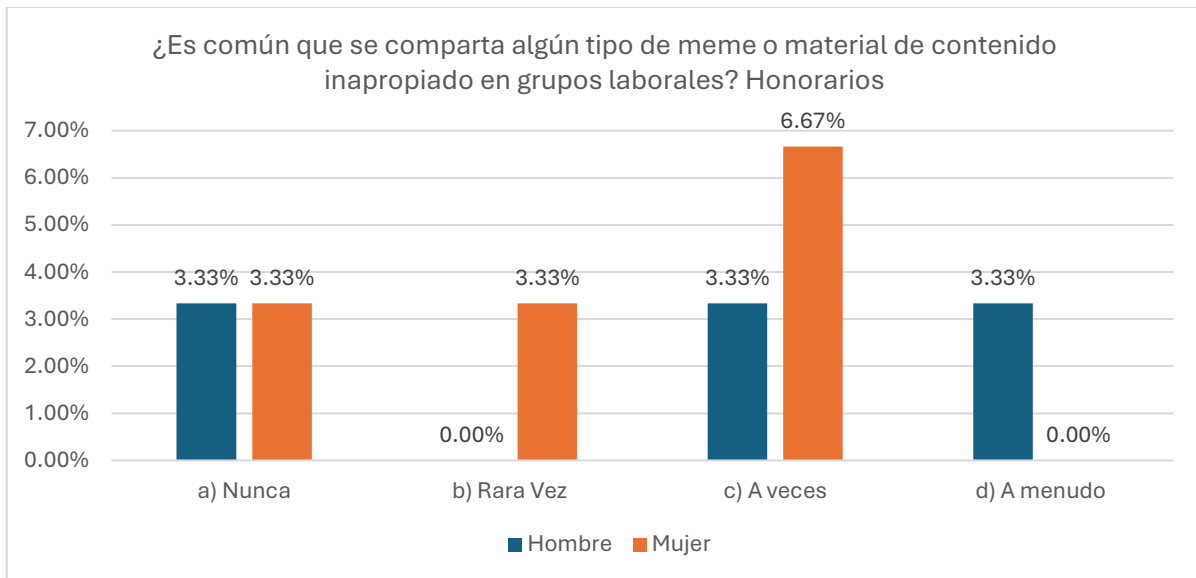
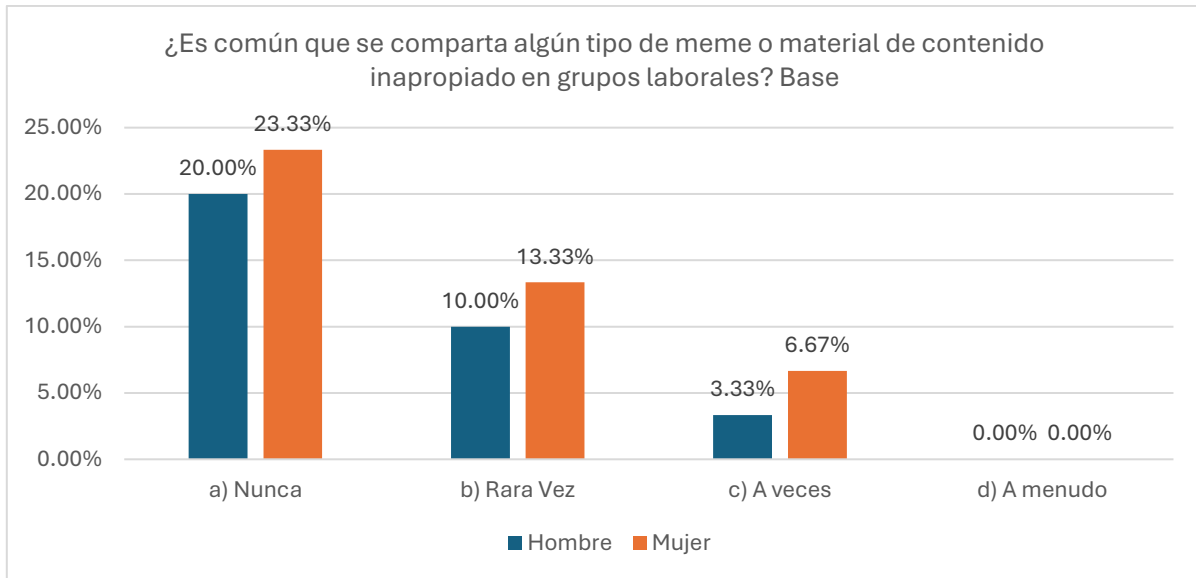
eligió "A menudo" con un 3.33%. Esto nos indica que hay grupos de chat masculinos, tal vez de personal por honorarios, en los que intercambiar contenido inapropiado es algo común y habitual.

Ahora veamos que las mujeres ven el problema, aunque con una frecuencia diferente; lo observan como algo que ocurre de manera intermitente, pero es molesto. Si se incluyen las mujeres que informan ver esto "A veces", representan el 13.34% del total de la muestra, sumando base y honorarios, lo que equivale al doble de los hombres en esa misma categoría con un 6.66%.

27. ¿Es común que se comparta algún tipo de meme o material de contenido inapropiado en grupos laborales?					
Etiquetas de fila	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	Total general
Base	43.33%	23.33%	10.00%	0.00%	76.67%
Hombre	20.00%	10.00%	3.33%	0.00%	33.33%
Mujer	23.33%	13.33%	6.67%	0.00%	43.33%
Honorarios	6.67%	3.33%	10.00%	3.33%	23.33%
Hombre	3.33%	0.00%	3.33%	3.33%	10.00%
Mujer	3.33%	3.33%	6.67%	0.00%	13.33%
Total general	50.00%	26.67%	20.00%	3.33%	100.00%







28. ¿Ha recibido algún tipo de contacto físico no deseado de alguien del personal?

Los datos muestran una incidencia en la seguridad del ambiente laboral cuando se les pregunta si han recibido algún tipo de contacto físico no solicitado por parte de alguien del personal. A pesar de que la mayor parte, más en concreto el 80.00%, sostiene que esto "Nunca" ha ocurrido, hay un 20.00% de los empleados, podría decirse que una de cada cinco personas han sido víctimas de contacto físico sin su consentimiento. De este porcentaje, el

16.67% corresponde a "A veces" y el 3.33% a "Rara vez". El hecho de que el 20% de la plantilla notifique invasión a su espacio físico es una señal de alerta roja, pues para una parte significativa de la institución, la violencia ha ido más allá del plano verbal y se ha trasladado al plano físico.

Diferencia por tipo de contratación

En las diferencias por tipo de contratación. Del personal de base el 63.33% de los encuestados responden "Nunca". No obstante, un 10.00% de este conjunto indica que les sucede "A veces". Para el Personal por honorarios la situación es grave. Si analizamos la proporción interna de este grupo, nos damos cuenta de que están mucho más expuestos. Una parte importante del personal por honorarios dice que ha experimentado estos contactos "A veces". Parece que los agresores se sienten más libres para violar las fronteras físicas con este personal debido a la falta de poder jerárquico y a los contratos temporales.

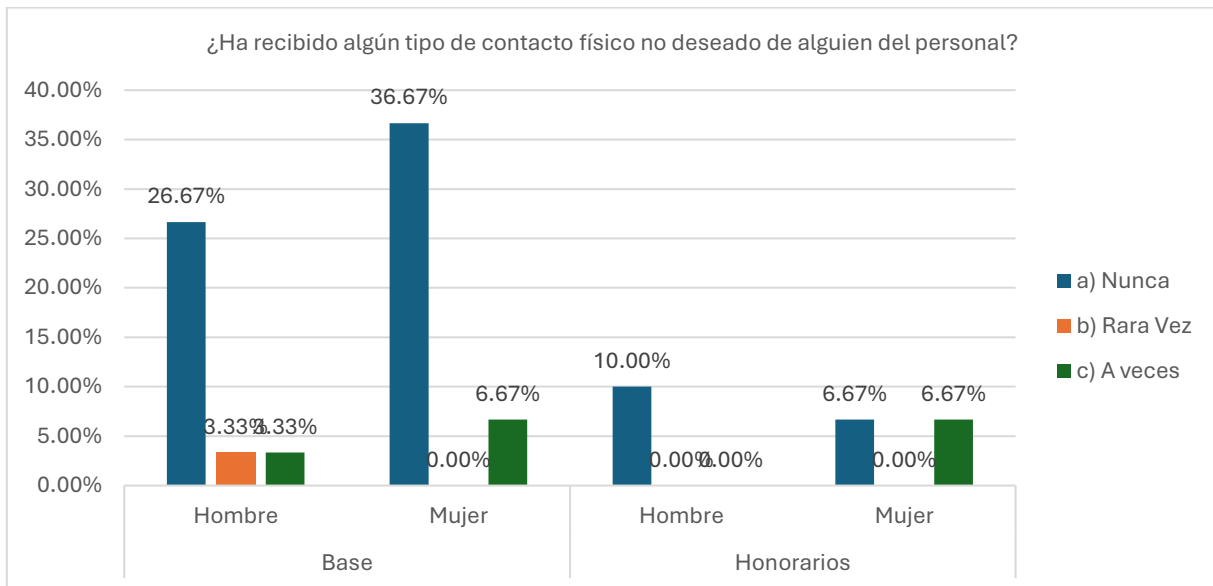
Diferencias por género

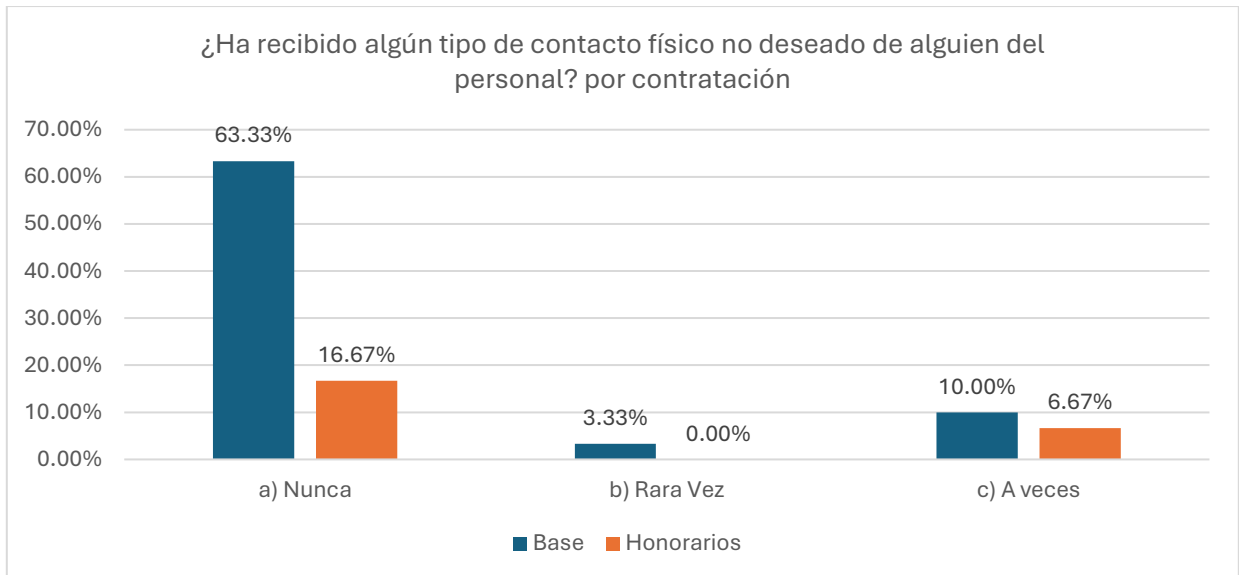
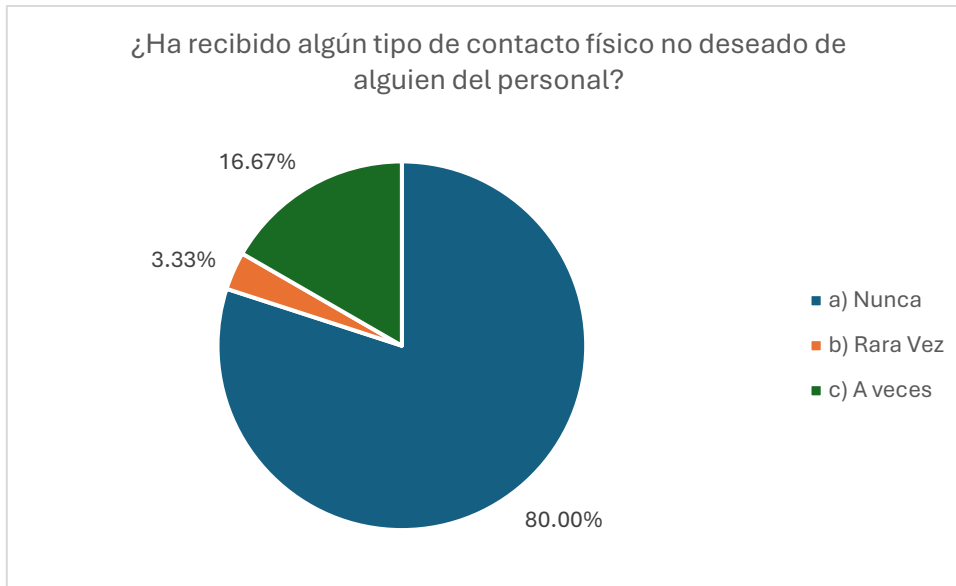
En cuando a las diferencias por género los datos que se presentan en esta sección son concluyentes y evidencian que el contacto físico no deseado es una forma de violencia que se dirige casi matemáticamente a las mujeres, especialmente a las más vulnerables.

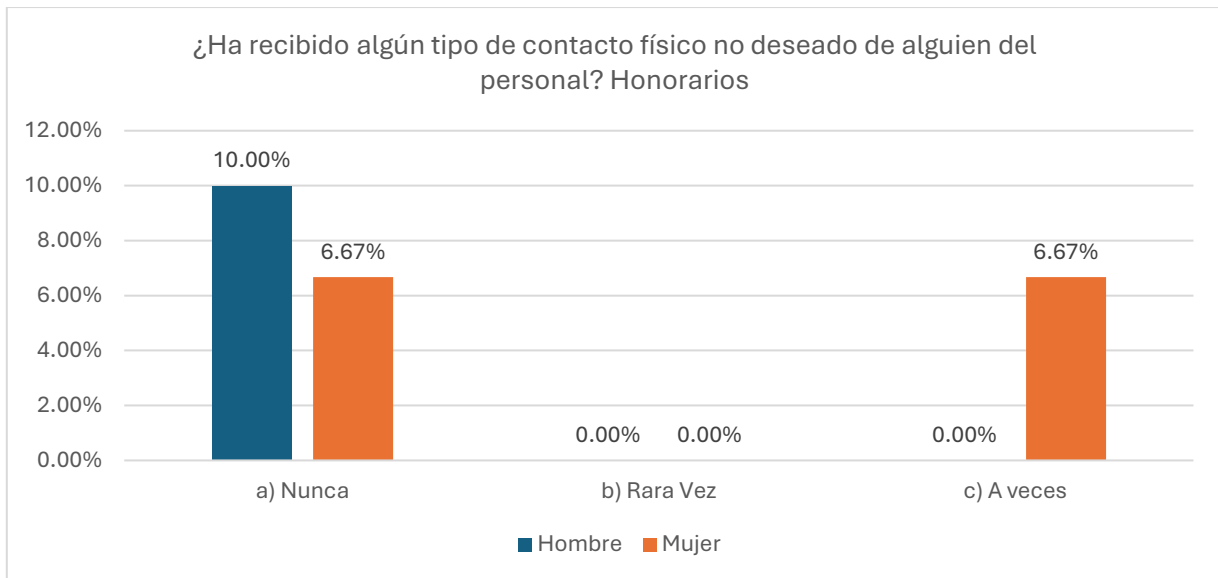
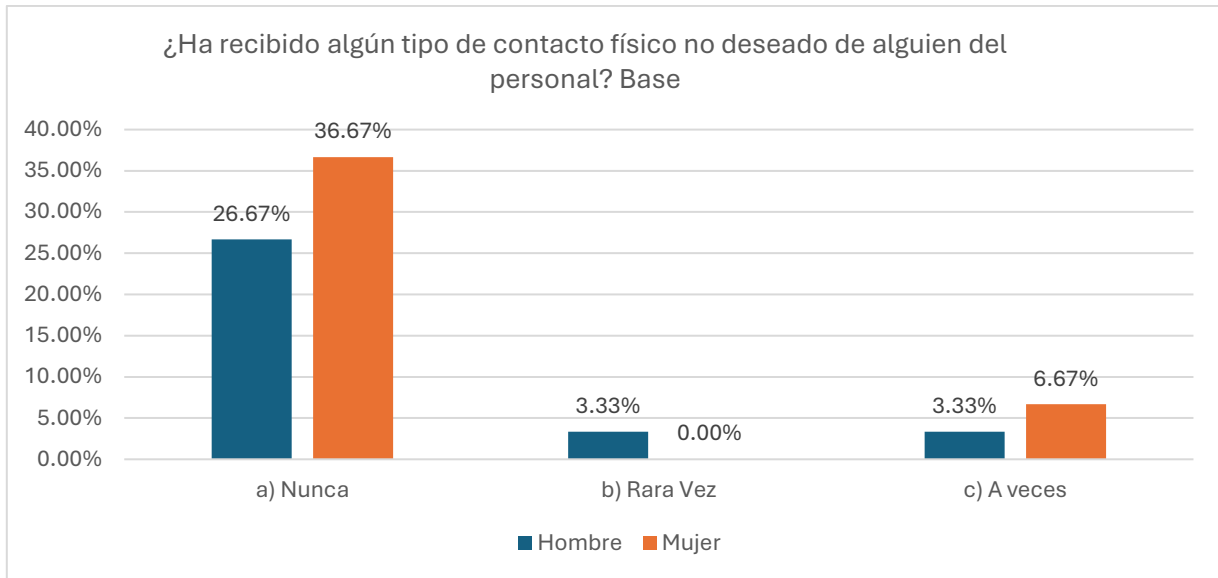
Según lo que expresaron los hombres contratados por honorarios no reportan ningún incidente. El 10.00% afirmó "Nunca", esto quiere decir que nadie ha sido tocado sin su consentimiento. Aunque los hombres de base sí reportan algunos episodios, alcanzando un 6.66% entre "Rara vez" y "A veces", todavía constituyen una minoría en comparación con las mujeres.

Las mujeres son el blanco principal de esta violencia. Si sumamos a las mujeres de base nos da un 6.67% y las mujeres por honorarios otro 6.67% quienes respondieron “A veces”, entonces en total tenemos un 13.34% de mujeres afectadas. Ahora las mujeres contratadas por honorarios presentan un dato más fuerte, pues sus opiniones se dividen en 6.67% dijo que “Nunca” pero el mismo porcentaje 6.67% dijo que “A veces”, lo que significa que la mitad de las mujeres contratadas por honorarios ha sufrido contacto físico no deseado.

28. ¿Ha recibido algún tipo de contacto físico no deseado de alguien del personal?				
	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	Total general
Base	63.33%	3.33%	10.00%	76.67%
Hombre	26.67%	3.33%	3.33%	33.33%
Mujer	36.67%	0.00%	6.67%	43.33%
Honorarios	16.67%	0.00%	6.67%	23.33%
Hombre	10.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	6.67%	0.00%	6.67%	13.33%
Total general	80.00%	3.33%	16.67%	100.00%







29. ¿Ha recibido insinuaciones o propuestas de índole sexual de alguien del personal?

En el panorama general al preguntar si han recibido insinuaciones o propuestas sexuales directas de alguien del personal, los resultados muestran que casi una cuarta parte de la institución ha sido objetivo de estas conductas. Si bien la mayoría, con el 76.67%, responde que “nunca” ha pasado, existe un 23.34% de la suma de las opciones de “Rara vez” y “A veces”, que sí ha recibido estas propuestas. Que este porcentaje de personas reporte recibir

propuestas sexuales en su lugar de trabajo es un indicador de riesgo alto, señalando que existen acosadores activos dentro de la estructura laboral.

Diferencias por tipo de contratación

Al observar las diferencias por el tipo de contratación, se notan ciertos patrones. El personal de base es quienes tienen la mayor cantidad de reportes, si consideramos que el 16.66% del total de la encuesta corresponde a personal de base que ha recibido propuestas, esto sumando las opciones de “Rara vez” y “A veces”. Sin embargo, la gran mayoría del grupo se mantiene en el “Nunca”. Para el personal por honorarios la proporción de víctimas es preocupante. Aunque el grupo es más pequeño, el porcentaje de incidencia es alto. Un sector de los eventuales está siendo abordado sexualmente con propuestas directas, aprovechando, posiblemente, la informalidad de su vínculo laboral.

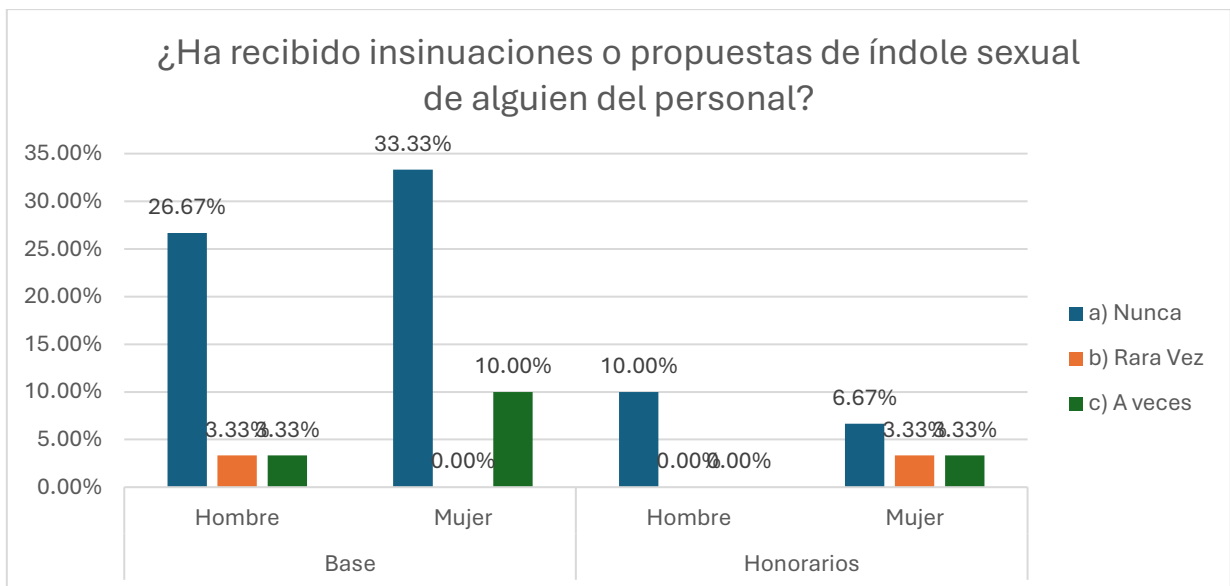
Diferencias por género

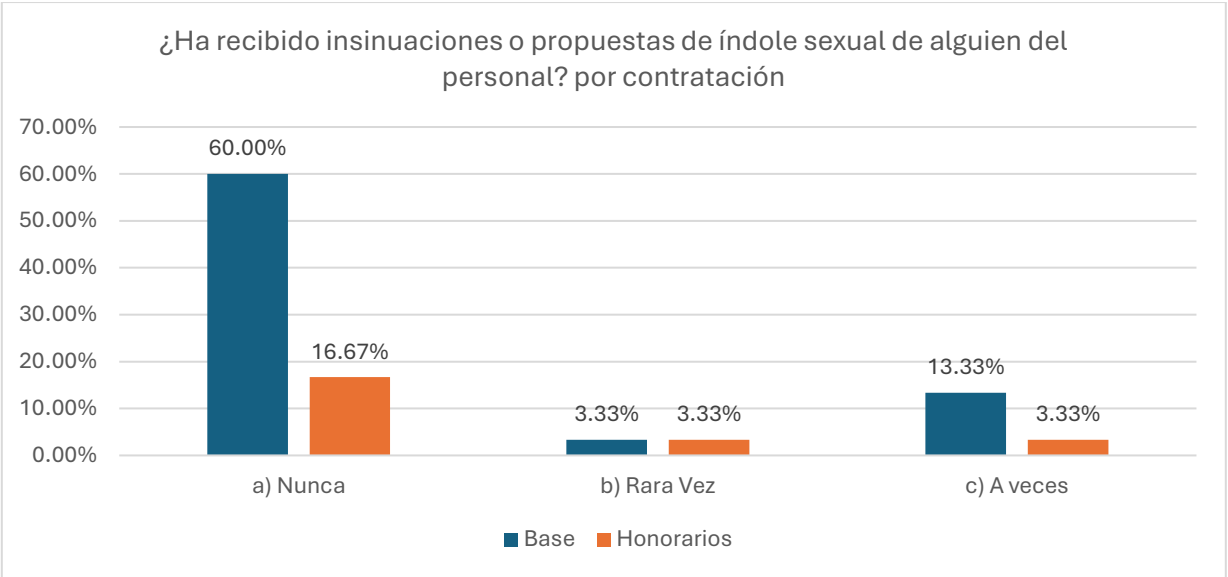
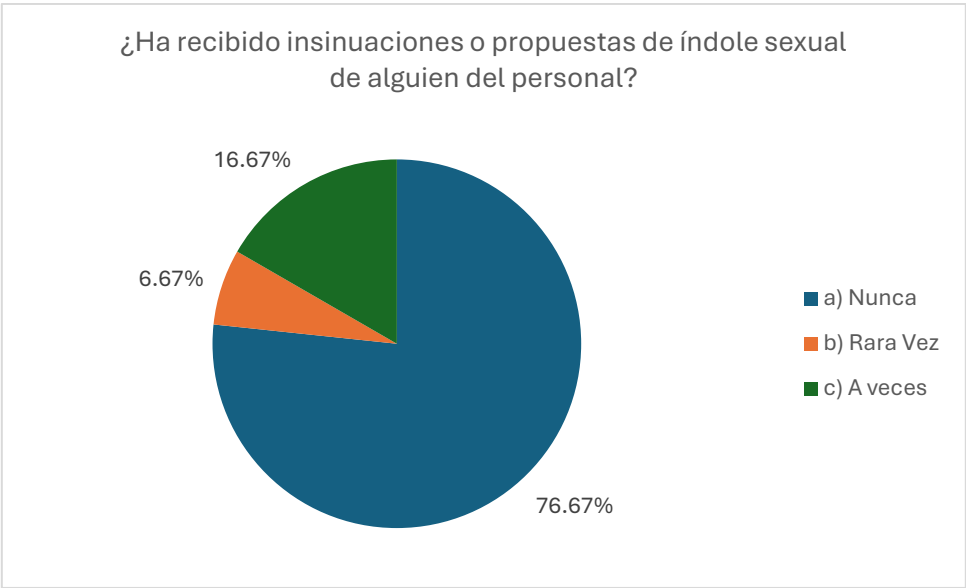
En cuanto a las diferencias por género, podemos identificar exactamente quiénes son los objetivos reales de estas propuestas sexuales y quiénes están a salvo por completo.

