



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y Administración
Maestría en Administración

LA EQUIDAD DE GÉNERO Y SU RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS DEL
PERSONAL EN UN ORGANISMO ESTATAL DE SERVICIOS PÚBLICOS.

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de
Maestro en Administración con especialidad Alta Dirección

Presenta:

Roberto Morales Vera

Dirigido por:

Dra. Ma. Luisa Leal García

SINODALES

Dra. Ma. Luisa Leal García
Presidente


Firma

M.A. Andrés Rafael González Basaldúa
Secretario


Firma

M.I. Martín Vivanco Vargas
Vocal



Firma

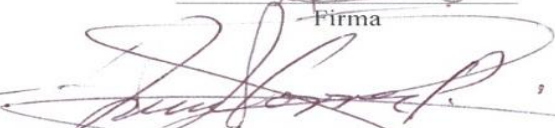
Dr. Alberto de Jesús Pastrana Palma
Suplente


Firma

Ma. María Elena Díaz Calzada
Suplente


Firma


Dr. Arturo Castañeda Olalde
Director de la Facultad de Contaduría y
Administración


Dr. Irineo Torres Pacheco
Director de Investigación y
Posgrado

Centro Universitario
Querétaro, Qro
Febrero. 2014
México

RESUMEN

La presente investigación se enfocó a la relación entre la equidad de género y las políticas administrativas de personal, el diseño de estudio es no experimental, el tipo de investigación es descriptiva de campo, transversal y correlacional; teniendo como objetivo general determinar la relación que existe entre la equidad de género y las políticas administrativas de personal. Se aplicó como instrumento un cuestionario cuyo nivel de medición fue en base a la escala Likert que constó de 20 preguntas además de las variables socio demográficas a un total de 30 empleados (muestra no probabilística por conveniencia) de un Organismo Estatal de Servicios Públicos. Dentro del análisis de la variable de equidad de género se observó que el 40% de las mujeres encuestadas comentó que algunas veces si se ha presentado algún tipo de discriminación, mientras que en los hombres el 33% opinó que nunca se ha presentado discriminación, por lo que se confirma que la discriminación tiende hacia las mujeres; además el 40% de las mujeres opinó que solamente algunas veces las políticas del personal se aplican de manera equitativa, mientras que el 47% de los hombres opinan que frecuentemente las políticas de personal se aplican de manera equitativa, por lo que se determinó que las mujeres no perciben la misma equidad en las políticas de personal que los hombres. De acuerdo a la investigación se concluye que la hipótesis se acepta ya que no existe una relación suficiente entre la equidad de género y las políticas administrativas de personal en el Organismo, en virtud de ser una correlación muy baja de .20. Para fomentar la equidad de género es importante iniciar por cambiar la mentalidad de todas las personas, y ver a la mujer como complemento en todos los ámbitos, sensibilizando a los principales tomadores de decisión.

(Palabras clave: Equidad de género, políticas administrativas de personal)

SUMMARY

This study is focused on the relationship between gender equality and personnel administrative policies. The study design is non-experimental and the type of research is descriptive of the field, cross-sectional and correlational. The general objective is to determine the relationship that exists between gender equality and personnel administrative policies. The instrument used was a questionnaire, the measurement level of which was based on the Likert scale. It consisted of 20 questions in addition to the socio-demographic variables of a total of 30 employees (non-probabilistic sampling by convenience) of a state public services agency. Regarding the analysis of the gender equality variable, 40% of the women surveyed commented that sometimes there has been some type of discrimination. This confirms that discrimination tends to be towards women. In addition, 40% of the women felt that only occasionally are personnel policies applied in an equal manner, while 47% of the men felt that personnel policies are frequently applied in this way. As a result, it was determined that the women do not perceive that same equality in personnel policies as do the men. In accordance with this study, it is concluded that the hypothesis is accepted since there is an insufficient relationship between gender equality and personnel administrative policies in the agency, as the correlation of .20 is very low. In order to promote gender equality it is important to begin by changing everyone's mentality and to consider women as a complement in all areas, making the chief decision makers sensitive to the issue.

(Key words: Gender equality, personnel administrative policies)

DEDICATORIAS

A Dios por las bendiciones que siempre me ha dado

A mis padres por el invaluable apoyo que siempre he recibido

A mis hermanos por siempre estar cerca de mí en todo

A mi novia por todo el cariño y confianza que me ha brindado

AGRADECIMIENTOS

A todo el personal de la Comisión Estatal de Aguas que contribuyó para que mi proyecto de investigación fuera posible.

A la Maestra Ma. Luisa por haberme dado su apoyo y ser guía para la elaboración de mi proyecto.

