

Reporte de cumplimiento de Indicadores del Programa Institucional de Desarrollo 2018-2022

Universidad Politécnica de: Tulancingo

Indicador: Porcentaje de cumplimiento del programa orientado a disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

Periodo a reportar: septiembre 2018 - agosto 2019

Descripción de la acción	TAPDHMR	TAPDHMD	PCPODHM	Evidencias a anexar
Implementar un diagnóstico con enfoque de género	1	1	100.00%	Estudio de clima organizacional con enfoque de género
Sistema de gestión de equidad de género o equivalente	1	1		Constancia del MEG y Reconocimiento Gilberto Rincón Gallardo
Documentar los protocolos de actuación para la prevención y atención de la violencia	1	1		Proceso documentado de Proceso de atención de quejas, peticiones o sugerencias (PR-SGI-006)
Incrementar la vinculación con instituciones especializadas, realizar campañas formativas.	2	2		Convenios vigentes
Sensibilización y capacitación en temas de género o que contribuyan a en la disminución de brechas de desigualdad entre hombres y mujeres	4	4		Listas de asistencia, memoria fotográfica, reconocimientos, entre otros.
Suma	9	9		

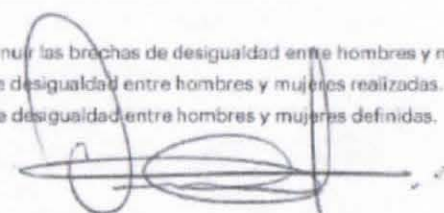
Notas: a) En caso de no tener la acción programada en el periodo a reportar colocar cero en las columnas de TAPDHMR y TAPDHMD

PCPODHM= Porcentaje de cumplimiento del programa orientado a disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

TAPDHMR= Total de acciones del programa para disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres realizadas.

TAPDHMD= Total de acciones del programa para disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres definidas.


Mtro. Héctor Eduardo Mendoza Espinoza
Departamento de Calidad


Lic. Oswaldo del Villar Furiati
Dirección de Planeación, Programación y Evaluación


Lic. Arturo del Borja
Rector

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE HIDALGO
RECTORÍA
HIDALGO, MEX.



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 1

Fecha de emisión 02/Sep/2013

ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

Página 1 de 22

Universidad Politécnica de Tulancingo

Resumen Ejecutivo

Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género 2018



ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

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://forms.gle/64NwuAXMn7MAhQpV7> el cual contiene los tres cuestionarios que posibilitan evaluar el clima organizacional, no discriminación y equidad de género.

Discriminación y Equidad de Género

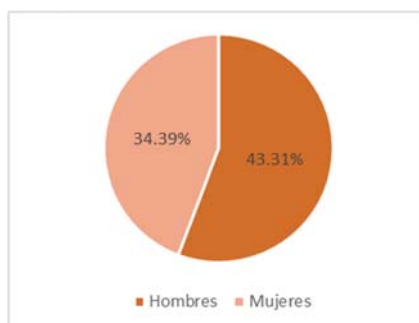
Con el propósito de identificar aspectos de discriminación de equidad de género en la Universidad Politécnica de Tulancingo, se publicó y promovió por un periodo de 15 días a través de la página institucional, una encuesta para ser llenada por el personal académico y administrativo de la UPT, sin embargo, esta solo fue contestada por 244 personas lo que representa el 77.71% del total del personal, de las cuales el 43.31% son hombres y el 34.39% 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	175	136	55.73%	43.31%
Mujeres	139	108	44.27%	34.39%
TOTAL	314	244	100%	77.71%

