



ISO 9001 8.2.3

ISO 14001 No aplica

OHSAS 18001 No aplica

MEG: 2012 4.11, 4.4.3

Diagnóstico Organizacional con  
Perspectiva de Género

## Universidad Politécnica de Tulancingo

# Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género 2019 Elaborado en 2020



ISO 9001	8.2.3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.11, 4.4.3

Diagnóstico Organizacional con  
Perspectiva de Género

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/gtojcGREpR1mq3cr8> 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 286 personas lo que representa el 91.96% del total del personal, de las cuales el 48.87% son hombres y el 43.09% mujeres, tal como se ilustra a continuación.

Tabla 1. Concentrado de personas que responden encuesta

	Total de personal de la UPT	Personal que contesto la encuesta	% por género del total de personal	% de la encuesta del total de personal
Hombres	170	152	54.66%	48.87%
Mujeres	141	134	45.34%	43.09%
TOTAL	311	286	100%	91.96%

Fuente: Dirección de Planeación, 01 junio 2020

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

Diagnóstico Organizacional con  
Perspectiva de Género

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

	Hombres / año				Mujeres / año				Promedio / año				
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	
¿Alguna vez has sido discriminado(a) en la UPT por el hecho de ser hombre/mujer?													
Si	2.08%	8.25%	6.62%	3.95%	13.16%	8.25%	6.48%	8.21%	7.62%	8.25%	6.55%	6.08%	
No	97.92%	91.75%	93.38%	96.05%	86.84%	91.75%	93.52%	93.22%	92.38%	91.75%	93.45%	94.64%	
No respondió	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	5.21%	5.15%	7.35%	3.29%	21.05%	9.28%	8.33%	8.96%	13.13%	7.22%	7.84%	6.13%	
No	94.79%	94.85%	92.65%	96.71%	78.95%	90.72%	91.67%	91.04%	86.87%	92.78%	92.16%	93.88%	
No respondió	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	79.17%	60.00%	83.09%	82.89%	75.00%	77.78%	79.63%	73.88%	77.09%	68.89%	81.36%	78.39%	
No	20.83%	40.00%	16.91%	17.11%	25.00%	22.22%	20.37%	26.12%	22.92%	31.11%	18.64%	21.62%	
No respondió	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	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	8.33%	60.00%	9.56%	4.61%	17.33%	33.33%	16.67%	16.42%	12.83%	46.67%	13.11%	10.52%	
No	91.67%	40.00%	90.44%	95.39%	82.67%	66.67%	83.33%	83.58%	87.17%	53.33%	86.89%	89.49%	
No respondió	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	



ISO 9001	8.2.3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.11, 4.4.3

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 96.05% y 93.22% de hombres y mujeres respondió no haber sido discriminados por el hecho de ser hombre o mujer; el 96.71% y 91.04% 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 82.89% y 73.88% de hombres y mujeres considera que siendo hombre o mujer, tiene los mismos derechos laborales que su sexo opuesto y para finalizar el 95.39% y 83.58% 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.



ISO 9001	8.2.3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.11, 4.4.3

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.
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 48.13% 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	152	170	48.87%
Mujeres	134	141	43.09%
TOTAL	286	311	91.96%

Fuente: Dirección de Planeación y Recursos Humanos con fecha de corte 01 junio 2020

Fig. 2 Porcentaje del personal por sexo que responde encuesta



ISO 9001	8.2.3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.11, 4.4.3

Diagnóstico Organizacional con  
Perspectiva de Género



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 22.33 en el caso de las mujeres mostrando un aumento comparado con el año anterior y una disminución del 6.58 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.