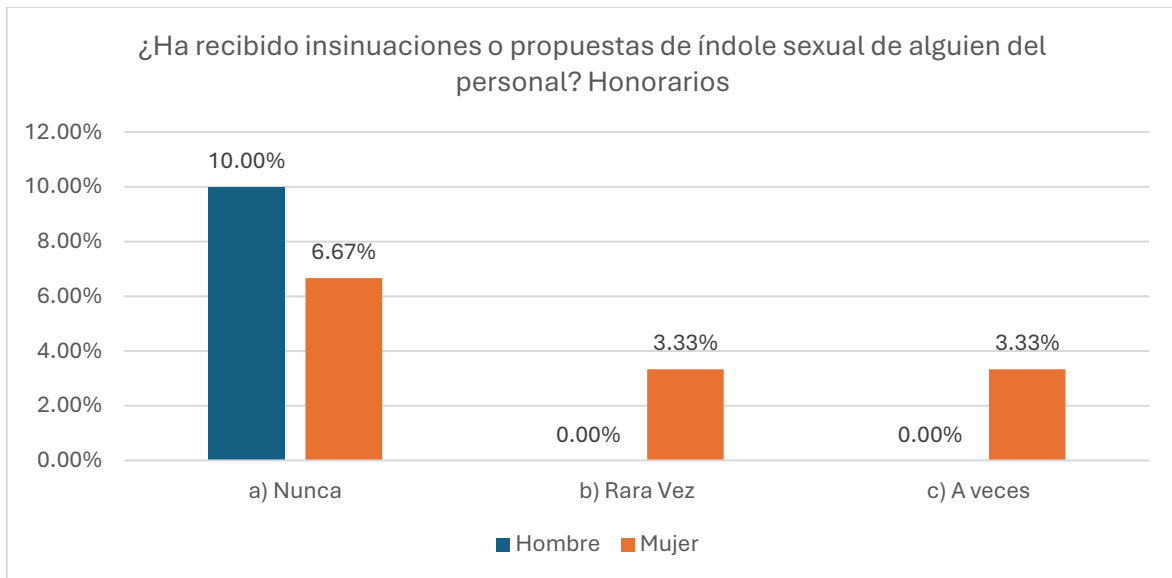
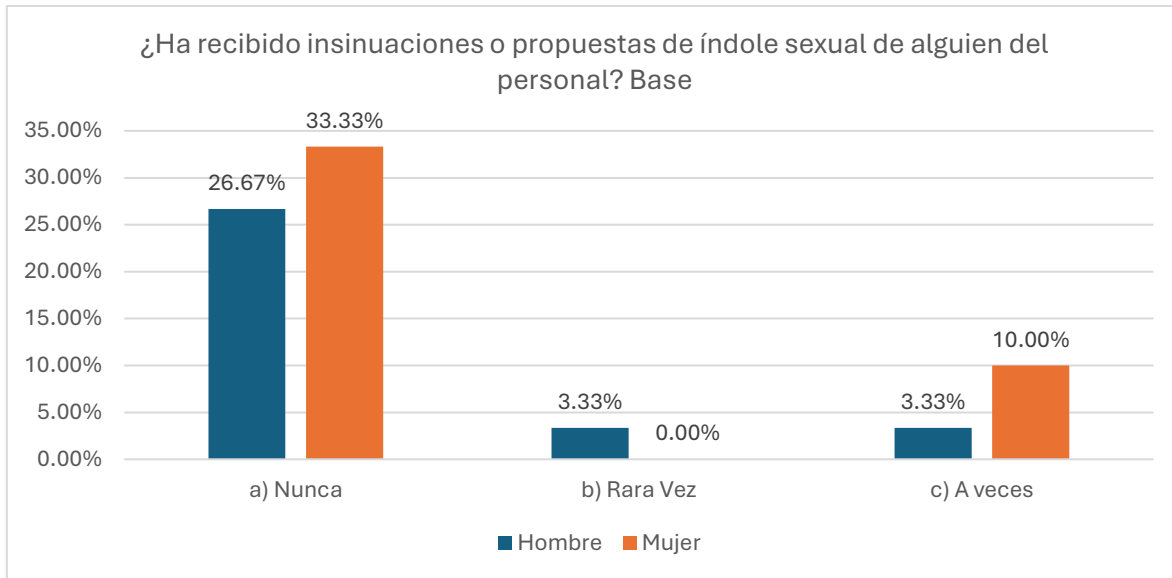
La experiencia de los hombres es, en su mayoría, segura con una pequeña excepción. Un dato notable es que la totalidad de los hombres por honorarios contestó que “Nunca” ha recibido una propuesta sexual. Pero los hombres de base sí muestran una incidencia, pues un 3.33% dice “Rara vez” y otro 3.33% dice “A veces”. Es decir, algunos hombres con base sí sufren acoso, pero en porcentajes bajos. Desgraciadamente las mujeres son el blanco principal de las propuestas. Ya que como podemos notar en la tabla un 10.00% de las mujeres de base marcaron la opción “A veces”, si sumamos a esta situación lo que las mujeres por honorarios

nos dicen pues el 3.33% nos dice que “Rara vez” más otro 3.33% de las que dicen que “A veces”.

29. ¿Ha recibido insinuaciones o propuestas de índole sexual de alguien del personal?				
Etiquetas de fila	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	Total general
Base	60.00%	3.33%	13.33%	76.67%
Hombre	26.67%	3.33%	3.33%	33.33%
Mujer	33.33%	0.00%	10.00%	43.33%
Honorarios	16.67%	3.33%	3.33%	23.33%
Hombre	10.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	6.67%	3.33%	3.33%	13.33%
Total general	76.67%	6.67%	16.67%	100.00%







30. ¿Ha recibido insinuaciones o propuestas de índole sexual de algún superior(a)?

Al preguntar al personal si han recibido insinuaciones sexuales por parte de un jefe o superior, la gran mayoría del personal con un 86.67% responde que “Nunca”. Lo que indica que la línea de respeto jerárquico se mantiene para la mayor parte de la plantilla. Sin embargo, existe un 13.33% que sí reporta estas conductas. Lo preocupante aquí es que el 10.00% del personal afirma que esto sucede “A veces” y un 3.33% dice que solo sucede “Rara vez”. que el 10%

del personal reporte recibir propuestas sexuales de sus jefes con cierta frecuencia es un indicador grave de abuso de autoridad, donde el poder del puesto se utiliza para buscar favores sexuales.

Diferencias por tipo de contratación

En cuando a los datos de las diferencias por tipo de contratación no muestran que el problema se concentra exclusivamente en el personal de base. Considerando que el 13.33% del total de quejas proviene del personal de base, sumando las opciones de “Rara vez” y “A veces”. Al parecer, las relaciones de poder a largo plazo son el escenario donde se presentan estas propuestas indebidas. El personal por honorarios por su parte no reporta incidentes en este sentido.

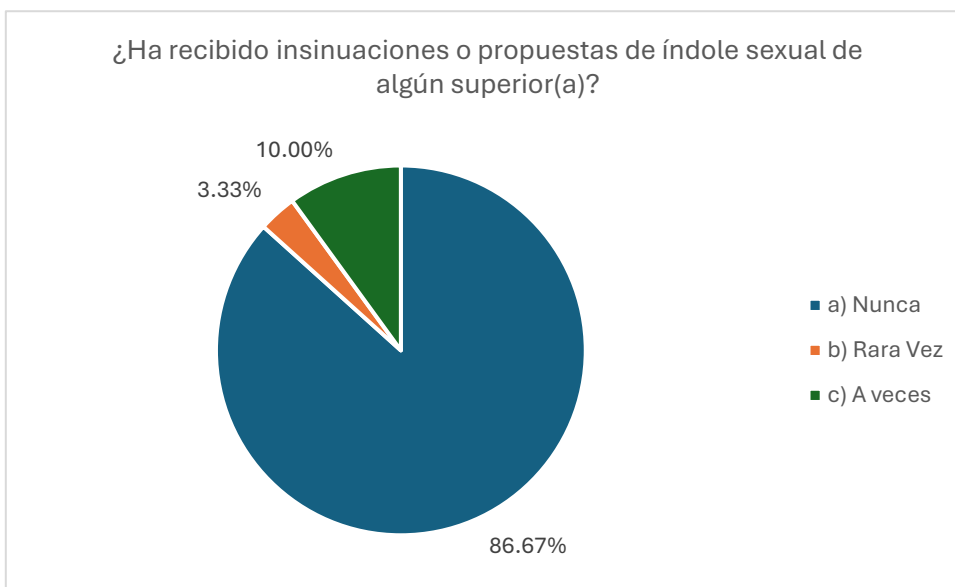
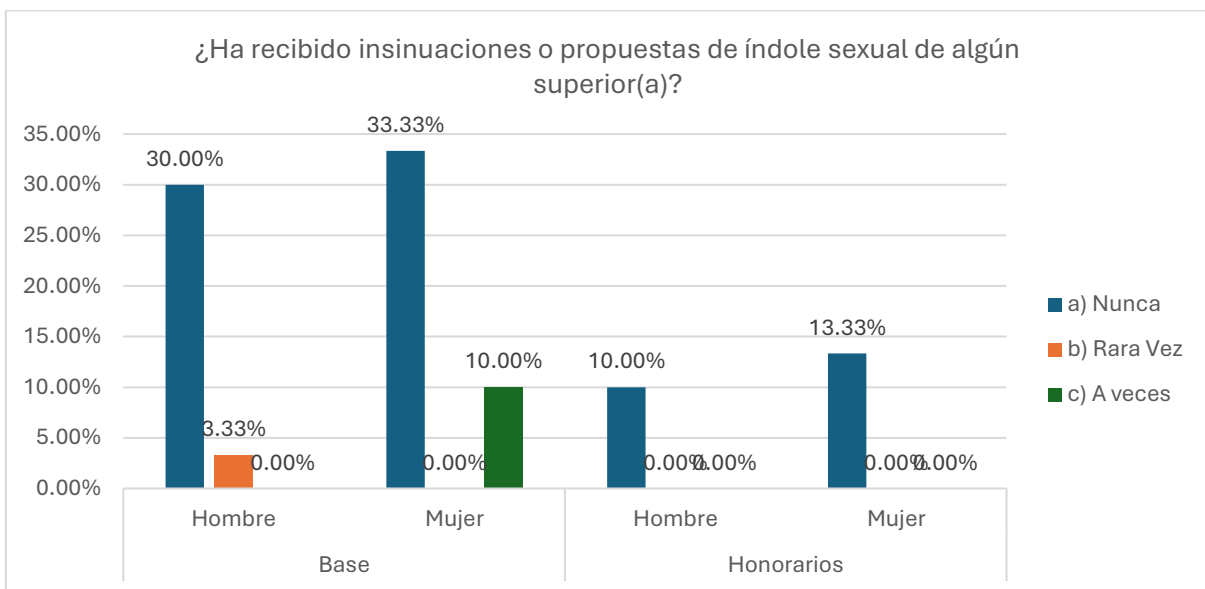
Diferencias por género

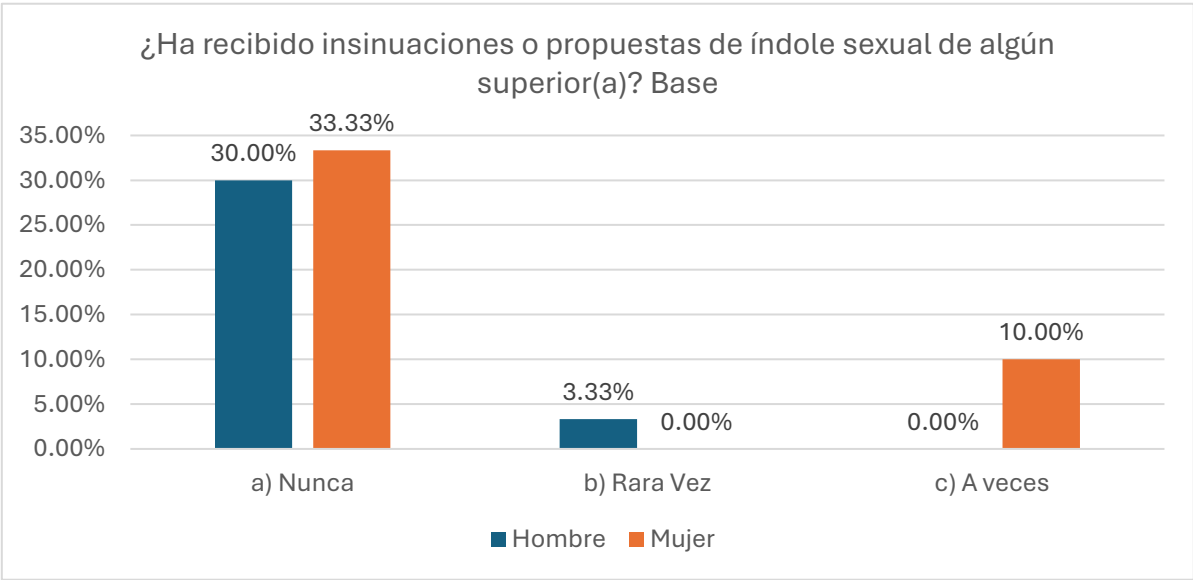
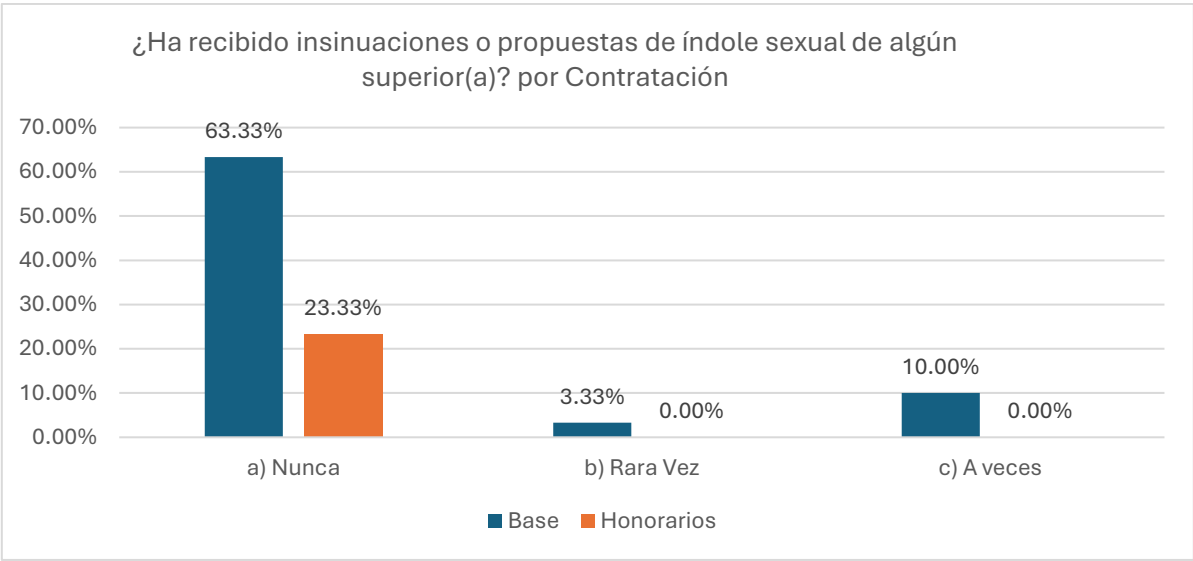
En cuanto a las diferencias por género en el caso de los hombres solo el 3.33% de la muestra reporta haber recibido insinuaciones, pero solo en la opción de “Rara vez”. el resto de los hombres se ubica en el “Nunca”. Esto nos dice que el acoso hacia los hombres es un fenómeno existente pero muy esporádico, son casos muy aislados y no se percibe como una conducta repetitiva.

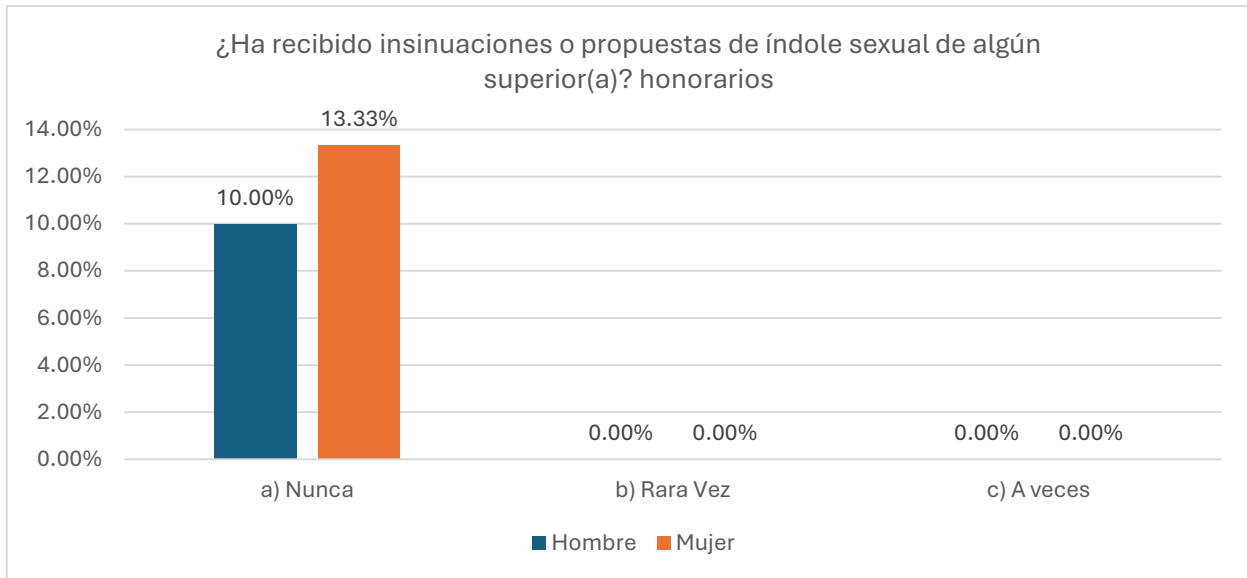
En el caso de las mujeres el 10.00% de la muestra total, en específico de las mujeres de base, reporta haber recibido insinuaciones, y lo hacen bajo la frecuencia de “A veces”. Ninguna reportó “Rara vez” pasaron directamente a una frecuencia media de incidencia. Por lo que vemos que el hostigamiento sexual por parte de superiores esta focalizado en las mujeres sobre todo las de base. Son ellas quienes están soportando la carga principal del abuso de poder con fines sexuales en la institución.

30. ¿Ha recibido insinuaciones o propuestas de índole sexual de algún superior(a)?

Etiquetas de fila	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	Total general
Base	63.33%	3.33%	10.00%	76.67%
Hombre	30.00%	3.33%	0.00%	33.33%
Mujer	33.33%	0.00%	10.00%	43.33%
Honorarios	23.33%	0.00%	0.00%	23.33%
Hombre	10.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	13.33%	0.00%	0.00%	13.33%
Total general	86.67%	3.33%	10.00%	100.00%







31. ¿Le han pedido favores sexuales dentro de la institución para obtener algún beneficio laboral?

Al preguntar si les han pedido favores sexuales para obtener algún beneficio laboral, la inmensa mayoría del personal, con un 90.00%, responde que “Nunca”. Sin embargo, el 10.00% restante afirma que sí ha enfrentado esta extorsión. Aunque parezca un porcentaje bajo, comparado con otros problemas este tema es gravísimo. Tomando en cuenta que un 3.33% dice que pasa “Rara vez”, otro 3.33% dice que pasa “A veces” y lo más alarmante un 3.33% asegura que esto sucede “Siempre”. Que exista un porcentaje, por mínimo que sea, reportando que siempre se le pide sexo a cambio de beneficios, revela la existencia abuso sexual dentro de la institución.

Diferencias por tipo de contratación

En cuanto a las diferencias por tipo de contratación, el 100% de los casos de este tipo de chantaje sexual se reporta por el personal de base. Las respuestas afirmativas, hablando de “Rara vez”, “A veces” y “Siempre”, se concentran únicamente en este grupo. lo que nos

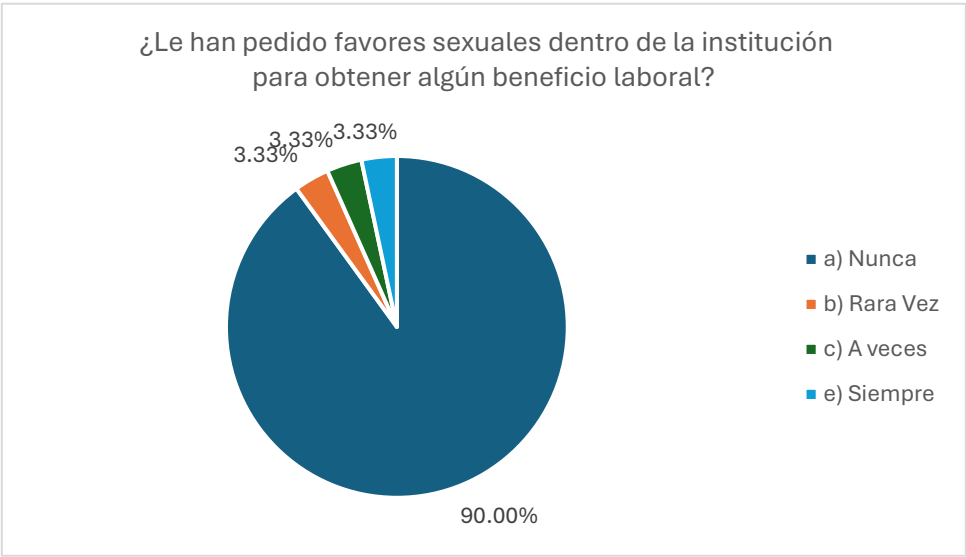
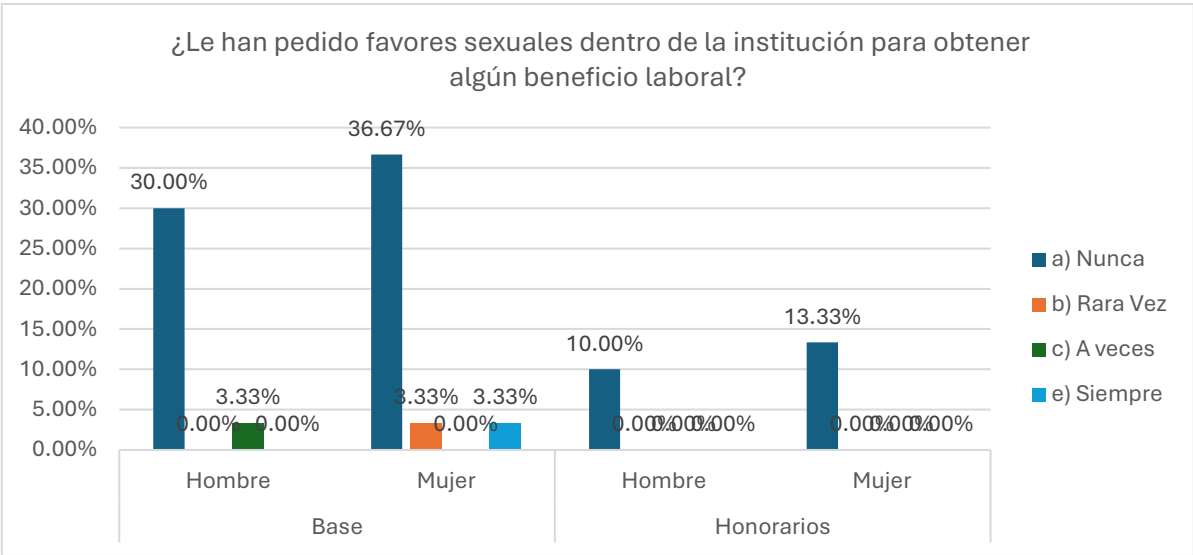
sugiere que las estructuras de poder que permiten intercambiar “sexo por beneficios” operan dentro de la plantilla fija, donde probablemente existen los beneficios que se usan como moneda de cambio.

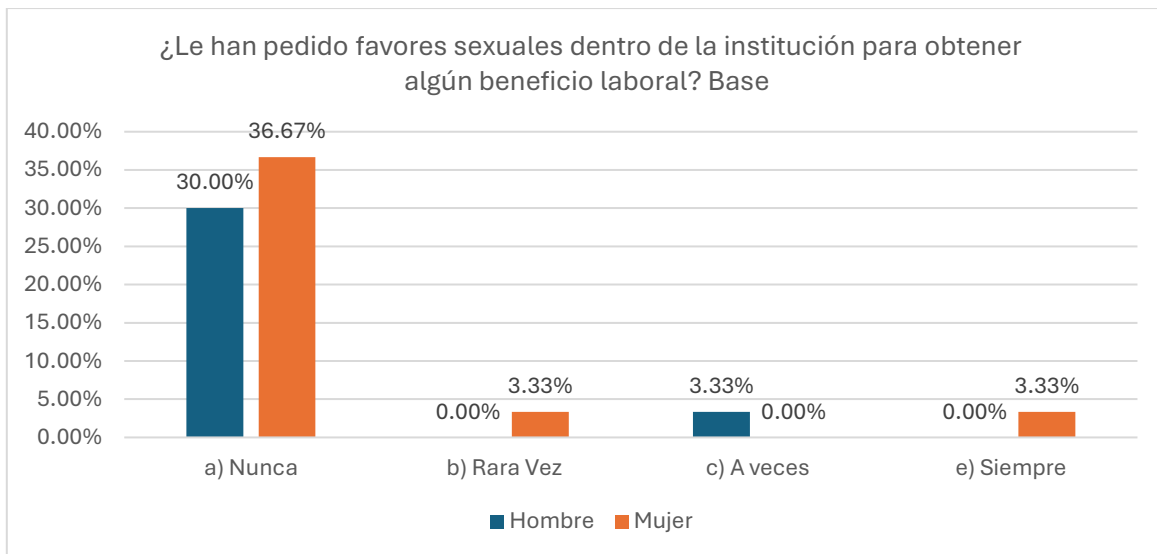
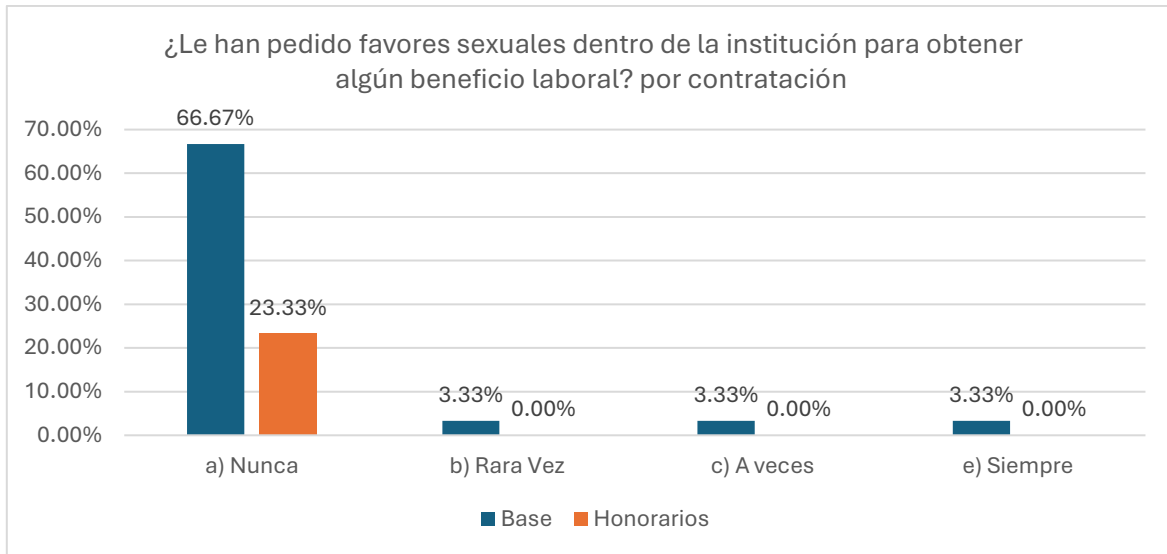
Por otra parte, el personal por honorarios no reporta ningún incidente en este sentido, el total de los participantes de este instrumento respondió “Nunca”. Tal vez al no poder tener acceso a los mismos beneficios laborales que los de base, parece que no están sujetos a esta dinámica.

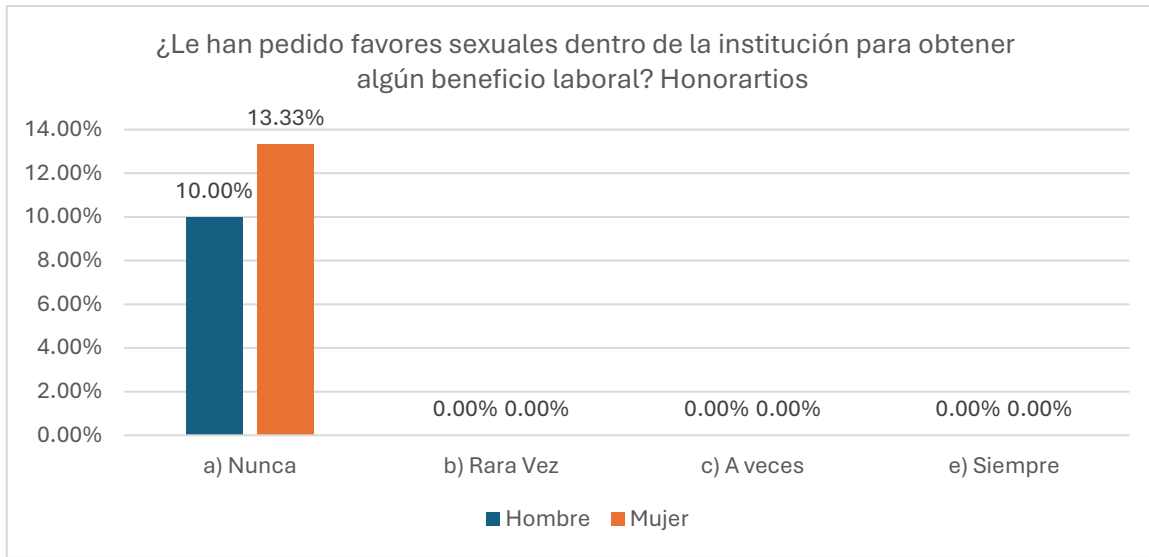
Diferencias por género

En las diferencias por género nos muestran una clara disparidad. Los hombres solo un 3.33% de la muestra total reporta haber recibido estas propuestas. Lo que nos indica que, aunque existe una incidencia de este tipo de chantaje sexual hacia los hombres, solo es de frecuencia media y afecta a una minoría pequeña de este sector. En cambio, para las mujeres el 6.66% de la muestra total reporta haber recibido este tipo de propuestas, sumando las opciones de “Rara vez” y “Siempre”. Un dato alarmante es que una de ellas que trabaja de base, contestó que “Siempre” recibe este tipo de propuestas. Lo que no sucede con los hombres y esta frecuencia es muy preocupante pues es un fenómeno que se encuentra presente todo el tiempo en la institución.

