



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento	PR-SAC-001
----------------------	------------

Edición	2
---------	---

Fecha de emisión	27/jun/2017
------------------	-------------

ISO 9001	7.1.4
----------	-------

ISO 14001	NA
-----------	----

ISO 45001	NA
-----------	----

Página 1 de 42

Universidad Politécnica de Tulancingo

Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género 2017



El presente estudio tiene como finalidad detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación causadas por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales que puedan estar ocurriendo al interior de la Universidad Politécnica de Tulancingo (UPT), con el objeto de analizar la realidad laboral de las mujeres y los hombres y establecer acciones para atenderlas.

Análisis Cualitativo

A efecto de obtener información se aplicó un instrumento a través del portal institucional: <https://goo.gl/forms/TDawFfmn6xftICCU2> el cual contiene los tres cuestionarios que posibilitan evaluar el clima organizacional, no discriminación y equidad de género.

Discriminación y Equidad de Género

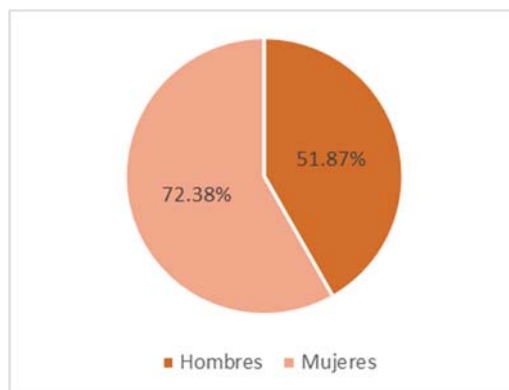
Con el propósito de identificar aspectos de discriminación de equidad de género en la Universidad Politécnica de Tulancingo, se publicó y promovió por un periodo de 15 días a través de la página institucional, una encuesta para ser llenada por el personal académico y administrativo de la UPT, sin embargo, esta solo fue contestada por 194 personas lo que representa el 62.12% del total del personal, de las cuales el 51.87% son hombres y el 72.38% mujeres, tal como se ilustra a continuación.

Tabla 1. Concentrado de personas que responden encuesta

	Total de personal de la UPT	Personal que contestó la encuesta	% por género del total de personal	% de la encuesta del total de personal
Hombres	187	97	58.26%	51.87%
Mujeres	134	97	41.74%	72.38%
TOTAL	321	194	100%	62.12%

Fuente: Dirección de Planeación, 29 julio 2018

Fig. 1 Porcentaje del personal por sexo que responde encuesta con respecto al total de personal





Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 2

Fecha de emisión 27/jun/2017

Página 3 de 42

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Tabla 2. Resumen de los resultados de la encuesta de discriminación

	Hombres / año						Mujeres / año						Promedio / año						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
¿Alguna vez has sido discriminado(a) en la UPT por el hecho de ser hombre/mujer?																			
Si	6.00%	4.00%	2.00%	5.88%	2.08%	8.25%	18.40%	13.46%	6.00%	4.65%	13.16%	8.25%	12.20%	8.73%	4.00%	5.27%	7.62%	8.25%	
No	92.00%	96.00%	98.00%	94.12%	97.92%	91.75%	81.60%	86.54%	94.00%	95.35%	86.84%	91.75%	86.80%	91.27%	96.00%	94.73%	92.38%	91.75%	
No respondió	2.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	1.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
¿Has sentido alguna vez que tienes menos oportunidades de desarrollo profesional debido a tu género?																			
Si	10.00%	4.00%	2.00%	3.92%	5.21%	5.15%	14.30%	11.54%	4.00%	2.33%	21.05%	9.28%	12.15%	7.77%	3.00%	3.12%	13.13%	7.22%	
No	90.00%	92.00%	98.00%	96.08%	94.79%	94.85%	85.70%	86.54%	96.00%	97.67%	78.95%	90.72%	87.85%	89.27%	97.00%	96.88%	86.87%	92.79%	
No respondió	0.00%	4.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	1.92%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	2.96%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
¿Consideras que siendo hombre/mujer, tienes los mismos derechos laborales que tu contraparte (tu sexo opuesto)?																			
Si	92.00%	81.33%	98.00%	98.04%	79.17%	18.56%	83.70%	90.38%	84.84%	93.02%	75.00%	20.62%	87.85%	85.86%	91.42%	95.53%	77.09%	19.59%	
No	6.00%	13.33%	2.00%	1.96%	20.83%	81.44%	16.30%	7.69%	9.09%	6.98%	25.00%	79.38%	11.15%	10.51%	5.55%	4.47%	22.92%	80.41%	
No respondió	2.00%	5.34%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	1.93%	6.06%	0.00%	0.00%	0.00%	1.00%	3.64%	3.03%	0.00%	0.00%	0.00%	
¿Alguna vez has sido víctima de violencia, física, psicológica, mobbing(acoso laboral) o bullying (acoso escolar) en la UPT?																			
Si	6.00%	4.00%	6.00%	7.84%	8.33%	7.22%	16.30%	5.77%	9.00%	11.63%	17.33%	16.49%	11.15%	4.89%	7.50%	9.74%	12.83%	11.86%	
No	92.00%	92.00%	94.00%	92.16%	91.67%	92.78%	83.70%	90.38%	91.00%	88.37%	82.67%	83.51%	87.85%	91.19%	92.50%	90.26%	87.17%	88.14%	
No respondió	2.00%	4.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	3.85%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	1.00%	3.93%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	



Código del documento	PR-SAC-001
Edición	2
Fecha de emisión	27/jun/2017

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Como se puede apreciar en la Tabla No. 2, en el aspecto de percepción de no discriminación, hubo pequeñas disminuciones en sus planteamientos presentados de esta manera, el 91.75% y 91.75% de hombres y mujeres respondió no haber sido discriminados por el hecho de ser hombre o mujer; el 94.85% y 90.72% de hombres y mujeres respondió que no ha sentido alguna vez que ha tenido menos oportunidades de desarrollo profesional debido a su género; mientras tanto el 81.44% y 79.38% de hombres y mujeres considera que siendo hombre o mujer, tiene los mismos derechos laborales que su sexo opuesto y para finalizar el 92.78% y 83.51% de del personal respondió que no ha sido víctima de violencia física, psicológica, mobbing o bullying.

Esto debido a que la UPT ha implementado una serie de acciones tales como platicas de sensibilización, talleres de prevención para evitar la violencia y cursos sobre derechos humanos y no discriminación, los cuales se han difundido a través de campañas a todo el personal de la UPT.

Nivel de Hostigamiento

Con base en la metodología establecida por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), se emplean las siguientes conductas o situaciones, para determinar el nivel de hostigamiento:

1. Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseada.
7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
8. Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competan a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.
9. Contacto físico no deseado.



ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

10. Presión para tener relaciones sexuales.

11. Intento de violación

12. Violación

En cuanto al aspecto de hostigamiento se obtuvieron los siguientes resultados, 194 personas respondieron el cuestionario de las cuales, 51.87% son hombres y 72.39% mujeres, este número representa el 62.13% del total de personal de la UPT y dicho número de encuestas por aplicar, resultado de emplear la fórmula siguiente:

Cálculo del tamaño de muestra

$$n = (k^2 * p * q * N) / (e^2 * (N - 1)) + (k^2 * p * q * N)$$

Donde: N = 321; Nivel de confianza del 77%; e = 6% (error muestra deseado)

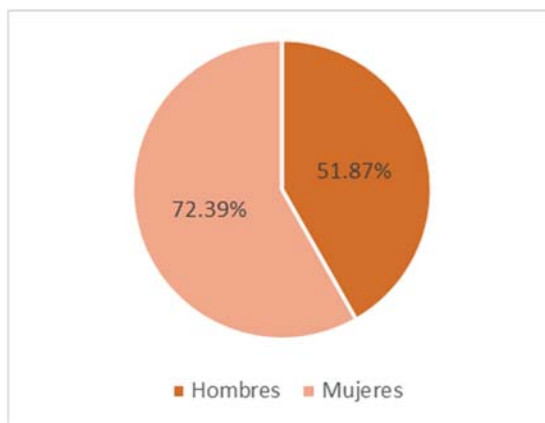
p = 0.5; q = 0.5

Tabla 3. Concentrado de personas que responden encuesta

	Contestaron encuesta	TOTAL	%
Hombres	97	187	51.87%
Mujeres	97	134	72.39%
TOTAL	194	321	62.13%

Fuente: Dirección de Planeación y Recursos Humanos con fecha de corte 29 julio 2018

Fig. 2 Porcentaje del personal por sexo que responde encuesta





ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

El Índice de Hostigamiento con base en la encuesta aplicada en la Universidad Politécnica de Tulancingo, arroja una Media Ponderada de Hostigamiento Sexual en la UPT de 6.08 en el caso de las mujeres mostrándose una disminución comparado con el año anterior y del 5.5 en el caso de los hombres, lo cual es razonablemente medio, considerando como referente del Modelo de Equidad de Género, en el que se establece que el cero representa que no existe Hostigamiento Sexual, lo resultados por género y conducta o situación se presentan en la Tabla 4.

Los datos obtenidos posibilitan evidenciar que en la UPT se deben atender el tema de hostigamiento, entre el personal de la institución a efecto de mejorar el ambiente laboral y atender las causas de hostigamiento sexual identificadas en los resultados de la encuesta, a través de acciones afirmativas o en favor del personal. No obstante, los datos antes mostrados, se identifica que los buzones de quejas, denuncias y peticiones, establecidos para tal fin, no son utilizados por el personal para externar sus inquietudes, por lo que se deberá de reforzar su difusión, así como el procedimiento respectivo.

Tabla 4. Mujeres y Hombres encuestadas en la UPT

Total Hombres 2016			
Número de conductas o situaciones	A	B	AxB
	Ponderación	Frecuencia (Si)	
1	1	1	1
2	1	2	2
3	2	1	2
4	3	0	0
5	5	0	0
6	4	0	0
7	6	0	0
8	7	1	7
9	8	1	8
10	9	0	0
11	10	0	0
12	10	0	0
Total			20
Media Ponderada de HST			1.67

Total Hombres 2017			
Número de conductas o situaciones	A	B	AxB
	Ponderación	Frecuencia (Si)	
1	1	1	1
2	1	1	1
3	2	1	2
4	3	1	3
5	5	1	5
6	4	1	4
7	6	1	6
8	7	1	7
9	8	1	8
10	9	1	9
11	10	1	10
12	10	1	10
Total			66
Media Ponderada de HST			5.5



ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Total Mujeres 2016			
Número de conductas o situaciones	A	B	AxB
	Ponderación	Frecuencia (Si)	
1	1	0	0
2	1	3	3
3	2	4	8
4	3	3	9
5	5	0	0
6	4	0	0
7	6	0	0
8	7	0	0
9	8	0	0
10	9	0	0
11	10	0	0
12	10	0	0
Total			20
Media Ponderada de HST			1.67

Total Mujeres 2017			
Número de conductas o situaciones	A	B	AxB
	Ponderación	Frecuencia (Si)	
1	1	2	2
2	1	2	2
3	2	2	4
4	3	2	6
5	5	1	5
6	4	1	4
7	6	1	6
8	7	1	7
9	8	1	8
10	9	1	9
11	10	1	10
12	10	1	10
Total			73
Media Ponderada de HST			6.08

Clima Organizacional

En lo que respecta a este rubro, podemos ver que el 62.13% del total del personal de la UPT respondió la encuesta de los cuales el 58.26% son hombres y el 41.74% son mujeres.