ISO 9001	8.2.3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.11, 4.4.3

Diagnóstico Organizacional con  
Perspectiva de Género

Tabla 4. Mujeres y Hombres encuestadas en la UPT

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 Hombres 2019			
Número de conductas o situaciones	A	B	AxB
	Ponderación	Frecuencia (Si)	
1	1	1	1
2	1	2	2
3	2	3	6
4	3	4	15
5	5	0	0
6	4	0	0
7	6	1	6
8	7	0	0
9	8	0	0
10	9	0	0
11	10	0	0
12	10	0	0
Total			30
Media Ponderada de HST			2.5

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

Total Mujeres 2019			
Número de conductas o situaciones	A	B	AxB
	Ponderación	Frecuencia (Si)	
1	1	4	4
2	1	17	17
3	2	22	44
4	3	12	36
5	5	4	20
6	4	2	8
7	6	3	18
8	7	2	14
9	8	10	80
10	9	3	27
11	10	0	0
12	10	0	0
Total			268
Media Ponderada de HST			22.33



ISO 9001	8.2.3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.11, 4.4.3

### Clima Organizacional

En lo que respecta a este rubro, podemos ver que el 91.96% del total del personal de la UPT respondió la encuesta de los cuales el 48.87% son hombres y el 43.09% 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	170	152	54.66%	48.87%
Mujeres	141	134	45.34%	43.09%
TOTAL	311	286	100%	91.96%

Fuente: Dirección de Planeación y Recursos humanos Fecha de corte 01 de junio de 2020

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.



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 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				
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	
Autonomía	82.66%	87.63%	97.54%	77.50%	75.90%	77.32%	72.13%	79.55%	79.28%	82.48%	84.84%	78.53%	↓
Introducción	70.34%	62.89%	84.43%	68.95%	59.54%	59.79%	58.20%	71.64%	64.94%	61.34%	71.31%	70.30%	↓
Confianza	84.11%	83.51%	95.90%	80.93%	82.47%	82.47%	70.49%	81.53%	83.29%	82.99%	83.20%	81.23%	↓
Apoyo	82.71%	74.23%	86.07%	79.34%	76.05%	65.98%	64.75%	80.14%	79.38%	70.11%	75.41%	79.74%	↑
Reconocimiento	64.53%	67.01%	85.25%	68.29%	53.51%	69.07%	63.11%	66.13%	59.02%	68.04%	74.18%	67.21%	↓
Cohesión (trabajo en equipo)	68.49%	75.26%	92.62%	69.34%	47.63%	67.01%	64.75%	66.56%	58.06%	71.14%	78.69%	67.95%	↓
Administración	67.92%	67.01%	84.43%	74.87%	52.75%	60.82%	62.30%	68.66%	60.34%	63.92%	73.36%	71.77%	↓
Comunicación	74.84%	72.16%	86.89%	77.24%	51.71%	51.55%	61.48%	69.70%	63.28%	61.86%	74.18%	73.47%	↓
Ambiente Físico	84.13%	78.35%	96.72%	80.00%	71.86%	80.41%	70.49%	77.02%	78.00%	79.38%	83.61%	78.51%	↓
Sueldos y Prestaciones	55.36%	48.45%	64.75%	56.25%	46.38%	46.39%	39.34%	50.93%	50.87%	47.42%	52.05%	53.59%	↑
Orgullo de pertenencia	89.83%	85.57%	99.18%	85.86%	87.50%	83.51%	78.69%	88.25%	88.67%	84.54%	88.93%	87.06%	↓
Capacitación	63.44%	72.16%	85.25%	70.53%	50.00%	58.76%	57.38%	62.84%	56.72%	65.46%	71.31%	66.69%	↓
Promoción	56.75%	40.21%	52.46%	63.81%	44.91%	35.05%	31.97%	54.23%	50.83%	37.63%	42.21%	59.02%	↑
Calidad de Vida	80.94%	65.98%	86.89%	76.05%	65.53%	53.61%	59.02%	71.57%	73.24%	59.80%	72.95%	73.81%	↑
EN PROMEDIO	73.29%	70.03%	85.60%	70.64%	61.85%	63.70%	61.01%	70.63%	67.57%	66.86%	73.30%	72.06%	