31. ¿Le han pedido favores sexuales dentro de la institución para obtener algún beneficio laboral?					
Etiquetas de fila	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	e) Siempre	Total general
Base	66.67%	3.33%	3.33%	3.33%	76.67%
Hombre	30.00%	0.00%	3.33%	0.00%	33.33%
Mujer	36.67%	3.33%	0.00%	3.33%	43.33%
Honorarios	23.33%	0.00%	0.00%	0.00%	23.33%
Hombre	10.00%	0.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	13.33%	0.00%	0.00%	0.00%	13.33%
Total general	90.00%	3.33%	3.33%	3.33%	100.00%







32. ¿Ha recibido llamadas, correos o mensajes como presión para aceptar proposiciones sexuales?

Como se puede notar en la tabla, al preguntar al personal si han recibido presiones para aceptar proposiciones sexuales a través de medios digitales, la inmensa mayoría, con el 93.33%, respondió que “Nunca”. Sin embargo, un 6.66%, sumando las opciones de “Rara vez” y “A veces”, reportan que sufren de este tipo de hostigamiento. Por lo que a pesar de que el porcentaje es bajo, esto nos indica que existen posibles agresores dentro de la institución que podrían ejercer este tipo de violencias digitales.

Diferencias por tipo de contratación

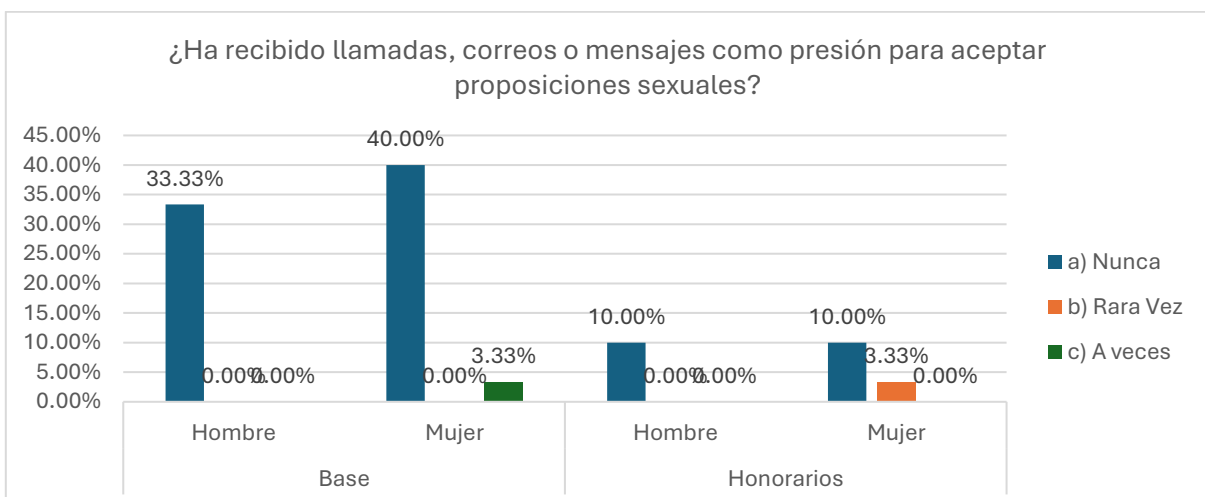
En cuanto a las diferencias por el tipo de contratación, al revisar los resultados, encontramos que el problema afecta a los dos grupos, con diferente intensidad. El personal de base reporta con un 3.33% que recibe este tipo de presiones solo “A veces”. A comparación del personal por honorarios, que con el mismo porcentaje de 3.33%, reporta que esto sucede sólo “Rara

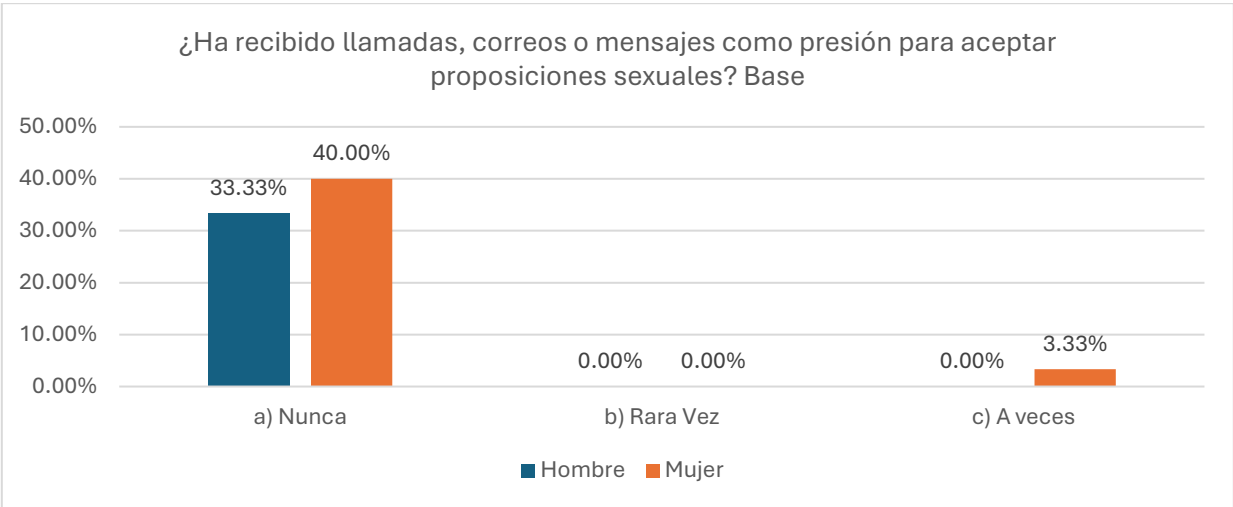
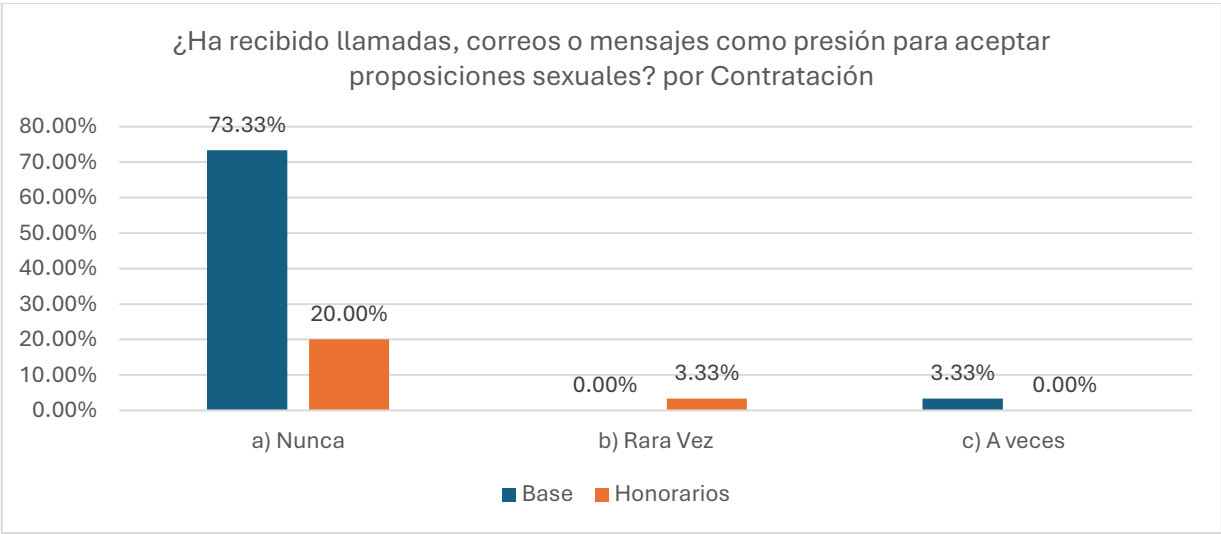
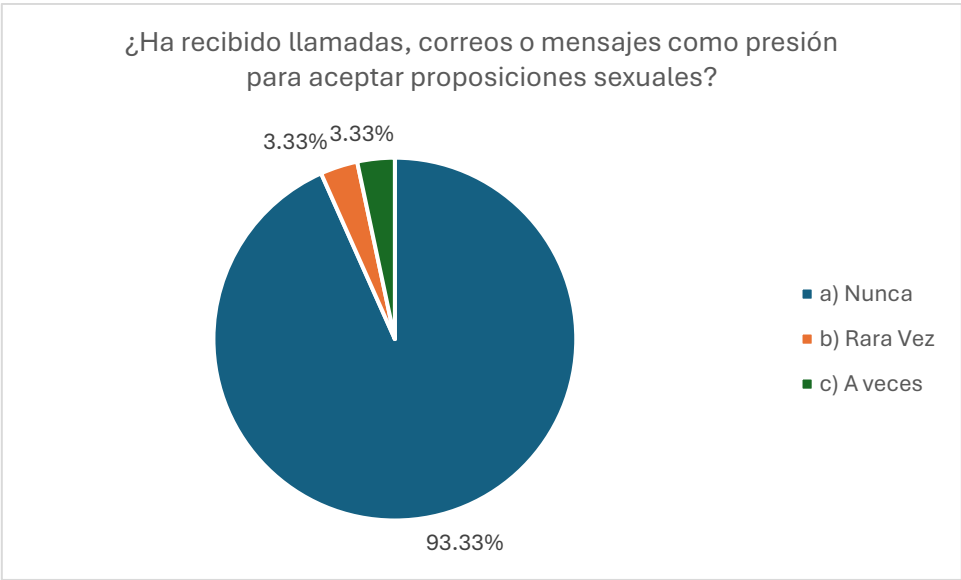
vez”. Con esto se confirma que los dos grupos presentan el problema, pero en diferentes intensidades.

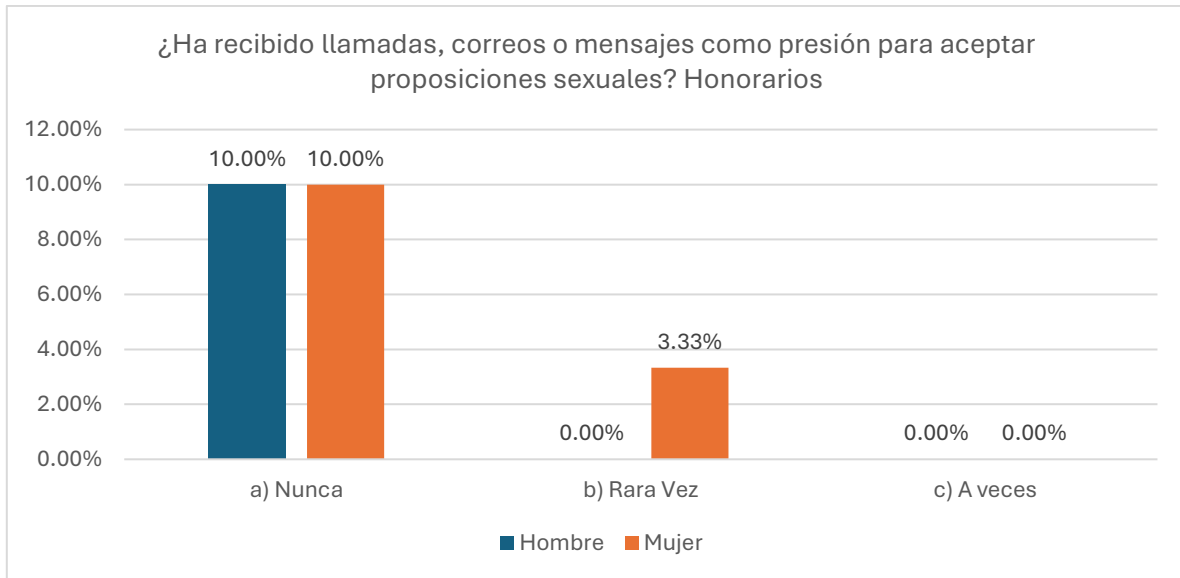
Diferencias por género

Un dato importante en este punto es lo que se encuentra en la diferencia por género. Donde vemos cómo prácticamente ningún hombre reportó esta situación. En cambio, las mujeres reportan un 6.66% de las opciones afirmativas de este instrumento, compuesto por un 3.33% de mujeres de base con una frecuencia únicamente de “A veces”. Y el personal por honorarios reporta otro 3.33% con una frecuencia de “Rara vez”. Aquí vemos que las mujeres son las únicas que sufren este tipo de violencias, aun sin importar si es de base o por honorarios.

32. ¿Ha recibido llamadas, correos o mensajes como presión para aceptar proposiciones sexuales?				
	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	Total general
Base	73.33%	0.00%	3.33%	76.67%
Hombre	33.33%	0.00%	0.00%	33.33%
Mujer	40.00%	0.00%	3.33%	43.33%
Honorarios	20.00%	3.33%	0.00%	23.33%
Hombre	10.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	10.00%	3.33%	0.00%	13.33%
Total general	93.33%	3.33%	3.33%	100.00%







33. ¿Considera que tiene la confianza y el respaldo para reportar algún caso de hostigamiento o acoso sexual en el trabajo?

Al preguntar al personal si sienten que tienen la confianza y el respaldo institucional para reportar un caso de hostigamiento o acoso sexual, los resultados muestran una opinión dividida. El 60.00% del personal contestó positivamente, considerando a quienes están “Totalmente de acuerdo” con un 50.00%, y a quienes dicen que solo están “De acuerdo” con otro 10.00%, lo que nos sugiere que existe una confianza en los mecanismos de denuncia. Pero no podemos dejar de lado el alarmante 40.00% restante. Que se divide en un 20.00% que se mantiene neutral ante este, considerando a quienes optaron por la opción de “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, pero que, sin embargo, puede interpretarse como duda o desconocimiento del mismo proceso. Sumando a esto otro 20.00% manifiesta su desconfianza, mediante las opciones “En desacuerdo” con un 6.67% y “Totalmente en desacuerdo” con un 13.33%. esto nos indica que existe un muro de silencio que sigue siendo una barrera fuerte, para que el personal no sienta confianza en presentar estas denuncias.

Diferencias por tipo de contratación

En cuanto a las diferencias que se encuentran dependiendo del tipo de contratación parece que la confianza en la institución depende de qué tan seguro tienen su contrato. El personal de base en su mayoría con el 56.67%, sienten un respaldo por parte de la institución. Sin embargo, no todo es positivo ya que un 10.00% del personal de base desconfía abiertamente del sistema, por lo que, aunque cuenten con una plaza fija, se percibe un miedo a represalias o a que simplemente no pase nada. Para el personal por honorarios, solo una pequeña parte de dice estar “Totalmente de acuerdo”.

Es evidente que la gran mayoría del personal por honorarios se encuentra en el punto de “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, o en la desconfianza total. lo que nos dice estos datos es que, al no tener una estabilidad laboral, sienten que reportar el acoso podría costarles el empleo.

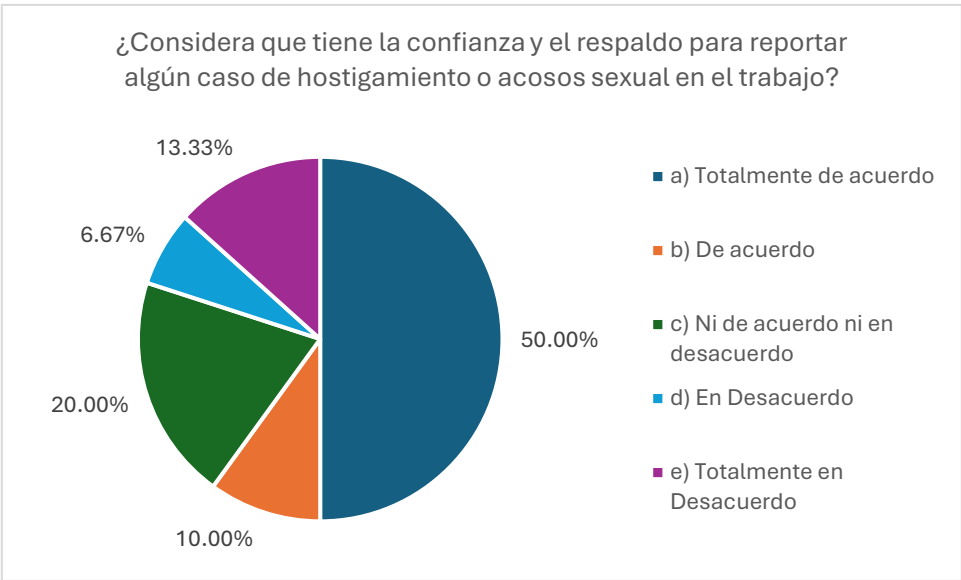
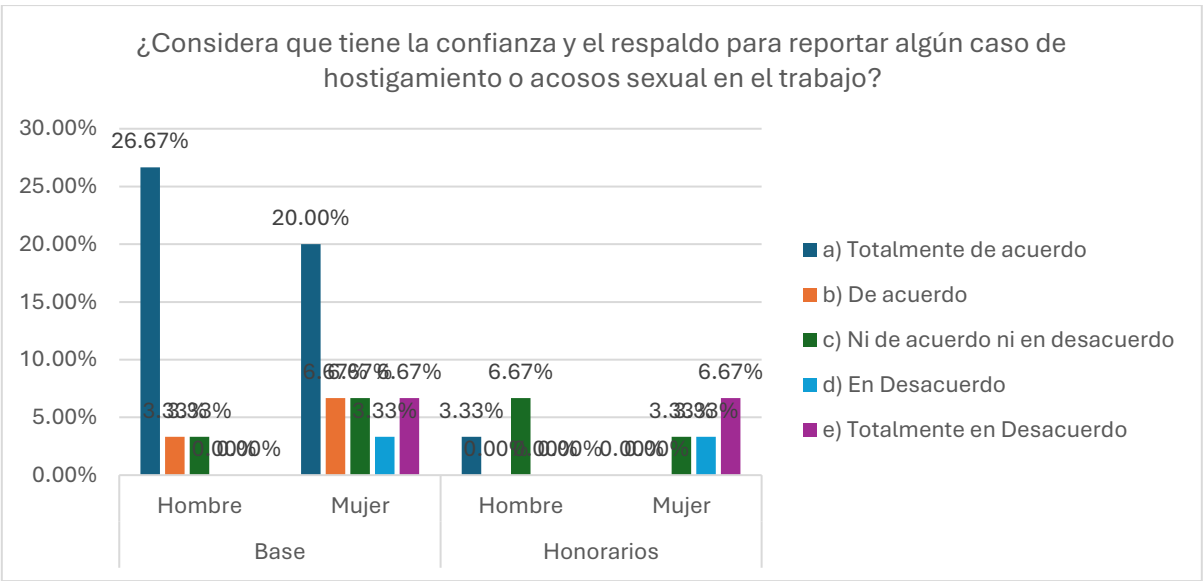
Diferencias por género

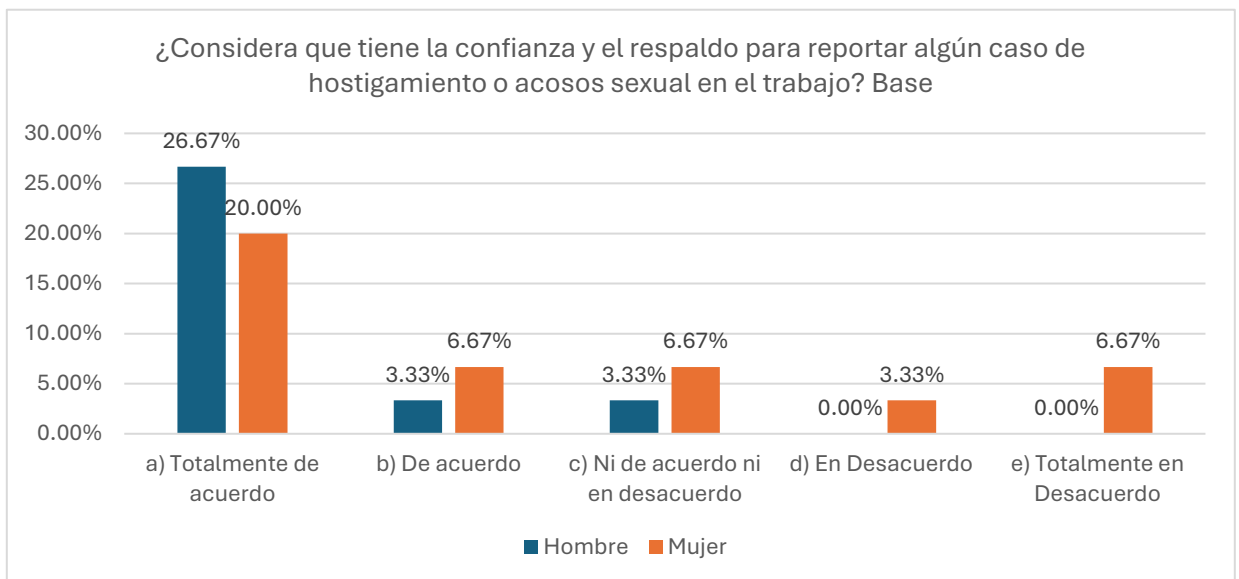
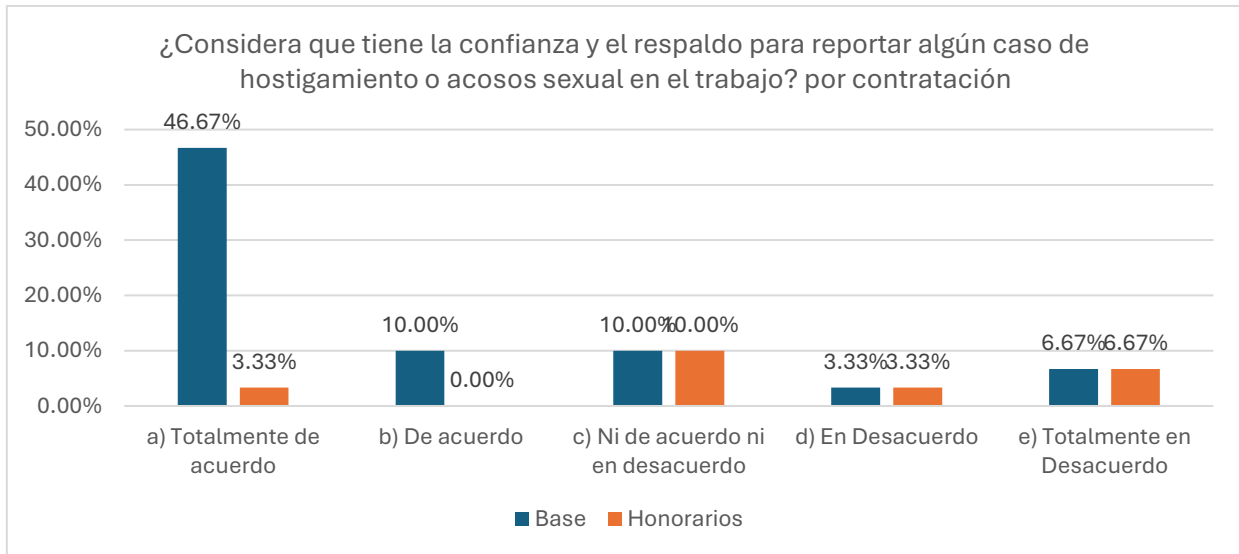
En cuanto a las diferencias por género los números son absolutos. El 0.00% de los hombres, considerando a los de base y honorarios, seleccionó las opciones de “En desacuerdo” o “Totalmente en desacuerdo”. Lo que nos dice que los hombres perciben el sistema como seguro o por lo menos neutral. Consideran a la institución como un lugar seguro para hablar.

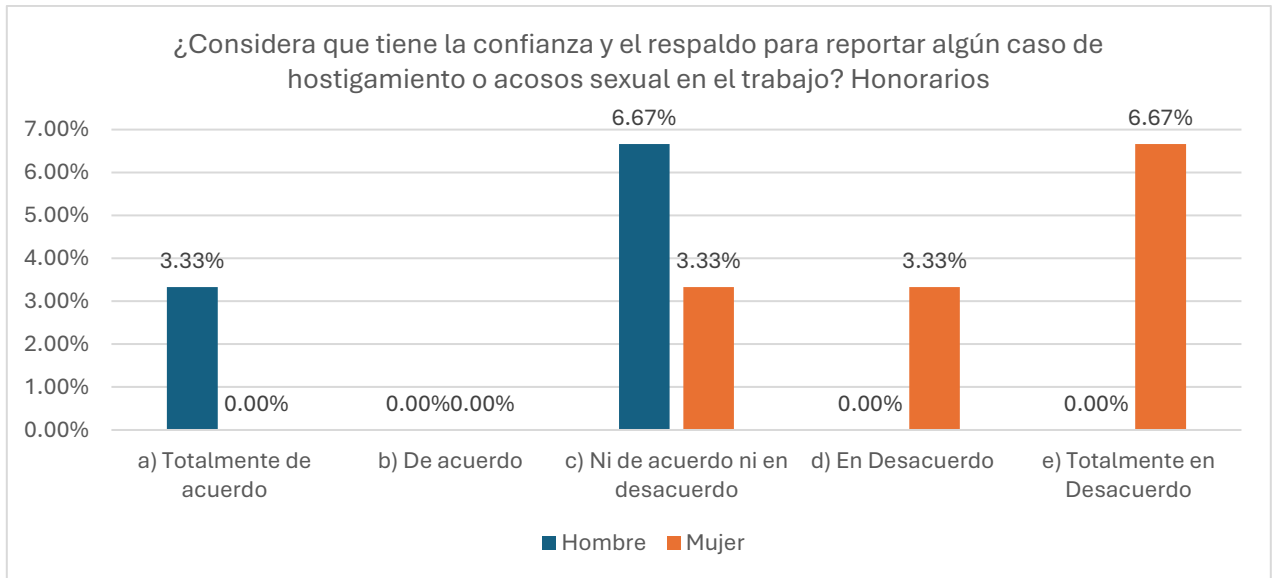
El caso de las mujeres es diferente. El 20.00% de la muestra expresa su desconfianza sumando las opciones de “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo”. Lo que nos dicen estos datos que las mujeres desconfían totalmente de la institución, solo son ellas las que piensan que no tienen ningún respaldo.

33. ¿Considera que tiene la confianza y el respaldo para reportar algún caso de hostigamiento o acosos sexual en el trabajo?

	a) Totalmente de acuerdo	b) De acuerdo	c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	d) En Desacuerdo	e) Totalmente en Desacuerdo	Total general
Base	46.67%	10.00%	10.00%	3.33%	6.67%	76.67%
Hombre	26.67%	3.33%	3.33%	0.00%	0.00%	33.33%
Mujer	20.00%	6.67%	6.67%	3.33%	6.67%	43.33%
Honorarios	3.33%	0.00%	10.00%	3.33%	6.67%	23.33%
Hombre	3.33%	0.00%	6.67%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	0.00%	0.00%	3.33%	3.33%	6.67%	13.33%
Total general	50.00%	10.00%	20.00%	6.67%	13.33%	100.00%







Sección 3: Violencia institucional

34. ¿Conoce dónde se ubica el área para atender denuncias sobre acoso, hostigamiento o discriminación?

En el plano general al preguntar si conocen la ubicación del área que atiende las denuncias de acoso, hostigamiento y discriminación, solo el 30.00% del personal afirma conocer con exactitud dónde se encuentra. La gran mayoría, el 56.67% tiene solo una idea general de la ubicación. Aunque es bueno que el desconocimiento total sea bajo, con un 3.33%, el hecho de que la ubicación precisa no sea de dominio público nos habla que la difusión sobre esta área ha sido vaga o poco efectiva.