Tabla 5. Concentrado de personas que responden encuesta

	Contestaron encuesta	Total de personal de la UPT	% por género	% de la encuesta del total de personal
Hombres	97	187	58.26%	51.87%
Mujeres	97	134	41.74%	72.39%
TOTAL	194	321	100%	62.13%

Fuente: Dirección de Planeación y Recursos humanos Fecha de corte 27 de agosto de 2018



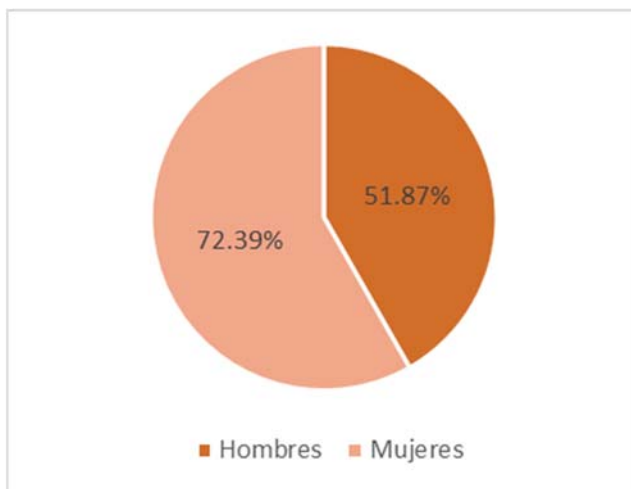
Código del documento	PR-SAC-001
Edición	2
Fecha de emisión	27/jun/2017

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Fig. 3 Porcentaje del personal por sexo que responde encuesta



Ambiente Laboral y Calidad de Vida Organizacional

La evaluación de clima organizacional considera los siguientes aspectos: Autonomía (1), Introducción (2), Confianza (3), Apoyo (4), Reconocimiento (5), Cohesión (trabajo en equipo, 6), Administración (7), Comunicación (8), Ambiente físico (9), Sueldos y prestaciones (a), Orgullo de pertenencia (b), Capacitación (c), Promoción(d) y Calidad de Vida (e) en cada uno de los rubros se plantean al menos tres preguntas alternadas en el instrumento. La escala de evaluación es la siguiente: Totalmente de acuerdo asignación de 5 puntos; De acuerdo asignación de 4 puntos, Ni en desacuerdo ni de acuerdo asignación de 3 puntos; En desacuerdo asignación de 2 puntos, Totalmente en desacuerdo asignación de 1 punto.



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 2

Fecha de emisión 27/jun/2017

Página 9 de 42

ISO 9001	7.1.4
ISO 14001	NA
ISO 45001	NA

Tabla 6. Resumen de la Evaluación del Clima Organizacional

	Sumatoria de % hombres Totalmente de acuerdo y de acuerdo						Sumatoria de % mujeres Totalmente de acuerdo y de acuerdo						Promedio de Sumatoria de % hombre y mujeres Totalmente de acuerdo y de						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Autonomía	71.90%	76.81%	79.53%	80.74%	82.66%	87.63%	71.50%	75.77%	78.52%	78.26%	75.90%	77.32%	71.70%	76.29%	79.03%	79.50%	79.28%	82.48%	↑
Introducción	63.90%	69.87%	80.44%	65.19%	70.34%	62.89%	58.40%	69.62%	75.29%	61.45%	59.54%	59.79%	61.15%	69.75%	77.87%	63.32%	64.94%	61.34%	↓
Confianza	86.50%	88.00%	88.06%	91.67%	84.11%	83.51%	77.90%	90.39%	93.74%	81.16%	82.47%	82.47%	82.20%	89.20%	90.90%	86.41%	83.29%	82.99%	↓
Apoyo	82.40%	86.40%	76.80%	85.93%	82.71%	74.23%	78.00%	86.93%	77.64%	80.58%	76.05%	65.98%	80.20%	86.67%	77.22%	83.26%	79.38%	70.11%	↑
Reconocimiento	61.40%	67.46%	67.49%	66.42%	64.53%	67.01%	54.10%	66.15%	72.63%	59.42%	53.51%	69.07%	57.75%	66.81%	70.06%	62.92%	59.02%	68.04%	↓
Cohesión (trabajo en equipo)	57.00%	63.74%	74.72%	70.62%	68.49%	75.26%	59.30%	57.31%	66.17%	55.65%	47.63%	67.01%	58.15%	60.53%	70.45%	63.14%	58.06%	71.14%	↑
Administración	65.90%	74.67%	78.49%	77.04%	67.92%	67.01%	62.60%	70.00%	78.87%	62.90%	52.75%	60.82%	64.25%	72.34%	78.68%	69.97%	60.34%	63.92%	↓
Comunicación	69.00%	74.67%	80.90%	77.28%	74.84%	72.16%	60.00%	68.46%	77.93%	60.29%	51.71%	51.55%	64.50%	71.57%	79.42%	68.79%	63.28%	61.86%	↓
Ambiente Físico	70.40%	79.73%	87.22%	82.96%	84.13%	78.35%	67.50%	79.62%	83.52%	77.97%	71.86%	80.41%	68.95%	79.68%	85.37%	80.47%	78.00%	79.38%	↑
Sueldos y Prestaciones	46.80%	63.00%	66.48%	62.65%	55.36%	48.45%	43.90%	54.40%	62.50%	56.16%	46.38%	46.39%	45.35%	58.70%	64.49%	59.41%	50.87%	47.42%	↓
Orgullo de pertenencia	90.30%	93.00%	89.49%	94.14%	89.83%	85.57%	93.90%	96.15%	88.30%	92.39%	87.50%	83.51%	92.10%	94.58%	88.90%	93.27%	88.67%	84.54%	↑
Capacitación	54.00%	67.47%	75.44%	68.40%	63.44%	72.16%	62.20%	66.54%	74.99%	52.17%	50.00%	58.76%	58.10%	67.01%	75.22%	60.29%	56.72%	65.46%	↓
Promoción	51.20%	62.22%	68.93%	62.14%	56.75%	40.21%	47.00%	51.92%	64.70%	57.00%	44.91%	35.05%	49.10%	57.07%	66.82%	59.57%	50.83%	37.63%	↓
Calidad de Vida	60.80%	67.47%	69.40%	81.98%	80.94%	65.98%	66.70%	69.04%	72.05%	68.12%	65.53%	53.61%	63.75%	68.26%	70.73%	75.05%	73.24%	59.80%	↓
EN PROMEDIO	66.54%	73.89%	77.39%	75.89%	73.29%	69.65%	64.50%	71.59%	76.20%	67.13%	61.85%	69.62%	65.52%	72.74%	76.79%	71.51%	67.57%	66.86%	



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento	PR-SAC-001
Edición	2
Fecha de emisión	27/jun/2017

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Página 10 de 42

En la tabla No. 6 se puede apreciar que los aspectos de Autonomía, Cohesión (trabajo en equipo) y Ambiente Físico mejoraron respecto al año anterior; mientras que los aspectos de Apoyo, Confianza, Orgullo de Pertinencia disminuyeron respecto al año anterior pero superando el 70%, porcentaje considerado como mínimo satisfactorio; para finalizar los aspectos de Introducción, Reconocimiento, Administración, Comunicación Sueldos y Prestaciones, Capacitación Promoción y Calidad de Vida se encuentran por debajo del año anterior y al mismo tiempo por debajo del porcentaje mínimo satisfactorio, esto nos permite identificar áreas de oportunidad respecto a dar a conocer toda la información necesaria al ingresar a la UPT, reconocer el trabajo del personal, impulsar el trabajo en equipo, entre otros.

A continuación, se desglosa cada uno de los rubros que integran la evaluación de clima organizacional.



✓ *Autonomía*

El rubro de Autonomía se integra por los siguientes planteamientos:

Tabla 7. Planteamientos del aspecto de Autonomía

Rubro	Número de afirmaciones	Afirmación
1	6	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.
1	19	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.
1	32	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.
1	44	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.
1	56	Organizo mi trabajo como mejor me parece.

Tabla 8. Planteamientos del aspecto de Autonomía evaluados por hombres en la UPT.

Escala de evaluación	2017						Promedio acumulado
	6	19	32	44	56	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	47.42%	40.21%	34.02%	42.27%	45.36%	41.85%	41.86%
De acuerdo (4)	40.21%	37.11%	41.24%	39.18%	34.02%	38.35%	80.21%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	4.12%	8.25%	12.37%	5.15%	7.22%	7.42%	87.21%
En desacuerdo (2)	2.06%	5.15%	3.09%	1.03%	6.19%	3.50%	91.14%
Totalmente en desacuerdo (1)	6.19%	9.28%	9.28%	10.31%	7.22%	8.45%	99.59%
Vacías	0%	0%	0%	2.06%	0%	0.41%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

Tabla 9. Planteamientos del aspecto de Autonomía evaluados por mujeres en la UPT.

Escala de evaluación	2017						Promedio acumulado
	6	19	32	44	56	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	27.84%	27.84%	26.80%	28.87%	45.36%	31.34%	31.34%
De acuerdo (4)	49.48%	49.48%	40.21%	48.45%	44.33%	46.39%	77.73%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	10.31%	13.40%	15.46%	10.31%	4.12%	10.72%	88.45%
En desacuerdo (2)	9.28%	4.12%	11.34%	8.25%	3.09%	7.22%	95.67%
Totalmente en desacuerdo (1)	2.06%	5.15%	5.15%	4.12%	3.09%	3.91%	99.58%
Vacías	1.03%	0%	1.03%	0%	0%	0.41%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

La evaluación del rubro de Autonomía posibilita identificar que el 80.21% de los hombres y el 77.73% de las mujeres evalúan de acuerdo o totalmente de acuerdo este rubro.



✓ Introducción

El rubro de Introducción se integra por los siguientes planteamientos:

Tabla 10. Planteamientos del aspecto de Introducción

Rubro	Número de afirmación	Afirmación
2	7	Al ingresar a la UTP, recibí la inducción al puesto.
2	20	Al ingresar en la UPT, me dieron a conocer las condiciones laborales.
2	33	Al ingresar me dieron a conocer Misión, Visión, Políticas y Objetivos.
2	45	Al ingresar me dieron a conocer la normatividad existente.
2	57	Al ingresar en la UPT, recibí capacitación para el desempeño del puesto.

Tabla 11. Planteamientos del aspecto de Introducción evaluados por hombres en la UPT.

Escala de evaluación	2017						Promedio acumulado
	7	20	33	45	57	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	30.93%	34.02%	38.14%	29.90%	21.65%	30.93%	30.93%
De acuerdo (4)	31.96%	39.18%	29.92%	35.05%	31.96%	33.61%	64.54%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	8.25%	9.28%	9.28%	12.37%	16.49%	11.13%	75.68%
En desacuerdo (2)	9.28%	6.19%	7.22%	8.25%	12.37%	8.66%	84.34%
Totalmente en desacuerdo (1)	19.59%	11.34%	15.46%	14.43%	17.53%	15.67%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

Tabla 12. Planteamientos del aspecto de Introducción evaluados por mujeres en la UPT.

Escala de evaluación	2017						Promedio acumulado
	7	20	33	45	57	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	23.71%	32.99%	25.77%	23.71%	20.62%	25.36%	25.36%
De acuerdo (4)	36.08%	36.08%	41.24%	38.71%	35.05%	37.43%	62.49%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	14.43%	13.40%	11.34%	17.53%	16.49%	14.64%	77.43%
En desacuerdo (2)	11.34%	10.31%	14.43%	13.40%	12.37%	12.37%	89.80%
Totalmente en desacuerdo (1)	14.43%	7.22%	7.22%	7.22%	15.46%	10.31%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

La evaluación del rubro de *Introducción* posibilita identificar que el 64.54% de los hombres y el 62.49% de las mujeres evalúan de acuerdo o totalmente de acuerdo el apartado de Introducción institucional.

✓ Confianza



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 2

Fecha de emisión 27/jun/2017

Página 13 de 42

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

El rubro de Confianza se integra por los siguientes planteamientos:

Tabla 13. Planteamientos del aspecto de Confianza

Rubro	Número de afirmación	Afirmación
3	8	Mi jefe/a es una persona de principios definidos
3	21	Mi jefe/a es una persona con quien se puede hablar abiertamente.
3	34	Mi jefe/a cumple con los compromisos que adquiere conmigo.
3	46	No es probable que mi jefe/a me dé un mal consejo.

Tabla 14. Planteamientos del aspecto de Confianza evaluados por hombres en la UPT.

Escala de evaluación	2017					Promedio acumulado
	8	21	34	46	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	56.70%	65.98%	38.14%	40.21%	54.13%	54.13%
De acuerdo (4)	21.65%	17.53%	29.90%	35.05%	25.26%	79.39%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	9.28%	7.22%	9.28%	10.31%	8.25%	87.64%
En desacuerdo (2)	3.09%	1.03%	7.22%	3.09%	2.83%	90.75%
Totalmente en desacuerdo (1)	8.25%	8.25%	15.46%	11.34%	9.28%	99.75%
Vacías	1.03%	0%	0%	0%	0.26%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

Tabla 15. Planteamientos del aspecto de Confianza evaluados por mujeres en la UPT.