ISO 9001	8.2.3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.11, 4.4.3

Diagnóstico Organizacional con  
Perspectiva de Género

## Análisis Cuantitativo

### Rango de edad

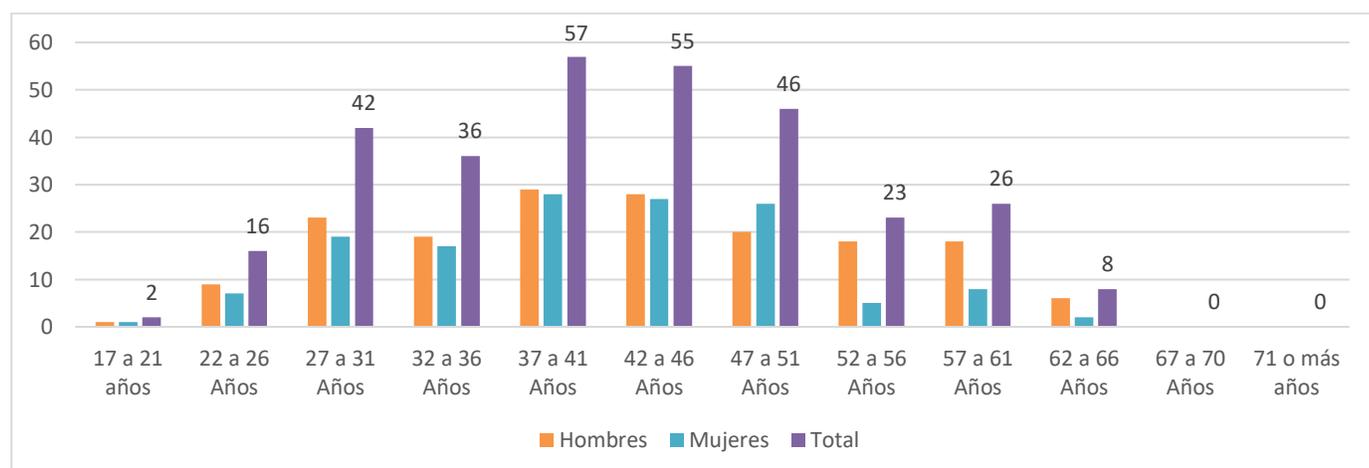
El 66.88% del personal de la UPT se encuentra en un rango de edad de 17 a 46 años, lo que refleja que un amplio potencial para la institución ya que un 33.12% está por arriba del rango antes mencionado y fortalece la parte de experiencia.

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	1	2	50%	50%	0.64%	0.64%
22 a 26 Años	9	7	16	56%	44%	5.14%	5.78%
27 a 31 Años	23	19	42	55%	45%	13.50%	19.29%
32 a 36 Años	19	17	36	53%	47%	11.58%	30.87%
37 a 41 Años	29	28	57	51%	49%	18.33%	49.19%
42 a 46 Años	28	27	55	51%	49%	17.68%	66.88%
47 a 51 Años	20	26	46	43%	57%	14.79%	81.67%
52 a 56 Años	18	5	23	78%	22%	7.40%	89.06%
57 a 61 Años	18	8	26	69%	31%	8.36%	97.42%
62 a 66 Años	6	2	8	75%	25%	2.57%	100.00%
67 a 70 Años	0	0	0	0%	0%	0.00%	-
71 o más años	0	0	0	0%	0%	0.00%	-
<b>TOTAL</b>						100.00%	

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte del 01 de junio de 2020

Fig. 4 Rango de edades del personal de la UPT





ISO 9001	8.2.3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.11, 4.4.3

## Antigüedad en la organización

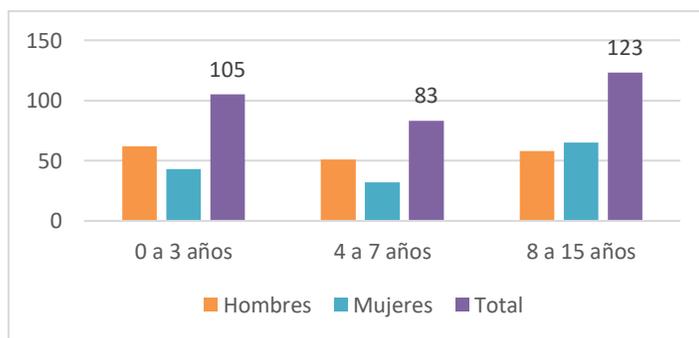
Relacionado con la antigüedad del personal en la organización el 33.76% tienen una antigüedad no mayor a 3 años, el 26.69% tienen una antigüedad entre 4 a 7 años y el 39.55% tiene más de 8 años de antigüedad.