INDICE

	Página
Resumen	i
Summary	ii
Dedicatorias	iii
Agradecimientos	iv
Índice	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	4
2.1. Antecedentes	4
2.2. Características de la institución	16
2.3. Investigaciones relacionadas	40
3. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN	56
3.1. Justificación	56
3.2. Planteamiento del problema	57
3.3. Objetivos	59
3.4. Definición del Universo	59

3.5. Definición de variables	59
3.6. Hipótesis de la investigación	61
4. METODOLOGÍA	62
4.1. Tipo de estudio	62
4.2. Instrumentos	63
4.3. Procedimiento	63
4.5. Procesamiento de la información	64
5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	65
5.1. Variables socio demográficas	65
5.2. Resultados de Equidad de Género	81
5.3. Resultados de Políticas Administrativas de Personal	101
5.4. Comprobación de Hipótesis	121
PROPUESTAS Y CONCLUSIONES	122
REFERENCIAS	124
APÉNDICE	127

VI. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla		Página
1	Días de Descanso	22
2	Guía de edificios	32

VII. ÍNDICE DE FIGURAS

Figura		Página.
1	Organigrama	17
2	Sexo	65
3	Edad mujeres	66
3.1	Edad hombres	66
4	Estado civil mujeres	67
4.1	Estado civil hombres	68
5	Dependientes económicos (mujeres)	69
5.1.	Dependientes económicos (hombres)	70
6	Nivel en la CEA (mujeres)	71
6.1	Nivel en la CEA (hombres)	72
7	Nivel de escolaridad (mujeres)	73
7.1	Nivel de escolaridad (hombres)	74
8	Nivel económico (mujeres)	75
8.1	Nivel económico (hombres)	76
9	Horas de trabajo en el hogar en días hábiles mujeres	77
9.1	Horas de trabajo en el hogar en días hábiles hombres	78
10	Horas de trabajo en el hogar en fines de semana mujeres	79
10.1	Horas de trabajo en el hogar en fines de semana hombres	80
11	Consideras que se ha presentado discriminación en la CEA mujeres	81

11.1	Consideras que se ha presentado discriminación en la CEA hombres	82
12	Existe hostigamiento o acoso sexual en la CEA mujeres	83
12.1	Existe hostigamiento o acoso sexual en la CEA hombres	84
13	Consideras que hay respeto general en el personal de la CEA mujeres	85
13.1	Consideras que hay respeto general en el personal de la CEA hombres	86
14	Consideras que se toman en cuenta la capacidad de las personas como base para la participación en la toma de decisiones mujeres	87
14.1	Consideras que se toman en cuenta la capacidad de las personas como base para la participación en la toma de decisiones hombres	88
15	Las mismas oportunidades laborales que reciben los hombres, las reciben las mujeres (mujeres)	89
15.1	Las mismas oportunidades laborales que reciben los hombres, las reciben las mujeres (hombres)	90
16	Los puestos de trabajo de gerencia o un nivel inferior, tienden a ser ocupados por hombres (mujeres)	91
16.1	Los puestos de trabajo de gerencia o un nivel inferior, tienden a ser ocupados por hombres (hombres)	92
17	Los puestos de trabajo de gerencia o un nivel superior, tienden a ser ocupados por hombres (mujeres)	93
17.1	Los puestos de trabajo de gerencia o un nivel superior, tienden a ser ocupados por hombres (hombres)	94
18	Consideras que el sueldo es equitativo de acuerdo al nivel de responsabilidad del personal (mujeres)	95
18.1	Consideras que el sueldo es equitativo de acuerdo al nivel de responsabilidad del personal (hombres)	96
19	Consideras que para ocupar algún puesto, se tiene preferencia un sexo sobre el otro (mujeres)	97

19.1	Consideras que para ocupar algún puesto, se tiene preferencia un sexo sobre el otro (hombres)	98
20	Los sanitarios cubren las necesidades de hombres y mujeres (mujeres)	99
20.1	Los sanitarios cubren las necesidades de hombres y mujeres (hombres)	100
21	Se brinda información sobre las políticas administrativas de personal (mujeres)	101
21.1	Se brinda información sobre las políticas administrativas de personal (hombres)	102
22	Existe claridad en las políticas administrativas de personal (mujeres)	103
22.1	Existe claridad en las políticas administrativas de personal (hombres)	104
23	Las políticas de personal promueven el desarrollo profesional (mujeres)	105
23.1	Las políticas de personal promueven el desarrollo profesional (hombres)	106
24	Las políticas de personal se aplican de manera equitativa (mujeres)	107
24.1	Las políticas de personal se aplican de manera equitativa (hombres)	108
25	Se te informa oportunamente sobre los cambios en las políticas administrativas de personal (mujeres)	109
25.1	Se te informa oportunamente sobre los cambios en las políticas administrativas de personal (hombres)	110
26	Revisas si estas cumpliendo las funciones que se establecen en tu Descripción de Puestos (mujeres)	111
26.1	Revisas si estas cumpliendo las funciones que se establecen en tu Descripción de Puestos (hombres)	112

27	Se aplican las sanciones por igual a hombres y mujeres en caso de incumplimiento de alguna política de administración de personal (mujeres)	113
27.1	Se aplican las sanciones por igual a hombres y mujeres en caso de incumplimiento de alguna política de administración de personal (hombres)	114
28	Se promueve la visión, misión y valores de la Institución (mujeres)	115
28.1	Se promueve la visión, misión y valores de la Institución (hombres)	116
29	Las políticas administrativas de personal contribuyen a un ambiente de equidad entre hombres y mujeres (mujeres)	117
29.1	Las políticas administrativas de personal contribuyen a un ambiente de equidad entre hombres y mujeres (hombres)	118
30	Consideras que las actividades que realizas son congruentes con tu descripción de puestos (mujeres)	119
30.1	Consideras que las actividades que realizas son congruentes con tu descripción de puestos (hombres)	120
31	Correlación entre Equidad de Género y Políticas de Administración de Personal	121

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo aborda los temas de la equidad de género y las políticas administrativas de personal, que exista relación entre la equidad de género y las políticas administrativas de personal importante porque ésta relación ayudara a que se tomen en cuenta las condiciones diferentes de las que parten éstos, así como a plantear opciones para que ambos puedan desarrollarse de igual forma con las mismas oportunidades.