Escala de evaluación	2017					Promedio acumulado
	8	21	34	46	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	53.61%	62.89%	25.77%	43.30%	51.29%	51.29%
De acuerdo (4)	29.90%	19.59%	41.24%	29.90%	27.58%	78.87%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	11.34%	8.25%	11.34%	18.56%	12.12%	90.99%
En desacuerdo (2)	2.06%	5.15%	14.43%	4.12%	5.15%	96.14%
Totalmente en desacuerdo (1)	3.09%	4.12%	7.22%	4.12%	3.86%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

La evaluación del rubro de *Confianza* posibilita identificar que el 79.39% de los hombres y el 78.87% de las mujeres evalúan de acuerdo o totalmente de acuerdo el apartado de confianza con el jefe inmediato.

✓ Apoyo

El rubro de Apoyo se integra por los siguientes planteamientos:



Tabla 16. Planteamientos del aspecto de Apoyo.

Rubro	Número de afirmación	Afirmación
4	9	A mi jefe/a la interesa que me desarrolle profesionalmente.
4	22	Mi jefe/a me respalda 100%
4	35	Es fácil hablar con mi jefe/a sobre problemas relacionados con el trabajo.
4	47	Mi jefe/a me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.
4	58	Puedo contar con la ayuda de mi jefe/a cuando la necesito

Tabla 17. Planteamientos del aspecto de Apoyo evaluados por hombres en la UPT.

Escala de evaluación	2017						Promedio acumulado
	9	22	35	47	58	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	53.61%	54.64%	62.89%	36.08%	21.65%	45.77%	45.77%
De acuerdo (4)	24.74%	23.71%	22.68%	37.11%	31.96%	28.04%	73.81%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	7.22%	10.31%	5.15%	13.40%	16.49%	10.51%	84.32%
En desacuerdo (2)	4.12%	3.09%	2.06%	2.06%	12.37%	4.74%	89.06%
Totalmente en desacuerdo (1)	10.31%	8.25%	7.22%	11.34%	17.53%	10.93%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

Tabla 18. Planteamientos del aspecto de Apoyo evaluados por mujeres en la UPT.

Escala de evaluación	2017						Promedio acumulado
	9	22	35	47	58	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	45.36%	50.52%	54.64%	31.96%	20.62%	40.62%	40.62%
De acuerdo (4)	31.96%	24.74%	24.74%	35.05%	35.05%	30.31%	70.93%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	14.43%	11.34%	12.37%	23.71%	16.49%	15.67%	86.60%
En desacuerdo (2)	5.15%	8.25%	6.19%	6.19%	12.37%	7.63%	94.23%
Totalmente en desacuerdo (1)	3.06%	5.15%	2.06%	3.09%	15.46%	5.56%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

La evaluación del rubro de *Apoyo* permite identificar que el 73.81% de los hombres y el 70.93% de las mujeres, coinciden en que se sienten respaldados por parte del jefe inmediato, en las actividades y funciones asignadas.

✓ Reconocimiento

El rubro de Reconocimiento se integra por los siguientes planteamientos:



Tabla 19. Planteamientos del aspecto de Reconocimiento

Rubro	Número de afirmación	Afirmación
5	10	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando acierto en mi trabajo
5	23	Mi jefe/a conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.
5	36	Mi jefe/a es rápido(a) para reconocer una buena ejecución.
5	48	Mi jefe/a me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.
5	59	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.

Tabla 20. Planteamientos del aspecto de Reconocimiento evaluados por hombres en la UPT.

Escala de evaluación	2017						Promedio acumulado
	10	23	36	48	59	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	12.37%	45.36%	51.55%	23.71%	43.30%	35.26%	35.26%
De acuerdo (4)	23.71%	28.87%	26.80%	27.84%	23.71%	26.19%	61.45%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	28.87%	10.31%	10.31%	30.93%	16.49%	19.38%	80.83%
En desacuerdo (2)	14.43%	4.12%	1.03%	5.15%	7.22%	6.39%	87.22%
Totalmente en desacuerdo (1)	20.62%	11.34%	9.28%	12.37%	9.28%	12.58%	99.80%
			1.03%			0.21%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

Tabla 21. Planteamientos del aspecto de Reconocimiento evaluados por mujeres en la UPT.

Escala de evaluación	2017						Promedio acumulado
	10	23	36	48	59	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	6.19%	36.08%	42.27%	13.40	36.08	26.80%	26.80%
De acuerdo (4)	23.71%	29.90%	35.05%	26.80	12.99	25.69%	56.49%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	32.99%	22.68%	11.34%	43.30	15.46	25.15%	81.64%
En desacuerdo (2)	22.68%	3.19%	7.22%	9.28	22.99	10.93%	92.57%
Totalmente en desacuerdo (1)	14.43%	5.15%	4.12%	7.22	16.08	7.42%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

La evaluación del rubro de *Reconocimiento al personal por parte del jefe inmediato superior* posibilita identificar que el 61.45% de los hombres y el 56.49% de las mujeres evalúan de acuerdo o totalmente de acuerdo el apartado correspondiente, identificando una disminución en las mujeres.

✓ *Cohesión (Trabajo en equipo)*

El rubro de Cohesión se integra por los siguientes planteamientos:

Tabla 22. Planteamientos del aspecto de Cohesión



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 2

Fecha de emisión 27/jun/2017

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Página 16 de 42

Rubro	Número de afirmación	Afirmación
6	11	Las personas que trabajan en la Universidad se llevan bien entre sí.
6	24	Las personas que trabajan en mi área tienen un interés personal el uno por el otro.
6	37	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi área.
6	49	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi área.
6	60	Las personas que trabajan en la Universidad se ayudan los unos a los otros.

Tabla 23. Planteamientos del aspecto de Cohesión evaluados por hombres en la UPT.

Escala de evaluación	2017						Promedio acumulado
	11	24	37	49	60	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	17.53%	27.84%	39.18%	32.29%	21.65%	27.63%	27.70%
De acuerdo (4)	45.36%	32.99%	36.08%	43.75%	45.36%	40.62%	68.32%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	23.71%	20.62%	11.34%	14.58%	17.53%	17.53%	85.84%
En desacuerdo (2)	4.12%	5.15%	2.06%	2.08%	5.15%	3.71%	89.55%
Totalmente en desacuerdo (1)	9.28%	12.37%	11.34%	7.22%	10.31%	10.10%	99.66%
	0%	1.03%	0%	1.03%	0%	0.41%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

Tabla 24. Planteamientos del aspecto de Cohesión evaluados por mujeres en la UPT.

Escala de evaluación	2017						Promedio acumulado
	11	24	37	49	60	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	15.46%	18.56%	39.18%	26.80%	22.68%	24.54%	24.54%
De acuerdo (4)	36.08%	29.90%	27.84%	39.18%	30.93%	32.79%	57.33%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	26.80%	26.80%	18.56%	19.59%	25.77%	23.50%	80.83%
En desacuerdo (2)	12.37%	9.28%	8.25%	7.22%	15.46%	10.52%	91.35%
Totalmente en desacuerdo (1)	9.28%	15.46%	6.19%	7.22%	4.12%	8.45%	99.80%
Vacías	0%	0%	0%	0%	1.03%	0.21%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

La evaluación del rubro de *Cohesión (trabajo en equipo)* el personal que responde que existe trabajo en equipo y evalúa de acuerdo o totalmente de acuerdo los apartados representan el 68.32% de los hombres y el 57.33% de las mujeres, teniendo incremento en ambos apartados, respecto al año anterior.

✓ Administración

El rubro de Administración se integra por los siguientes planteamientos:

Tabla 25. Planteamientos del aspecto de Administración



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 2

Fecha de emisión 27/jun/2017

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Página 17 de 42

Rubro	Número de afirmación	Afirmación
7	12	El perfil del titular y las funciones de cada puesto están claramente definidas.
7	25	Los procedimientos a seguir están claramente especificados.
7	38	Los criterios de evaluación del personal están claramente definidos.
7	50	El sistema administrativo favorece el funcionamiento de la Universidad.
7	61	Existe una planeación de los procesos en la Universidad y dicha planeación es compartida con los trabajadores.

Tabla 26. Planteamientos del aspecto de Administración evaluados por hombres en la UPT

Escala de evaluación	2017						
	12	25	38	50	61	Promedio	Promedio acumulado
Totalmente de acuerdo (5)	26.80	27.84	26.80	20.62	24.74	25.36	25.36
De acuerdo (4)	40.21	50.52	39.18	34.02	47.42	42.27	67.63
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	17.53	8.25	17.53	19.59	9.28	14.44	82.07
En desacuerdo (2)	8.25	5.15	4.12	9.28	8.25	7.01	89.08
Totalmente en desacuerdo (1)	7.22	8.25	12.37	15.46	10.31	10.72	99.80
Vacías				1.03		0.21	100.00
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

Tabla 27. Planteamientos del aspecto de Administración evaluados por mujeres en la UPT

Escala de evaluación	2017						
	12	25	38	50	61	Promedio	Promedio acumulado
Totalmente de acuerdo (5)	23.71	25.77	26.80	20.62	22.68	23.92	23.92
De acuerdo (4)	37.11	41.24	29.90	25.77	40.21	34.85	58.77
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	14.43	18.56	25.77	24.74	16.49	20.00	78.76
En desacuerdo (2)	15.46	9.28	9.28	16.49	13.40	12.78	91.55
Totalmente en desacuerdo (1)	9.28	5.15	8.25	12.37	7.22	8.45	100.00
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

En la evaluación del rubro de *Administración* el personal que responde de acuerdo o totalmente de acuerdo los apartados representan el 67.63% de los hombres y el 58.77% de las mujeres.

✓ Comunicación

El rubro de Comunicación se integra por los siguientes planteamientos:

Tabla 28. Planteamientos del aspecto de Comunicación



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género

Código del documento	PR-SAC-001
Edición	2
Fecha de emisión	27/jun/2017

Página 18 de 42

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Rubro	Número de afirmación	Afirmación
8	13	La información que solicito me llega de manera oportuna.
8	26	La información que solicito tiene la virtud de ser la apropiada, en cantidad y calidad, para satisfacer mis necesidades.
8	39	Las ordenes e información que se da a los trabajadores es congruente y no tiene contradicciones.
8	51	Los directivos favorecen que el personal exprese sus ideas en forma franca y honesta.
8	62	La comunicación oficial de los directivos a los trabajadores es clara y precisa.

Tabla 29. Planteamientos del aspecto de Comunicación evaluados por hombres en la UPT

Escala de evaluación	2017						Promedio acumulado
	13	26	39	51	62	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	32.99%	28.87%	25.77%	22.68%	22.68%	26.60%	26.60%
De acuerdo (4)	38.14%	45.36%	46.39%	39.18%	47.42%	43.30%	69.90%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	10.31%	11.34%	15.46%	18.56%	9.28%	12.99%	82.89%
En desacuerdo (2)	7.22%	4.12%	4.12%	10.31%	9.28%	7.01%	89.90%
Totalmente en desacuerdo (1)	11.34%	10.31%	8.25%	9.28%	11.34%	10.10%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

Tabla 30. Planteamientos del aspecto de Comunicación evaluados por mujeres en la UPT

Escala de evaluación	2017						Promedio acumulado
	13	26	39	51	62	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	22.68%	23.71%	24.74%	21.65%	23.71%	23.30%	23.30%
De acuerdo (4)	45.36%	50.52%	26.80%	25.77%	29.90%	35.67%	58.97%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	10.31%	12.37%	26.80%	20.62%	24.74%	18.97%	77.94%
En desacuerdo (2)	15.46%	7.22%	16.49%	19.59%	14.43%	14.64%	92.58%
Totalmente en desacuerdo (1)	5.15%	5.15%	5.15%	12.37%	7.22%	7.01%	99.58%
Vacías	1.03%	1.03%				0.41%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

En la evaluación del rubro de *Comunicación* el personal que responde de acuerdo o totalmente de acuerdo representan el 69.90% de los hombres y el 58.97% de las mujeres, detectando un aumento importante en las mujeres respecto al año anterior.