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	62	43	105	59.05%	40.95%	33.76%	33.76%
4 a 7 años	51	32	83	61.45%	38.55%	26.69%	60.45%
8 a 15 años	58	65	123	47.15%	52.85%	39.55%	100.00%
<b>TOTAL</b>	<b>171</b>	<b>140</b>	<b>311</b>			<b>100.00%</b>	

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte del 01 de junio de 2020.

Fig. 5 Rango de antigüedad del personal de la UPT





ISO 9001	8.2.3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.11, 4.4.3

## 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 2.14% 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	2	0	2
Jefatura de Departamento	4	2	6
Jefatura de Oficina C	13	7	20
Jefatura de Oficina B	11	14	25
Jefatura de Oficina A	10	6	16
PIT A	14	13	27
PIT B	13	6	19
PIT C	3	7	10
PIT D	2	0	2
PIT E	2	0	2
PIA C	10	13	23
PH A	17	12	29
PH B	6	3	9
PH C	2	4	6
PHA A	11	5	16
PHA B	14	27	41
PP A	0	1	1
PPB	3	1	4
PPC	0	1	1
PPD	0	1	1
Secretarial Ejecutivo	6	5	11
Secretarial / Técnico Auxiliar	2	0	2
Técnico Asociado	2	0	2
Técnico en Mantenimiento	4	5	9
Técnico Titular	8	4	12
TOTALES	171	140	311

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte al 01 de junio de 2020



ISO 9001	8.2.3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.11, 4.4.3

Diagnóstico Organizacional con  
Perspectiva de Género

### Niveles de estudios

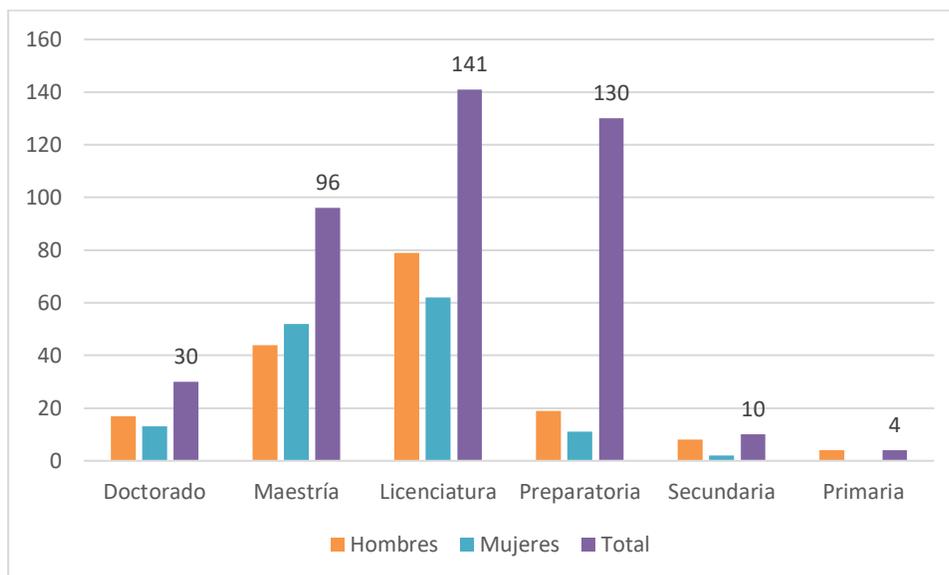
El personal de la UPT que cuenta con nivel de estudios de licenciatura o superior es del 91.67%, lo cual tiene una alta relación con el objeto social de la institución.