Fuente: Dirección de Planeación, 29 julio 2018

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





ISO 9001	8.2.3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.1.1, 4.4.3

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

	Hombres / año					Mujeres / año					Promedio / año					
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	
¿Alguna vez has sido discriminado(a) en la UPT por el hecho de ser hombre/mujer?																
Si	2.00%	5.88%	2.08%	8.25%	6.62%	6.00%	4.65%	13.16%	8.25%	6.48%	4.00%	5.27%	7.62%	8.25%	6.55%	
No	98.00%	94.12%	97.92%	91.75%	93.38%	94.00%	95.35%	86.84%	91.75%	93.52%	96.00%	94.73%	92.38%	91.75%	93.45%	
No respondio	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	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	2.00%	3.92%	5.21%	5.15%	7.35%	4.00%	2.33%	21.05%	9.28%	8.33%	3.00%	3.12%	13.13%	7.22%	7.84%	
No	98.00%	96.08%	94.79%	94.85%	92.65%	96.00%	97.67%	78.95%	90.72%	91.67%	97.00%	96.88%	86.87%	92.78%	92.16%	
No respondio	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	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	98.00%	98.04%	79.17%	60.00%	83.09%	84.84%	93.02%	75.00%	77.78%	79.63%	91.42%	95.53%	77.09%	68.89%	81.36%	
No	2.00%	1.96%	20.83%	40.00%	16.91%	9.09%	6.98%	25.00%	22.22%	20.37%	5.55%	4.47%	22.92%	31.11%	18.64%	
No respondio	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	6.06%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	3.03%	0.00%	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%	7.84%	8.33%	60.00%	9.56%	9.00%	11.63%	17.33%	33.33%	16.67%	7.50%	9.74%	12.83%	46.67%	13.11%	
No	94.00%	92.16%	91.67%	40.00%	90.44%	91.00%	88.37%	82.67%	66.67%	83.33%	92.50%	90.26%	87.17%	53.33%	86.89%	
No respondio	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 1

Fecha de emisión 02/Sep/2013

ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

Página 4 de 22

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 93.38% y 93.52% de hombres y mujeres respondió no haber sido discriminados por el hecho de ser hombre o mujer; el 92.65% y 91.67% 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 83.09% y 79.63% de hombres y mujeres considera que siendo hombre o mujer, tiene los mismos derechos laborales que su sexo opuesto y para finalizar el 90.44% y 83.33% 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 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

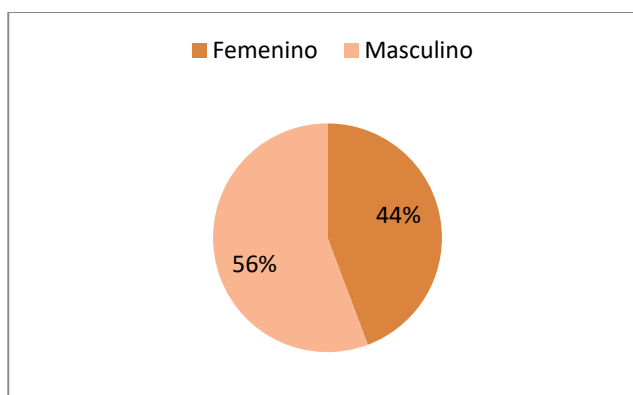
- 10. Presión para tener relaciones sexuales.
- 11. Intento de violación
- 12. Violación

Tabla 3. Concentrado de personas que responden encuesta

	Contestaron encuesta	TOTAL	%
Hombres	136	175	55.73%
Mujeres	108	139	44.27%
TOTAL	244	314	100.00%

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

Fig. 2 Porcentaje del personal por sexo que responde encuesta



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 un 13 en el caso de las mujeres mostrándose una disminución comparado con el año anterior y del 9.08 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.



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 1

Fecha de emisión 02/Sep/2013

ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

Página 6 de 22

Tabla 4. Mujeres y Hombres encuestadas en la UPT

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

Total Hombres 2018			
Número de conductas o situaciones	A	B	AxB
	Ponderación	Frecuencia (Si)	
1	1	2	2
2	1	2	2
3	2	1	2
4	3	6	18
5	5	3	15
6	4	1	4
7	6	3	18
8	7	3	21
9	8	1	8
10	9	1	9
11	10	1	10
12	10	0	0
Total			109
Media Ponderada de HST			9.08

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

Total Mujeres 2018			
Número de conductas o situaciones	A	B	AxB
	Ponderación	Frecuencia (Si)	
1	1	1	1
2	1	11	11
3	2	13	26
4	3	9	27
5	5	2	10
6	4	3	12
7	6	1	6
8	7	1	7
9	8	7	56
10	9	0	0
11	10	0	0
12	10	0	0
Total			156
Media Ponderada de HST			13



ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

Clima Organizacional

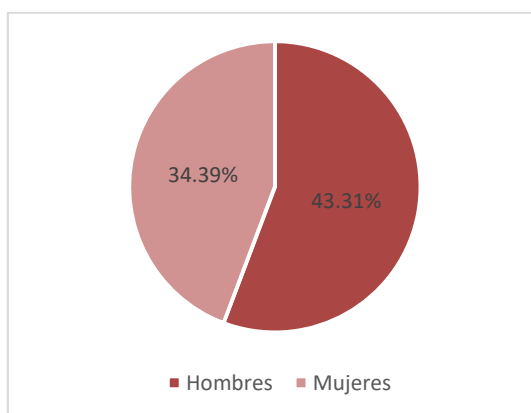
En lo que respecta a este rubro, podemos ver que el 77.71% del total del personal de la UPT respondió la encuesta de los cuales el 43.31% son hombres y el 34.39% son mujeres.