Diferencia por tipo de contratación

En cuanto a las diferencias por tipo de contratación, el personal de base es quien, con un 23.33%, tienen el mayor porcentaje de conocimiento sobre la ubicación del área, sin embargo, son únicamente el personal de base quienes reportan el desconocimiento total de la ubicación. El personal por honorarios tiene un conocimiento difuso, parece tener solo una

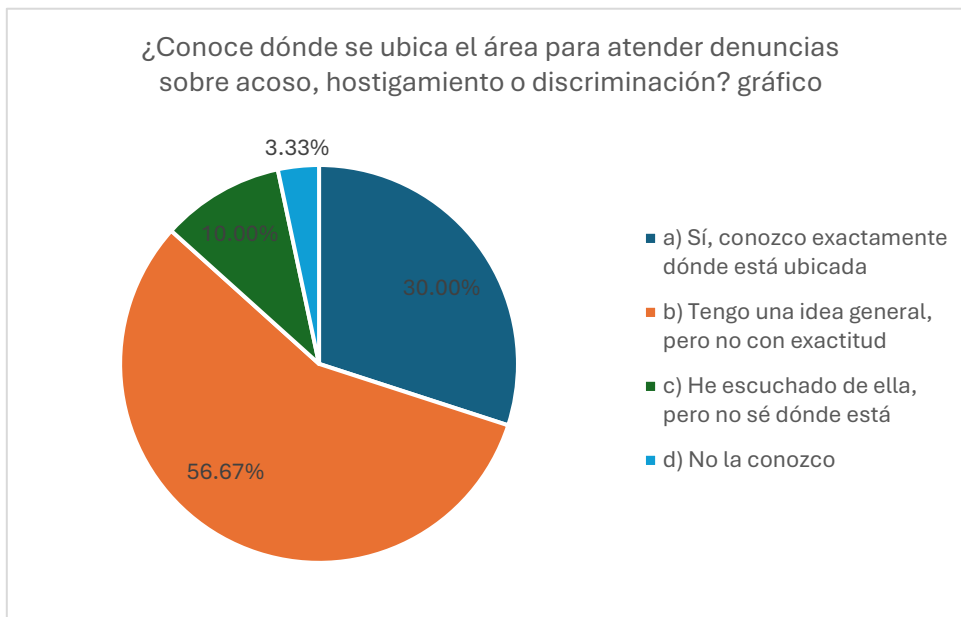
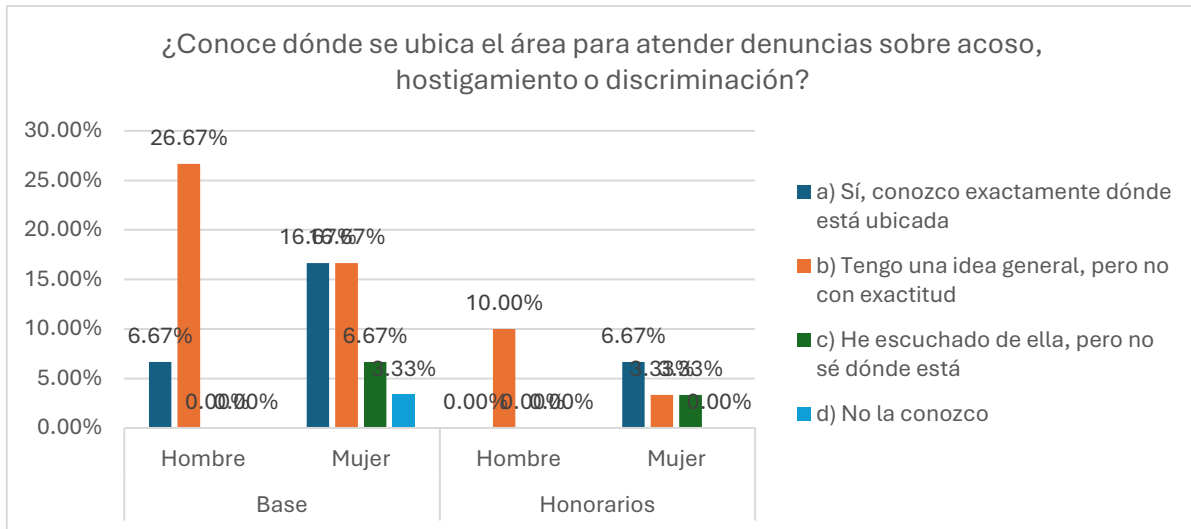
idea de dónde se encuentra. Es interesante ver que ningún reporto no conocer la ubicación del área.

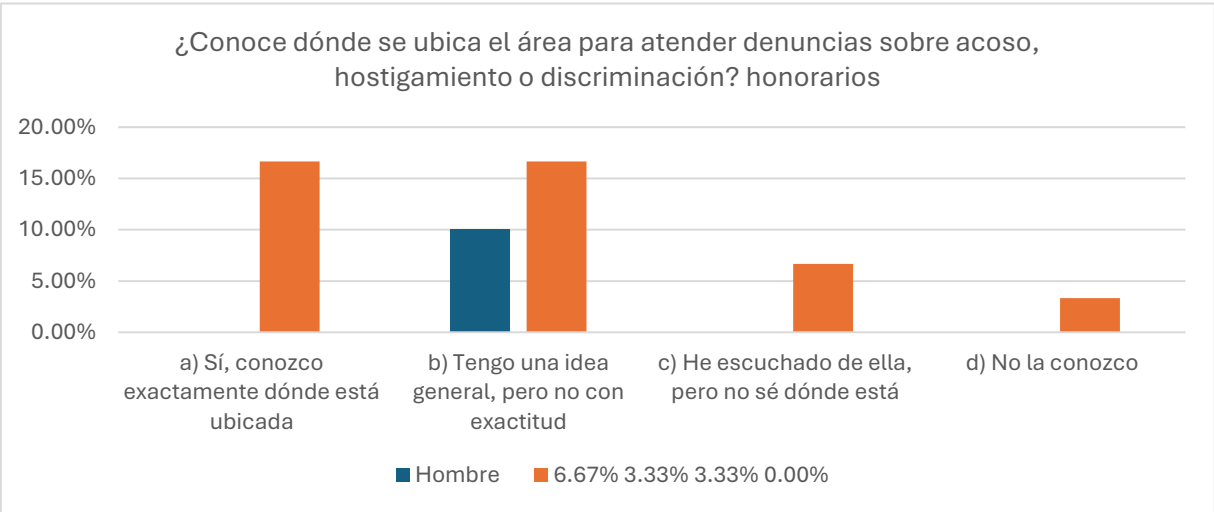
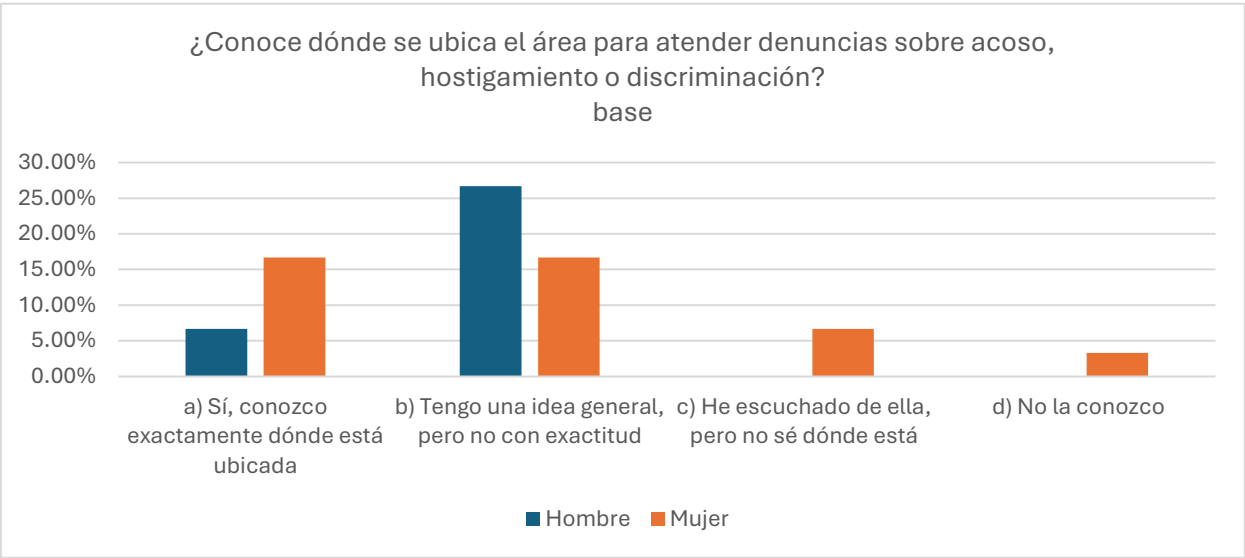
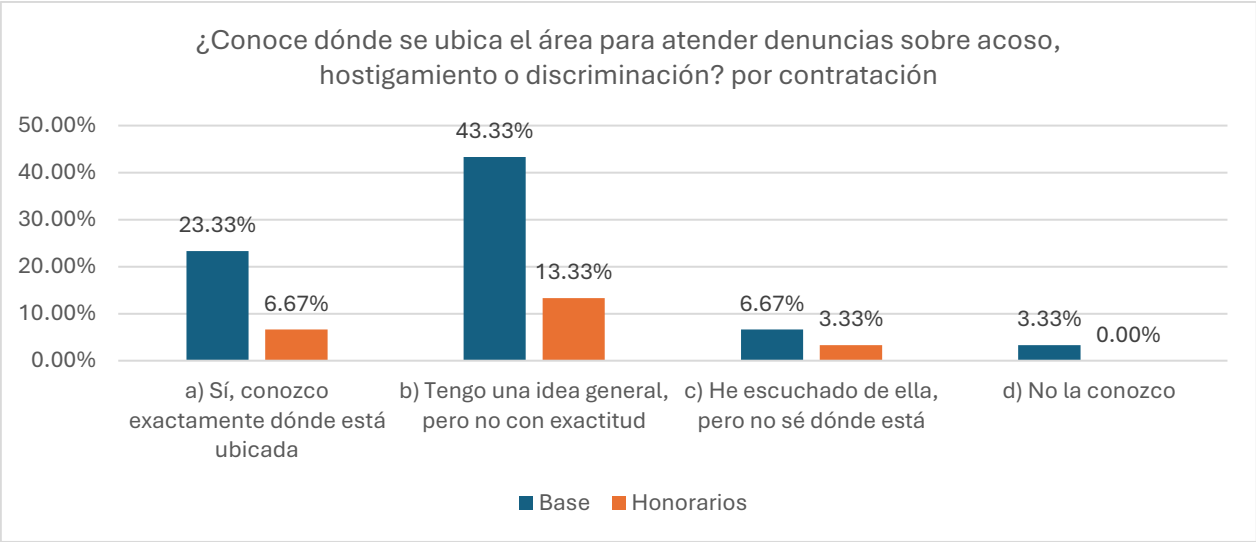
Diferencia por género

En las diferencias por género vemos que el 6.67% de los hombres de base conoce la ubicación exacta del área, pero ninguno de los hombres por honorarios sabe dónde se encuentra con exactitud. Esto tal vez nos quiere decir que para los hombres es un dato irrelevante, ya que la mayoría se conforma con una idea general, pues como se ha visto con anterioridad rara vez sufren de acoso.

En cambio, las mujeres con un 23.34% conocen exactamente la ubicación del área considerando a las mujeres de base y honorarios. Tal vez ellas son quienes saben dónde está el área en la institución debido que son las víctimas principales del acoso, por lo cual su conocimiento no es casualidad, es una defensa.

34. ¿Conoce dónde se ubica el área para atender denuncias sobre acoso, hostigamiento o discriminación?					
Etiquetas de fila	a) Sí, conozco exactamente dónde está ubicada	b) Tengo una idea general, pero no con exactitud	c) He escuchado de ella, pero no sé dónde está	d) No la conozco	Total general
Base	23.33%	43.33%	6.67%	3.33%	76.67%
Hombre	6.67%	26.67%	0.00%	0.00%	33.33%
Mujer	16.67%	16.67%	6.67%	3.33%	43.33%
Honorarios	6.67%	13.33%	3.33%	0.00%	23.33%
Hombre	0.00%	10.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	6.67%	3.33%	3.33%	0.00%	13.33%
Total general	30.00%	56.67%	10.00%	3.33%	100.00%





35. ¿Considera que las denuncias sobre acoso, hostigamiento o discriminación reciben la atención necesaria?

Al preguntar al personal si consideran que las denuncias reciben la atención necesaria, la respuesta revela una crisis de credibilidad institucional. Solo un 13.33% del personal afirma que las denuncias se atienden “Siempre”. En contraste, tenemos un bloque masivo de desconfianza ya que el 26.67% afirma que “Nunca” se atienden. El 16.67% dice que “Rara vez” y el 30.00% dice que “A veces”. Si sumamos las percepciones negativas y la incertidumbre tenemos que el 73.34% del personal percibe que la justicia institucional es inexistente o, en el mejor de los casos, una moneda al aire.

Diferencia por tipo de contratación

En las tendencias por tipo de contratación, la fe en que se haga justicia depende de su contrato, pero el pesimismo es generalizado. El personal de base es el único que mantiene una esperanza. El 13.33% que respondió “Siempre” proviene exclusivamente de este grupo. Sin embargo, su respuesta dominante es “A veces”, con el 23.33%, lo que sugiere que perciben un sistema que funciona dependiendo de quién sea el denunciado o el denunciante, no un sistema justo.

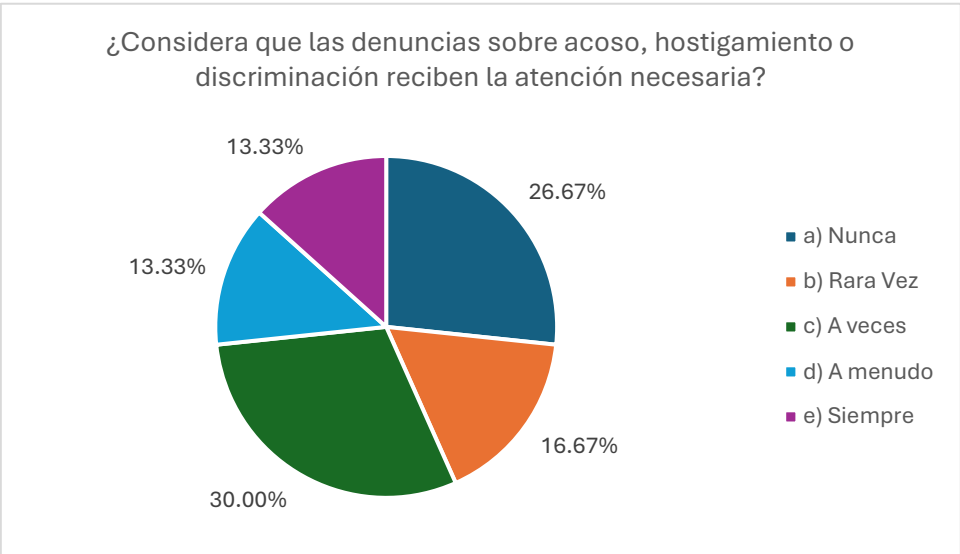
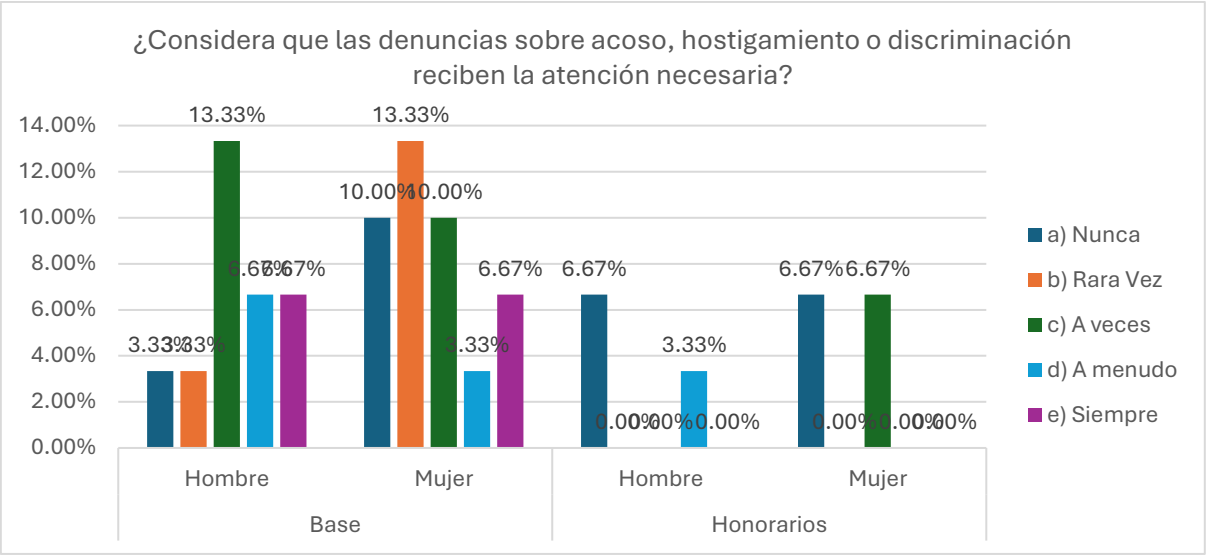
La percepción del personal por honorarios es de abandono total. el 0.00% respondió “Siempre”. Entonces para ellos, la atención efectiva es un mito. De hecho, la respuesta más alta de este grupo es “Nunca” con un 13.33%. Esto indica que el personal temporal tiene la certeza de que sus quejas caerán en saco roto.

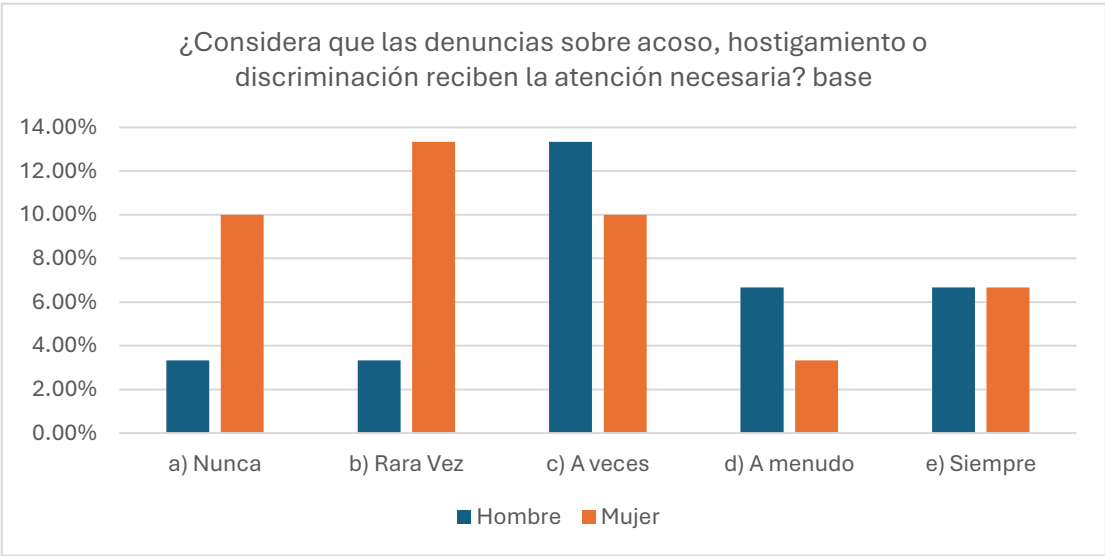
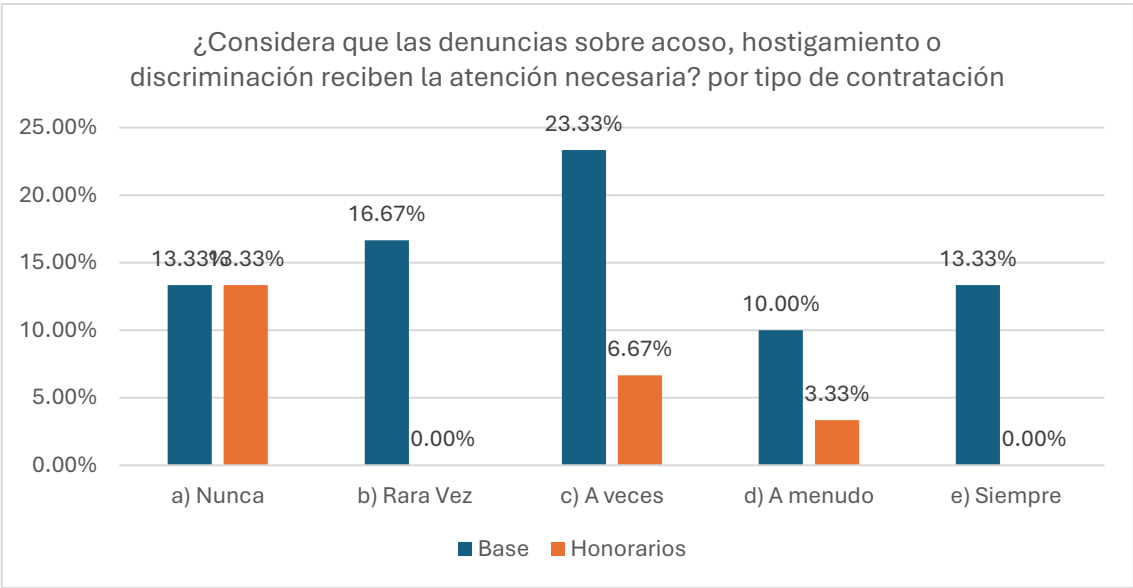
Diferencia por género

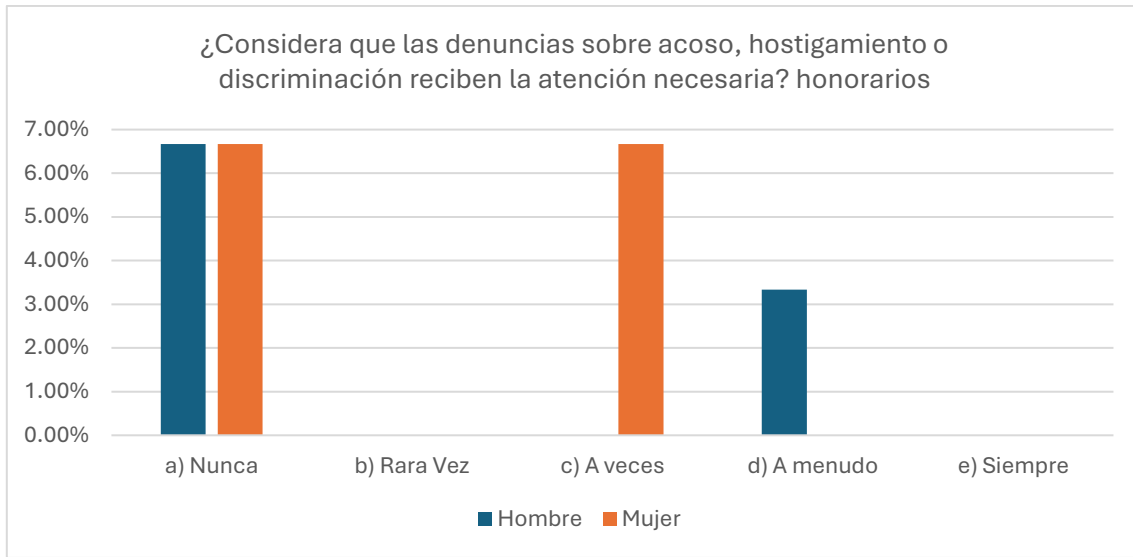
En las diferencias por género los números nos muestran una brecha enorme en la satisfacción con la justicia institucional. Los hombres ven un sistema que funciona más o menos, mientras que las mujeres ven un sistema fallido. los datos de los hombres nos dicen que el 16.67% de ellos confían en el sistema, sumando las opciones de “A menudo” y “Siempre”. El 6.66% de los hombres desconfían totalmente, esto considerando las opciones de “Nunca” y “Rara vez”. Las mujeres con un 30.00% desconfían profundamente del sistema, sumando las opciones de “Nunca” y “Rara vez”. Por lo que vemos que nuevamente son las mujeres quienes alzan la voz, ya que ellas consideran que estas denuncias no se atienden como deberían.

35. ¿Considera que las denuncias sobre acoso, hostigamiento o discriminación reciben la atención necesaria?