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

	Hombres	Mujeres	Total	% de Hombre	% de Mujeres	% del Total	Acumulado
Doctorado	17	13	30	5.47%	4.18%	9.65%	9.65%
Maestría	44	52	96	14.15%	16.72%	30.87%	40.52%
Licenciatura	79	62	141	25.40%	19.94%	45.34%	85.86%
Preparatoria	19	11	130	6.11%	3.54%	9.65%	95.50%
Secundaria	8	2	10	2.57%	0.64%	3.22%	98.72%
Primaria	4	0	4	1.29%	0.00%	1.29%	100.00%
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>140</b>	<b>311</b>			<b>100.00%</b>	

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte de 01 de junio de 2020

Fig. 6 Nivel de estudios del personal de la UPT





ISO 9001	8.2.3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.11, 4.4.3

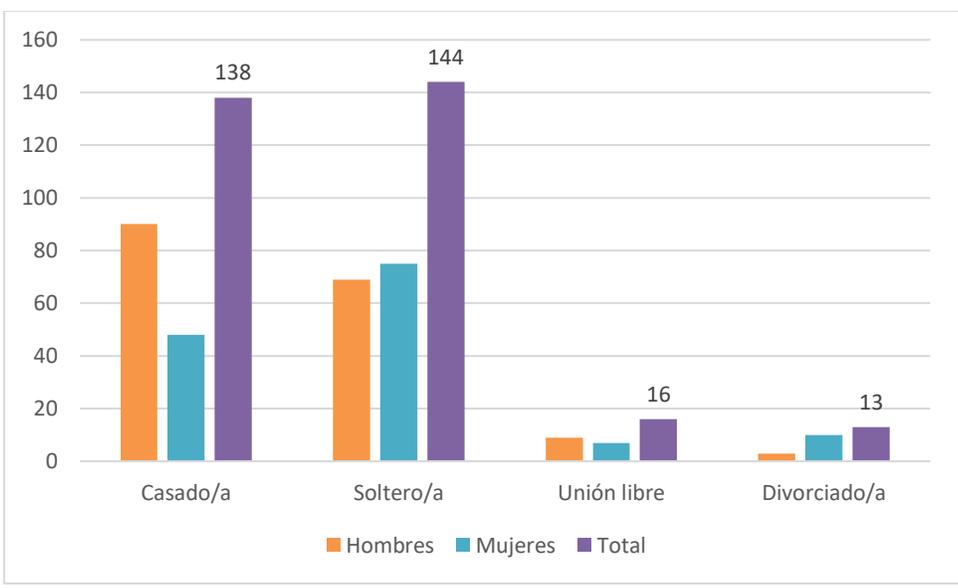
## Estado Civil o Familiar

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

Estado civil	Hombres	Mujeres	Total	% de Hombres	% de Mujeres	% Total	Acumulado
Casado/a	90	48	138	65.22%	34.78%	44.37%	44.37%
Soltero/a	69	75	144	47.2%	52.08%	46.30%	90.67%
Unión libre	9	7	16	56.92%	43.75%	5.14%	95.82%
Divorciado/a	3	10	13	23.08%	76.92%	4.18%	100.00%
No contesto	0	0	0	0%	0.00%	0.00%	-
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>129</b>	<b>300</b>			<b>100.00%</b>	

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte de 01 de junio de 2020

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





ISO 9001	8.2.3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.11, 4.4.3

## 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	0	1	1	0.00%	100.00%	0.32%	0.32%
3	14	7	21	66.67%	33.33%	6.75%	7.07%
2	27	34	61	44.26%	55.74%	19.61%	26.69%
1	27	26	53	50.94%	49.06%	17.04%	43.73%
0	103	72	175	58.86%	41.14%	56.27%	100.00%
	171	140	311			100.00%	

Fuente: Recursos Humanos con fecha de 01 de junio de 2020

Tabla 55. Número de hijos del personal de la UPT

Número de Hijos	Hombres	Mujeres	Total	% de Hombres	% de Mujeres	% Total	Acumulado
3	2	1	3	66.67%	33.33%	0.96%	0.96%
2	23	11	34	67.65%	32.35%	10.93%	11.89%
1	45	49	94	47.87%	52.13%	30.23%	42.12%
0	101	79	180	56.11%	43.89%	57.88%	100.00%
	171	140	311			100.00%	

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte de 01 de junio de 2020

Tabla 56. Número de hijas del personal de la UPT

Número de Hijas	Hombres	Mujeres	Total	% de Hombres	% de Mujeres	% Total	Acumulado
3	3	2	5	60.00%	40.00%	1.61%	1.61%
2	17	9	26	65.38%	34.62%	8.36%	9.97%
1	46	43	89	51.69%	48.31%	28.62%	38.59%
0	105	86	191	54.97%	45.03%	61.41%	100.00%
	171	140	311			100.00%	