Esta investigación se llevó a cabo en un Organismo Descentralizado de Gobierno del Estado de Querétaro “La Comisión Estatal de Aguas de Querétaro”.

El objetivo fue determinar la relación que existe entre la equidad de género y las políticas de administración de personal.

Las variables de la investigación fueron equidad de género y políticas administrativas de personal.

La equidad de género es un concepto que defiende la igualdad entre el hombre y la mujer en el uso y control de los bienes y servicios de una sociedad. Esta consideración lo que propone es que las mujeres deben recibir la misma remuneración que recibe un hombre en caso de desempeñar la misma tarea, así mismo de suponer que ambos géneros deben tener el mismo poder a la hora de la toma de las decisiones. (Definición abc , SF. 2013).

Las políticas administrativas de personal Constituyen un marco de referencia para todos los integrantes de la Empresa y es una herramienta de gestión para todos aquellos que tienen responsabilidades de conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de

comunicación y toma de decisiones, aportando a los mismos claridad y agilidad. (Red Interuniversitaria Región Norte Nodo UNC 2006).

Al no haber una ejecución de una estrategia de género en la Institución no podrá disminuirse la brecha entre los sexos, la capacitación y sensibilización es el principal obstáculo y a la vez la principal oportunidad para incorporar el enfoque de género en el organismo.

Es indispensable sensibilizar a las personas mediante la observación y el reconocimiento de las desigualdades y desequilibrios de género que aún rigen la dinámica social, a fin de despertar su conciencia y compromiso.

Si se toma en cuenta que la equidad de género debe permear el actuar de un grupo social, la sensibilización resulta apremiante. En el caso de la Comisión Estatal de Aguas debe estar dirigida a los principales tomadores de decisión, a la par de hacer obligatoria la capacitación en género como parte de los mecanismos de reclutamiento y actualización del personal.

La hipótesis fue: Las políticas administrativas de personal que se practican en el departamento de recursos humanos de la Comisión Estatal de Aguas del Estado de Querétaro carecen del enfoque de equidad de género, dicha hipótesis se aceptó ya que se determinó que no existe una relación suficiente entre la equidad de género y las políticas administrativas de personal en la Institución, en virtud de ser una correlación muy baja de .20 muy cerca de 0.

Es preciso materializar en la CEA acciones que eliminen los desequilibrios de género. Para ello se debe identificar la realidad sin sesgos de género y desarrollar procesos sensibles que comprendan tanto los conocimientos sobre género como la participación

equilibrada de mujeres y hombres y de esta forma poder introducir criterios de género en marcos normativos como en las Políticas administrativas de personal.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En los siguientes párrafos se detallaran los antecedentes de las variables de estudio: políticas de administración de personal y la equidad de género.

2.1.1. Antecedentes Políticas administrativas de personal

En la historia de la administración pública encontramos los siguientes hechos significativos de administración de personal:

En China, la dinastía Han (202 A. de C, a 219 D. de C.) perfeccionó los sistemas de exámenes para el servicio civil (que todavía no se implantan en México).

En Israel, la Biblia habla de técnicas de reclutamiento, selección y capacitación de personal en la época de Moisés. En el Exodo, pone en boca de Jethro, sabio sacerdote de Madian, los siguientes consejos para que Moisés, su yerno, pudiera administrar el pueblo de Israel:

“Inquire tu de entre todo el pueblo, varones de virtud, temerosos de Dios, varones de verdad, que aborrezcan la avaricia. (Técnicas de reclutamiento y selección). Enseña a ellos las ordenanzas y las leyes, y muéstrales el camino por donde anden y lo que han de hacer”. (Técnicas de capacitación) (R. Gourney, 1962, s.p.)

En Grecia, el diálogo de Sócrates con Nicomáquides ya considera a la administración como manejo de hombres fundamentalmente.

“Por tanto Nicomáquides, no desprecies los hombres capaces de administrar una casa, pues la conducción de los asuntos privados solo difieren de los asuntos públicos en magnitud, pero lo que más ha de tenerse en cuenta es que ninguno de ellos puede ser dirigido sin hombres...el hacer uso de los hombres no difiere en absoluto en naturaleza... y aquellos que saben cómo emplearlos conducen juiciosamente tanto los asuntos privados como los públicos”.(R. Gourney 1962, s.p.)

En Roma, después de la República y durante el imperio de Augusto (25 A. de C.) se estableció el servicio civil pagado.

Sobre el salario del servidor público debemos recordar que hasta en los albores de los tiempos modernos, en Europa, determinados puestos públicos no eran remunerados por el

Estado, sino que se consideraban fuentes de ingresos que debían ser explotados por su titular.(H. Koontz, 1969)

A fines del siglo XIX y principios del siglo XX, aparecieron las escuelas modernas de administración, entre las que adquiere singular relieve la escuela psicosociológica, creadora de la moderna administración de personal. (H. Koontz, 1969)

Podría hacerse así la presentación de las tres primeras escuelas de administración en este siglo:

La escuela mecanicista, nacida al amparo de los estudios de Frederick W. Taylor, que se ocuparon fundamentalmente de la eficiencia de los trabajadores y ejecutivos de la producción, de las relaciones hombre-máquina, para elevar el rendimiento del estudio de tiempos y movimientos.