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	136	175	55.73%	43.31%
Mujeres	108	139	44.27%	34.39%
TOTAL	244	314	100%	77.71%

Fuente: Dirección de Planeación y Recursos humanos Fecha de corte 01 de julio de 2019

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 1

Fecha de emisión 02/Sep/2013

ISO 9001	8.2.3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.1.1, 4.4.3

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 acuerdo					
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	
Autonomía	79.53%	80.74%	82.66%	87.63%	97.54%	78.52%	78.26%	75.90%	77.32%	72.13%	79.03%	79.50%	79.28%	82.48%	84.84%	↑
Introducción	80.44%	65.19%	70.34%	62.89%	84.43%	75.29%	61.45%	59.54%	59.79%	58.20%	77.87%	63.32%	64.94%	61.34%	71.31%	↑
Confianza	88.06%	91.67%	84.11%	83.51%	95.90%	93.74%	81.16%	82.47%	82.47%	70.49%	90.90%	86.41%	83.29%	82.99%	83.20%	↑
Apoyo	76.80%	85.93%	82.71%	74.23%	86.07%	77.64%	80.58%	76.05%	65.98%	64.75%	77.22%	83.26%	79.38%	70.11%	75.41%	↑
Reconocimiento	67.49%	66.42%	64.53%	67.01%	85.25%	72.63%	59.42%	53.51%	69.07%	63.11%	70.06%	62.92%	59.02%	68.04%	74.18%	↑
Cohesión (trabajo en equipo)	74.72%	70.62%	68.49%	75.26%	92.62%	66.17%	55.65%	47.63%	67.01%	64.75%	70.45%	63.14%	58.06%	71.14%	78.69%	↑
Administración	78.49%	77.04%	67.92%	67.01%	84.43%	78.87%	62.90%	52.75%	60.82%	62.30%	78.68%	69.97%	60.34%	63.92%	73.36%	↑
Comunicación	80.90%	77.28%	74.84%	72.16%	86.89%	77.93%	60.29%	51.71%	51.55%	61.48%	79.42%	68.79%	63.28%	61.86%	74.18%	↑
Ambiente Físico	87.22%	82.96%	84.13%	78.35%	96.72%	83.52%	77.97%	71.86%	80.41%	70.49%	85.37%	80.47%	78.00%	79.38%	83.61%	↑
Sueldos y Prestaciones	66.48%	62.65%	55.36%	48.45%	64.75%	62.50%	56.16%	46.38%	46.39%	39.34%	64.49%	59.41%	50.87%	47.42%	52.05%	↑
Orgullo de pertenencia	89.49%	94.14%	89.83%	85.57%	99.18%	88.30%	92.39%	87.50%	83.51%	78.69%	88.90%	93.27%	88.67%	84.54%	88.93%	↑
Capacitación	75.44%	68.40%	63.44%	72.16%	85.25%	74.99%	52.17%	50.00%	58.76%	57.38%	75.22%	60.29%	56.72%	65.46%	71.31%	↑
Promoción	68.93%	62.14%	56.75%	40.21%	52.46%	64.70%	57.00%	44.91%	35.05%	31.97%	66.82%	59.57%	50.83%	37.63%	42.21%	↑
Calidad de Vida	69.40%	81.98%	80.94%	65.98%	86.89%	72.05%	68.12%	65.53%	53.61%	59.02%	70.73%	75.05%	73.24%	59.80%	72.95%	↑
EN PROMEDIO	77.39%	75.89%	73.29%	70.03%	85.60%	76.20%	67.13%	61.85%	63.70%	61.01%	76.79%	71.51%	67.57%	66.86%	73.30%	



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 1

Fecha de emisión 02/Sep/2013

ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

Página 9 de 22

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 7. 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 01 de julio de 2019.



ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

Antigüedad en la organización

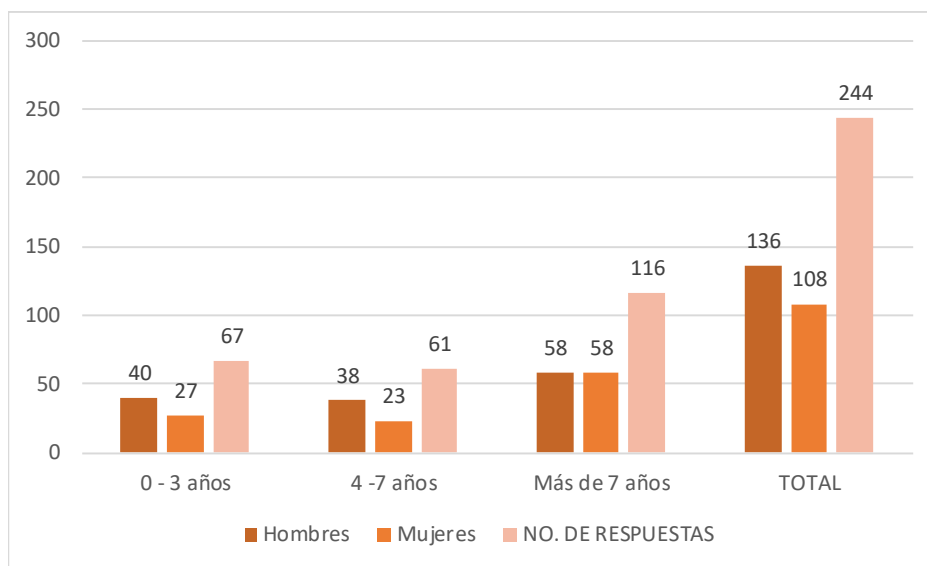
Relacionado con la antigüedad del personal en la organización el 27.46% tienen una antigüedad no mayor a 3 años, el 25.00% tienen una antigüedad entre 4 a 7 años y el 47.54% tiene más de 7 años de antigüedad.

Tabla 8. 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	40	27	67	29.41%	25.00%	27.46%	27.46%
4 a 7 años	38	23	61	27.94%	21.30%	25.00%	52.46%
8 a 15 años	58	58	116	42.65%	53.70%	47.54%	100.00%
TOTAL	136	108	244			100.00%	

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte del 01 de julio de 2019.

Fig. 4 Rango de antigüedad del personal de la UPT





Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Código del documento PR-SAC-001

Edición 1

Fecha de emisión 02/Sep/2013

ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Página 11 de 22

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 9. 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 01 de julio de 2019.



ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

Niveles de estudios

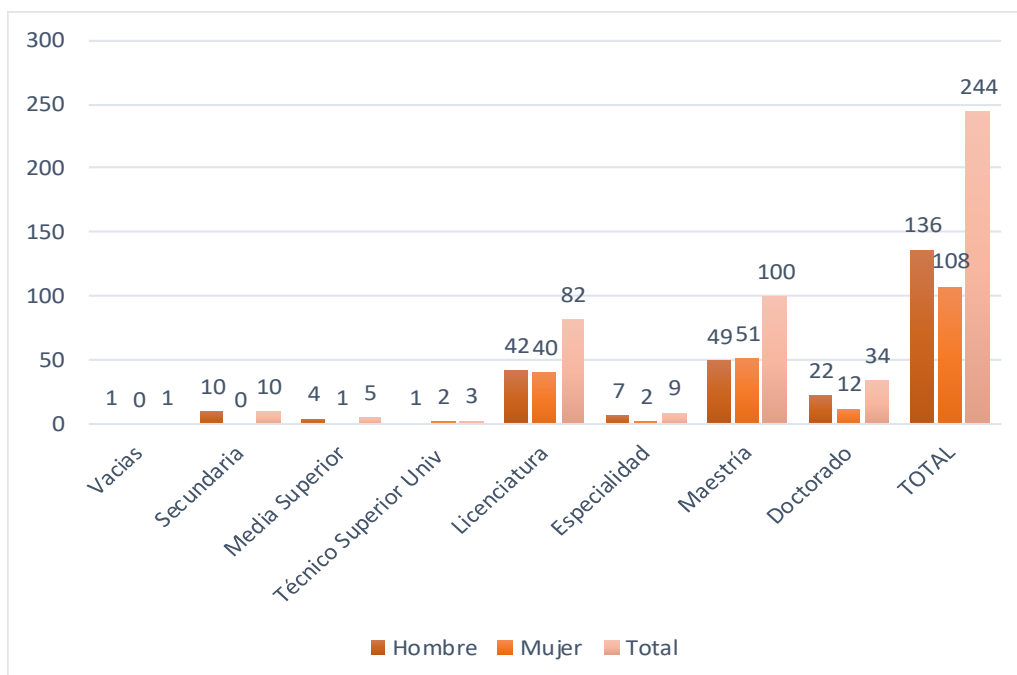
El personal de la UPT que cuenta con nivel de estudios de licenciatura y maestría es del 74.59%, lo cual tiene una alta relación con el objeto social de la institución.