	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	e) Siempre	Total general
Base	13.33%	16.67%	23.33%	10.00%	13.33%	76.67%
Hombre	3.33%	3.33%	13.33%	6.67%	6.67%	33.33%
Mujer	10.00%	13.33%	10.00%	3.33%	6.67%	43.33%
Honorarios	13.33%	0.00%	6.67%	3.33%	0.00%	23.33%
Hombre	6.67%	0.00%	0.00%	3.33%	0.00%	10.00%
Mujer	6.67%	0.00%	6.67%	0.00%	0.00%	13.33%
Total general	26.67%	16.67%	30.00%	13.33%	13.33%	100.00%





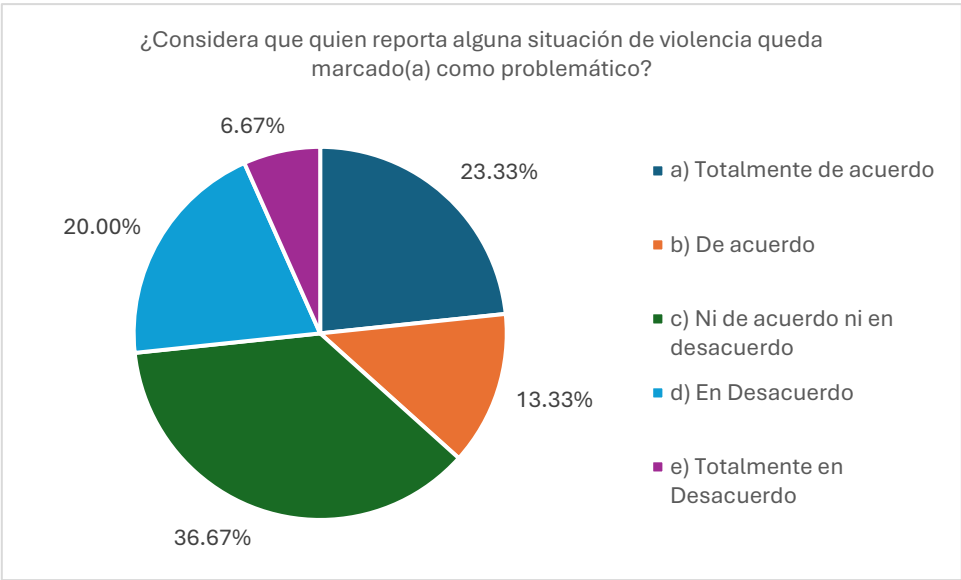
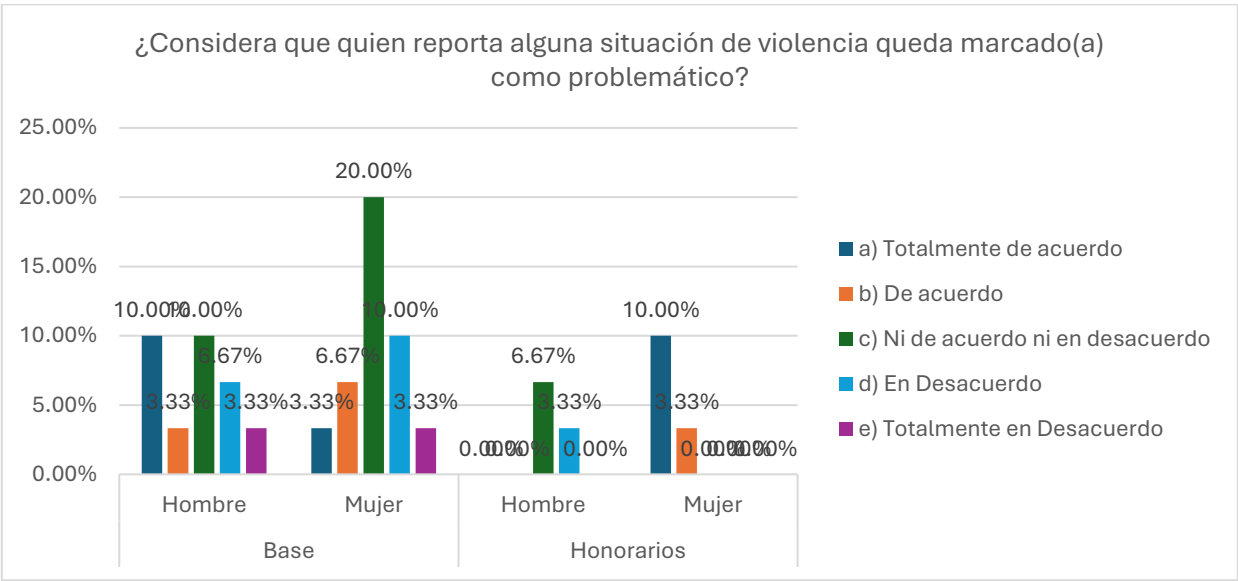


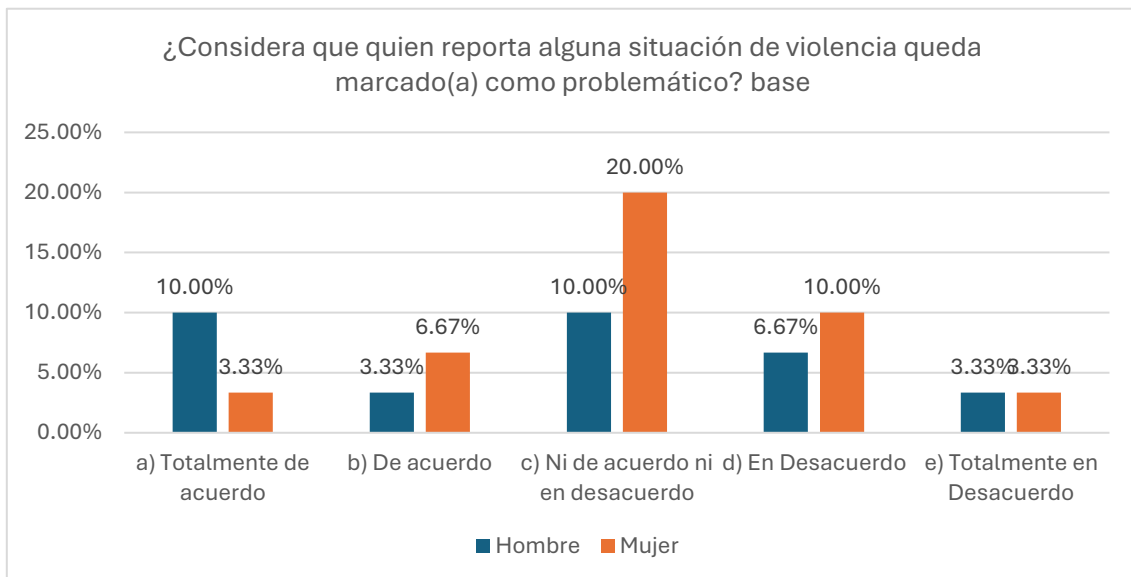
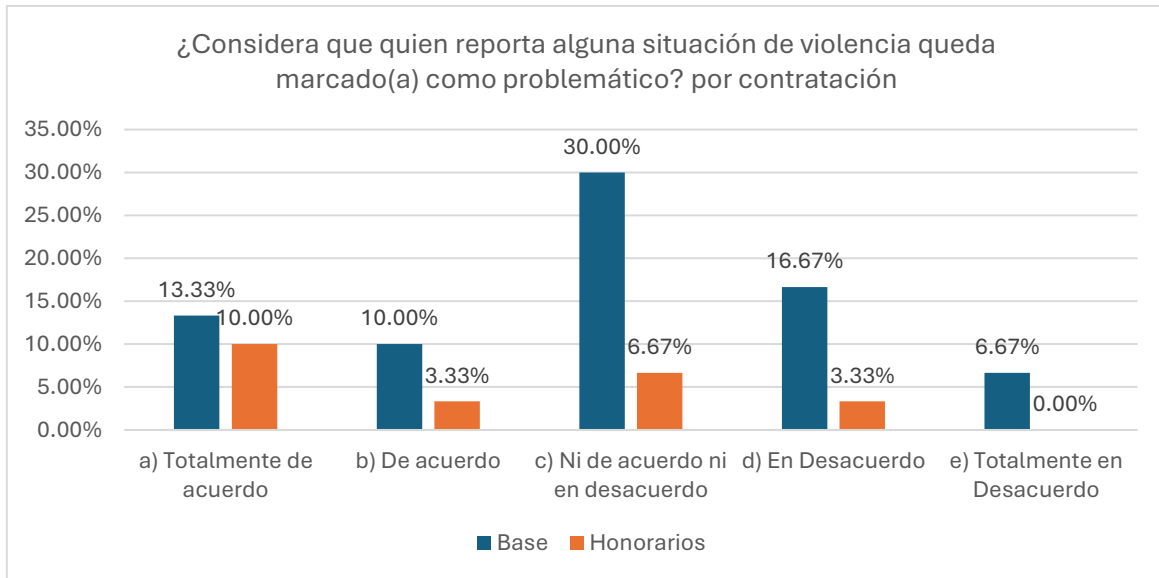
Es pertinente interpretar las preguntas 36 y 37 de manera conjunta, ya que evidencian un temor generalizado en el personal administrativo hacia el reporte de violencia de género. Al contrastar el alto porcentaje de personas que manifiestan miedo con la percepción de que los denunciados son estigmatizados como “problemáticos”, se concluye que no existe plena confianza en los mecanismos de denuncia de la institución, y que la misma no podrá gestionar adecuadamente estas situaciones. Por lo tanto, considero que esta por demás hacer un análisis más detallado ya que desde lo general nos aporta la información necesaria para llegar a una conclusión.

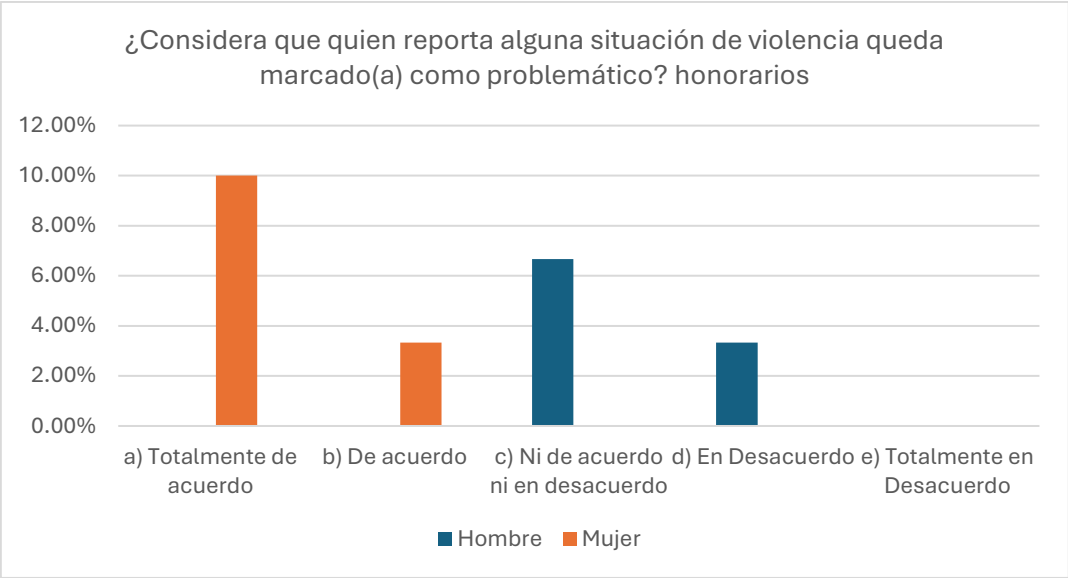
36. ¿Considera que quien reporta alguna situación de violencia queda marcado(a) como problemático?

36. ¿Considera que quien reporta alguna situación de violencia queda marcado(a) como problemático?						
Etiquetas de fila	a) Totalmente de acuerdo	b) De acuerdo	c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	d) En Desacuerdo	e) Totalmente en Desacuerdo	Total general
Base	13.33%	10.00%	30.00%	16.67%	6.67%	76.67%
Hombre	10.00%	3.33%	10.00%	6.67%	3.33%	33.33%
Mujer	3.33%	6.67%	20.00%	10.00%	3.33%	43.33%

Honorarios	10.00%	3.33%	6.67%	3.33%	0.00%	23.33%
Hombre	0.00%	0.00%	6.67%	3.33%	0.00%	10.00%
Mujer	10.00%	3.33%	0.00%	0.00%	0.00%	13.33%
Total general	23.33%	13.33%	36.67%	20.00%	6.67%	100.00%

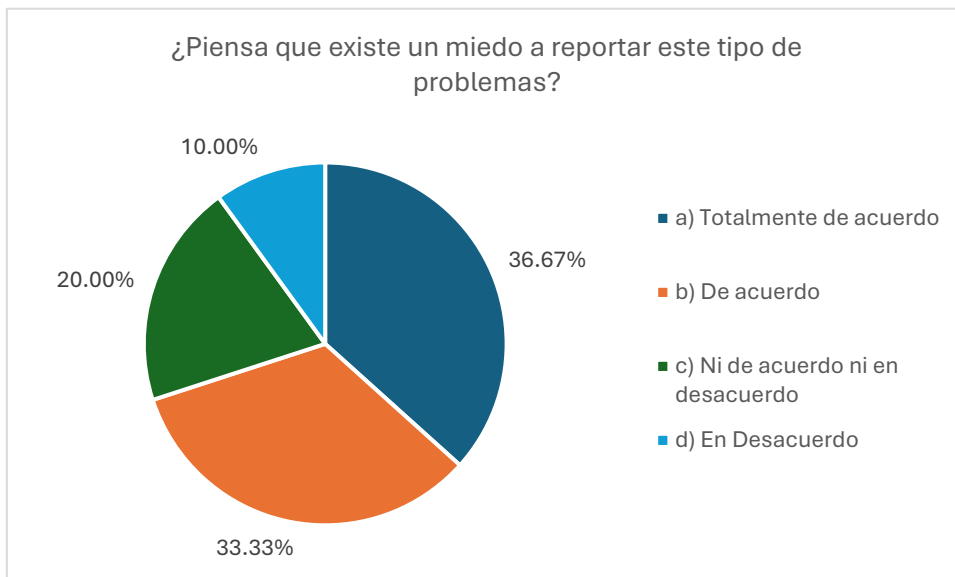
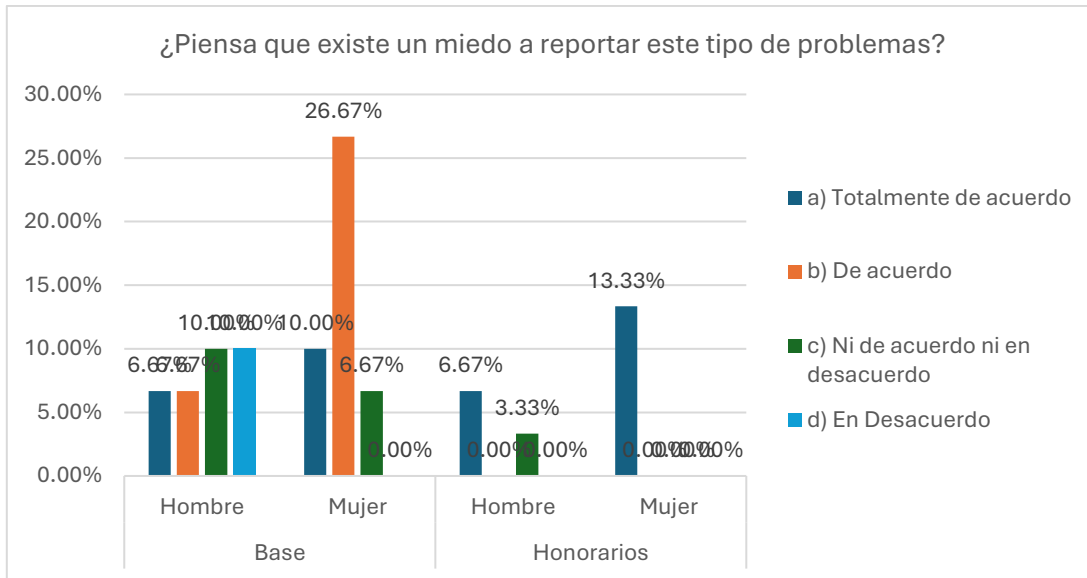


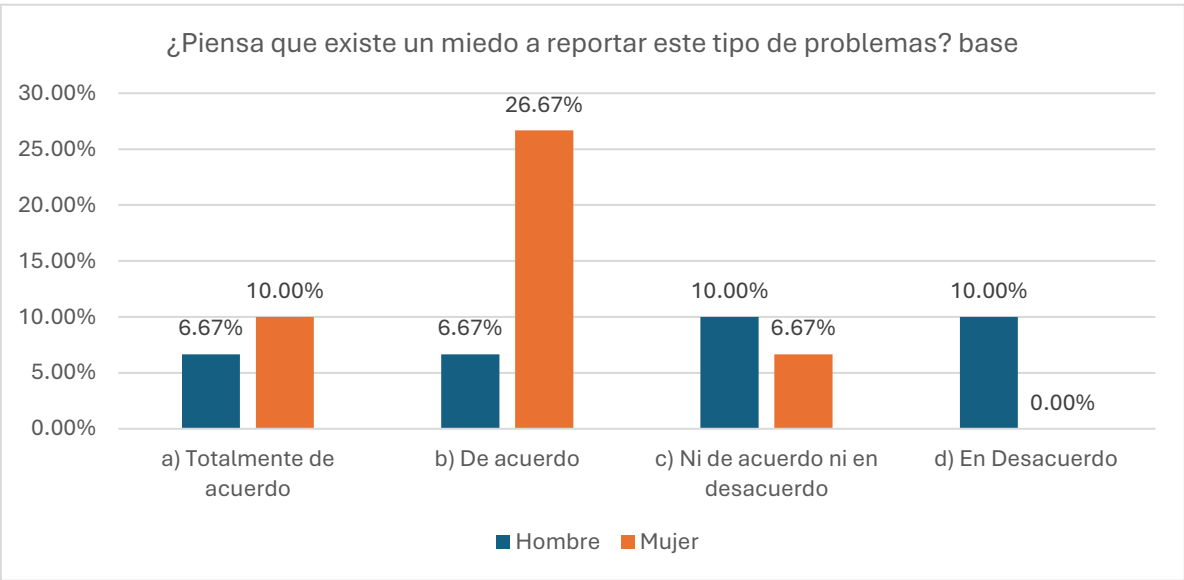
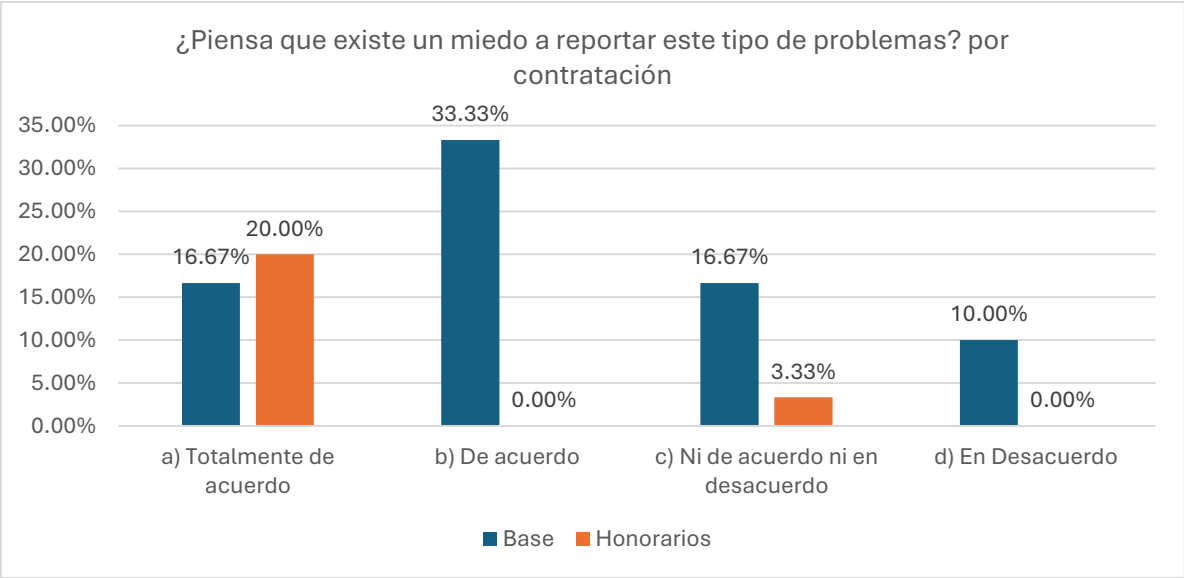


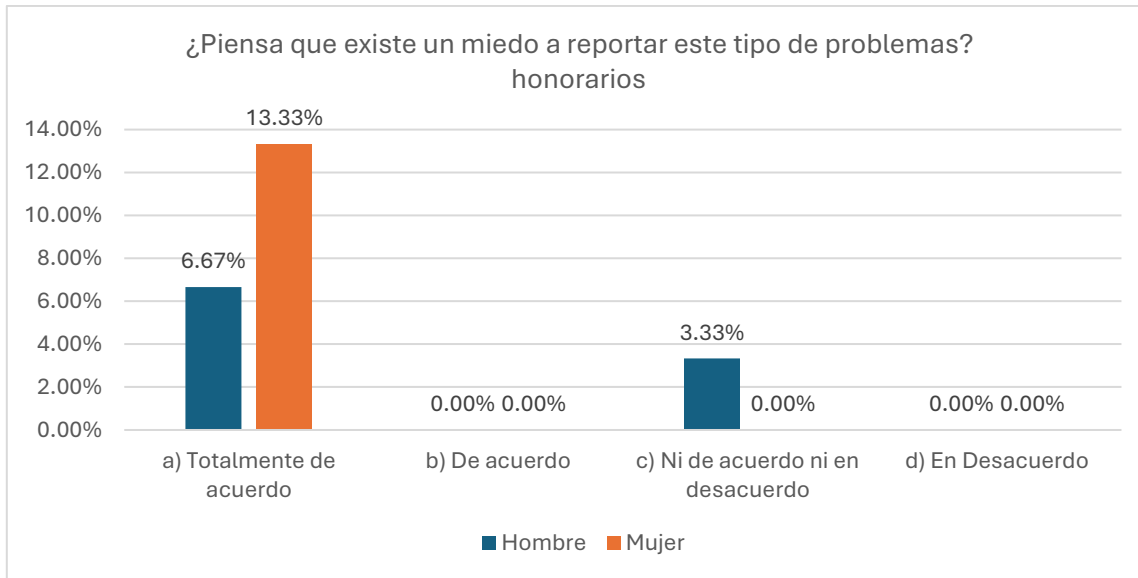


37. ¿Piensa que existe un miedo a reportar este tipo de problemas?

37. ¿Piensa que existe un miedo a reportar este tipo de problemas?					
Etiquetas de fila	a) Totalmente de acuerdo	b) De acuerdo	c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	d) En Desacuerdo	Total general
Base	16.67%	33.33%	16.67%	10.00%	76.67%
Hombre	6.67%	6.67%	10.00%	10.00%	33.33%
Mujer	10.00%	26.67%	6.67%	0.00%	43.33%
Honorarios	20.00%	0.00%	3.33%	0.00%	23.33%
Hombre	6.67%	0.00%	3.33%	0.00%	10.00%
Mujer	13.33%	0.00%	0.00%	0.00%	13.33%
Total general	36.67%	33.33%	20.00%	10.00%	100.00%







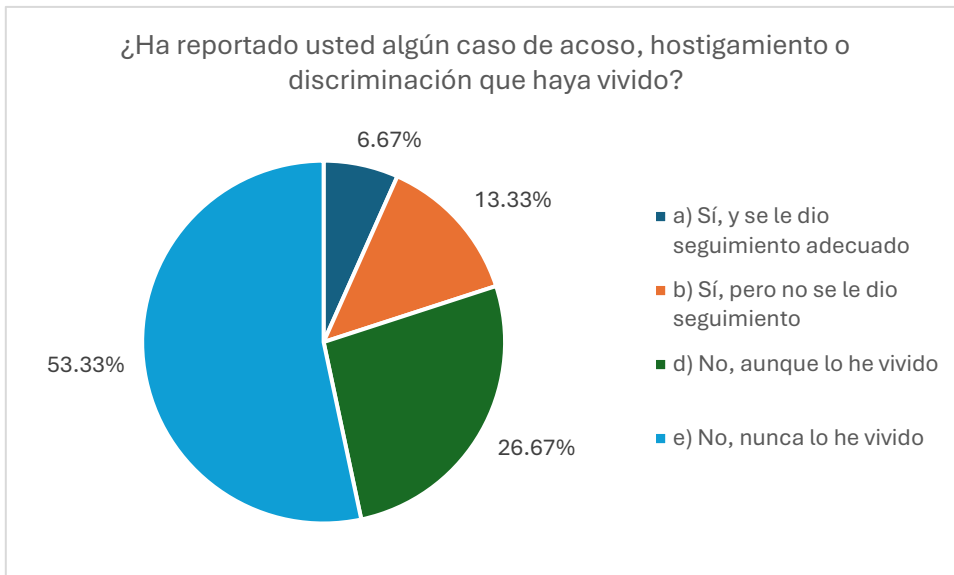
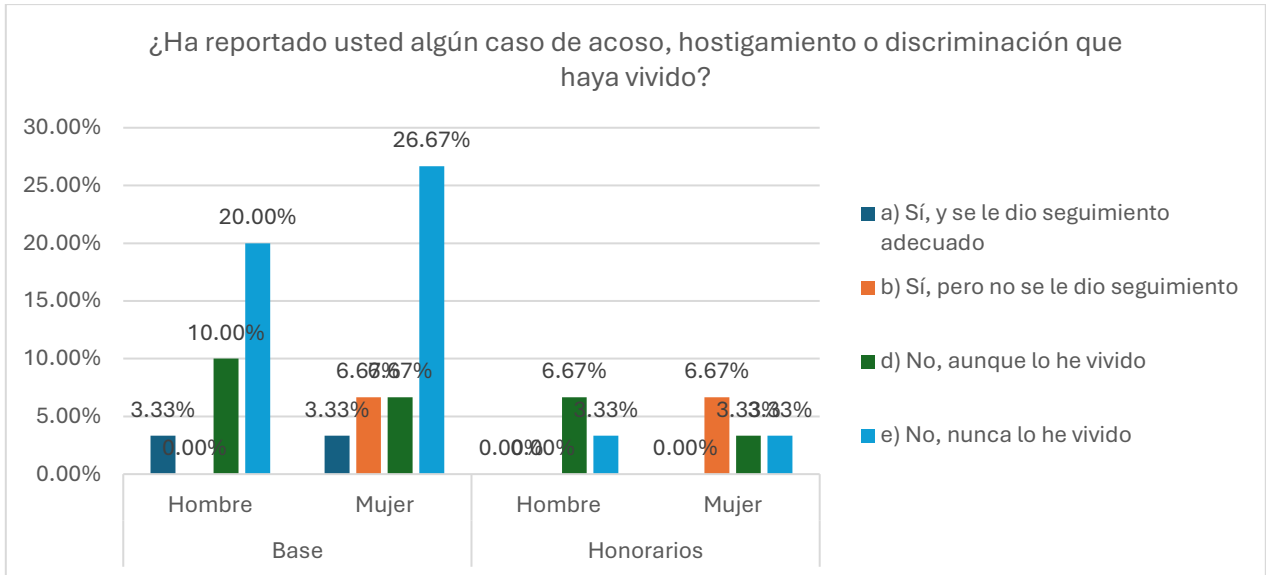
38. ¿Ha reportado usted algún caso de acoso, hostigamiento o discriminación que haya vivido?

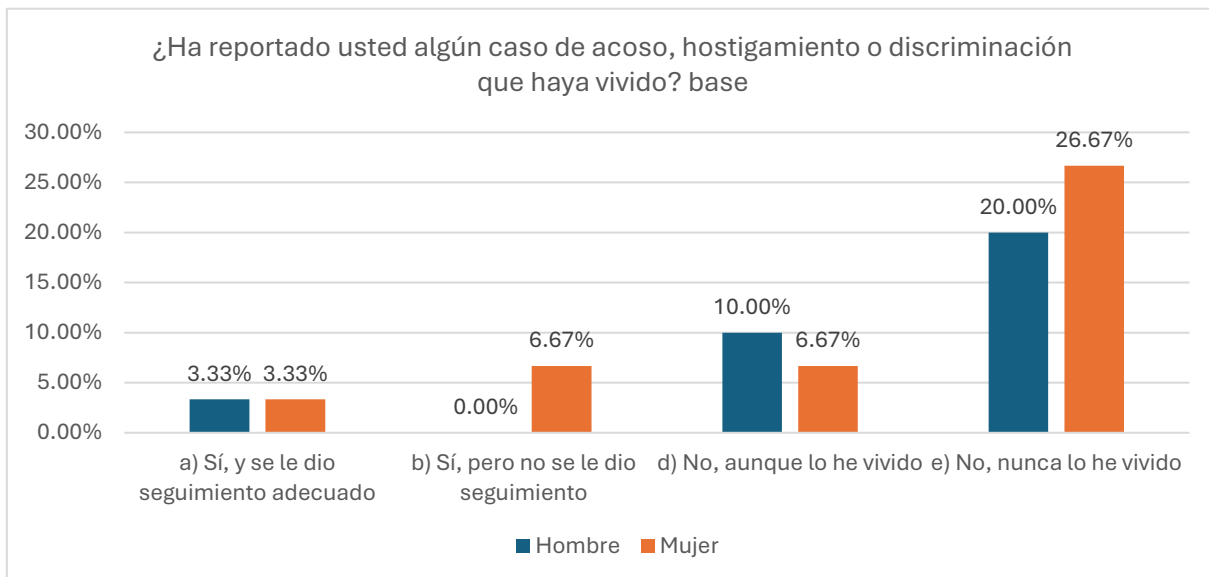
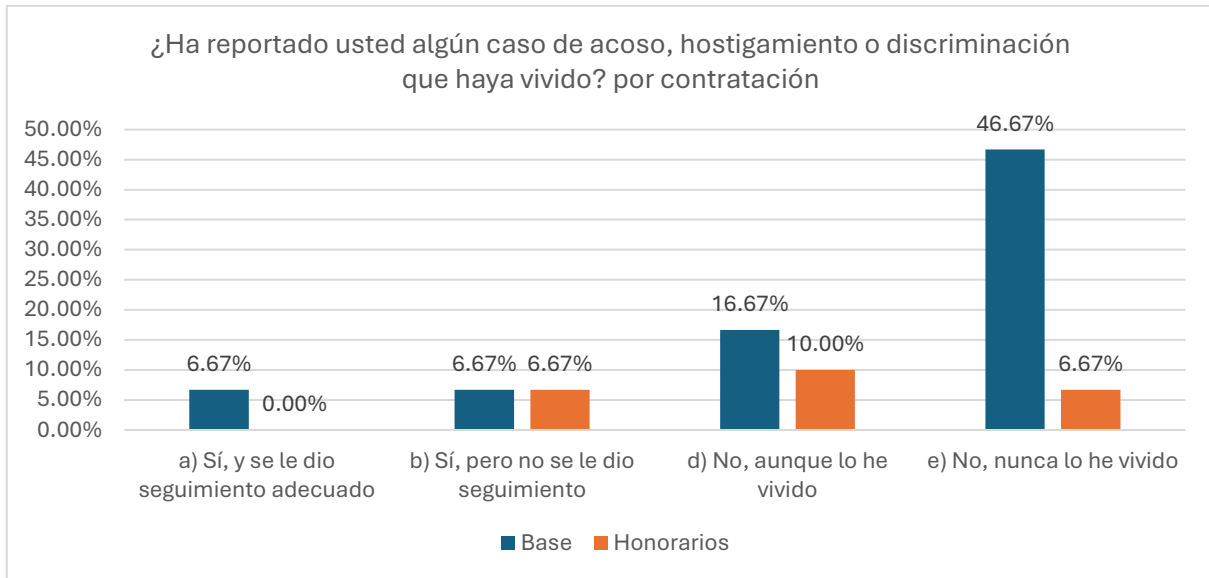
Este ítem del instrumento es de suma importancia, ya que es la prueba fehaciente de que la presencia de la violencia de género dentro de la institución no es un caso aislado. Pues aun cuando vemos que, a pesar de la falta de capacitación dentro de la institución, los resultados retratan que más del 45% de la población han vivido violencia sin realmente identificar todos sus tipos, entonces no se necesita mucho para saber que al tener una formación al respecto, el personal podrá ser capaz de identificar las violencias que vive diariamente de forma más clara, por lo que estos números seguramente van a crecer.