La escuela del proceso administrativo, fundada por Henri Fayol, que estableció un esquema conceptual de la administración con base en el proceso administrativo: identificó sus principios y construyó una teoría.

La escuela psicosociológica, o del comportamiento humano, surgida como consecuencia de los estudios dirigidos por Elton Mayo, y realizados por su grupo de la escuela de graduados en administración de negocios, de la Universidad de Harvard, iniciados en 1923.

Nació cuando un grupo de “ingenieros en eficiencia”, no pudo resolver un problema de rotación de personal en una planta textil en Filadelfia, con los enfoques mecanicistas, y Mayo descubrió la importancia de los “grupos informales” en la administración. (Taylor, 1966)

Estudios posteriores desarrollaron otros aspectos de esta escuela, que se concentra en los aspectos humanos de la administración. Si el fenómeno administrativo supone el alcanzar eficientemente objetivos comunes por medio del esfuerzo de un grupo de hombres, el aspecto más importante para lograrlo radica precisamente en las relaciones de esos hombres entre sí, y quizá de su medio ambiente externo.

Waldo (1961) ha llamado a la administración “la tecnología del esfuerzo cooperativo”.

También es conocida como la escuela de las “relaciones humanas”, y es una reacción contra los enfoques mecanicistas e impersonales anteriores.

2.1.2. Antecedentes de equidad de género

“La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley”, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguna tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. (Constitución Política de México, 1917, art. 4)

Se sabe bien que no basta decretar la igualdad en la ley si en la realidad no es un hecho. Para que así lo sea, la igualdad debe traducirse en oportunidades reales y efectivas para ir a la escuela, acceder a un trabajo, a servicios de salud y seguridad social; competir por puestos o cargos de representación popular; gozar de libertades para elegir pareja, conformar una familia y participar en los asuntos de nuestras comunidades, organizaciones y partidos políticos. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2013).

El reconocimiento de la igualdad de género ha sido una conquista histórica de las mujeres. Hace 250 años plantearse la igualdad de derecho era un hecho inconcebible ya que se consideraba que las mujeres eran naturalmente diferentes e inferiores a los hombres.

Inclusive la revolución francesa, que fue emblemática de los ideales de libertad e igualdad, desconoció este derecho para las mujeres. En su lugar se estableció como parte de las normas de la sociedad y la familia, la obligación de las mujeres de obedecer la autoridad de los hombres, plasmada en el Código Napoleónico de 1804. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2013).

Sin embargo, las mujeres desde entonces se sabía que para gozar del derecho a la igualdad, primero se tenía que conquistarlo.

“La mujer nace libre y permanece igual al hombre en derechos...por lo que debe existir un trato igualitario por medio del acceso para las mujeres a la educación, al voto, a ejercer cargos públicos, en el ejército o en la iglesia y a la propiedad privada”. (Olimpe de Gouges, 1791, s.p.)

Los gobiernos del mundo inician el reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho a inicios del siglo XX cuando se reconoció que las mujeres gozaban del mismo estatus jurídico para participar en la vida pública, tanto en cargos de elección popular.

Un hecho relevante de este reconocimiento fue la aprobación en 1979 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación (CEDAW, por sus siglas en inglés) en New York, E.U.A. porque sintetiza el conjunto de derechos que los Estados deben garantizar a las mujeres en materia civil, política, económica y social.

El Estado Mexicano ratificó la CEDAW en 1981, suscribiendo el compromiso mundial para combatir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

Como se ha dicho, para que la igualdad sea una realidad es importante tener presente que no basta con la acción de los gobiernos. Los y las ciudadanas también se deben activar en consecuencia mediante la apropiación de los derechos y la capacidad para hacerlos valer. No obstante, aún queda un largo trecho que recorrer.

Históricamente la diferencia entre el género humano ha sido marcada fuertemente, desde el inicio de la vida social, económica y política. Desde aquel entonces, la mujer no tenía derecho a ni a ser escuchada, ni a opinar, ni mucho menos a elegir su papel en la familia o en la sociedad, pues existía una división de trabajo muy diferenciada; el hombre se dedicaba al trabajo y la mujer al cuidado de la casa y de la familia. (Zona Económica, 2008)

Esta forma de vida ha sido infundida a través de las diferentes generaciones, sin embargo poco a poco las mujeres han demostrado tener la suficiente capacidad de actuar en la vida social y económica, logrando excelentes resultados, derivados de la toma de decisiones en el sector político, en las entidades económicas y en los importantes aportes en la ciencia y tecnología.(Zona Económica, 2008)

La equidad de género es la capacidad de ser equitativo, justo y correcto en el trato de mujeres y hombres según sus necesidades respectivas. La equidad de género se refiere a la justicia necesaria para ofrecer el acceso y el control de recursos a mujeres y hombres por parte del gobierno, de las instituciones educativas y de la sociedad en su conjunto (Zona Económica, 2008).