✓ Ambiente físico

El rubro de Ambiente físico se integra por los siguientes planteamientos:

Tabla 31. Planteamientos del aspecto de Ambiente físico evaluados por hombres en la UPT



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 2

Fecha de emisión 27/jun/2017

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Página 19 de 42

Rubro	Número de afirmación	Afirmación
9	14	La iluminación de mi lugar de trabajo es adecuada.
9	15	Los recursos tecnológicos de que dispongo son modernos y están en buen estado.
9	27	La ventilación de mi lugar de trabajo es adecuada.
9	40	El entorno físico y el espacio de que dispongo en mi lugar de trabajo es suficiente.
9	52	La limpieza, higiene y salubridad de mi área es adecuada.

Tabla 32. Planteamientos del aspecto de Ambiente físico evaluados por hombres en la UPT

Escala de evaluación	2017						Promedio acumulado
	14	15	27	40	52	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	54.64%	39.18%	48.45%	45.36%	39.18%	45.36%	45.36%
De acuerdo (4)	25.77%	32.99%	32.99%	32.99%	42.27%	33.40%	78.76%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	6.19%	10.31%	5.15%	8.25%	6.19%	7.22%	85.98%
En desacuerdo (2)	5.15%	9.28%	5.15%	3.09%	2.06%	4.95%	90.93%
Totalmente en desacuerdo (1)	7.22%	8.25%	8.25%	10.31%	9.28%	8.66%	99.59%
Vacías	0%	0%	0%	0%	1.03%	0.21%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

Tabla 33. Planteamientos del aspecto de Ambiente físico evaluados por mujeres en la UPT

Escala de evaluación	2017						Promedio acumulado
	14	15	27	40	52	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	45.36%	22.68%	30.93%	31.96%	28.87%	31.96%	31.96%
De acuerdo (4)	34.02%	39.18%	41.24%	48.45%	47.42%	42.06%	74.02%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	6.19%	13.40%	13.40%	5.15%	12.37%	10.10%	84.12%
En desacuerdo (2)	7.22%	16.49%	9.28%	7.22%	8.25%	69.69%	93.82%
Totalmente en desacuerdo (1)	6.19%	8.25%	5.15%	7.22%	3.09%	5.98%	99.80%
Vacías	1.03%	0%	0%	0%	0%	0.21%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

En la evaluación del rubro de *Ambiente físico* el personal que responde de acuerdo o totalmente de acuerdo los apartados representan el 78.76% de los hombres, identificando una disminución de 5.37 % al resultado del año pasado y el 74.02% de las mujeres, identificando un ligero incremento de 2.16 puntos porcentuales respecto al año anterior, pero superando el mínimo satisfactorio del 70%.

✓ Sueldos y prestaciones

El rubro de Sueldos y prestaciones se integra por los siguientes planteamientos:

Tabla 34. Planteamientos del aspecto de Sueldos y prestaciones



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 2

Fecha de emisión 27/jun/2017

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Página 20 de 42

Rubro	Número de afirmación	Afirmación
a	28	El sueldo que percibo es justo.
a	41	Mi sueldo es superior al que pagan otras instituciones locales a personas que ocupan puestos similares.
a	53	Las prestaciones que la Universidad ofrece tienen alto significado (utilidad) para mí.
a	63	El sistema de sueldos y prestaciones me motiva para ser más productivo.

Tabla 35. Planteamientos del aspecto de Sueldos y prestaciones evaluados por hombres en la UPT

Escala de evaluación	2017					
	28	41	53	63	Promedio	Promedio acumulado
Totalmente de acuerdo (5)	12.37%	12.37%	27.84%	21.65%	18.56%	18.56%
De acuerdo (4)	23.71%	21.65%	39.18%	26.80%	27.84%	46.40%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	27.84%	19.59%	17.53%	22.68%	21.91%	68.31%
En desacuerdo (2)	18.56%	24.74%	7.22%	15.46%	16.50%	84.80%
Totalmente en desacuerdo (1)	16.49%	21.65%	8.25%	13.40%	14.95%	99.75%
Vacías	1.03%	0%	0%	0%	0.26%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

Tabla 36. Planteamientos del aspecto de Sueldos y prestaciones evaluados por mujeres en la UPT

Escala de evaluación	2017					
	28	41	53	63	Promedio	Promedio acumulado
Totalmente de acuerdo (5)	7.22%	5.15%	35.05%	14.43%	15.46%	15.46%
De acuerdo (4)	28.87%	18.56%	36.08%	31.96%	28.87%	44.33%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	18.56%	32.99%	15.46%	21.65%	22.17%	66.49%
En desacuerdo (2)	17.53%	24.74%	9.28%	19.59%	17.79%	84.28%
Totalmente en desacuerdo (1)	27.84%	18.56%	4.12%	12.37%	15.72%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

En la evaluación del rubro de *Sueldos y prestaciones* el personal que responde de acuerdo o totalmente de acuerdo el apartado representa el 46.40% de los hombres y el 44.33% de las mujeres, los resultados están por debajo del 70%, establecido como el mínimo satisfactorio.

✓ *Orgullo de pertenencia*

El rubro de Orgullo de pertenencia se integra por los siguientes planteamientos:

Tabla 37. Planteamientos del aspecto de Orgullo de pertenencia



Rubro	Número de afirmación	Afirmación
b	16	Me siento orgulloso al decir que trabajo en la UPT por la imagen positiva que ella tiene en la sociedad.
b	29	Me gusta trabajar en una institución que, en mi opinión ofrece a la sociedad servicios educativos de excelente calidad.
b	42	Mi familia se encuentra a gusto con que yo trabaje en la UPT.
b	54	Me siento altamente comprometido para lograr los objetivos de la institución.

Tabla 38. Planteamientos del aspecto de Orgullo de pertenencia evaluados por hombres en la UPT.

Escala de evaluación	2017					
	16	29	42	54	Promedio	Promedio acumulado
Totalmente de acuerdo (5)	59.79%	60.82%	44.33%	62.89%	56.96%	56.96%
De acuerdo (4)	25.77%	26.80%	31.96%	21.65%	26.55%	83.51%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	7.22%	2.06%	9.28%	5.15%	5.93%	89.43%
En desacuerdo (2)	1.03%	1.03%	3.09%	3.09%	2.06%	91.49%
Totalmente en desacuerdo (1)	6.19%	9.28%	11.34%	7.22%	8.51%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

Tabla 39. Planteamientos del aspecto de Orgullo de pertenencia evaluados por mujeres en la UPT.

Escala de evaluación	2017					
	16	29	42	54	Promedio	Promedio acumulado
Totalmente de acuerdo (5)	61.86%	55.67%	46.88%	61.86%	56.45%	56.57%
De acuerdo (4)	21.65%	28.87%	34.02%	26.80%	27.84%	84.41%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	10.31%	11.34%	13.40%	5.15%	10.05%	94.46%
En desacuerdo (2)	3.09%	0%	3.09%	2.06%	2.06%	96.52%
Totalmente en desacuerdo (1)	3.09%	4.12%	2.06%	4.12%	3.35%	99.86%
Vacías	0%	0%	1.03%	0%	0.26%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

En la evaluación del rubro de *Orgullo de pertenencia* el personal que responde de acuerdo o totalmente de acuerdo los apartados representan el 83.51% de los hombres, disminuyendo 6.32 puntos porcentuales en relación al resultado del año anterior y el 84.41% de las mujeres, disminuyendo 3.00 puntos porcentuales en relación al año anterior, lo que representa una disminución en el grado de identidad del personal con la institución y los objetivos que se plantean.

✓ *Capacitación*

El rubro de Capacitación se integra por los siguientes planteamientos:

Tabla 40. Planteamientos del aspecto de Capacitación

Rubro	Número de afirmación	Afirmación
c	17	La capacitación que se ofrece al personal está a la vanguardia



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 2

Fecha de emisión 27/jun/2017

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Página 22 de 42

c	30	Como parte de mi trabajo, asisto a los cursos que yo requiero
c	43	La institución se preocupa por ofrecer, además de cursos de adiestramiento, otros orientados al desarrollo integral de las personas
c	55	La institución si destina los recursos necesarios para capacitación de su personal
c	64	La institución siempre toma en cuenta mis intereses y necesidades de capacitación

Tabla 41. Planteamientos del aspecto de Capacitación evaluados por hombres en la UPT.

Escala de evaluación	2017						Promedio acumulado
	17	30	43	55	64	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	21.65%	31.96%	32.99%	25.77%	22.68%	27.01%	27.01%
De acuerdo (4)	50.52%	34.02%	37.11%	31.96%	31.96%	37.11%	64.12%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	10.31%	14.43%	13.40%	16.49%	23.71%	15.67%	79.79%
En desacuerdo (2)	7.22%	9.28%	7.22%	14.43%	13.40%	10.31%	90.10%
Totalmente en desacuerdo (1)	10.31%	10.31%	9.28%	11.34%	8.25%	9.90%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

Tabla 42. Planteamientos del aspecto de Capacitación evaluados por mujeres en la UPT.

Escala de evaluación	2017						Promedio acumulado
	17	30	43	55	64	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	23.71%	28.87%	24.74%	24.74%	16.49%	23.71%	23.71%
De acuerdo (4)	35.05%	42.27%	38.14%	29.90%	30.93%	35.26%	58.97%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	24.74%	15.46%	17.53%	24.74%	30.93%	22.68%	81.65%
En desacuerdo (2)	12.37%	9.28%	12.37%	13.40%	12.37%	11.96%	93.61%
Totalmente en desacuerdo (1)	4.12%	4.12%	7.22%	7.22%	9.28%	6.39%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

En la evaluación del rubro de *Capacitación* el personal que responde de acuerdo o totalmente de acuerdo el apartado representa el 64.12% de los hombres y el 58.97% de las mujeres, aumentando este apartado respecto al año anterior.

✓ *Promoción*

El rubro de Promoción se integra por los siguientes planteamientos:

Tabla 43. Planteamientos del aspecto de Promoción

Rubro	Número de afirmación	Afirmación
d	18	En el tiempo que llevo en la institución, he logrado ascensos significativos
d	31	Me veo con un futuro favorable en la institución



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 2

Fecha de emisión 27/jun/2017

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Página 23 de 42

d	65	La probabilidad de ser promovido en la institución es alta (si uno es buen trabajador), ya que las decisiones que al respecto se toman son justas y equitativas
---	----	---

Tabla 44. Planteamientos del aspecto de Promoción evaluados por hombres en la UPT.

Escala de evaluación	2017				
	18	31	65	Promedio	Promedio acumulado
Totalmente de acuerdo (5)	19.59%	35.05%	20.62%	25.09%	25.09%
De acuerdo (4)	20.62%	28.87%	19.59%	23.03%	48.12%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	18.56%	22.87%	19.59%	20.34%	68.46%
En desacuerdo (2)	17.53%	3.09%	18.56%	13.06%	81.52%
Totalmente en desacuerdo (1)	23.71%	10.31%	21.65%	18.56%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

Tabla 45. Planteamientos del aspecto de Promoción evaluados por mujeres en la UPT.

Escala de evaluación	2017				
	18	31	65	Promedio	Promedio acumulado
Totalmente de acuerdo (5)	11.34%	26.80%	14.43%	17.52%	17.52%
De acuerdo (4)	23.71%	35.05%	18.56%	25.77%	43.29%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	21.65%	20.62%	23.71%	21.99%	65.29%
En desacuerdo (2)	17.53%	10.31%	17.53%	15.12%	80.41%
Totalmente en desacuerdo (1)	25.77%	7.22%	25.77%	19.59%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

En la evaluación del rubro de *Promoción* el personal que responde de acuerdo o totalmente de acuerdo los apartados representan el 48.12% de los hombres, disminuyendo 8.63 puntos porcentuales respecto al año anterior y el 43.29% de las mujeres, disminuyendo 1.62 puntos porcentuales respecto al año anterior.

✓ *Calidad de Vida*

El rubro de *Calidad de Vida* se integra por los siguientes planteamientos:

Tabla 46. Planteamientos del aspecto de Calidad de Vida

Rubro	Número de afirmación	Afirmación
e	67	Mi jefe/a tiene el mismo trato con el personal del área.
e	68	En la UPT el personal es tratado de forma adecuada y de manera justa, independientemente del nivel jerárquico
e	69	En la UPT se trabaja en un ambiente libre de acoso laboral y acoso u hostigamiento sexual



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 2

Fecha de emisión 27/jun/2017

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Página 25 de 42

Tabla 48. Planteamientos del aspecto de Calidad de Vida evaluados por mujeres en la UPT.