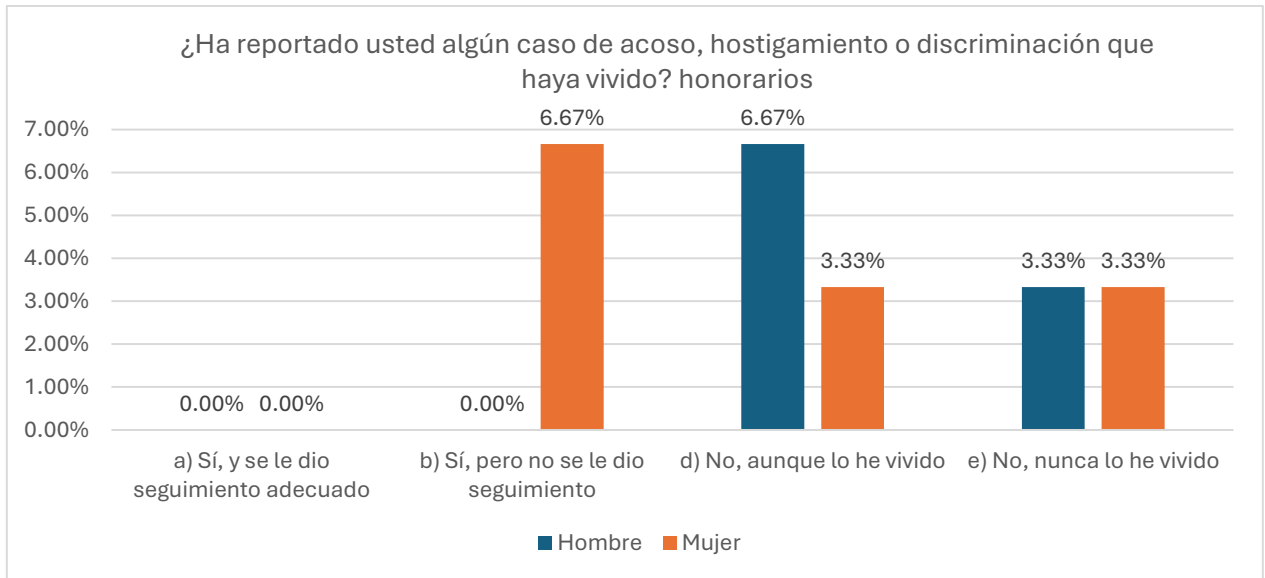
Creo que en este sentido no necesitamos hacer un análisis tan exhaustivo de estos datos ya que desde lo general ya nos están revelando un foco rojo dentro de la institución.

38. ¿Ha reportado usted algún caso de acoso, hostigamiento o discriminación que haya vivido?					
Etiquetas de fila	a) Sí, y se le dio seguimiento adecuado	b) Sí, pero no se le dio seguimiento	d) No, aunque lo he vivido	e) No, nunca lo he vivido	Total general
Base	6.67%	6.67%	16.67%	46.67%	76.67%

Hombre	3.33%	0.00%	10.00%	20.00%	33.33%
Mujer	3.33%	6.67%	6.67%	26.67%	43.33%
Honorarios	0.00%	6.67%	10.00%	6.67%	23.33%
Hombre	0.00%	0.00%	6.67%	3.33%	10.00%
Mujer	0.00%	6.67%	3.33%	3.33%	13.33%
Total general	6.67%	13.33%	26.67%	53.33%	100.00%







Los resultados de los ítems 39 al 45 serán presentadas en los anexos debido a que ya no se consideran pertinentes en el desarrollo de la formación educativa, sin embargo, se presentan las tablas y graficas para su consulta.

CONCLUSIONES

El presente proyecto tiene como objetivo principal el diseño de una formación educativa, para lo cual fue necesario comenzar por el diseño y aplicación de un instrumento de diagnóstico que se dirigió al personal administrativo del Instituto Tecnológico de Puebla (ITP), con el objetivo principal de obtener una radiografía precisa sobre las vivencias, el clima organizacional y las dinámicas de género que experimentan los colaboradores en el entorno laboral cotidiano.

Los resultados que se obtuvieron de este instrumento son reveladores, pues nos permite contrastar lo que en realidad vive el personal administrativo dentro de la institución con lo que exige en teoría la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, certificación con la que cuenta la institución. El análisis de los datos permite establecer una relación directa entre las áreas de oportunidad que se alcanzan a detectar y con ello la urgente necesidad de implementar una estrategia, como formación educativa que garantice el cumplimiento real, y no solo administrativo, de la ya mencionada norma.

Se realizó un estudio de corte cualitativo enfocado en el personal administrativo, un sector clave para la operación del ITP pero que a menudo queda al margen de las estrategias de capacitación dentro de la institución. El instrumento permitió hacer distinción de las experiencias del personal basándose en dos ejes: género y tipo de contratación (base y honorarios). Esta separación fue muy significativa a la hora de identificar cómo se distribuyen las oportunidades y el trato digno dentro de la estructura laboral.

Este proyecto ofrece la oportunidad de verificar si la certificación en la Norma NMX-R-025 que ostenta la institución, se traduce en un clima laboral libre de violencia y discriminación. Aunque el ITP posee el distintivo, los hallazgos demuestran que existen brechas

significativas en su ejecución. Entonces el proyecto sirve para evidenciar que el cumplimiento normativo requiere más que protocolos escritos; requiere una cultura organizacional alineada a los requisitos de la norma, específicamente en lo referente a la igualdad de oportunidades y la accesibilidad a mecanismos de defensa contra la violencia laboral. El estudio sirve para demostrar que, sin una formación educativa, la certificación corre el riesgo de convertirse en un cumplimiento documental sin impacto real en la calidad de la vida de los trabajadores.

Ya hablando de los principales hallazgos que se encontraron en el estudio, podemos obtener una radiografía donde se muestran las discrepancias entre lo establecido en la Norma 025 y la vivencia diaria del personal. Se encuentra una desigualdad por tipo de contratación, por lo que el personal por honorarios enfrenta condiciones de vulnerabilidad en contra del principio de igualdad de trato. También reporta los índices más bajos de conocimiento sobre los mecanismos de denuncia, lo cual incumple también el requisito de accesibilidad y protección para todo el personal, independientemente de su relación contractual.

Además, es importante señalar que a pesar de la política de “Cero Tolerancia” bajo que se trabaja en el ITP, los datos arrojan incidencias de acoso sexual y hostigamiento, en especial hacia las mujeres y una normalización de conductas como comentarios sobre la apariencia física. Por lo que el requisito de “Clima laboral libre de violencia” no se está cumpliendo. No obstante, uno de los hallazgos más críticos es el desconocimiento del personal sobre la ubicación del área que se encarga de estas denuncias, así como de los procesos que se deben seguir. Lo que obstaculiza el acceso a la justicia laboral.

Derivado de estos hallazgos considero que falta pasar del aparente cumplimiento solo administrativo aterrizándolo a la realidad. Por lo que es necesario dar a conocer la política de

igualdad laboral y no discriminación, asegurando que todo el personal administrativo incluyendo al personal por honorarios, la comprenda y la haga propia. También falta generar mecanismos de confianza que eliminen el miedo a la denuncia y aseguren que los procesos de atención se perciban como justos, pero transparentes para hombres y mujeres por igual.

Con todo el trabajo realizado, la propuesta de formación educativa que se presenta en este proyecto se fundamenta como una acción correctiva y preventiva indispensable para el ITP. Esta formación educativa no es solo un curso opcional, debería tomarse como una herramienta para asegurar la permanencia de la certificación NMX-R-025, demostrando acciones afirmativas de capacitación continua. También ayudaría a cerrar las brechas de desigualdad que se detectan entre el personal de base y honorarios. Pero lo más significativo sería alfabetizar normativamente al personal administrativo, dotándolos de las competencias necesarias para identificar, prevenir y denunciar la violencia de género, garantizando así un entorno de trabajo digno y productivo.

Identificación de focos rojos

Finalmente, el diagnóstico permitió visibilizar tres focos rojos, que podrían considerarse graves ya que actúan como barreras estructurales para la erradicación de la violencia de género en el ITP. Estos hallazgos no son pequeños; de hecho, representan fracturas en la seguridad institucional que, de no atenderse, perpetuarán ciclos de revictimización.

El primero foco rojo es y tal vez más alarmante es, la vulnerabilidad física de las mujeres que trabajan por honorarios. Los datos arrojan que el 50% de este subgrupo ha sufrido contacto físico no deseado y propuestas de índole sexual. Esto indica que existen agresores dentro de la institución que identifican la precariedad laboral como una oportunidad para violentar.

Mientras no se proteja específicamente a este sector en específico del personal, cualquier política de “Cero Tolerancia” será insuficiente.

Otro de los problemas hallados es la existencia del chantaje sexual, pues a pesar de contar con la certificación en la Norma 025, se detectó la presencia de este hostigamiento sexual. La existencia de reportes sobre solicitudes de favores sexuales a cambio de beneficios laborales, incluso bajo la frecuencia de “Siempre” en el sector de mujeres de base, revela que persisten prácticas de corrupción y abuso de poder que cosifican a las trabajadoras, condicionando su desarrollo profesional a su disponibilidad sexual.

Uno de los puntos que a mi parecer son más significativos es lo que aparenta ser una inmunidad por parte del personal masculino. Existe una desconexión en cuanto a la percepción de la realidad; mientras las mujeres reportan un ambiente hostil, sus compañeros varones, especialmente el personal por honorarios, no reportan una incidencia de estos fenómenos. Por lo que esta percepción de los hombres es un obstáculo mayor para la erradicación de la violencia de género, pues sugiere que los agresores o testigos no reconocen sus conductas como violentas, sino que las han normalizado como parte de la cultura organizacional.

A manera de cierre me gustaría comentar que en el desarrollo del proyecto se demuestra que el Instituto Tecnológico de Puebla cuenta con la infraestructura legal para combatir la violencia, pero carece de la infraestructura cultural y sobre todo educativa para prevenirla eficazmente. La violencia de género detectada no es esporádica, es sistémica se alimenta del silencio y la desigualdad contractual. Por lo tanto, la implementación de una formación educativa podría ser un mecanismo viable para desactivar estos focos rojos, restaurar la confianza en las instituciones y transitar hacia una verdadera igualdad sustantiva.

PROPUESTA DE FORMACIÓN EDUCATIVA

La presente propuesta de formación educativa se constituye como resultado de la investigación que se llevó a cabo. Surge como una respuesta estructurada y urgente ante lo que se reveló en el diagnóstico del clima organizacional aplicado al personal administrativo del Instituto tecnológico de Puebla (ITP).

Si bien el análisis que se realizó en el marco contextual, demuestro que el ITP opera bajo normas jurídicas robustas, principalmente fundamentado en el Artículo 1° de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* y la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, los resultados del instrumento de investigación me dan evidencia que resalta la diferencia de lo que dictan las normas y lo que realmente viven las y los trabajadores de la institución.

El diagnóstico permitió identificar lo que Castro y Vázquez (2008) en su Estudio sobre la universidad como espacio de reproducción de violencia, denominan la reproducción de la violencia de género en los espacios universitarios, manifestada en el ITP a través de tres problemáticas:

1. El desconocimiento general sobre la ubicación y el correcto funcionamiento del mecanismo de denuncia.
2. La forma en que se normalizan conductas de violencia simbólica, haciendo comentarios sobre la apariencia y bromas sexistas.
3. La forma en la que el personal de honorarios tiene una posición mucho más vulnerable a comparación de los de base, son quienes perciben menores garantías y protección y respeto a sus derechos laborales.

Por lo que esta propuesta de formación educativa no es solo una capacitación técnica a la que ya estamos acostumbrados en la institución, sino una intervención educativa diseñada para cerrar la brecha entre la legalidad y la práctica cotidiana, dotando al personal de herramientas para identificar, prevenir y erradicar las conductas que vulneran la dignidad laboral.

Con la intención de garantizar la efectividad de esta formación, el diseño instruccional se debe alejar de la transmisión pasiva de información y se sustenta en dos teorías que se están introduciendo en este apartado a manera de soporte metodológico, considero que son esenciales para trabajar con adultos sobre todo en el entorno laboral de la institución, haciendo referencia a la Andragogía y la Pedagogía Crítica.

El enfoque andragógico o aprendizaje de adultos se usará considerando que los participantes de la formación educativa son trabajadores activos, retomando los principios expuestos por Knowles et al. (2001) en su obra *Andragogía: El aprendizaje de los adultos*. Donde los autores establecen que los adultos aprendemos de manera significativa solo cuando percibimos que el conocimiento nos ayudará a resolver problemas inmediatos en la vida real. Se pretende usar la técnica de aprendizaje basado en problemas (ABP), analizando casos situados en la realidad administrativa del ITP, que le permita al personal comprender cómo se encuentran protegidos su integridad y empleo por las normas que rigen.

También propongo el uso del enfoque de concienciación o pedagogía crítica, que nos servirá para atacar las resistencias que se detectaron en el diagnóstico, en específico hablando de lo difícil que es para los hombres identificar el acoso, por lo que la propuesta de formación se basará en el concepto de concienciación que desarrolló Freire (1970) en su obra “Pedagogía del Oprimido”. Como nos dice, el objetivo es trascender la “conciencia Ingenua” que naturaliza la violencia, promoviendo una reflexión crítica que permita al personal deconstruir

los estereotipos de género y las barreras invisibles como los “Techos de Cristal” en las carreras laborales femeninas, limitando su desarrollo profesional en la institución.

El objetivo general de esta formación educativa es implementar un proceso vivencial que permita al personal administrativo del ITP identificar, prevenir y atender la violencia de género y laboral, mediante la apropiación del marco normativo institucional y la deconstrucción de prácticas discriminatorias, contribuyendo así al cumplimiento sustantivo de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

Para garantizar la pertinencia de la formación educativa, se presenta a continuación una matriz de congruencia donde se articulan tres ejes de la investigación:

1. El hallazgo del diagnóstico: donde encontramos la evidencia de las carencias o violencias que se detectan
2. El sustento teórico normativo: la base legal o conceptual que explica por qué dicha situación es problemática
3. El contenido formativo: la temática específica que se propone abordar para atacar la problemática detectada.

Esta estructura nos asegura que la formación educativa responda a las necesidades reales que se encontraron en la institución.

MÓDULO	HALLAZGO (Diagnóstico)	SUSTENTO TEÓRICO / LEGAL	CONTENIDO FORMATIVO PROPUESTO
MÓDULO 1:	Desconocimiento de Mecanismos: La tabla de la pregunta	Art. 1º de la <i>Constitución Política de los</i>	1.1. Dignidad Humana y No Discriminación: El

MARCO LEGAL Y DERECHOS HUMANOS	34 revela que el 70% del personal desconoce la ubicación exacta del área de denuncias. Discriminación Contractual: La tabla de la pregunta 23 evidencia una percepción de desigualdad en el trato y derechos entre el personal de base y el de honorarios.	<i>Estados Unidos Mexicanos</i> (1917): Garantía de no discriminación y goce de derechos humanos para todas las personas. <i>Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación</i> (2003): Derecho a la igualdad real de oportunidades sin distinción de condición laboral. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015: Requisito de accesibilidad a mecanismos de denuncia.	marco constitucional que protege tanto al personal de base como de honorarios. 1.2. El Protocolo Institucional: Ruta crítica de atención. ¿Quién es el Ombudsperson y dónde se ubica el Comité de Ética?
MÓDULO 2: GÉNERO Y CULTURA INSTITUCIONAL	Normalización de Violencia: Las tablas de las preguntas 24 y 27 reportan una alta incidencia de "comentarios sobre la apariencia" y "bromas sexistas", no percibidas como agresión por parte del personal masculino. Ceguera de la violencia de género: Disparidad en la	Castro y Vázquez (2008): La universidad como espacio de reproducción de violencia de género Buquet et al. (2013): Institucionalización del orden de género y resistencia al cambio cultural. Convención Belém do Pará (1994): Derecho a una vida libre de patrones	2.1. La Universidad como espacio de reproducción: Análisis de cómo las bromas y comentarios sostienen la violencia (según Castro y Vázquez). 2.2. Estereotipos de Género: Cómo impactan en el clima laboral administrativo.

	percepción de la violencia entre hombres y mujeres.	estereotipados de comportamiento.	2.3. Desactivando el Micromachismo: Taller de lenguaje incluyente y respeto.
MÓDULO 3: IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	Hostigamiento Vertical: Los resultados de la pregunta 30 indican que un 10% de mujeres ha recibido propuestas sexuales de superiores. Chantaje Sexual: La tabla de la pregunta 31 revela casos de Quid Pro Quo (favores sexuales por beneficios), afectando gravemente la ética institucional.	<i>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia</i> (2007): Definición legal de hostigamiento sexual (ejercicio de poder en relación de subordinación). Concepto de "Techo de Cristal" y barreras invisibles para el ascenso de las mujeres. <i>Ley Federal del Trabajo</i> (1970): Prohibiciones a los patrones respecto al hostigamiento.	3.1. Diferencia entre Acoso y Hostigamiento: Definiciones de la LGAMVLV. 3.2. El Techo de Cristal en el ITP: Identificación de barreras invisibles para el ascenso de las mujeres 3.3. Ética y Poder: La prohibición del intercambio sexual por beneficios.
MÓDULO 4: HERRAMIENTAS DE DEFENSA	Acoso Físico y Digital: La tabla de la pregunta 28 (contacto no deseado) y la tabla de la pregunta 32 (presión por mensajes). Miedo a denunciar: La pregunta de la tabla 33 refleja desconfianza institucional.	<i>Ley General de Acceso</i> (LGAMVLV): Modalidades de violencia (Física, Sexual, Psicológica). <i>Protocolo de Prevención y Atención</i> (TecNM): Formatos y procesos de queja.	4.1. Tipos de Violencia: Identificando la violencia física, psicológica y digital. 4.2. Taller de Denuncia: Llenado correcto de formatos del Protocolo. 4.3. Medidas de Protección:

		<i>Ley Federal del Trabajo: Causales de rescisión por violencia.</i>	Derechos de la víctima y garantías de no repetición. Tema 4.2: Taller de Denuncia Efectiva: Llenado de formatos oficiales y conocimiento del debido proceso. Actividad: Simulacro de activación del protocolo de denuncia.
--	--	--	--

En el siguiente apartado se presentan ya en forma de carta descriptiva los módulos que se proponen implementar dentro de la formación educativa, todo esto como resultado del previo diagnóstico realizado, a manera de dar solución a los focos rojos que nos muestran los mismos resultados por lo que se dividen por modulo o sesión estas cartas descriptivas. Donde en el transcurso del taller se abordarán los diversos temas y puntos que llevarán a fortalecer el conocimiento necesario para atacar la violencia de género, permitiendo que el personal administrativo logre identificar correctamente estas violencias, así como también tenga el conocimiento necesario para levantar una denuncia en caso de ser necesario.

CARTA DESCRIPTIVA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN

Nombre del curso: Propuesta de formación educativa, sobre violencia de género y discriminación para el personal administrativo del Instituto Tecnológico de Puebla

Población objetivo: personal administrativo del ITP

Duración total: 20 horas (4 sesiones de 5 horas)

Sesión 1: legalidad y derechos humanos

Este módulo tiene como principal objetivo que los participantes reconozcan sus derechos laborales garantizados por la constitución, así como por la Norma 025, identificando los mecanismos institucionales para su defensa, con el fin de disminuir la brecha de desigualdad percibida entre tipos de contratación.

TIEMPO	CONTENIDO	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	RECURSOS Y MATERIALES	EVALUACIÓN
1 hora	Encuadre y Sensibilización: Presentación de los hallazgos del diagnóstico	Dinámica “El Muro de la Desigualdad”: Se presentan datos de forma anónima de los resultados sobre cómo percibe el personal de honorarios contra el personal de base. Se abre debate sobre si existen ciudadanos de primera y segunda en el ITP	Cañon Laptop Gráficas	Participación oral
2 horas	1.1 Marco Legal >Artículo 1 Constitucional (no discriminación)	Lectura comentada del Art. 1 Constitucional. Las y los participantes deben identificar situaciones cotidianas en su	Constitución Política y copias de la Norma 025	Lista de cotejo de identificación de derechos

	> Norma NMX-R-025 Igualdad laboral	oficina que violen este artículo		
2 horas	1.2 Ruta de atención: ¿Dónde está el comité de ética? Funciones del Ombudsperson	Mapeo Institucional En un plan o del ITP, las y los participantes deben ubicar físicamente las áreas de denuncia. Se entrega el directorio oficial actualizado	Plano del ITP Directorio de la Unidad de Género	Mapa completado correctamente

Sesión 2: Violencia de género y cultura

El objetivo de este módulo es analizar la cultura organizacional del ITP para identificar cómo se reproduce la violencia de género a través de estereotipos y conductas normalizadas.

TIEMPO	CONTENIDO	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	RECURSOS Y MATERIALES	EVALUACIÓN
1 hora	Revisión de Hallazgos: Análisis de tablas 24 y 25 (Bromas y apariencia)	Lluvia de ideas “No es broma”: Escribir en post-its frases o bromas comunes en el espacio de trabajo y pegarlas en el pizarrón.	Post-its, pizarrón	Participación
2 horas	2.1 La universidad y reproducción de violencia	Lectura breve y debate Lectura de un fragmento de Castro y	Texto de Castro y Vázquez	Rúbrica de debate

	Conceptos de Castro y Vázquez (2008)	Vázquez sobre violencia institucional Discusión: ¿El ITP reproduce o previene la violencia?		
2 horas	2.2. Desactivando Estereotipos: Convención Belem do Pará.	Role-Playing "Invirtiendo los Papeles": Hombres interpretan roles donde son juzgados por su apariencia o reciben "bromas" sexistas, para generar empatía.	Guiones de situaciones.	Reflexión escrita final.

Sesión 3: Poder, hostigamiento y obstáculos laborales

El objetivo de este módulo es que el personal administrativo logre distinguir conceptual y legalmente el hostigamiento sexual del acoso, analizando las relaciones de poder y las barreras invisibles, como el techo de cristal, que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres en el ITP, todo esto conforme a lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

TIEMPO	TEMA (CONTENIDO)	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	RECURSOS Y MATERIALES	EVALUACIÓN
1 hora	Revisión de Hallazgos: Análisis de respuestas preguntas 30, 31 y 32 (Insinuaciones de superiores y	Estudio de Caso "La Frontera Invisible": Se presenta un caso ficticio donde se representen los "favores sexuales por beneficios". Se discute : ¿Es	Proyector, hojas de caso impresas.	Participación argumentada.

	Chantaje Sexual).	consentimiento si mi jefe me pide algo a cambio de un permiso?		
2 horas	3.1. Acoso vs. Hostigamiento: Definiciones legales (LGAMVLV y LFT). La diferencia clave: la subordinación.	Cuadro Comparativo: En equipos, clasifican 10 situaciones hipotéticas (ej. "Un compañero me invita a salir insistentemente" vs. "Mi jefe me dice que si salgo con él me da el día"). Deben etiquetar si es acoso u hostigamiento.	Tarjetas con situaciones, pizarrón.	Cuadro clasificadorio correcto.
2 horas	3.2. El Techo de Cristal en el ITP	Dinámica "La Carrera de Obstáculos": Ejercicio vivencial donde se simula una carrera profesional, pero se asignan "pesos" extra (maternidad, prejuicios, acoso) a ciertos participantes para visualizar la desigualdad de oportunidades.	Objetos de peso simbólico (mochilas, libros).	Reflexión escrita sobre barreras personales.

Sesión 4: mecanismos de defensa y cultura de denuncia

El objetivo de este módulo es desarrollar las competencias prácticas para la identificación de las violencias en específico de la física y digital según los hallazgos del diagnóstico, así como

el uso efectivo de los mecanismos de denuncia del Comité de ética del ITP, promoviendo la confianza institucional y las cero tolerancias a la impunidad.

TIEMPO	TEMA (CONTENIDO)	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	RECURSOS Y MATERIALES	EVALUACIÓN
1 hora	Revisión de Hallazgos: Análisis de Tablas 28 y 32 (Contacto físico no deseado y Presión digital).	Análisis de Evidencia Digital: Proyección de ejemplos de mensajes de WhatsApp que constituyen acoso (basado en los resultados de la pregunta 32). Identificación de elementos de prueba según la Ley Olimpia (mencionada como contexto general) y el Protocolo interno.	Capturas de pantalla simuladas (anonimizadas).	Identificación de violencia.
2 horas	4.1. El Protocolo de Actuación: Formatos de Queja y Denuncia. Medidas de Protección.	Taller de llenado: Se entrega a cada participante el formato oficial de queja/denuncia del TecNM. Deben llenarlo basándose en un caso hipotético de violencia física (tocar hombros/cintura sin consentimiento).	Formatos oficiales impresos del Protocolo.	Formato llenado correctamente (sin errores de forma).
2 horas	4.2. Cierre y Compromiso: Construcción de	"Decálogo de la Cultura de Paz del ITP": Construcción	Papel rotafolio, Marcadores.	Decálogo final firmado por el grupo.

	acuerdos de convivencia.	colaborativa de 10 reglas de oro para la oficina (ej. "No opinamos sobre cuerpos ajenos", "Respetamos el horario fuera de oficina"). Firma simbólica del compromiso.		
--	--------------------------	--	--	--

La presente propuesta se considera altamente viable dado que se alinea con los indicadores de desempeño que se requieren para mantener la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-20105 y los resultados del instrumento que se aplicó, lo cual garantiza el interés institucional en su ejecución.

Sugiero una implementación escalonada en un periodo semestral, dándole prioridad a los departamentos donde se detecten mayores incidencias en el diagnóstico, y asegurando la participación de todo el personal en cada grupo para fomentar la integración comunitaria. Así mismo, recomiendo que los módulos sean conducidos, de ser posible, por parte del personal del Comité de Ética capacitado, para garantizar la imparcialidad y la confianza de las y los participantes.

ANEXOS

Anexo 1 Oficio de Solicitud de aplicación de instrumento



H. Puebla de Zaragoza a 02 de julio de 2025

M. E. YEYETZIN SANDOVAL GONZÁLEZ
DIRECTORA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE PUEBLA
P R E S E N T E

Reciba un cordial saludo. Por este medio me dirijo a usted para pedirle su autorización para la aplicación del instrumento titulado **Diagnostico para la mejora del clima laboral**, diseñado por el trabajador de su institución y, al mismo, tiempo alumno de la Maestría en Educación Superior de la Facultad de Filosofía y Letras de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla: **Carlos Antonio Carrasco Martínez**, con número de matrícula **223462045**; dicho instrumento se encuentra estrechamente vinculado con su proyecto de tesis titulado **Propuesta de formación educativa, sobre violencia de género y discriminación para el personal administrativo del Instituto Tecnológico de Puebla**, bajo mi asesoría.

La importancia de la aplicación de este instrumento radica en que, a partir de la interpretación de los resultados obtenidos, es posible conocer el panorama laboral general de su institución educativa, y así, proponer estrategias que permitan contribuir al mejoramiento del entorno natural en su entorno de trabajo y poder avanzar en su investigación.

Sin otro particular, esperando contar con su apoyo, me despido.