La equidad de género representa el respeto a nuestros derechos como seres humanos y la tolerancia de nuestras diferencias como mujeres y hombres, representa la igualdad de

oportunidades en todos los sectores importantes y en cualquier ámbito, sea este social, cultural o político. Es en este último donde es necesario que la mujer haga valer su lugar, sus capacidades y sus conocimientos, su voto, su voz. En el terreno económico, es también de vital importancia lograr la equidad de género, ya que si a la mujer se le restringe el acceso al campo productivo, al campo laboral o al campo comercial, se genera pobreza. En el caso de mujeres estudiantes y trabajadoras, las madres solteras que son el pilar de la familia, ¿Qué pasa si no tienen una fuente generadora de ingresos? Se restringe la educación, el esparcimiento, la recreación, la salud y sobretodo la alimentación.(Zona Económica, 2008).

Actualmente la desigualdad de géneros es una problemática que los gobiernos y organismos nacionales e internacionales tratan de erradicar, pero si bien es cierto que se han tenido grandes avances en el tema, también es cierto que cada día surgen nuevos sectores donde la desigualdad de género, de etnia y de clase social obstaculizan el crecimiento económico y el desarrollo social y humano.

¿Por qué es importante que la sociedad y los gobiernos respeten y fomenten la equidad de géneros?

La equidad de géneros es vital para mejorar las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales de la sociedad en su conjunto, también contribuye a lograr una ciudadanía más integral y a fortalecer la gobernabilidad democrática. (Zona Económica, 2008).

Lograr la equidad de géneros es un reto para todas las sociedades y sus gobiernos, tan es así que dentro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, un Proyecto de desarrollo de

las Naciones Unidas (órgano asesor independiente que elaboró un plan de acción concreto para que el mundo revertiera la pobreza absoluta, el hambre y la enfermedad que afectan a miles de millones de personas), se encuentra el objetivo de promover la Equidad de Género y la Autonomía de la Mujer.(Zona Económica, 2008).

Para lograr estos objetivos es necesario que problemas como la pobreza, la falta de accesos a la educación, servicios de salud y la falta de oportunidades de empleo y trabajo productivo dejen de recaer principalmente en las mujeres. Es también ineludible que se formulen y estructuren los medios pertinentes para desarrollar las mismas capacidades, oportunidades y seguridad reduciendo su vulnerabilidad a la violencia y al conflicto, esto con el fin de que tanto los hombres como las mujeres tengan la libertad y la capacidad de elegir y decidir de manera estratégica y positiva sobre sus condiciones de vida.(Zona Económica, 2008).

Algunas de las propuestas concretas que deben considerarse al formular las políticas públicas en fomento al desarrollo social son

- Impulsar el desarrollo de las capacidades de la mujer.
- Facilitar el acceso de la mujer a oportunidades económicas, políticas, sociales y culturales.
- Garantizar su seguridad.

Es preciso entonces formular políticas sociales donde se garantice un nivel de vida saludable, decoroso, académico y seguro para las mujeres, con libre acceso a los diferentes programas y actividades sociales.

Es imperioso sobre todo iniciar por la mentalidad de todos los individuos, y comenzar a ver a la mujer como un ser complementario, con ansia de empoderamiento, con ansia de transformación y de cambio en las estructuras de dominación en todos los ámbitos, donde se promueva la participación equitativa de hombres y mujeres en todos los procesos, comenzando desde un poder y control sobre sus propias vidas que involucre la toma de conciencia, la construcción de autoconfianza, ampliación de opciones y oportunidades y el creciente acceso y control de los recursos.

Antecedentes de equidad de género dentro de la Comisión Estatal de Aguas.

A continuación se detallan los instrumentos y mecanismos para institucionalizar el enfoque de género dentro de la Comisión Estatal de Aguas de Querétaro (CEA, 2012).

Creación e instalación de una Red de Enlaces de Género

Se han identificado personas con un perfil de incidencia y toma de decisiones en cada área de la CEA que conforman la Red de Enlaces de Género de la CEA. Dicha Red se constituye como un grupo de funcionarios/as reconocidos/as por el organismo, que serán co-responsables del seguimiento y operación del Plan de Acción. Serán un grupo clave a capacitar y fungirán como canales de comunicación para obtener información y proponer acciones. Pueden participar en diferentes mesas interinstitucionales con el Instituto Queretano de la Mujer (IQM) y otras dependencias en los temas de género, así como en la organización de eventos que visibilicen el tema de género al interior de la CEA. Contaran con el apoyo y asesoría del IQM y PNUD (Programa para las Naciones Unidas).

Declaratoria Política de Género y Agua

Es un documento que expresa de manera explícita la voluntad política de la CEA, donde se reconocen las brechas de género y se enuncian los compromisos concretos en materia de equidad de género tanto en el ámbito laboral e institucional como en los programas y proyectos sustantivos del organismo.

Código de ética y conducta con enfoque de género

Es un documento de lineamientos institucionales que promueve valores y conductas de las y los funcionarios del organismo. Los valores representan las normas ideales de comportamiento sobre las que descansa el clima organizacional como un modo de vida integral. El quehacer institucional debe apearse a los valores de legalidad, eficacia, eficiencia, igualdad de oportunidades, transparencia, honestidad y rendición de cuentas. Asimismo, debe otorgar atención a la violencia laboral y al hostigamiento y acoso sexual, para que desde esta normatividad interna se incluyan en acciones de carácter disciplinario. Es recomendable realizar una campaña de difusión de este código en medios impresos y a través de la página web institucional, así como otras acciones que determine la CEA.