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte de 01 de junio de 2020



ISO 9001	8.2.3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.11, 4.4.3

## 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	17	33
5-9 Años	20	15	35
10-14 Años	21	27	48
15-19 Años	21	19	40
20-24 Años	25	18	43
25- 29 Años	13	8	21
Más de 30 Años	7	5	12
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>109</b>	<b>232</b>

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte de 01 de junio de 2020

## 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	0	3	3
4	12	6	18
3	29	19	48
2	34	36	70
1	26	22	48
0	69	54	123
No contestaron	1	0	1
	<b>171</b>	<b>140</b>	<b>311</b>

Fuente: Recursos Humanos con fecha de corte de 01 de junio de 2020



ISO 9001	8.2.3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.11, 4.4.3

Diagnóstico Organizacional con  
Perspectiva de Género

**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 0.05 lo que representa una disminución respecto a 2018, 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)
Rectoría	1	0	1	1	100.00%	0.32%	0	0.00%	0.00%	0.32%
Secretaría Académica	1	0	1	1	100.00%	0.32%	0	0.00%	0.00%	0.32%
Secretaría Administrativa	1	0	1	1	100.00%	0.32%	0	0.00%	0.00%	0.32%
Dirección de Área	9	3	12	9	75.00%	2.89%	3	25.00%	0.96%	1.93%
Subdirección de Área	2	0	2	2	100.00%	0.64%	0	0.00%	0.00%	0.64%
Jefatura de Departamento	4	2	6	4	66.67%	1.29%	2	33.33%	0.64%	0.64%
Jefatura de Oficina C	13	7	20	13	65.00%	4.18%	7	35.00%	2.25%	1.93%
Jefatura de Oficina B	11	14	25	11	44.00%	3.54%	14	56.00%	4.50%	-0.96%
Jefatura de Oficina A	10	6	16	10	62.50%	3.22%	6	37.50%	1.93%	1.29%
PIT A	14	13	27	14	51.85%	4.50%	13	48.15%	4.18%	0.32%
PIT B	13	6	19	13	68.42%	4.18%	6	31.58%	1.93%	2.25%
PIT C	3	7	10	3	30.00%	0.96%	7	70.00%	2.25%	-1.29%
PIT D	2	0	2	2	100.00%	0.64%	0	0.00%	0.00%	0.64%
PIT E	2	0	2	2	100.00%	0.64%	0	0.00%	0.00%	0.64%
PIA C	10	13	23	10	43.48%	3.22%	13	56.52%	4.18%	-0.96%
PHA	17	12	29	17	58.62%	5.47%	12	41.38%	3.86%	1.61%
PHB	6	3	9	6	66.67%	1.93%	3	33.33%	0.96%	0.96%
PHC	2	4	6	2	33.33%	0.64%	4	66.67%	1.29%	-0.64%
PHA A	11	5	16	11	68.75%	3.54%	5	31.25%	1.61%	1.93%
PHA B	14	27	41	14	34.15%	4.50%	27	65.85%	8.68%	-4.18%
PP A	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.32%	-0.32%
PPB	3	1	4	3	75.00%	0.96%	1	25.00%	0.32%	0.64%
PPC	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.32%	-0.32%
PPD	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.32%	-0.32%
Secretarial Ejecutivo	6	5	11	6	54.55%	1.93%	5	45.45%	1.61%	0.32%
Secretarial /Tecnico Aux	2	0	2	2	100.00%	0.64%	0	0.00%	0.00%	0.64%
Técnico Asociado	2	0	2	2	100.00%	0.64%	0	0.00%	0.00%	0.64%
Técnico en Mantenimien	4	5	9	4	44.44%	1.29%	5	55.56%	1.61%	-0.32%
Técnico Titular	8	4	12	8	66.67%	2.57%	4	33.33%	1.29%	1.29%
<b>TOTALES</b>	<b>171</b>	<b>140</b>	<b>311</b>	171		54.98%	140		45.02%	9.97%
										4.98%
									Segregación Ocupacional	0.05%



ISO 9001	8,2,3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.11, 4.4.3

### 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 27.01% del total del personal contratado en la institución, de los cuales a su vez, el 10.29% 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.