Tabla 10. Nivel de estudios del personal de la UPT por sexo

Nivel de estudios	Hombres	Mujeres	Total	% de Hombre	% de Mujeres	% del Total	Acumulado
Vacías	1	0	1	0.41%	0.00%	0.41%	0.41%
Secundaria	10	0	10	4.10%	0.00%	4.10%	4.51%
Media Superior	4	1	5	1.64%	0.41%	2.05%	6.56%
Técnico Superior Univ.	1	2	3	0.41%	0.82%	1.23%	7.79%
Licenciatura	42	40	82	17.21%	16.39%	33.61%	41.39%
Especialidad	7	2	9	2.87%	0.82%	3.69%	45.08%
Maestría	49	51	100	20.08%	20.90%	40.98%	86.07%
Doctorado	22	12	34	9.02%	4.92%	13.93%	100.00%
Total	136	108	244			100.00%	

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte de 01 de julio de 2019.

Fig. 5 Nivel de estudios del personal de la UPT



Estado Civil o Familiar



ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

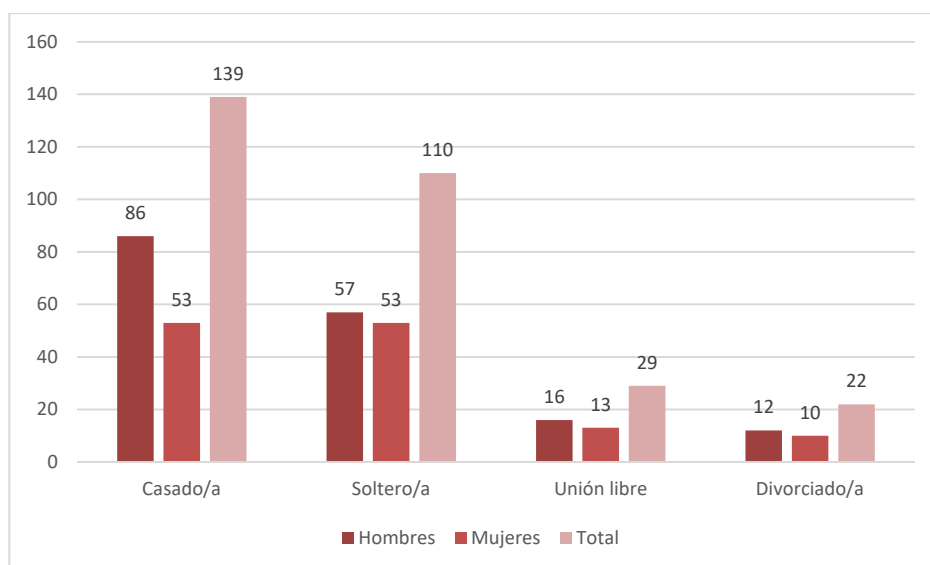
Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Tabla 11. 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 contestó	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	
Total	171	129	300				

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte de 01 de julio de 2019.

Fig. 6 Estado civil o familiar del personal de la UPT.





Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Código del documento PR-SAC-001

Edición 1

Fecha de emisión 02/Sep/2013

ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género

Página 14 de 22

Tabla. 12. 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 corte de 01 de julio de 2019.

Tabla 13. 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 01 de julio de 2019.

Tabla 14. 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 01 de julio de 2019.

Edad de los hijos/as

Tabla 15. Rango de edades de los hijos/as 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 1

Fecha de emisión 02/Sep/2013

ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

Página 15 de 22

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 01 de julio de 2019.

Número de dependientes económicos

Tabla 16. 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



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento	PR-SAC-001
Edición	1
Fecha de emisión	02/Sep/2013

ISO 9001	8.2.3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.1.1, 4.4.3

Página 16 de 22

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte de 01 de julio de 2019.



ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

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 17. 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 Psicólogo/a	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



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 1

Fecha de emisión 02/Sep/2013

ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

Página 18 de 22

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.

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 18, 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.