Políticas de reclutamiento y contratación con equidad

Se requiere de acciones afirmativas en la CEA para que las mujeres cuenten con las mismas oportunidades al ser contratadas, principalmente en las áreas técnicas. Para ello es necesario valorar abierta e imparcialmente las habilidades y competencias de mujeres y hombres, favoreciendo la participación equilibrada de unas y otros que aspiren a ocupar

puestos en los diferentes niveles de la institución, incluyendo los de mando medio, operativo y de dirección.

Estrategia de conciliación de la vida laboral y familiar

Es necesario profundizar el diagnóstico de las necesidades y problemáticas que hombres y mujeres tienen para hacer compatible las responsabilidades familiares y laborales a fin de establecer una estrategia para mejorar las condiciones de trabajo, desde la perspectiva de la valoración del ámbito doméstico con un enfoque de masculinidad. Es importante que se considere la creación de incentivos y mecanismos tales como: subvenciones económicas para guarderías, paternidad responsable, flexibilidad de horarios, teletrabajo, apoyo a madres y padres solteros, incentivos para jefas de familia. De la misma manera, deben respetarse las políticas existentes, por ejemplo en relación con los días económicos que la CEA ha concedido a mujeres cuando sus hijos/as estén enfermos/as.

Eliminación de estereotipos de género en la asignación de tareas

Es fundamental considerar acciones que incidan en la eliminación de asignación de tareas en función de estereotipos sexuales y que permitan priorizar las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas, fomentando el desarrollo humano a través de abrir oportunidades a las mujeres técnicas en puestos de mayor nivel ejecutivo. Asimismo deben implementarse estrategias de cualificación y capacitación de acuerdo a las brechas de género existentes en la CEA.

Supresión del lenguaje discriminatorio

Establecer una estrategia y política de comunicación incluyente que elimine el lenguaje discriminatorio excluyente aquel que implique un trato desigual u ofensivo para las mujeres y los hombres en su diversidad y que favorezca un clima laboral pro-equidad.

Combate al acoso sexual y al abuso de poder

Definir acciones que contribuyan al respeto de la dignidad e intimidad de las mujeres y los hombres, en contra de todas las formas de violencia, sea ésta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual. El acoso sexual para las mujeres y hombres en cualquiera de sus formas debe ser firmemente sancionado.

Capacitación obligatoria en temas de igualdad de género

Es necesaria la capacitación sobre los principios de igualdad de género y no discriminación a fin de lograr la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género, así como para desarrollar capacidades, conceptuales, técnicas y actitudinales que permitan a las y los funcionarios públicos aplicar esta perspectiva en los procedimientos de diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que se fortalezca la cultura institucional para la igualdad.

Aplicar leyes y normas nacionales y estatales en los programas y proyectos

Los programas federales como Programa Sostenibilidad de los Servicios de Agua Potable y Saneamiento en Zonas Rurales (PROSSAPYS), Programa de Agua Limpia (PAL), Hábitat y el Programa De Zonas Protegidas (PDZP) contienen en sus reglas de operación criterios de equidad de género, la CEA tiene la oportunidad de utilizar dichos lineamientos

para hacer sinergia y alianzas estratégicas con otras dependencias y etiquetar recursos a favor de la igualdad de género.

En el caso del Programa Soluciones “Agua Cerca de Todos” está en curso la definición de sus reglas de operación, por lo que será fundamental incluir criterios de género que consideren al mismo tiempo la dimensión del derecho humano al agua y el desarrollo humano. De igual forma, es indispensable elevar la prioridad del Programa de Cultura del Agua a partir de promover una imagen de las mujeres como agentes de cambio en el uso eficiente y sustentable del agua, así como con la formación de promotoras y liderazgos femeninos en la gestión del agua.

Certificaciones en género: la aplicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre hombres y mujeres, busca la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres. La organización interesada deberá cumplir una serie de requisitos, consistentes en indicadores, acciones y prácticas laborales, y de los cuales deberá mostrar evidencias de aplicación durante el último año para que sea evaluada.

Certificación de cultura institucional: el programa de cultura institucional busca garantizar el ejercicio de derechos institucionales y laborales entre hombres y mujeres dentro de la CEA. Con este objetivo distingue a las instituciones comprometidas con la justicia social y la igualdad de hombres y mujeres otorgándoles un Sello de Equidad de Género.

2.2. Características de la Institución

La Comisión Estatal de Aguas es un Organismo Público Descentralizado, de servicios de Gobierno del Estado, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y orgánica.

Cuenta en total con una plantilla laboral de 1481 personas, integradas por 1209 hombres (82%) y 272 mujeres (18%).