Escala de evaluación	2016											Promedio acumulado
	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	Promedio	
Totalmente de acuerdo (5)	55.67%	37.11%	49.48%	26.80%	31.96%	32.99%	28.87%	29.90%	46.39%	23.96%	36.29%	36.29%
De acuerdo (4)	26.80%	27.84%	21.65%	22.68%	45.36%	47.42%	37.11%	36.08%	41.24%	30.21%	33.61%	69.90%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	10.31%	13.40%	13.40%	30.93%	11.34%	8.25%	20.62%	18.56%	5.15%	27.08%	15.88%	85.77%
En desacuerdo (2)	5.15%	15.46%	10.31%	13.40%	7.22%	5.15%	5.15%	11.34%	4.12%	10.42%	8.76%	94.54%
Totalmente en desacuerdo (1)	2.06%	6.19%	5.15%	6.19%	4.12%	6.19%	8.25%	4.12%	3.09%	8.33%	5.36%	99.90%
Vacías										1.03%	0.10%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

En la evaluación del rubro de *Calidad de Vida* el personal que responde de acuerdo o totalmente de acuerdo los apartados representan el 74.33% de los hombres y el 69.90% de las mujeres.



Análisis Cuantitativo

Rango de edad

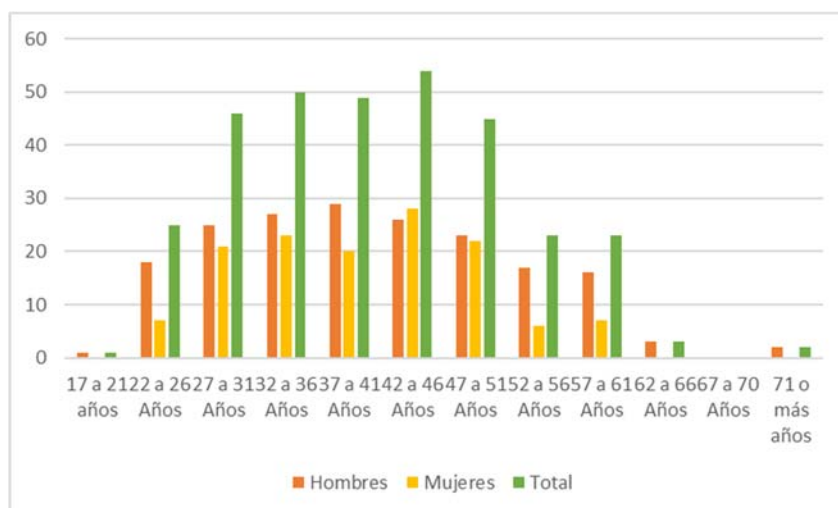
El 70.40% del personal de la UPT se encuentra en un rango de edad de 17 a 46 años, lo que refleja que un amplio potencial para la institución ya que un 18.33% está por arriba del rango antes mencionado y fortalece la parte de experiencia.

Tabla 49. Rango de edades del personal de la UPT

Rango de Edad	Hombres	Mujeres	Total	% de Hombres	% de Mujeres	% del Total	Acumulado
17 a 21 años	1	0	1	100.00%	0.00%	0.31%	0.31%
22 a 26 Años	18	7	25	72.00%	28.00%	7.79%	8.10%
27 a 31 Años	25	21	46	54.35%	45.65%	14.33%	22.43%
32 a 36 Años	27	23	50	54.00%	46.00%	15.58%	38.00%
37 a 41 Años	29	20	49	59.18%	40.82%	15.26%	53.27%
42 a 46 Años	26	29	55	47.27%	52.73%	17.13%	70.40%
47 a 51 Años	23	21	44	52.73%	47.73%	13.71%	84.11%
52 a 56 Años	17	6	23	73.91%	26.09%	7.17%	91.28%
57 a 61 Años	16	7	23	69.57%	30.43%	7.17%	98.44%
62 a 66 Años	3	0	3	100.00%	0.00%	0.93%	99.38%
67 a 70 Años	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	99.38%
71 o más años	2	0	2	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%
TOTAL	187	134	321				

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte del 27 de agosto de 2018.

Fig. 4 Rango de edades del personal de la UPT





Antigüedad en la organización

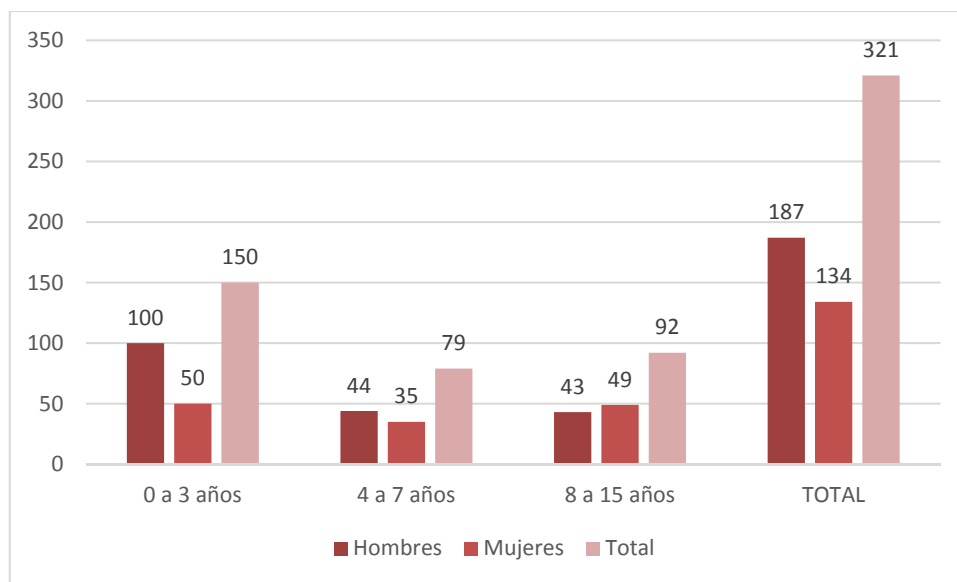
Relacionado con la antigüedad del personal en la organización el 28.35% tienen una antigüedad no mayor a 3 años, el 30.41% tienen una antigüedad entre 4 a 7 años y el 41.24% tiene más de 7 años de antigüedad.

Tabla 50. Rango de antigüedad del personal de la UPT

Antigüedad en la UPT	Hombres	Mujeres	Total	% de Hombres	% de Mujeres	% del Total	Acumulado
0 a 3 años	100	50	150	66.67%	33.33%	46.73%	46.73%
4 a 7 años	44	35	79	55.70%	44.30%	24.61%	71.34%
8 a 15 años	43	49	92	46.74%	53.26%	28.66%	100.00%
TOTAL	187	134	321				

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte del 27 de agosto de 2018.

Fig. 5 Rango de antigüedad del personal de la UPT



**Puestos o funciones**

Considerando la normatividad estatal aplicable se refiere a mandos superiores a los puestos de Rector/a, Secretario/a Académico/a, Secretario/a Administrativo/a y Director/a de Área, lo que representa que el 20% de los mandos superiores son mujeres.

Tabla 51. Puestos ocupados en la UPT por género

PUESTO	Total Hombres	Total Mujeres	Gran Total
Rectoría	1	0	1
Secretaría Académica	1	0	1
Secretaría Administrativa	1	0	1
Dirección de Área	9	3	12
Subdirección de Área	0	1	1
Jefatura de Departamento	6	1	7
Jefatura de Oficina C	16	11	27
Jefatura de Oficina B	11	13	24
Jefatura de Oficina A	10	5	15
PIT A	7	8	15
PIT B	17	5	22
PIT C	3	6	9
PIT D	2	0	2
PIT E	2	0	2
PIA C	15	9	24
PH A	15	13	28
PH B	7	7	14
PH C	3	1	4
PHA A	12	7	19
PHA B	20	35	55
PP A	1	0	1
PPB	2	0	2
PPC	0	1	1
PPD	0	1	1
Secretarial Ejecutivo	7	2	9
Secretarial / Técnico Auxiliar	3	1	4
Técnico en Mantenimiento	5	3	8
Técnico Titular	11	1	12
TOTALES	187	134	321

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte al 27 de agosto de 2018



Niveles de estudios

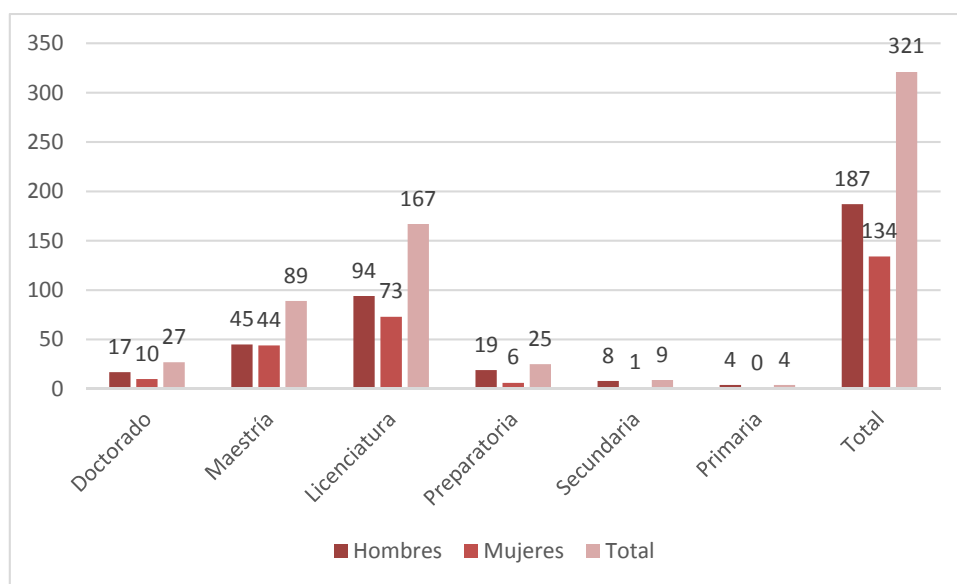
El personal de la UPT que cuenta con nivel de estudios de licenciatura o superior es del 91.67%, lo cual tiene una alta relación con el objeto social de la institución.

Tabla 52. Nivel de estudios del personal de la UPT por sexo

Nivel de estudios	Hombres	Mujeres	Total	% de Hombre	% de Mujeres	% del Total	Acumulado
Doctorado	17	10	27	62.96%	37.04%	8.41%	8.41%
Maestría	45	44	89	50.56%	49.44%	27.73%	36.14%
Licenciatura	94	73	167	56.29%	43.71%	52.02%	88.16%
Preparatoria	19	6	25	76.00%	24.00%	7.79%	95.95%
Secundaria	8	1	9	88.89%	11.11%	2.80%	98.75%
Primaria	4	0	4	100.00%	0.00%	1.25%	100.00%
Total	187	134	321				

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte de 29 de julio de 2016/27 de agosto de 2018

Fig. 6 Nivel de estudios del personal de la UPT





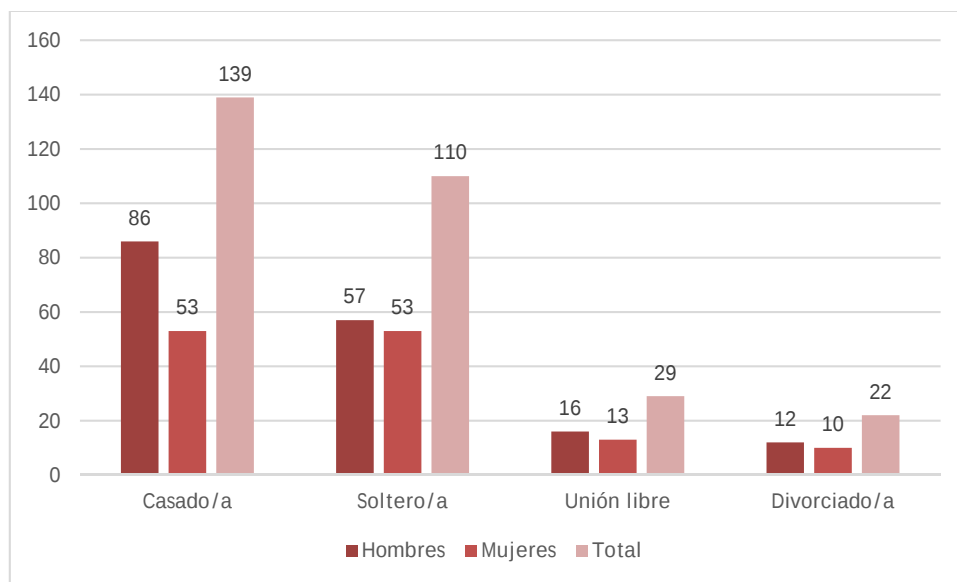
Estado Civil o Familiar

Tabla 53. Estado civil o familiar del personal de la UPT

Estado civil	Hombres	Mujeres	Total	% de Hombres	% de Mujeres	% Total	Acumulado
Casado/a	86	53	139	61.87%	38.13%	46.33%	46.33%
Soltero/a	57	53	110	51.82%	48.18%	36.67%	83.00%
Unión libre	16	13	29	55.17%	44.83%	9.67%	92.67%
Divorciado/a	12	10	22	54.55%	45.45%	7.33%	100.00%
No contesto	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	
Total	171	129	300				

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte de 29 de julio 2016

Fig. 7 Estado civil o familiar del personal de la UPT.





Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 2

Fecha de emisión 27/jun/2017

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Página 31 de 42

Número de hijos(as)

Tabla. 54. Número de hijos/as del personal

Número de Hijos/as	Hombres	Mujeres	Total	% de Hombres	% de Mujeres	% Total	Acumulado
4	1	1	2	0.62%	0.63%	0.62%	0.62%
3	17	7	24	10.56%	4.38%	7.48%	8.10%
2	28	35	63	17.39%	21.88%	19.63%	27.72%
1	25	27	52	15.53%	16.88%	16.20%	43.92%
0	63	37	100	39.13%	23.13%	31.15%	75.07%
No contesto	27	53	80	16.77%	33.13%	24.92%	100.00%
	161	160	321	100.00%	100.00%	100.00%	

Fuente: Recursos Humanos con fecha de 27 de agosto de 2018

Tabla 55. Número de hijos del personal de la UPT

Número de Hijos	Hombres	Mujeres	Total	% de Hombres	% de Mujeres	% Total	Acumulado
4	0	1	1	0.00%	0.75%	0.31%	0.31%
3	1	0	1	0.53%	0.00%	0.31%	0.62%
2	14	9	23	7.49%	6.72%	7.17%	7.79%
1	32	40	72	17.11%	29.85%	22.43%	30.22%
0	87	57	144	46.52%	42.54%	44.86%	75.08%
No contesto	53	27	80	28.34%	20.15%	24.92%	100.00%
	187	134	321	100.00%	100.00%	100.00%	

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte de 27 de agosto de 2018

Tabla 56. Número de hijas del personal de la UPT

Número de Hijas	Hombres	Mujeres	Total	% de Hombres	% de Mujeres	% Total	Acumulado
4	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
3	2	3	5	1.25%	1.86%	1.56%	1.56%
2	17	4	21	10.63%	2.48%	6.54%	8.10%
1	32	43	75	20.00%	26.71%	23.36%	31.46%
0	82	57	139	51.25%	35.40%	43.30%	74.77%
No contesto	27	54	81	16.88%	33.54%	25.23%	100.00%
	160	161	321	100.00%	100.00%	100.00%	

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte de 27 de agosto de 2018



Edad de los hijos/as

Tabla 57. Rango de edades de los hijos/as del personal de la UPT

Edad de los Hijas/os	Hombres	Mujeres	Total
0-4 Años	16	14	30
5-9 Años	20	19	39
10-14 Años	20	24	44
15-19 Años	18	17	35
20-24 Años	17	14	31
25- 29 Años	11	9	20
Más de 30 Años	8	6	14
Total	110	103	213

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte de 27 de agosto de 2018

Número de dependientes económicos

Tabla 58. Número de dependientes económicos del personal de la UPT

Número de dependientes	Hombres	Mujeres	Total
6	1	0	1
5	2	2	4
4	15	6	21
3	29	13	42
2	34	44	78
1	20	23	43
0	33	18	51
No contestaron	28	53	81
	162	159	321

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte de 27 de agosto de 2018



Análisis de costo-beneficio respecto a la posibilidad de contar o no con una guardería dentro de la organización

Los tres aspectos anteriores se relacionan directamente con la evaluación del costo beneficio respecto a la posibilidad de contar o no con una guardería dentro de la organización.

Con base en los datos anteriores y tomando como referencia el Programa de Estancias Infantiles de la Secretaría de Desarrollo Social, en donde se establece que la población objeto son niños de hasta de 3 años 11 meses de edad, por lo tanto en la UPT, 59 niños/as serían objeto de estar en guardería si los padres así lo requirieran.

A partir de la tabla siguiente se plantean los costos que se deben asumir para la apertura de una guardería.

Tabla 59. Aspectos de costos y beneficios para instalación de una guardería

Concepto	Costo	Concepto	Beneficio
Espacio físico	\$450,000.00	Cuotas de recuperación aportadas por los padres	(59*11 meses*350) = \$227,150.00
Equipamiento	\$135,000.00		
Personal	\$1,038,282.30		
Ocho asistentes (1 asistente por cada 8 niños)	(8 personas * \$5,139.52*15) = \$616,742.40	59 niños y niñas	
Un Cocinera/o	1 persona * \$4,880.89*15) = \$73,213.35		
Un Psicóloga/o	1 persona * \$8,082.25*15) = \$121,233.75		
Un Responsable de la Estancia	1 personas * \$15,139.52*15) = \$227,092.80		
Gastos de operación y mantenimiento	\$766,000.00		
Alimentación por niño (Al menos dos alimentos y una colación por día)	(59 niños/as * \$60 * 200 días de labores) = \$708,000.00	59 niños y niñas	
Gas	\$32,000.00		
Consumibles (papel higiénico, artículos de limpieza y papelería)	\$26,000.00		
Total	\$2,389,282.30		\$227,150.00

Relación costo – beneficio

$\$227,150.00 / \$2,389,282.30 = 0.10$ (primer año de operaciones)

$\$227,150.00 / \$1,804,282.30 = 0.13$ (Segundo año de operaciones, sin considerar infraestructura y equipamiento).

Por lo anterior, bajo esta perspectiva no resulta oportuno iniciar el proceso para la implementación de una guardería institucional, aunado a que dentro del Objeto Social de la UPT establecido en el Decreto Gubernamental del 21 de agosto de 2006, específicamente en el Artículo 3º, no se contempla dicho ámbito de acción y se carece de las facultades administrativas y legales para realizarlo.



No obstante, los resultados anteriores, la Dirección de Administración de la UPT ha iniciado y continúa las gestiones para obtener apoyos en las estancias infantiles cercanas a las instalaciones de la Universidad y apoyar al personal de la institución.

Análisis de factibilidad para posibles contrataciones de personal con algún tipo de discapacidad

Existen cuatro tipos de discapacidad: motriz, sensorial, intelectual y mental.

Es importante señalar que las personas con discapacidad no están enfermas, simplemente tienen una condición de vida diferente, es decir, son individuos con los mismos derechos y obligaciones que todos.

Tabla 60. Concentrado de revisión por puesto

Puesto	Principales funciones	Tipo de discapacidad							
		Discapacidad Sensorial		Discapacidad Motriz		Discapacidad Intelectual		Discapacidad Mental	
		Infraestructura en la UPT		Infraestructura en la UPT		Infraestructura en la UPT		Infraestructura en la UPT	
		Existente	No existe	Existente	No existe	Existente	No existe	Existente	No existe
Secretario Académico	Fungir como secretario de los Órganos Colegiados en los que participa. Sustituir al Rector en sus ausencias temporales Coordinar el Programa Institucional de Tutorías Coordinar los procesos de auto-evaluación, evaluación externa y evaluación institucional		☐	☐			☐		☐
Secretario Administrativo	Coordinar las actividades de las Direcciones a su cargo Coordinar procesos en su ámbito de competencia		☐	☐			☐		☐
Director de Área	Coordinar las actividades de las Jefaturas de Departamento y Oficina a su cargo Coordinar procesos en su ámbito de competencia		☐	☐			☐		☐
Profesor Investigador Titular D	Docencia, Generación y aplicación del Conocimiento, Asesorías, Tutorías, Gestión Académica, Formación Profesional, Difusión Científica y Tecnológica		☐	☐			☐		☐
Profesor Investigador Titular C	Docencia, Generación y aplicación del Conocimiento, Asesorías, Tutorías, Gestión Académica, Formación Profesional, Difusión Científica y Tecnológica		☐	☐			☐		☐
Profesor Investigador Titular B	Docencia, Generación y aplicación del Conocimiento, Asesorías, Tutorías, Gestión Académica, Formación Profesional, Difusión Científica y Tecnológica		☐	☐			☐		☐
Subdirector	Diseña programas en su ámbito de competencia, Comparta información y realiza análisis.		☐	☐			☐		☐
Profesor Investigador Titular A	Docencia, Generación y aplicación del Conocimiento, Asesorías, Tutorías,		☐	☐			☐		☐



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 2

Fecha de emisión 27/jun/2017

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Página 35 de 42

Puesto	Principales funciones	Tipo de discapacidad							
		Discapacidad Sensorial		Discapacidad Motriz		Discapacidad Intelectual		Discapacidad Mental	
		Infraestructura en la UPT		Infraestructura en la UPT		Infraestructura en la UPT		Infraestructura en la UPT	
		Existente	No existe	Existente	No existe	Existente	No existe	Existente	No existe
	Gestión Académica y Formación Profesional								
Jefe de Departamento	Ejecuta programas de su ámbito de competencia, implementa actividades y evalúa sus actividades.		□	□			□		□
Profesor Investigador Asociado C	Docencia, Generación y aplicación del Conocimiento, Asesorías, Tutorías, Gestión Académica y Formación Profesional		□	□			□		□
Jefe de Oficina C	Procesa información, realiza actividades de su ámbito de competencia		□	□			□		□
Técnico Titular	Apoya al personal académico y administrativo en sus funciones		□	□			□		□
Jefe de Oficina B	Procesa información, realiza actividades de su ámbito de competencia		□	□			□		□
Profesor por Horas C	Docencia, Asesorías y Formación Profesional		□	□			□		□
Jefe de Oficina A	Procesa información, realiza actividades de su ámbito de competencia		□	□			□		□
Auxiliar Administrativo	Apoya al personal administrativo en sus funciones		□	□			□		□
Secretaria / Técnico Auxiliar	Realiza actividades de apoyo de mandos medios y superiores		□	□			□		□
Profesor por Horas B	Docencia, Asesorías y Formación Profesional		□	□			□		□
Profesor por Horas A	Docencia, Asesorías y Formación Profesional		□	□			□		□
Técnico de Mantenimiento	Ejecuta programas de mantenimiento correctivo, preventivo y predictivo		□	□			□		□
Profesor por Horas Asociado A	Docencia, Asesorías y Formación Profesional		□	□			□		□
Profesor por horas Asociado B	Docencia, Asesorías y Formación Profesional		□	□			□		□

Con base en la tabla anterior, se identifica que la infraestructura actual de la UPT, en una primera instancia estaría en posibilidad de contratar a personal con alguna discapacidad motriz no severa, ya que se cuenta con pasillos, rampas, elevadores o ascensores, accesos, sanitarios, oficinas con las dimensiones requeridas para su traslado dentro de las instalaciones.