Atentamente,


Dra. Josefina Manjarrez Rosas
Directora de la Facultad de Filosofía y Letras de la Benemérita Universidad
Autónoma de Puebla y Asesora del proyecto de Tesis



c.c.p. Subdirección de Servicios administrativos
 c.c.p. Subdirección de Planeación y Vinculación

Facultad de
Filosofía y Letras

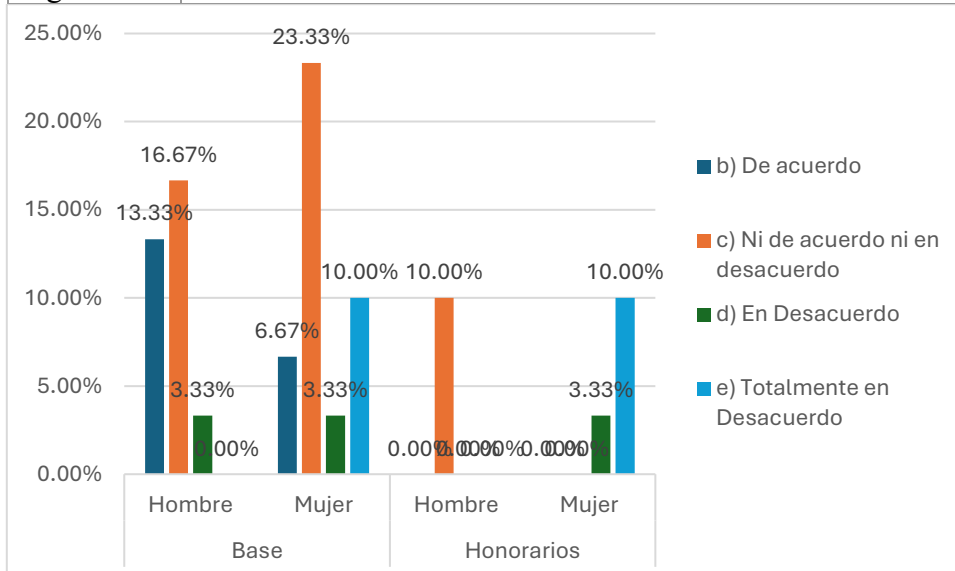
Av. Juan de Palafox y Mendoza
 218, Col. Centro Histórico,
 Puebla, Pue. C.P. 72000
 222 229 55 00 Ext. 5425 y 3539



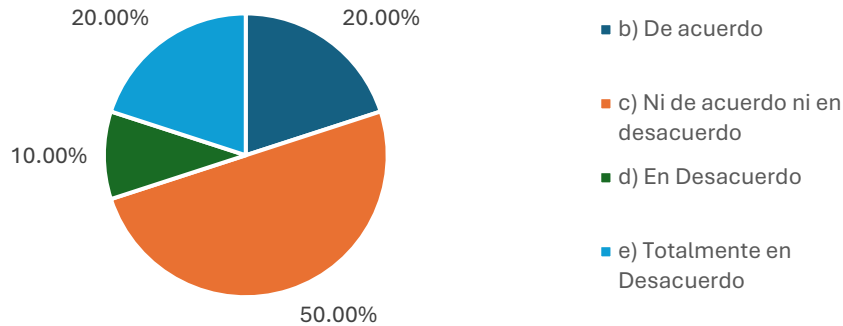
Anexo 2: Tablas y Graficas de los resultados de las preguntas 39 a la 45, resultados que no fueron necesarios para el desarrollo de la propuesta de formación educativa, pero que sin embargo nos dan un panorama sobre las consideraciones del personal administrativo sobre las capacitaciones.

39. ¿Considera que las acciones emprendidas por la institución contra estos problemas son suficientes?

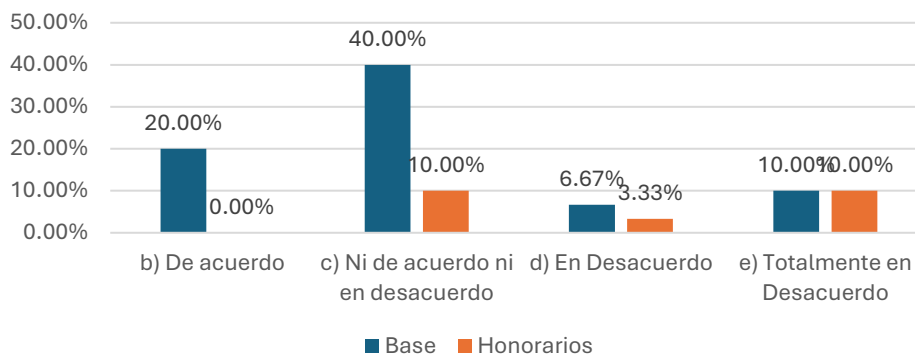
39. ¿Considera que las acciones emprendidas por la institución contra estos problemas son suficientes?					
Etiquetas de fila	b) De acuerdo	c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	d) En Desacuerdo	e) Totalmente en Desacuerdo	Total general
Base	20.00%	40.00%	6.67%	10.00%	76.67%
Hombre	13.33%	16.67%	3.33%	0.00%	33.33%
Mujer	6.67%	23.33%	3.33%	10.00%	43.33%
Honorarios	0.00%	10.00%	3.33%	10.00%	23.33%
Hombre	0.00%	10.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	0.00%	0.00%	3.33%	10.00%	13.33%
Total general	20.00%	50.00%	10.00%	20.00%	100.00%



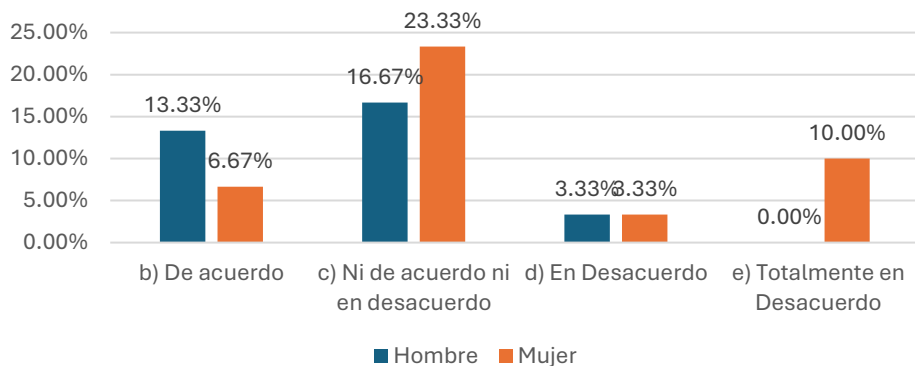
¿Considera que las acciones emprendidas por la institución contra estos problemas son suficientes?

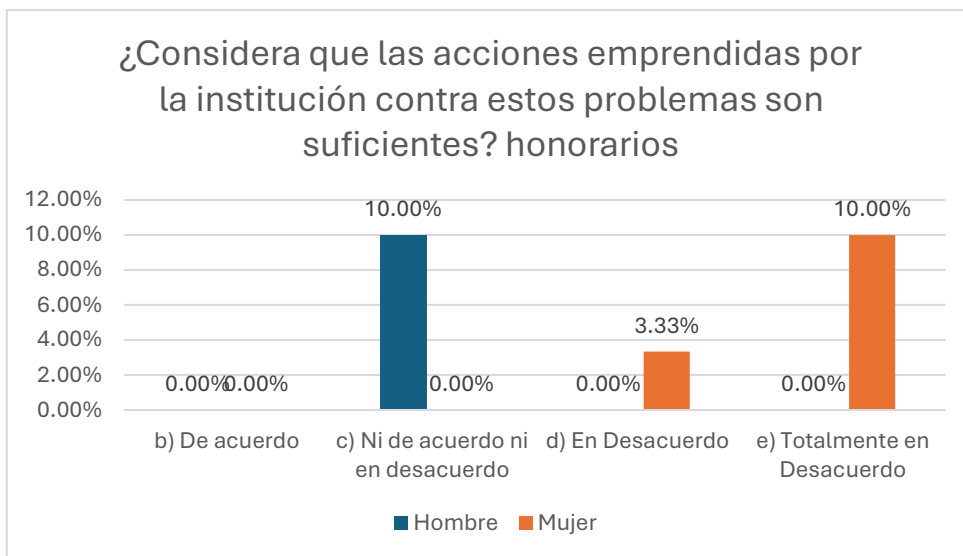


¿Considera que las acciones emprendidas por la institución contra estos problemas son suficientes? por contratación



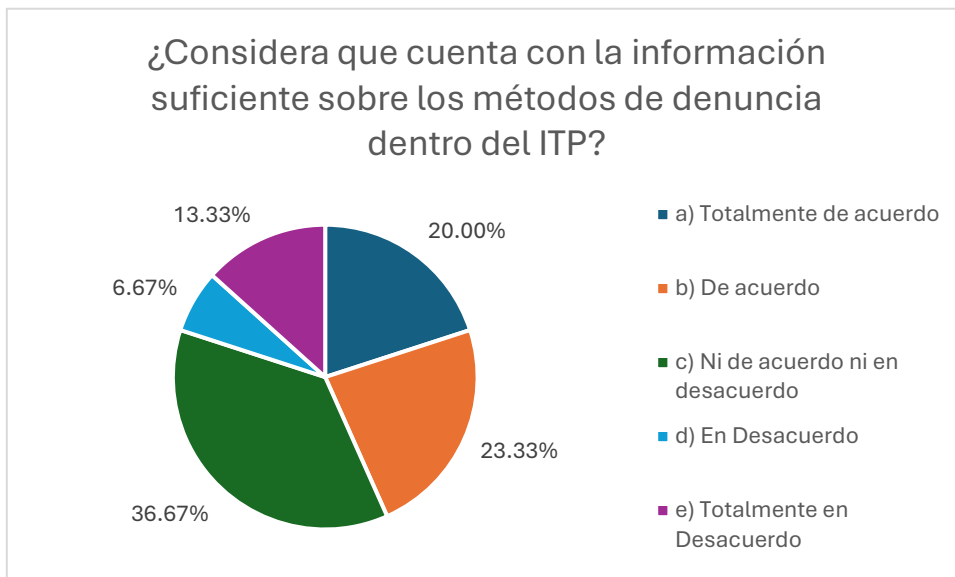
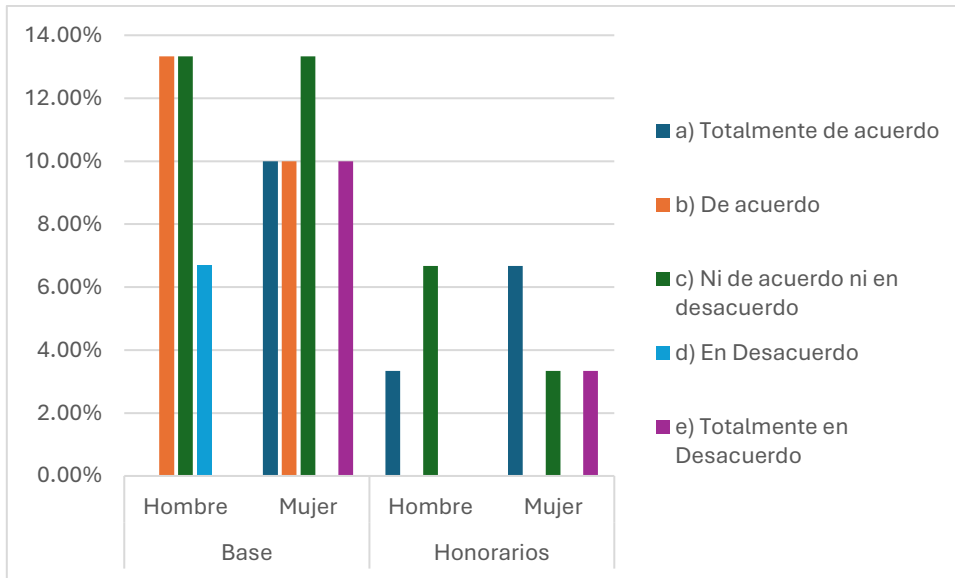
¿Considera que las acciones emprendidas por la institución contra estos problemas son suficientes? base



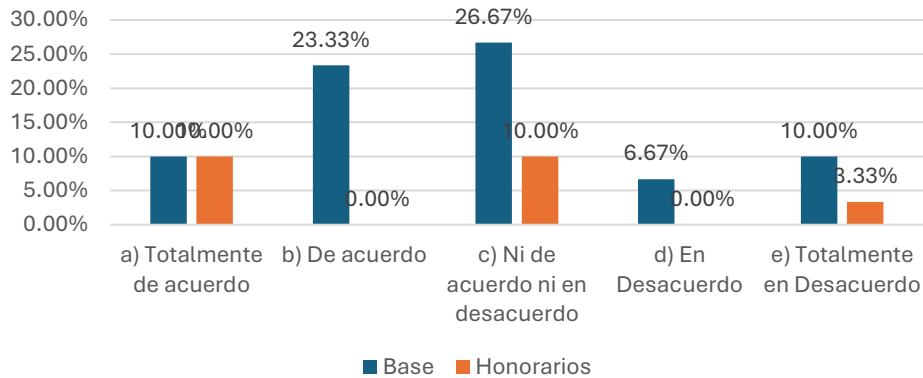


40. ¿Considera que cuenta con la información suficiente sobre los métodos de denuncia dentro del ITP?

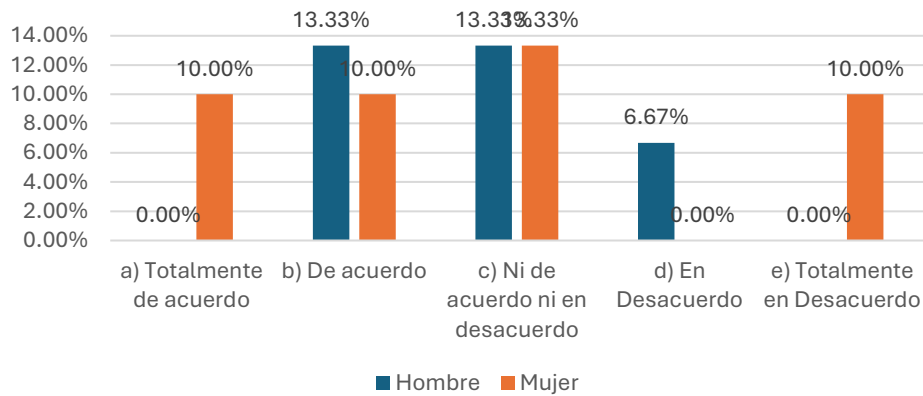
40. ¿Considera que cuenta con la información suficiente sobre los métodos de denuncia dentro del ITP?						
Etiquetas de fila	a) Totalmente de acuerdo	b) De acuerdo	c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	d) En Desacuerdo	e) Totalmente en Desacuerdo	Total general
Base	10.00%	23.33%	26.67%	6.67%	10.00%	76.67%
Hombre	0.00%	13.33%	13.33%	6.67%	0.00%	33.33%
Mujer	10.00%	10.00%	13.33%	0.00%	10.00%	43.33%
Honorarios	10.00%	0.00%	10.00%	0.00%	3.33%	23.33%
Hombre	3.33%	0.00%	6.67%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	6.67%	0.00%	3.33%	0.00%	3.33%	13.33%
Total general	20.00%	23.33%	36.67%	6.67%	13.33%	100.00%

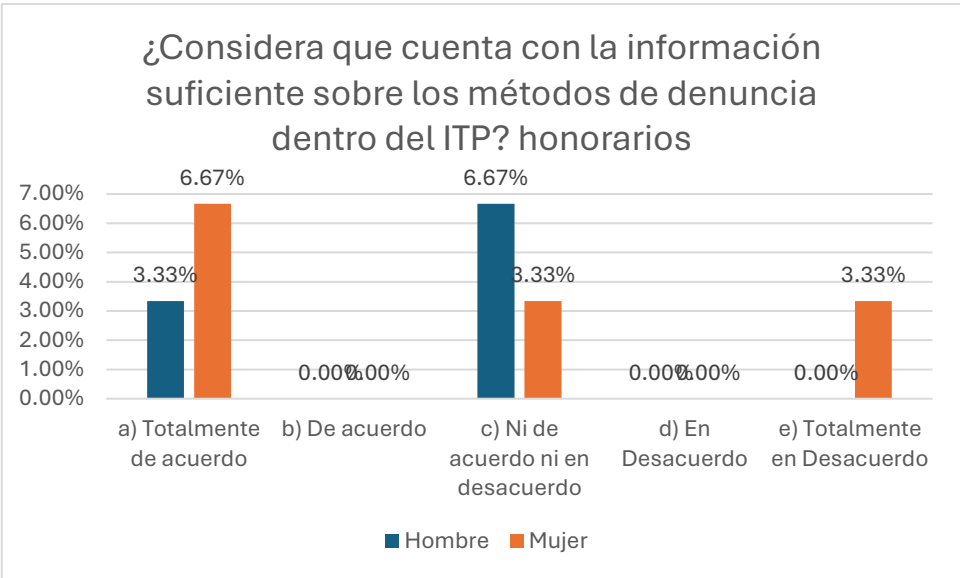


¿Considera que cuenta con la información suficiente sobre los métodos de denuncia dentro del ITP? por contratación



¿Considera que cuenta con la información suficiente sobre los métodos de denuncia dentro del ITP? base

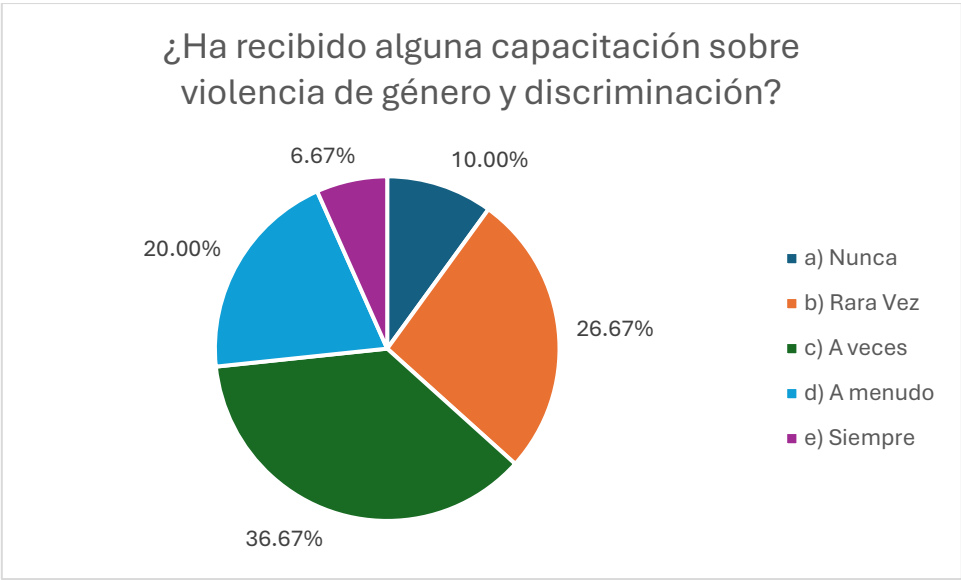
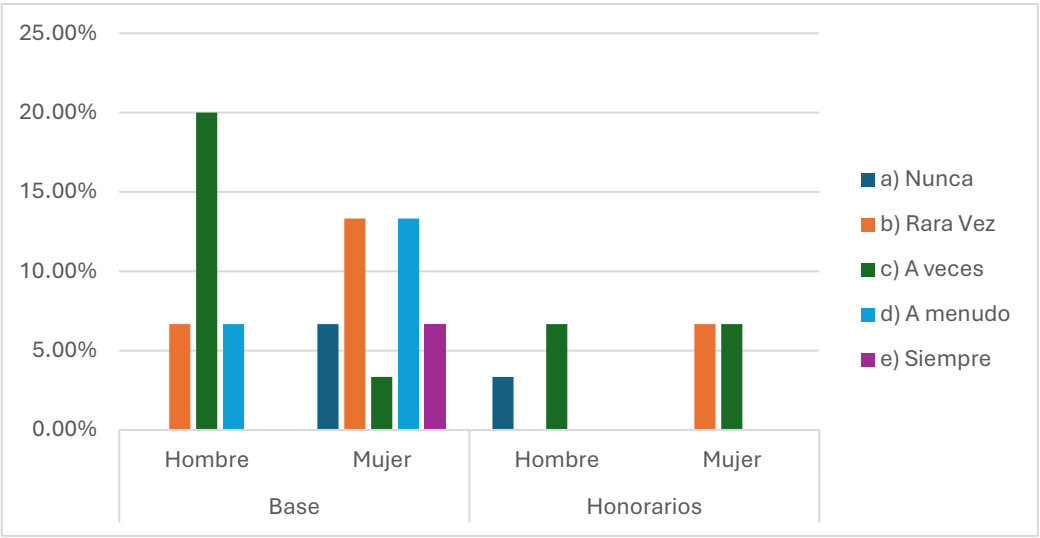


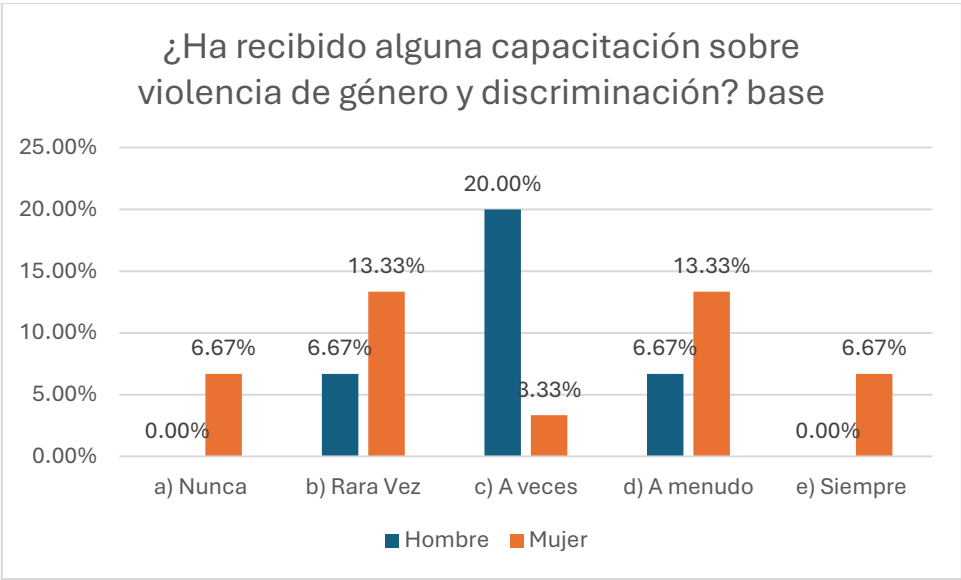
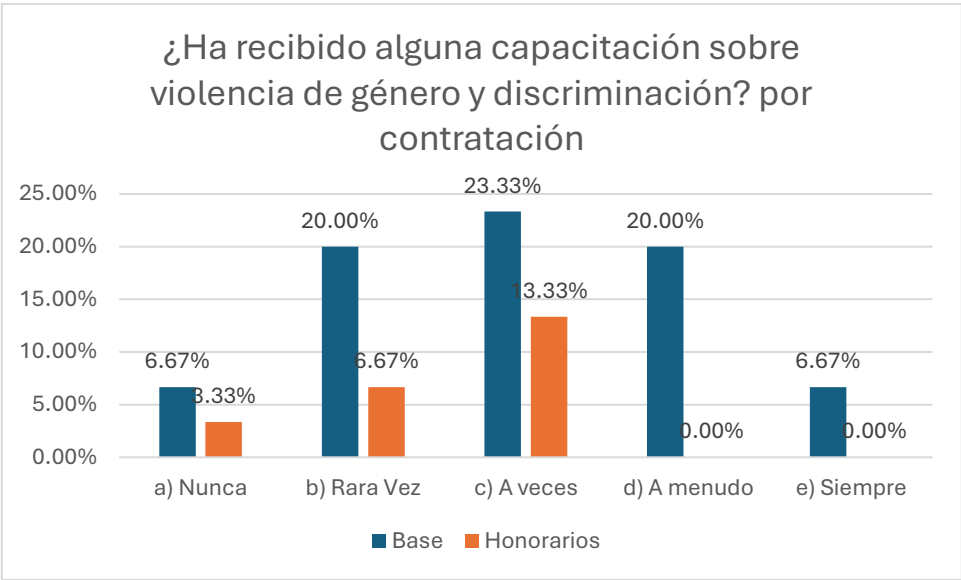


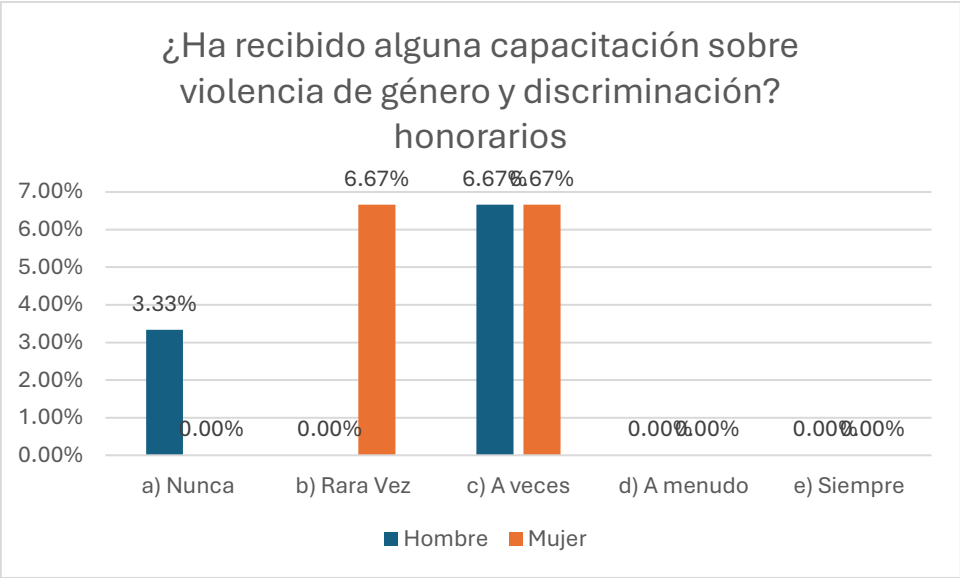
Capacitación

41. ¿Ha recibido alguna capacitación sobre violencia de género y discriminación?