ISO 9001	8.2.3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.11, 4.4.3

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

En la UPT se revisaron 20 puestos de los 29 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.



ISO 9001	8,2,3
ISO 14001	No aplica
OHSAS 18001	No aplica
MEG: 2012	4.11, 4.4.3

Diagnóstico Organizacional con  
Perspectiva de Género

Tabla 62. Diferencia de Promedios de percepciones

PUESTO	A Total Hombres	B Total Mujeres	C Gran Total	D Salario Promedio Hombres	E Salario Promedio Mujeres	F Diferencia de Salarios F=(D-E)	G Total de salarios G=(D+E)	H Salario promedio	I Porcentaje de hombres	J Porcentaje de mujeres	K 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
<b>TOTALES</b>	<b>177</b>	<b>132</b>	<b>309</b>								

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.



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 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)
Rectoría	1	0	1	1	100.00%	0.32%	0	0.00%	0.00%	0.32%
Secretaría Académica	1	0	1	1	100.00%	0.32%	0	0.00%	0.00%	0.32%
Secretaría Administrativa	1	0	1	1	100.00%	0.32%	0	0.00%	0.00%	0.32%
Dirección de Área	9	3	12	9	75.00%	2.89%	3	25.00%	0.96%	1.93%
Subdirección de Área	2	0	2	2	100.00%	0.64%	0	0.00%	0.00%	0.64%
Jefatura de Departamento	4	2	6	4	66.67%	1.29%	2	33.33%	0.64%	0.64%
Jefatura de Oficina C	13	7	20	13	65.00%	4.18%	7	35.00%	2.25%	1.93%
Jefatura de Oficina B	11	14	25	11	44.00%	3.54%	14	56.00%	4.50%	-0.96%
Jefatura de Oficina A	10	6	16	10	62.50%	3.22%	6	37.50%	1.93%	1.29%
PIT A	14	13	27	14	51.85%	4.50%	13	48.15%	4.18%	0.32%
PIT B	13	6	19	13	68.42%	4.18%	6	31.58%	1.93%	2.25%
PIT C	3	7	10	3	30.00%	0.96%	7	70.00%	2.25%	-1.29%
PIT D	2	0	2	2	100.00%	0.64%	0	0.00%	0.00%	0.64%
PIT E	2	0	2	2	100.00%	0.64%	0	0.00%	0.00%	0.64%
PIA C	10	13	23	10	43.48%	3.22%	13	56.52%	4.18%	-0.96%
PH A	17	12	29	17	58.62%	5.47%	12	41.38%	3.86%	1.61%
PH B	6	3	9	6	66.67%	1.93%	3	33.33%	0.96%	0.96%
PH C	2	4	6	2	33.33%	0.64%	4	66.67%	1.29%	-0.64%
PHA A	11	5	16	11	68.75%	3.54%	5	31.25%	1.61%	1.93%
PHA B	14	27	41	14	34.15%	4.50%	27	65.85%	8.68%	-4.18%
PP A	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.32%	-0.32%
PPB	3	1	4	3	75.00%	0.96%	1	25.00%	0.32%	0.64%
PPC	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.32%	-0.32%
PPD	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.32%	-0.32%
Secretarial Ejecutivo	6	5	11	6	54.55%	1.93%	5	45.45%	1.61%	0.32%
Secretarial / Técnico Aux	2	0	2	2	100.00%	0.64%	0	0.00%	0.00%	0.64%
Técnico Asociado	2	0	2	2	100.00%	0.64%	0	0.00%	0.00%	0.64%
Técnico en Mantenimien	4	5	9	4	44.44%	1.29%	5	55.56%	1.61%	-0.32%
Técnico Titular	8	4	12	8	66.67%	2.57%	4	33.33%	1.29%	1.29%
<b>TOTALES</b>	<b>171</b>	<b>140</b>	<b>311</b>	171		54.98%	140		45.02%	9.97%
										4.98%
									Segregación Ocupacional	0.05%

Con base en la tabla anterior se obtienen un *Índice de Segregación Ocupacional* del 0.05 con base en un análisis del 91.96% 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.