Movimientos de personal (2015)

ALTAS		
Hombres		Mujeres
Luqueño Hernández Oscar		Martínez Meza Jazmin



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento	PR-SAC-001
----------------------	------------

Edición	2
---------	---

Fecha de emisión	27/jun/2017
------------------	-------------

Página 36 de 42

ISO 9001	7.1.4
ISO 14001	NA
ISO 45001	NA

Juárez Valdemar Gonzalo
Téllez Monroy Luis Ignacio
Castillo Lira Emir Gilberto
Juárez Martínez Jesús
Pasten Hernández Alfredo
Victoriano Castro Isaí

Hernández Piedrazul Zuleima
Hernández Espitia Janett Yazmin
Ortega Sánchez Karina
Anaya García Monserrat
Blancas Rivera Dora Nelly

BAJAS

Hombres

Villanueva Aramburo José Antonio
Campos Gayosso Edgar Federico
Vite Acosta Israel
Martin Arteaga Eduardo
Meneses Ángeles Arturo Librado
Lara Esparza Carlos Alfonso
Monroy Templos Arturo

Mujeres

Castillo Santos Amparo
Granados Díaz Sofía
Marroquín Espinosa Katy Lorena
Ramírez Balderas Alejandra
Soto Castro Noemí
Carrillo Rocha Karla Yllen
Ramírez Herrera María del Carmen



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento	PR-SAC-001
Edición	2
Fecha de emisión	27/jun/2017

Página 37 de 42

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

PROMOCIONES

Nombre	Puesto anterior	Puesto actual
Neri Martínez Guillermo	Jefe De Oficina B	Jefe De Oficina C
Ortiz Cordero Gabriela	Jefe De Oficina B	Jefe De Oficina C
Tapia Olvera Rubén	Profesor Investigador Titular C	Profesor Investigador Titular D
Aguilar Mejía Omar	Profesor Investigador Titular A	Profesor Investigador Titular B
Aguilar Montiel Fabiola	Profesor Investigador Titular A	Profesor Investigador Titular B
Cruz Lemus Maribel	Profesor Investigador Titular B	Profesor Investigador Titular C
Gómez Mohedano Gisela Yamin	Profesor Investigador Titular B	Profesor Investigador Titular C
López Torres María Del Rosario	Profesor Investigador Titular B	Profesor Investigador Titular C
Lozano Rosales Raymundo	Profesor Investigador Titular B	Profesor Investigador Titular C
Morales Manilla Luis Roberto	Profesor Investigador Titular C	Profesor Investigador Titular D
Rivas Cambero Ivan De Jesús	Profesor Investigador Titular B	Profesor Investigador Titular C
Soto Rodríguez Gabriela	Secretario Ejecutivo	Jefe De Oficina A
Carmona Vázquez Yesenia Coral	Jefe De Oficina A	Jefe De Oficina B
Monroy Santos Alejandro	Técnico En Mantenimiento	Secretario Ejecutivo
Muñoz Estrada Reyes	Técnico En Mantenimiento	Jefe De Oficina A
Romero Mendoza Anabel	Técnico En Mantenimiento	Jefe De Oficina A
Saavedra López Jesús	Técnico En Mantenimiento	Jefe De Oficina A
Escamilla Vital Marco Antonio	Subdirector De Planes Y Programas	Director De Área
Hernández Reyes José Manuel	Jefe De Oficina C	Profesor Investigador Asociado C
Reyes Hernández Rodrigo Andrey	Jefe De Oficina C	Jefe De Departamento
Lira Gómez José Octavio	Jefe De Oficina A	Jefe De Oficina B
Olvera Cuellar Miriam	Profesor Investigador Asociado C	Profesor Investigador Titular A
Cunill Rodríguez Margarita	Técnico Titular	Profesor Investigador Titular A
Vargas Ávila Salvador	Jefe De Oficina C	Profesor Investigador Titular A
García Barrientos Abel	Profesor Investigador Asociado C	Profesor Investigador Titular A
Rodríguez Cruz Antonio	Técnico Titular	Profesor Investigador Asociado C



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento	PR-SAC-001
Edición	2
Fecha de emisión	27/jun/2017

Página 38 de 42

ISO 9001	7.1.4
ISO 14001	NA
ISO 45001	NA

Nivel de segregación horizontal o segregación ocupacional

En la UPT no se presenta segregación de este tipo, ya que como se puede apreciar en la Tabla 61, tanto hombres como mujeres se encuentran contratados en los diversos puestos en donde se requieren dos o más personas en dicho nivel, y en aquellos puestos donde se tienen contratados únicamente a hombres o mujeres, como el caso de Rectoría, Secretaría Académica y Administrativa, Profesor Investigador Titular “D” y Profesor de Posgrado “A”, “B”, “C” y “D” se debe contextos o cuestiones que no se relacionan con el género.

Con base en la Tabla 61, se obtiene que para la UPT el Índice de Segregación Ocupacional de 0.29 lo que representa una disminución respecto a 2017, considerando adicionalmente que la evaluación se realiza en el rango de 0 a 1, estableciéndose al 1, como un Alto Índice de Segregación Ocupacional.

Tabla 61. Nivel de segregación horizontal UPT

PUESTO	Total Hombres	Total Mujeres	Gran Total	2a Absoluto de hombres por puesto	2b Porcentaje de hombres de la organización	2c Porcentaje de hombres en la UPT	3a Absoluto de mujeres por puesto	3b Porcentaje de mujeres de la organización	3c Porcentaje de mujeres en la UPT	4 Absolutos 4=(2c-3c)
Dirección de Área	9	3	12	9	75.00%	4.89%	3	25.00%	2.24%	2.65%
Subdirección de Área	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.75%	0.75%
Jefatura de Departamento	6	1	7	6	85.71%	3.26%	1	14.29%	0.75%	2.51%
Jefatura de Oficina C	16	11	27	16	59.26%	8.70%	11	40.74%	8.21%	0.49%
Jefatura de Oficina B	11	13	24	11	45.83%	5.98%	13	54.17%	9.70%	3.72%
Jefatura de Oficina A	10	5	15	10	66.67%	5.43%	5	33.33%	3.73%	1.70%
PIT A	7	8	15	7	46.67%	3.80%	8	53.33%	5.97%	2.17%
PIT B	17	5	22	17	77.27%	9.24%	5	22.73%	3.73%	5.51%
PIT C	3	6	9	3	33.33%	1.63%	6	66.67%	4.48%	2.85%
PIT D	2	0	2	2	100.00%	1.09%	0	0.00%	0.00%	1.09%
PIT E	2	0	2	2	100.00%	1.09%	0	0.00%	0.00%	1.09%
PIA C	15	9	24	15	62.50%	8.15%	9	37.50%	6.72%	1.44%
PH A	15	13	28	15	53.57%	8.15%	13	46.43%	9.70%	1.55%
PH B	7	7	14	7	50.00%	3.80%	7	50.00%	5.22%	1.42%
PH C	3	1	4	3	75.00%	1.63%	1	25.00%	0.75%	0.88%
PHA A	12	7	19	12	63.16%	6.52%	7	36.84%	5.22%	1.30%
PHA B	20	35	55	20	36.36%	10.87%	35	63.64%	26.12%	15.25%
PP A	1	0	1	1	100.00%	0.54%	0	0.00%	0.00%	0.54%
PP B	2	0	2	2	100.00%	1.09%	0	0.00%	0.00%	1.09%
PP C	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.75%	0.75%
PP D	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.75%	0.75%
Secretarial Ejecutivo	7	2	9	7	77.78%	3.80%	2	22.22%	1.49%	2.31%
Secretarial / Técnico Auxiliar	3	1	4	3	75.00%	1.63%	1	25.00%	0.75%	0.88%
Técnico en Mantenimiento	5	3	8	5	62.50%	2.72%	3	37.50%	2.24%	0.48%
Técnico Titular	11	1	12	11	91.67%	5.98%	1	8.33%	0.75%	5.23%
TOTALES	184	134	318	184			134			58.40%
										29.20%
								Segregación Ocupacional		0.292%



Código del documento	PR-SAC-001
Edición	2
Fecha de emisión	27/jun/2017

ISO 9001 7.1.4

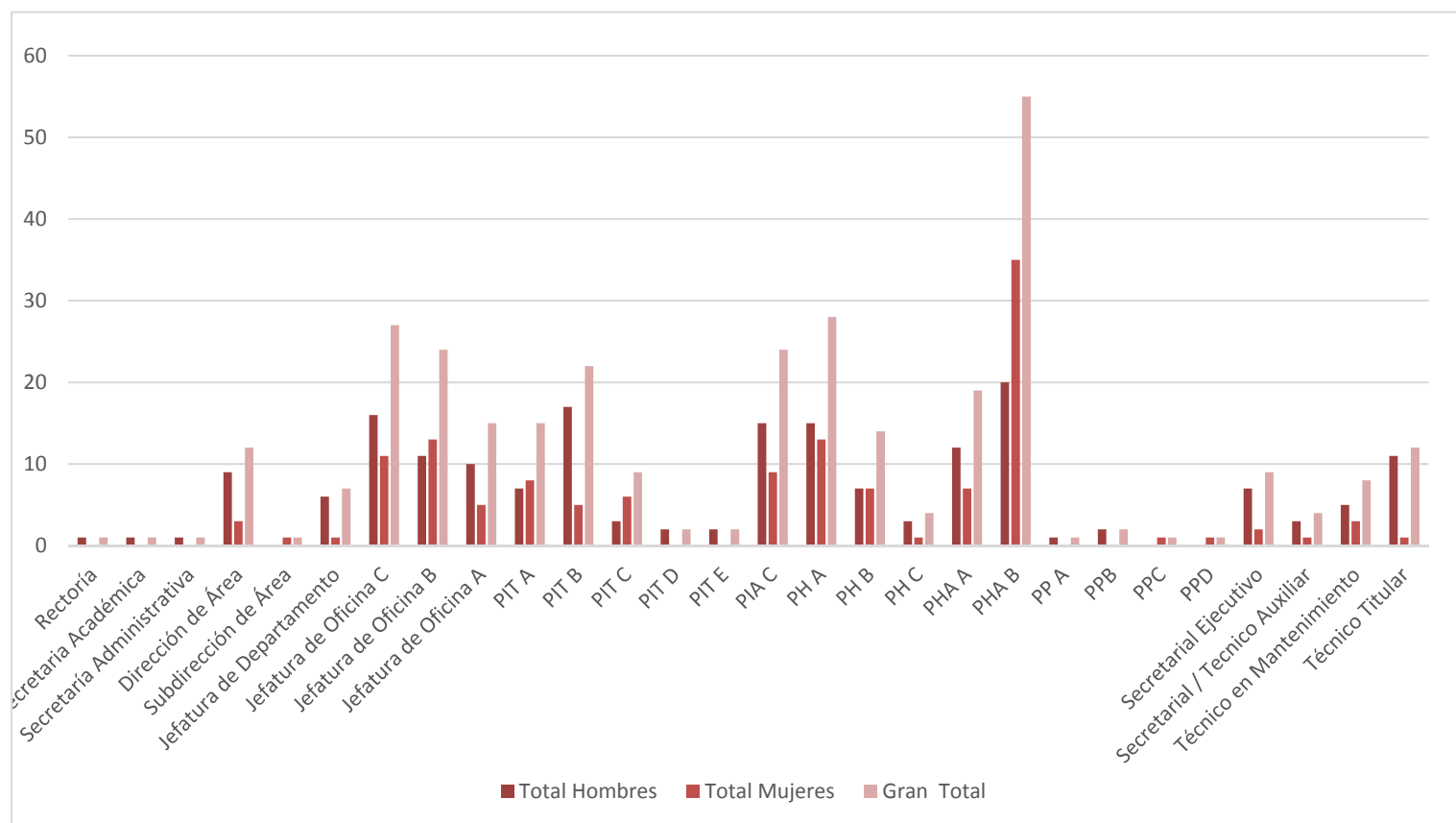
ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Nivel de segregación vertical

De forma similar al Índice de Segregación Ocupacional (horizontal) en la UPT se considera que no existe segregación vertical, puesto que en la UPT se le denominan con base en la normatividad aplicable mandos medios y superiores a los puestos que van desde el nivel jerárquico de Jefatura de Departamento hasta Rectoría y dichos puestos corresponden al 9.78% del total del personal contratado en la institución, de los cuales a su vez, el 41.74% actualmente se encuentran ocupados por mujeres, lo que representa que en la UPT se encuentran ubicados hombres y mujeres en puestos de alta dirección y de toma de decisiones fundamentales para la operación institucional en sus funciones sustantivas y adjetivas.

Fig. 8 Personal de la UPT por puesto de trabajo.





Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento	PR-SAC-001
Edición	2
Fecha de emisión	27/jun/2017

Página 40 de 42

Diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres en mismos puestos o posiciones en la organización

En la UPT se revisaron 20 puestos de los 28 establecidos (Tabla 62), ya que los restantes ocho son ocupados por hombres o mujeres, cabe señalar que el número de plazas analizadas bajo este enfoque representa el 96.33% del total de la plantilla laboral de la institución, lo que posibilita establecer el contexto de la información y sus respectivo análisis.