41. ¿Ha recibido alguna capacitación sobre violencia de género y discriminación?						
Etiquetas de fila	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	e) Siempre	Total general
Base	6.67%	20.00%	23.33%	20.00%	6.67%	76.67%
Hombre	0.00%	6.67%	20.00%	6.67%	0.00%	33.33%
Mujer	6.67%	13.33%	3.33%	13.33%	6.67%	43.33%
Honorarios	3.33%	6.67%	13.33%	0.00%	0.00%	23.33%
Hombre	3.33%	0.00%	6.67%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	0.00%	6.67%	6.67%	0.00%	0.00%	13.33%
Total general	10.00%	26.67%	36.67%	20.00%	6.67%	100.00%

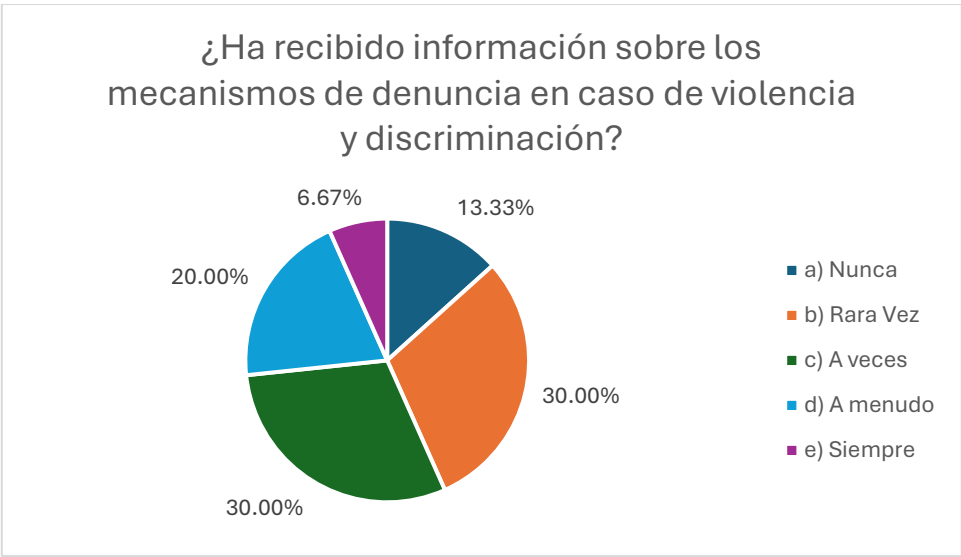
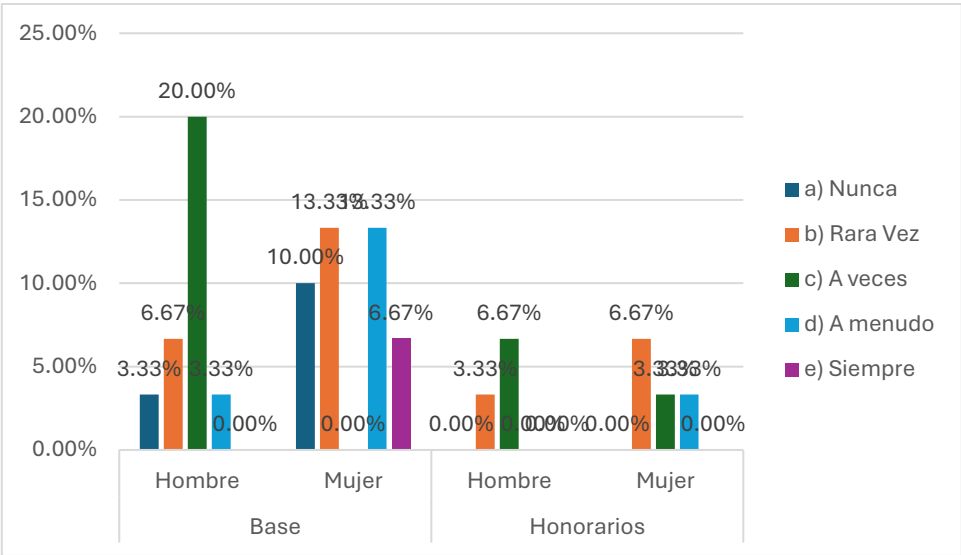


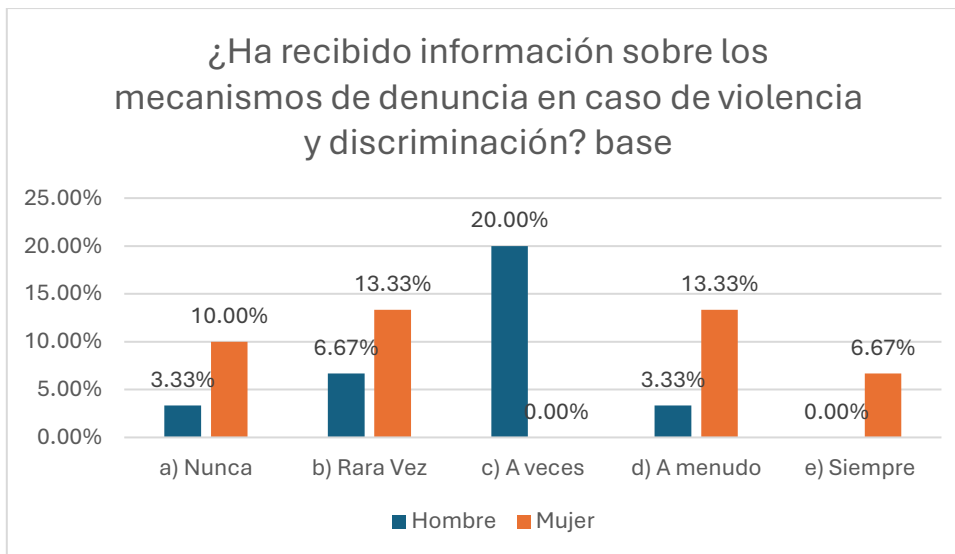
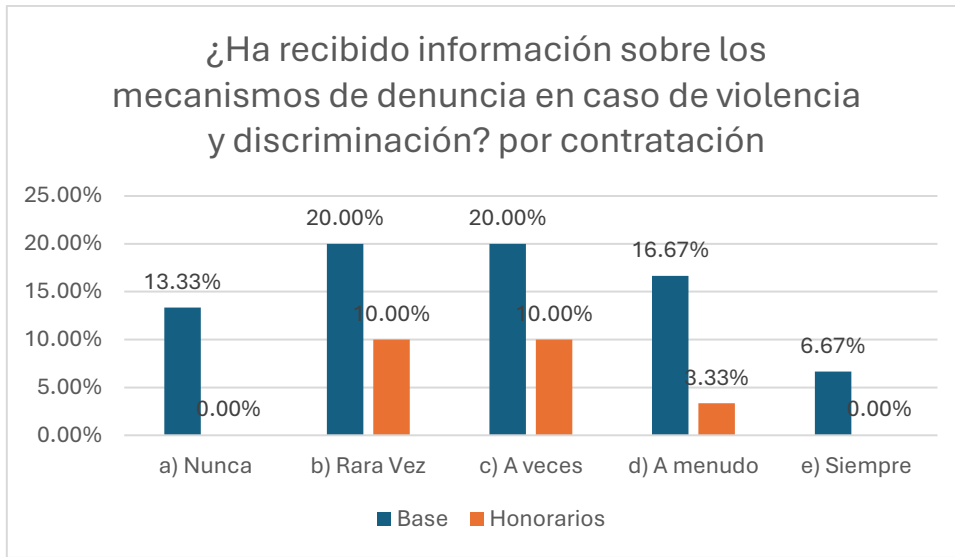


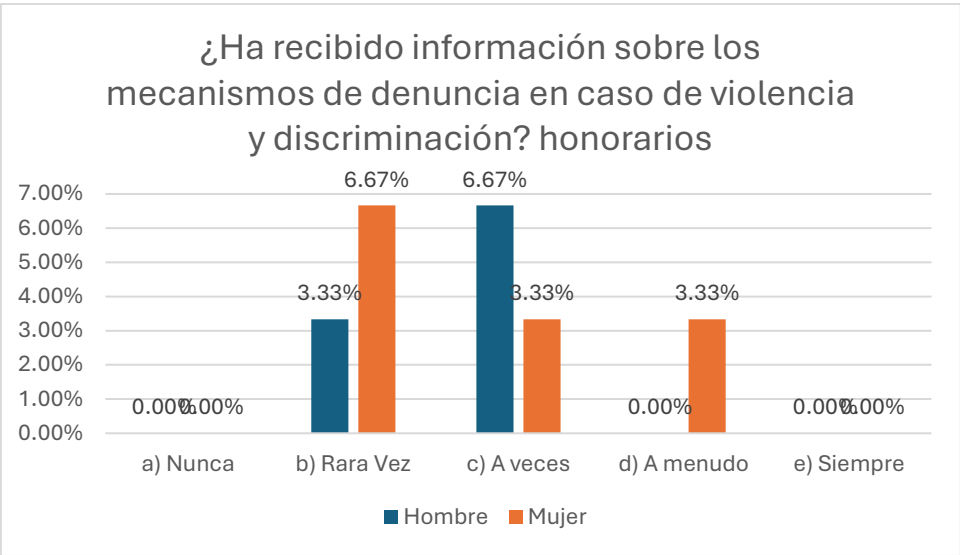


42. ¿Ha recibido información sobre los mecanismos de denuncia en caso de violencia y discriminación?

42. ¿Ha recibido información sobre los mecanismos de denuncia en caso de violencia y discriminación?						
Etiquetas de fila	a) Nunca	b) Rara Vez	c) A veces	d) A menudo	e) Siempre	Total general
Base	13.33%	20.00%	20.00%	16.67%	6.67%	76.67%
Hombre	3.33%	6.67%	20.00%	3.33%	0.00%	33.33%
Mujer	10.00%	13.33%	0.00%	13.33%	6.67%	43.33%
Honorarios	0.00%	10.00%	10.00%	3.33%	0.00%	23.33%
Hombre	0.00%	3.33%	6.67%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	0.00%	6.67%	3.33%	3.33%	0.00%	13.33%
Total general	13.33%	30.00%	30.00%	20.00%	6.67%	100.00%

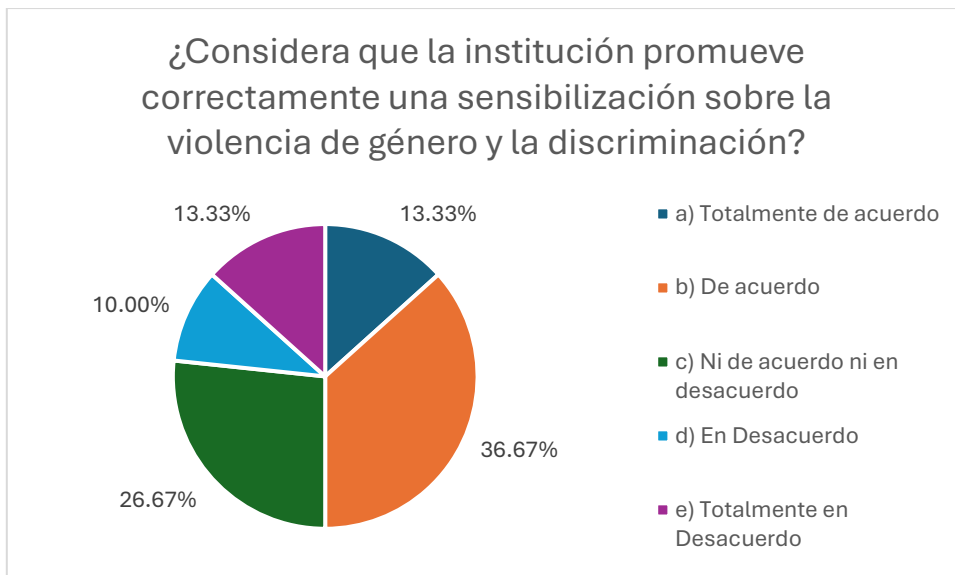
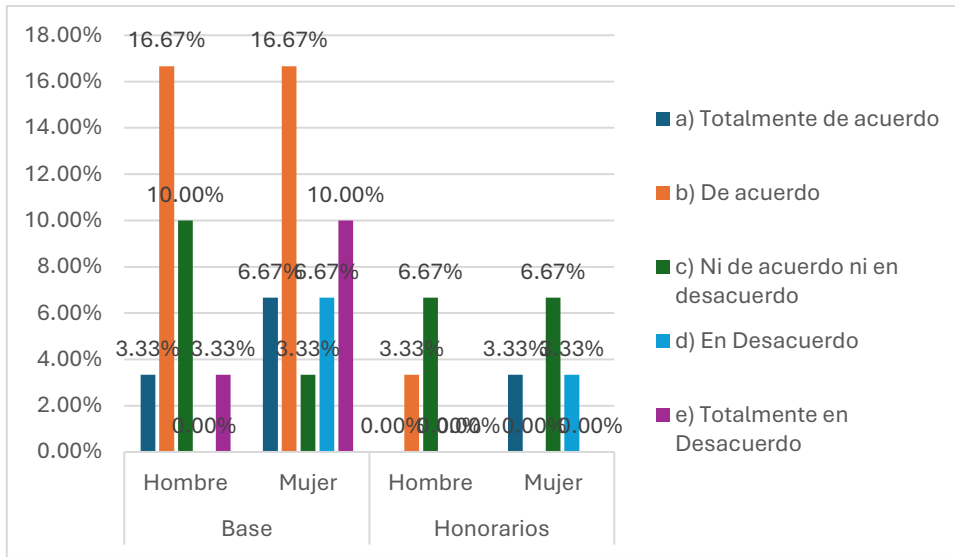




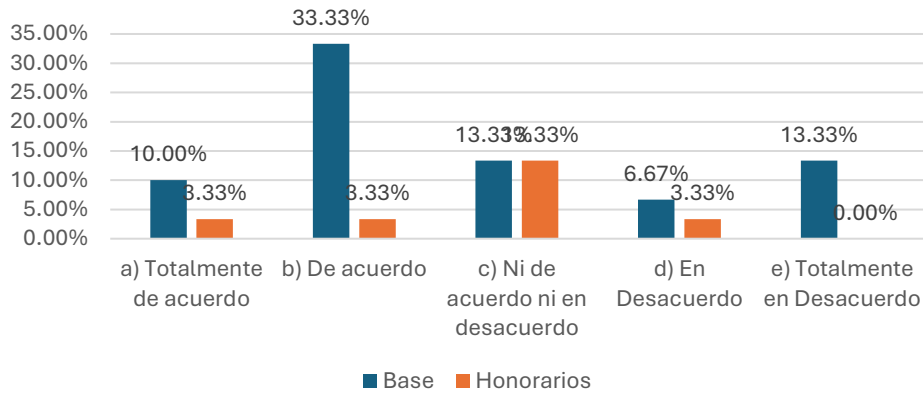


43. ¿Considera que la institución promueve correctamente una sensibilización sobre la violencia de género y la discriminación?

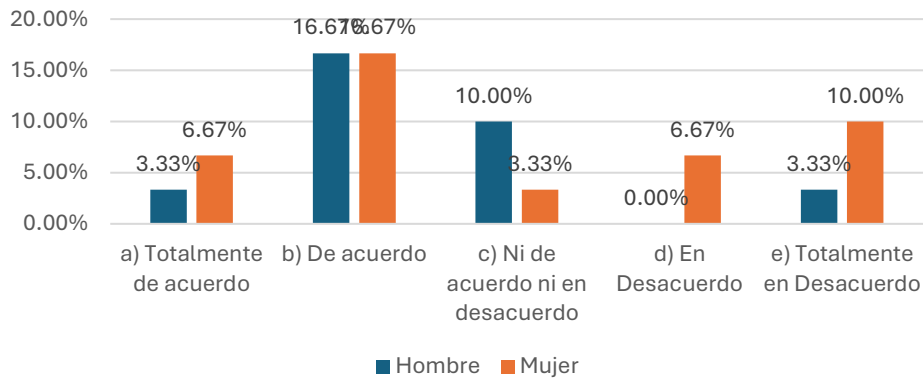
43. ¿Considera que la institución promueve correctamente una sensibilización sobre la violencia de género y la discriminación?						
Etiquetas de fila	a) Totalmente de acuerdo	b) De acuerdo	c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	d) En Desacuerdo	e) Totalmente en Desacuerdo	Total general
Base	10.00%	33.33%	13.33%	6.67%	13.33%	76.67%
Hombre	3.33%	16.67%	10.00%	0.00%	3.33%	33.33%
Mujer	6.67%	16.67%	3.33%	6.67%	10.00%	43.33%
Honorarios	3.33%	3.33%	13.33%	3.33%	0.00%	23.33%
Hombre	0.00%	3.33%	6.67%	0.00%	0.00%	10.00%
Mujer	3.33%	0.00%	6.67%	3.33%	0.00%	13.33%
Total general	13.33%	36.67%	26.67%	10.00%	13.33%	100.00%

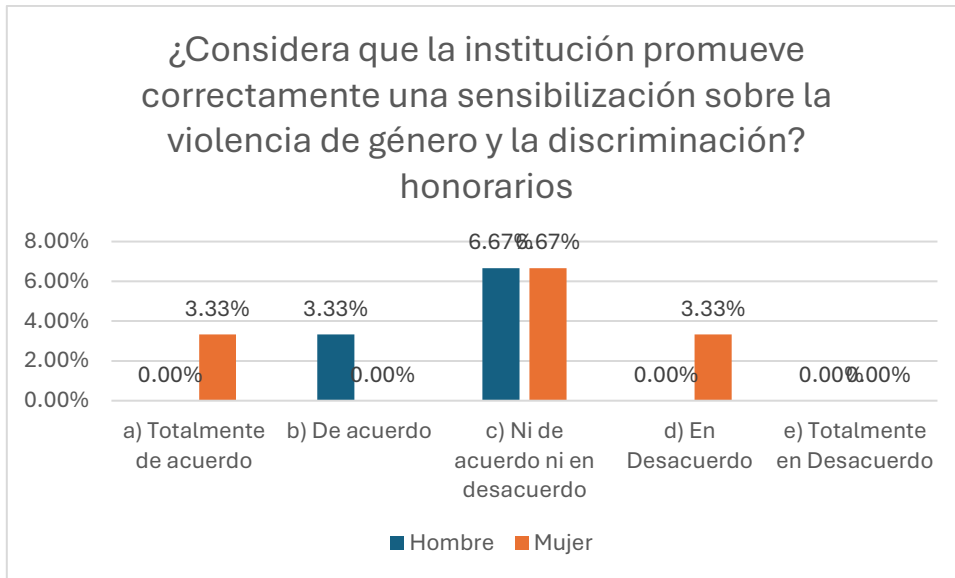


¿Considera que la institución promueve correctamente una sensibilización sobre la violencia de género y la discriminación?



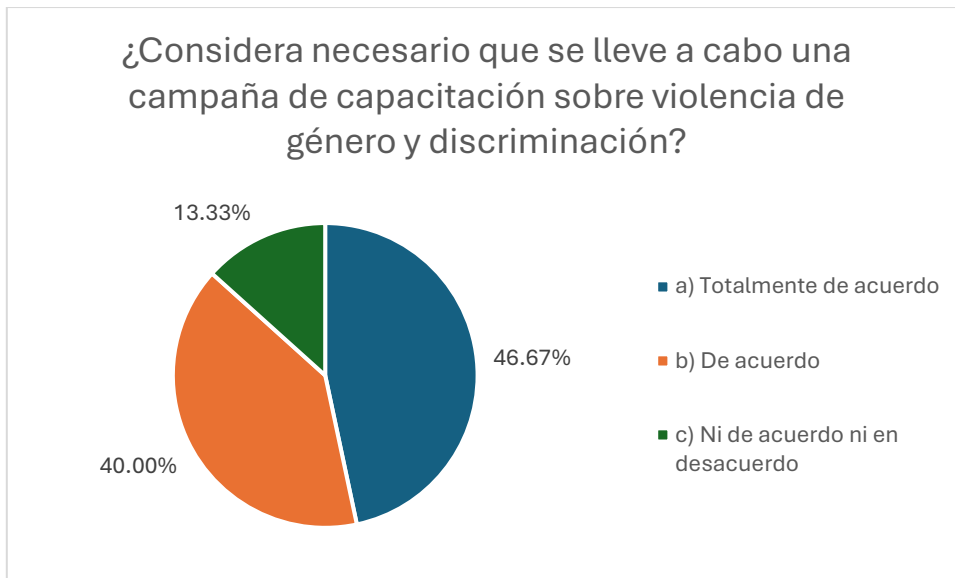
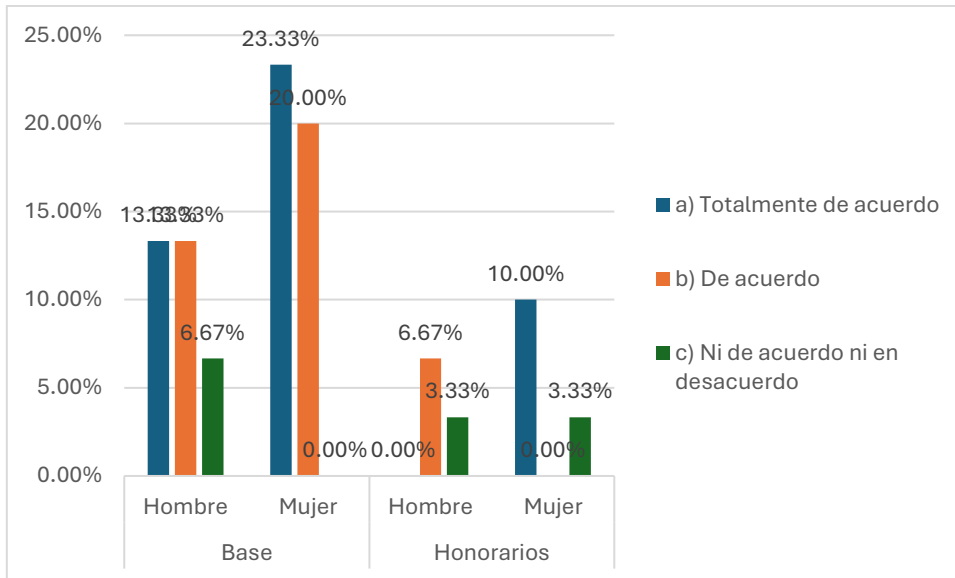
¿Considera que la institución promueve correctamente una sensibilización sobre la violencia de género y la discriminación? base

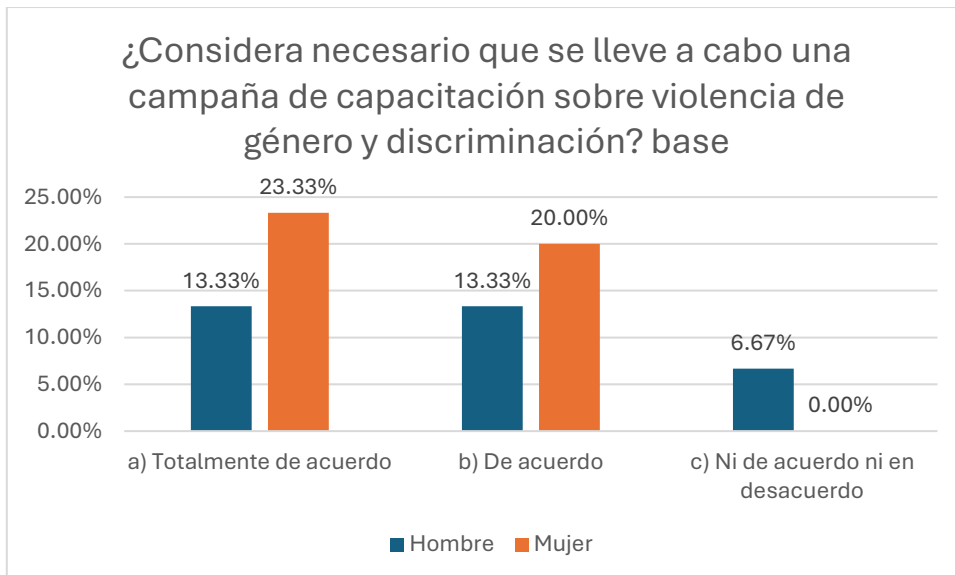
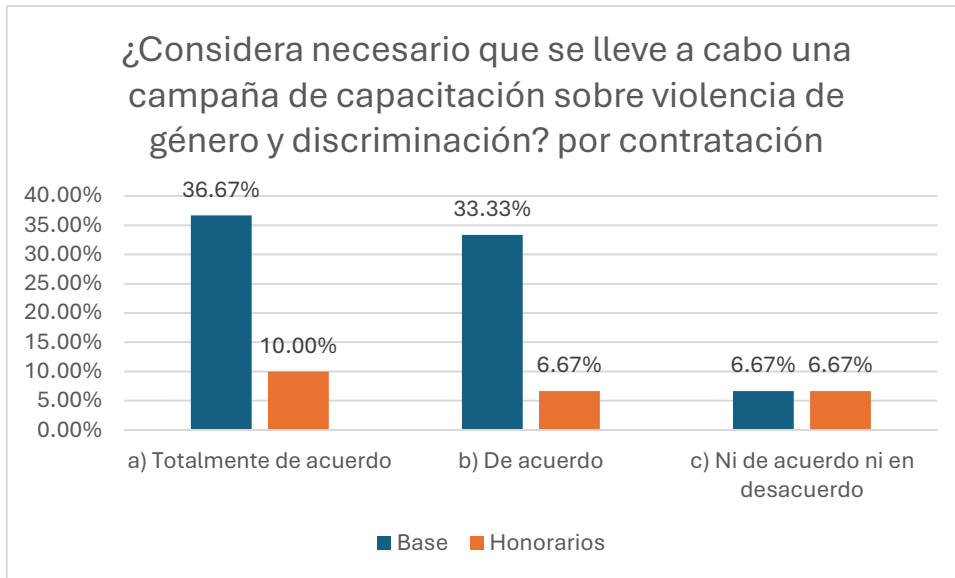


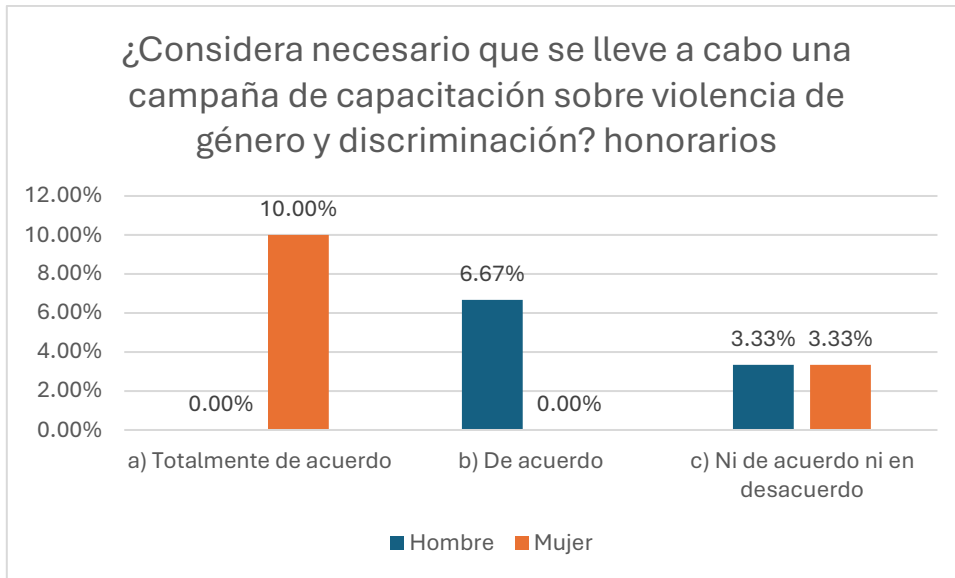


44. ¿Considera necesario que se lleve a cabo una campaña de capacitación sobre violencia de género y discriminación?

44. ¿Considera necesario que se lleve a cabo una campaña de capacitación sobre violencia de género y discriminación?				
Etiquetas de fila	a) Totalmente de acuerdo	b) De acuerdo	c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Total general
Base	36.67%	33.33%	6.67%	76.67%
Hombre	13.33%	13.33%	6.67%	33.33%
Mujer	23.33%	20.00%	0.00%	43.33%
Honorarios	10.00%	6.67%	6.67%	23.33%
Hombre	0.00%	6.67%	3.33%	10.00%
Mujer	10.00%	0.00%	3.33%	13.33%
Total general	46.67%	40.00%	13.33%	100.00%

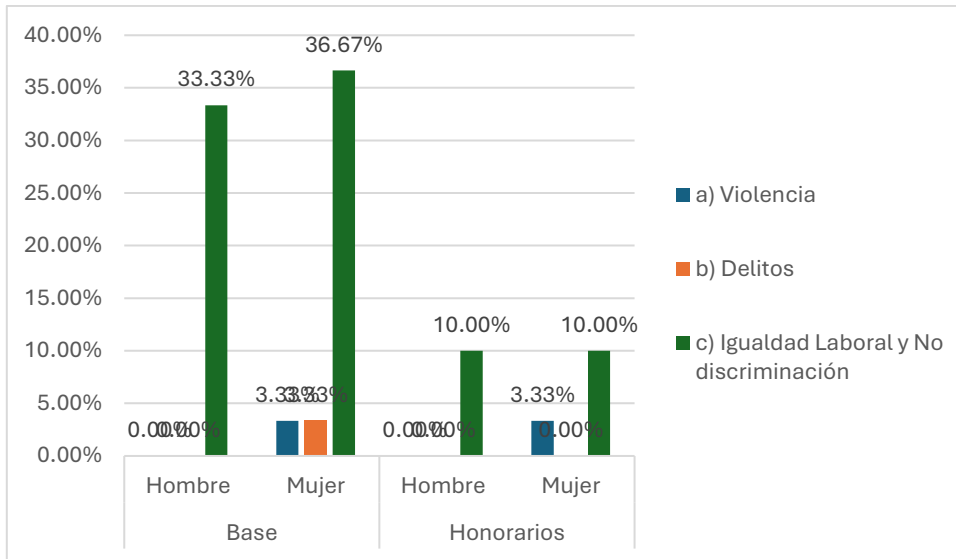




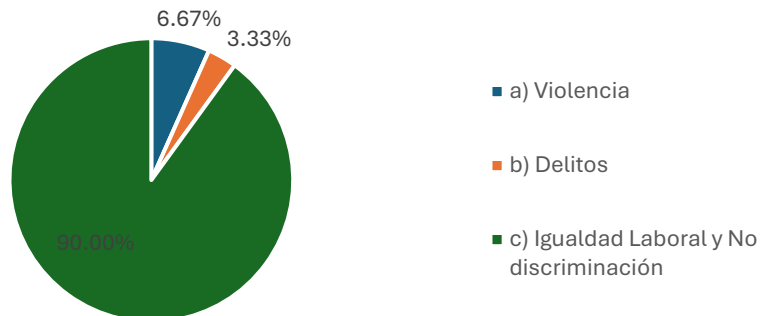


45. ¿Tiene conocimiento de a qué se refiere la certificación bajo la Norma 025 con la que cuenta nuestra institución?

45. ¿Tiene conocimiento de a qué se refiere la certificación bajo la Norma 025 con la que cuenta nuestra institución?				
Etiquetas de fila	a) Violencia	b) Delitos	c) Igualdad Laboral y No discriminación	Total general
Base	3.33%	3.33%	70.00%	76.67%
Hombre	0.00%	0.00%	33.33%	33.33%
Mujer	3.33%	3.33%	36.67%	43.33%
Honorarios	3.33%	0.00%	20.00%	23.33%
Hombre	0.00%	0.00%	10.00%	10.00%
Mujer	3.33%	0.00%	10.00%	13.33%
Total general	6.67%	3.33%	90.00%	100.00%



¿Tiene conocimiento de a qué se refiere la certificación bajo la Norma 025 con la que cuenta nuestra institución?



¿Tiene conocimiento de a qué se refiere la certificación bajo la Norma 025 con la que cuenta nuestra institución? base