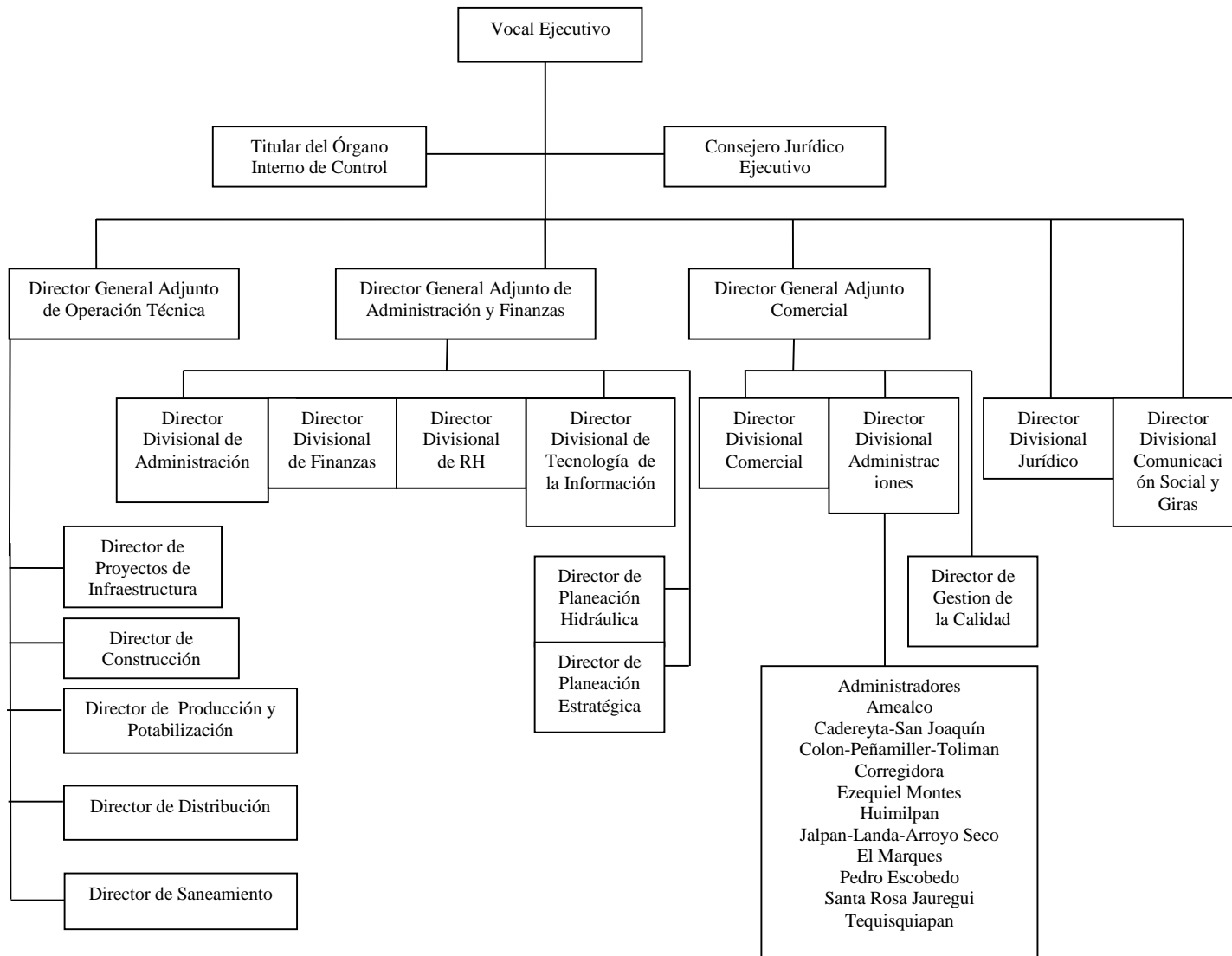


Gráfico 1

Fuente: CEA 2011

Se trata de un Organigrama más vertical que horizontal, actualmente con la creación de la Gerencia de Equidad de Género y Sustentabilidad, se busca que las políticas administrativas de personal como contratación tengan más relación con la Equidad de Género en la Institución.

2.2.1. Historia

Por Decreto Legislativo de fecha 6 de marzo de 1980, publicado en el Periódico Oficial de Gobierno del Estado de Querétaro denominado "La Sombra de Arteaga" el 13 de marzo del propio año, se creó la Comisión Estatal de Aguas como un Organismo Público Descentralizado, de servicios de Gobierno del Estado, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y orgánica, función que ha venido desempeñando desde entonces.

Posteriormente por acuerdo del Ejecutivo Federal publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 5 de noviembre de 1980 se instruyó a diversas Secretarías de Estado para que procedieran a hacer la entrega de los sistemas de agua potable y alcantarillado que administraban y operaban directamente, o a través de los organismos creados para tal efecto (Juntas Federales de Agua Potable), a los Gobiernos de los Estados.

Actualmente, la Comisión Estatal de Aguas cuenta con una Oficina Central, Distrito Norponiente, Distrito Nororiente, Zona Suroriente, Zona Surponiente y 11 Administraciones en diferentes municipios del Estado de Querétaro:

- ✓ Amealco
- ✓ Cadereyta
- ✓ Colón
- ✓ Ezequiel Montes
- ✓ Huimilpan
- ✓ Jalpan
- ✓ El Marqués
- ✓ Pedro Escobedo
- ✓ Santa Rosa
- ✓ Tequisquiapan
- ✓ Villa Corregidora

2.2.2. Misión

Coordinar y coadyuvar al desarrollo del sector agua potable en la Entidad, garantizando la prestación de los servicios con calidad, en beneficio de la población queretana, en un entorno de participación social y respeto del marco normativo.

2.2.3. Visión

Ser líderes en el sector agua potable, con métodos e infraestructura de trabajo eficiente y eficaz, con personal calificado y tecnologías modernas.

2.2.4. Políticas Generales de la Empresa

Contratación

Al iniciar las labores en la Comisión Estatal de Aguas, se firma de manera mensual un Nombramiento Individual de Trabajo, por el que se obliga a prestar en esta Institución un trabajo personal subordinado acatando las disposiciones que contienen las Leyes, Reglamentos, Convenios y Políticas Generales existentes.