Del total de los puestos analizados en la Tabla 62 sólo se presentan diferencias salariales en las percepciones entre hombres y mujeres en los casos de los puestos de Jefatura de Oficina “A”, con una diferencia mínima de \$1.46, para el caso de Profesor/a por Horas “A”, “B”, la diferencias es de \$69.20 y \$1,731.4; en el caso de Profesor/a Asociado “A” y “B”, las diferencias respectivas son de 19.99 y \$569.44 respectivamente, en todos los casos de personal académica, las diferencias se relacionan con el número de horas asignadas, ya que el tabulador por hora frente a grupo es el mismo, adicionalmente se consideró como base del análisis el costo por hora respectiva a la retribución del personal, ya que factores como la disponibilidad de tiempo, la apertura de asignaturas por cuatrimestre son, y complementariamente algunos de ellos cuentan con el beneficio de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Por lo anterior se establece que en la UPT no se presentan variaciones en los salarios del personal femenino y masculino, considerando que con base al tabulador vigente no existe diferencia en los promedios, aun considerando lo expuesto anteriormente. No obstante, el presente análisis posibilita a las autoridades de la UPT emprender acciones que permitan mantener la igualdad salarial por puesto y género.



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género

Código del documento	PR-SAC-001
Edición	2
Fecha de emisión	27/jun/2017

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Página 41 de 42

Tabla 62. Diferencia de Promedios de percepciones

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
PUESTO	Total Hombres	Total Mujeres	Gran Total	Salario Promedio Hombres	Salario Promedio Mujeres	Diferencia de Salarios F=(D-E)	Total de salarios G=(D+E)	Salario promedio	Porcentaje de hombres	Porcentaje de mujeres	Diferencia de los promedios salarios
Dirección de Área	9	3	12	\$36,951.60	\$36,951.60	\$0.00	\$73,903.20	\$36,951.60	60.00%	40.00%	\$0.00
Subdirección de Área	0	1	1	\$24,141.00	\$24,141.00	\$0.00	\$48,282.00	\$24,141.00	50.00%	50.00%	\$0.00
Jefatura de Departamento	6	1	7	\$18,445.50	\$18,445.50	\$0.00	\$36,891.00	\$18,445.50	57.14%	42.86%	\$0.00
Jefatura de Oficina C	16	11	27	\$14,759.66	\$14,759.66	\$0.00	\$29,519.32	\$14,759.66	60.87%	39.13%	\$0.00
Jefatura de Oficina B	11	13	24	\$10,833.48	\$10,833.48	\$0.00	\$21,666.96	\$10,833.48	54.84%	45.16%	\$0.00
Jefatura de Oficina A	10	5	15	\$8,393.46	\$8,392.00	\$1.46	\$16,785.46	\$8,392.73	52.38%	47.62%	\$1.46
PIT A	7	8	15	\$18,445.54	\$18,445.54	\$0.00	\$36,891.08	\$18,445.54	63.64%	36.36%	\$0.00
PIT B	17	5	22	\$24,141.05	\$24,141.05	\$0.00	\$48,282.10	\$24,141.05	77.27%	22.73%	\$0.00
PIT C	3	6	9	\$26,857.86	\$26,857.86	\$0.00	\$53,715.72	\$26,857.86	50.00%	50.00%	\$0.00
PIA C	15	9	24	\$14,759.66	\$14,759.66	\$0.00	\$29,519.32	\$14,759.66	50.00%	50.00%	\$0.00
PH A	15	13	28	\$5,929.39	\$5,860.18	\$69.21	\$11,789.57	\$5,894.79	66.67%	33.33%	\$69.21
PH B	7	7	14	\$6,323.15	\$8,054.52	-\$1,731.37	\$14,377.67	\$7,188.84	20.00%	80.00%	-\$1,731.37
PH C	3	1	4	\$9,429.30	\$9,429.30	\$0.00	\$18,858.60	\$9,429.30	50.00%	50.00%	\$0.00
PHA A	12	7	19	\$4,133.38	\$4,153.37	-\$19.99	\$8,286.75	\$4,143.38	65.22%	34.78%	-\$19.99
PHA B	20	35	55	\$4,722.70	\$5,292.14	-\$569.44	\$10,014.84	\$5,007.42	48.21%	51.79%	-\$569.44
Secretarial Ejecutivo	7	2	9	\$6,280.12	\$6,280.12	\$0.00	\$12,560.24	\$6,280.12	40.00%	60.00%	\$0.00
Secretarial / Técnico Auxiliar	3	1	4	\$5,339.94	\$5,339.94	\$0.00	\$10,679.88	\$5,339.94	50.00%	50.00%	\$0.00
Técnico en Mantenimiento	5	3	8	\$5,071.26	\$5,071.26	\$0.00	\$10,142.52	\$5,071.26	40.00%	60.00%	\$0.00
Técnico Titular	11	1	12	\$10,833.48	\$10,833.48	\$0.00	\$21,666.96	\$10,833.48	66.67%	33.33%	\$0.00
TOTALES	177	132	309								

Como se aprecia en la tabla anterior y con base en los tabuladores de sueldos y prestaciones autorizados a la UPT, no existen diferencias en las percepciones del personal y en los casos den de se puede presentar una aparente percepción diferente es en los casos del personal académico por asignatura, que dependiendo de su carga horaria es la percepción.



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 2

Fecha de emisión 27/jun/2017

Página 42 de 42

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Tabla 63. Datos para obtener la Segregación Ocupacional (horizontal)

PUESTO	Total Hombres	Total Mujeres	Gran Total	2a Absoluto de hombres por puesto	2b Porcentaje de hombres de la organización	2c Porcentaje de hombres en la UPT	3a Absoluto de mujeres por puesto	3b Porcentaje de mujeres de la organización	3c Porcentaje de mujeres en la UPT	4 Absolutos 4=(2c-3c)
Dirección de Área	9	3	12	9	75.00%	4.89%	3	25.00%	2.24%	2.65%
Subdirección de Área	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.75%	0.75%
Jefatura de Departamento	6	1	7	6	85.71%	3.26%	1	14.29%	0.75%	2.51%
Jefatura de Oficina C	16	11	27	16	59.26%	8.70%	11	40.74%	8.21%	0.49%
Jefatura de Oficina B	11	13	24	11	45.83%	5.98%	13	54.17%	9.70%	3.72%
Jefatura de Oficina A	10	5	15	10	66.67%	5.43%	5	33.33%	3.73%	1.70%
PIT A	7	8	15	7	46.67%	3.80%	8	53.33%	5.97%	2.17%
PIT B	17	5	22	17	77.27%	9.24%	5	22.73%	3.73%	5.51%
PIT C	3	6	9	3	33.33%	1.63%	6	66.67%	4.48%	2.85%
PIT D	2	0	2	2	100.00%	1.09%	0	0.00%	0.00%	1.09%
PIT E	2	0	2	2	100.00%	1.09%	0	0.00%	0.00%	1.09%
PIA C	15	9	24	15	62.50%	8.15%	9	37.50%	6.72%	1.44%
PH A	15	13	28	15	53.57%	8.15%	13	46.43%	9.70%	1.55%
PH B	7	7	14	7	50.00%	3.80%	7	50.00%	5.22%	1.42%
PH C	3	1	4	3	75.00%	1.63%	1	25.00%	0.75%	0.88%
PHA A	12	7	19	12	63.16%	6.52%	7	36.84%	5.22%	1.30%
PHA B	20	35	55	20	36.36%	10.87%	35	63.64%	26.12%	15.25%
PP A	1	0	1	1	100.00%	0.54%	0	0.00%	0.00%	0.54%
PP B	2	0	2	2	100.00%	1.09%	0	0.00%	0.00%	1.09%
PP C	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.75%	0.75%
PP D	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.75%	0.75%
Secretarial Ejecutivo	7	2	9	7	77.78%	3.80%	2	22.22%	1.49%	2.31%
Secretarial / Técnico Auxiliar	3	1	4	3	75.00%	1.63%	1	25.00%	0.75%	0.88%
Técnico en Mantenimiento	5	3	8	5	62.50%	2.72%	3	37.50%	2.24%	0.48%
Técnico Titular	11	1	12	11	91.67%	5.98%	1	8.33%	0.75%	5.23%
TOTALES	184	134	318	184			134			58.40%
										29.20%
								Segregación Ocupacional		0.292%

Con base en la tabla anterior se obtienen un *Índice de Segregación Ocupacional* del 0.92 con base en un análisis del 92% del total del personal, ya que sólo se consideran aquellos puestos en los que se encuentra personal femenino y masculino, lo que permite identificar que, si bien dicho índice es bajo, hay áreas de oportunidad.

Elaboró		Revisó	Autorizó
Departamento de Calidad Mtro. Héctor Eduardo Mendoza Espinoza		Dirección de Planeación, Programación y Evaluación Lic. Oswaldo del Villar Furiati	Rector Dr. Arturo Gil Borja



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 2

Fecha de emisión 27/jun/2017

ISO 9001 7.1.4

ISO 14001 NA

ISO 45001 NA

Página 42 de 42

Tabla 63. Datos para obtener la Segregación Ocupacional (horizontal)

PUESTO	Total Hombres	Total Mujeres	Gran Total	2a Absoluto de hombres por puesto	2b Porcentaje de hombres de la organización	2c Porcentaje de hombres en la UPT	3a Absoluto de mujeres por puesto	3b Porcentaje de mujeres de la organización	3c Porcentaje de mujeres en la UPT	4 Absolutos 4=(2c-3c)
Dirección de Área	9	3	12	9	75.00%	4.89%	3	25.00%	2.24%	2.65%
Subdirección de Área	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.75%	0.75%
Jefatura de Departamento	6	1	7	6	85.71%	3.26%	1	14.29%	0.75%	2.51%
Jefatura de Oficina C	16	11	27	16	59.26%	8.70%	11	40.74%	8.21%	0.49%
Jefatura de Oficina B	11	13	24	11	45.83%	5.98%	13	54.17%	9.70%	3.72%
Jefatura de Oficina A	10	5	15	10	66.67%	5.43%	5	33.33%	3.73%	1.70%
PIT A	7	8	15	7	46.67%	3.80%	8	53.33%	5.97%	2.17%
PIT B	17	5	22	17	77.27%	9.24%	5	22.73%	3.73%	5.51%
PIT C	3	6	9	3	33.33%	1.63%	6	66.67%	4.48%	2.85%
PIT D	2	0	2	2	100.00%	1.09%	0	0.00%	0.00%	1.09%
PIT E	2	0	2	2	100.00%	1.09%	0	0.00%	0.00%	1.09%
PIA C	15	9	24	15	62.50%	8.15%	9	37.50%	6.72%	1.44%
PH A	15	13	28	15	53.57%	8.15%	13	46.43%	9.70%	1.55%
PH B	7	7	14	7	50.00%	3.80%	7	50.00%	5.22%	1.42%
PH C	3	1	4	3	75.00%	1.63%	1	25.00%	0.75%	0.88%
PHA A	12	7	19	12	63.16%	6.52%	7	36.84%	5.22%	1.30%
PHA B	20	35	55	20	36.36%	10.87%	35	63.64%	26.12%	15.25%
PP A	1	0	1	1	100.00%	0.54%	0	0.00%	0.00%	0.54%
PP B	2	0	2	2	100.00%	1.09%	0	0.00%	0.00%	1.09%
PP C	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.75%	0.75%
PP D	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.75%	0.75%
Secretarial Ejecutivo	7	2	9	7	77.78%	3.80%	2	22.22%	1.49%	2.31%
Secretarial / Técnico Auxiliar	3	1	4	3	75.00%	1.63%	1	25.00%	0.75%	0.88%
Técnico en Mantenimiento	5	3	8	5	62.50%	2.72%	3	37.50%	2.24%	0.48%
Técnico Titular	11	1	12	11	91.67%	5.98%	1	8.33%	0.75%	5.23%
TOTALES	184	134	318	184			134			58.40%
										29.20%
										Segregación Ocupacional 0.292%

Con base en la tabla anterior se obtienen un *Índice de Segregación Ocupacional* del 0.92 con base en un análisis del 92% del total del personal, ya que sólo se consideran aquellos puestos en los que se encuentra personal femenino y masculino, lo que permite identificar que, si bien dicho índice es bajo, hay áreas de oportunidad.

Elaboró Departamento de Calidad Mtro. Héctor Eduardo Mendoza Espinoza	Revisó Dirección de Planeación, Programación y Evaluación Lic. Oswaldo del Villar Furiati	Autorizó Rector Dr. Arturo Gil Borja