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 1

Fecha de emisión 02/Sep/2013

ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

Página 19 de 22

Tabla 18. Nivel de segregación horizontal UPT

PUESTO	Total Hombres	Total Mujeres	Gran Total	2a	2b	2c	3a	3b	3c	4
				Absoluto de hombres por puesto	Porcentaje de hombres de la organización	Porcentaje de hombres en la UPT	Absoluto de mujeres por puesto	Porcentaje de mujeres de la organización	Porcentaje de mujeres en la UPT	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%

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



Universidad Politécnica de Tulancingo

Sistema de Gestión Integrado

Diagnóstico Organizacional con
Perspectiva de Género

Código del documento PR-SAC-001

Edición 1

Fecha de emisión 02/Sep/2013

ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

Página 20 de 22

mujeres en puestos de alta dirección y de toma de decisiones fundamentales para la operación institucional en sus funciones sustantivas y adjetivas.

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 19), ya que los restantes ocho son ocupados por hombres o mujeres, cabe señalar que el número de plazas analizadas bajo este enfoque representa el 92% 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 19 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 \$69.21 y \$1,731.37; 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 1

Fecha de emisión 02/Sep/2013

ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

Página 21 de 22

Tabla 19. Diferencia de Promedios de percepciones

PUESTO	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	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	6	4	10	\$36,951.60	\$36,951.60	\$0.00	\$73,903.20	\$36,951.60	60.00%	40.00%	\$0.00
Subdirección de Área	1	1	2	\$24,141.00	\$24,141.00	\$0.00	\$48,282.00	\$24,141.00	50.00%	50.00%	\$0.00
Jefatura de Departamento	4	3	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	14	9	23	\$14,759.66	\$14,759.66	\$0.00	\$29,519.32	\$14,759.66	60.87%	39.13%	\$0.00
Jefatura de Oficina B	17	14	31	\$10,833.48	\$10,833.48	\$0.00	\$21,666.96	\$10,833.48	54.84%	45.16%	\$0.00
Jefatura de Oficina A	11	10	21	\$8,393.46	\$8,392.00	\$1.46	\$16,785.46	\$8,392.73	52.38%	47.62%	\$1.46
PIT A	7	4	11	\$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	2	2	4	\$26,857.86	\$26,857.86	\$0.00	\$53,715.72	\$26,857.86	50.00%	50.00%	\$0.00
PIA C	12	12	24	\$14,759.66	\$14,759.66	\$0.00	\$29,519.32	\$14,759.66	50.00%	50.00%	\$0.00
PH A	16	8	24	\$5,929.39	\$5,860.18	\$69.21	\$11,789.57	\$5,894.79	66.67%	33.33%	\$69.21
PH B	1	4	5	\$6,323.15	\$8,054.52	-\$1,731.37	\$14,377.67	\$7,188.84	20.00%	80.00%	-\$1,731.37
PH C	1	1	2	\$9,429.30	\$9,429.30	\$0.00	\$18,858.60	\$9,429.30	50.00%	50.00%	\$0.00
PHA A	15	8	23	\$4,133.38	\$4,153.37	-\$19.99	\$8,286.75	\$4,143.38	65.22%	34.78%	-\$19.99
PHA B	27	29	56	\$4,722.70	\$5,292.14	-\$569.44	\$10,014.84	\$5,007.42	48.21%	51.79%	-\$569.44
Secretarial Ejecutivo	2	3	5	\$6,280.12	\$6,280.12	\$0.00	\$12,560.24	\$6,280.12	40.00%	60.00%	\$0.00
Secretarial / Técnico Auxiliar	2	2	4	\$5,339.94	\$5,339.94	\$0.00	\$10,679.88	\$5,339.94	50.00%	50.00%	\$0.00
Técnico en Mantenimiento	2	3	5	\$5,071.26	\$5,071.26	\$0.00	\$10,142.52	\$5,071.26	40.00%	60.00%	\$0.00
Técnico Titular	4	2	6	\$10,833.48	\$10,833.48	\$0.00	\$21,666.96	\$10,833.48	66.67%	33.33%	\$0.00
Técnico Asociado	1	3	4	\$8,393.46	\$8,392.00	\$1.46	\$16,785.46	\$8,392.73	25.00%	75.00%	\$1.46
TOTALES	162	127	289								

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 donde 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 1

Fecha de emisión 02/Sep/2013

ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.1.1, 4.4.3

Página 22 de 22

Tabla 20. 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 0.292% 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.

Referencias

Código	Documentos
No aplica	Modelo de Equidad de Género