Tipos de nombramiento:

- Confianza
- Base
- Eventual
- Tiempo u obra determinada

2.2.5. Prestaciones y beneficios

Días y forma de pago

La forma de pago es por tarjeta electrónica, acudiendo los días 13 y 28 a firmar y recoger el recibo o papeleta en la ventanilla de pagos de la Gerencia de Remuneraciones, ubicada en el edificio de Operación y Administración, se podrá disponer del pago a partir de los días 14 y 29. Se cuenta con un cajero automático ubicado en el mismo edificio.

2.2.6. Aguinaldo

Se tiene derecho a un aguinaldo de 70 días al año, siempre y cuando se tenga un año de antigüedad en el Organismo; de lo contrario se otorga la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que se hubiera trabajado.

2.2.7. Vacaciones

A los trabajadores de base y con antigüedad de 6 meses de servicio ininterrumpidos, tienen derecho a un período vacacional de 10 días hábiles por cada 6 meses de trabajo.

2.2.8. Prima Vacacional

Será la correspondiente a los días laborados, a partir de la fecha en que se otorgue la base, corresponde el 70% de 10 días sobre el sueldo y por cada 5 años de antigüedad se otorgará un día hábil más de vacaciones, incluyéndose en éste la parte proporcional de la prima vacacional correspondiente.

2.2.9. Días de descanso

Se muestran en la tabla siguiente los días de descanso a los que tienen derecho el personal:

Tabla 1

Días de Descanso

<i>Mes</i>	<i>Día</i>	<i>Commemoración</i>
Enero	1	Año nuevo
Febrero	5 (movible)	Aniversario de la Constitución de 1917
Marzo	21 (movible)	Aniversario del natalicio de Benito Juárez
Abril (movible)	Jueves y viernes santo	Semana santa.
Mayo	1 10	Día del trabajo Día de las madres (sólo trabajadoras con status de madre)
Agosto	11	Aniversario del sindicato (únicamente personal sindicalizado)
Septiembre	16	Independencia de México
Noviembre	1 y 2 20 (movible)	Día de todos los santos y fieles difuntos Aniversario de la revolución mexicana
Diciembre	12 25	Día de la Virgen de Guadalupe Navidad

Fuente: Modelo para transversalizar la perspectiva de género en la Comisión Estatal de Aguas del Estado de Querétaro (CEA-2012).

2.2.10. Capacitación y desarrollo

Este Organismo ha trazado planes de capacitación y desarrollo con el objetivo de hacer crecer a sus empleados al mismo ritmo que crece la Institución para mantener una eficiencia organizacional.

Asesoría para incorporación a la afore

Se proporciona información sobre las instituciones que otorgan este servicio.

Seguridad e higiene

Se cuenta con un área encargada de analizar los probables accidentes de trabajo y poderlos evitar al máximo. Esta área se denomina “Seguridad e Higiene”, que se encuentra ubicada en el edificio de Relaciones Laborales de área central.

Infonavit

Los trámites son completamente gratuitos y la Institución apoya para que los agilices.

Eventos recreativos y deportivos:

Así mismo la Institución cuenta con un programa de actividades de índole cultural, recreativas y deportivas, si se tiene la inquietud de participar, el contacto es con la Gerencia de Relaciones Laborales y Organización.

2.2.11. Obligaciones y Responsabilidades

Promociones, cambios de área o bajas definitivas.

El área correspondiente deberá notificar a las Áreas de Activo Fijo y Almacén para efectos de cambio de resguardos y a la Gerencia de Soporte, Comunicaciones y Redes para actualización de extensiones y de correo electrónico interno. En el caso de baja definitiva para la cancelación de correo electrónico interno y claves de acceso a sistemas.

Uso de estacionamiento

La Comisión Estatal de Aguas preocupada por la seguridad de sus empleados, ha asignado un área especial para estacionamiento de los vehículos, ubicado a un costado del acceso al edificio de Fuentes, Mantenimiento y Saneamiento, para el acceso se debe registrar el vehículo en la Gerencia de Servicios Administrativos, se debe tener en cuenta que si se ocupa dos espacios o se obstruye la salida a un compañero, se negará el uso del estacionamiento durante un mes y en caso de reincidir de manera definitiva.

Uso del teléfono

El teléfono forma parte del equipo de trabajo, ya que éste es usado como medio de comunicación para atender a los usuarios y poder brindar un mejor servicio, por lo que se prohíbe su uso para llamadas personales.

Consumo de alimentos

Se cuenta con un horario de comida, por lo tanto no está permitido el consumo de alimentos durante tu jornada laboral; de lo contrario se podrá hacer acreedor a una llamada de atención.

Descuentos de ley

Se cree conveniente mencionar además de los deberes en general, los descuentos que se harán, esto con la finalidad de aclarar desde un principio este aspecto, siendo los siguientes (descuentos de Ley):

I.M.S.S

I.S.P.T.

INFONAVIT

SAR

Cuota sindical (solo personal sindicalizado)

Descripción de puesto:

Cada dirección cuenta con una copia controlada de las Funciones y Descripciones de Puesto del personal, por lo que al ingresar a la Institución el Jefe inmediato deberá dar a conocer las correspondientes al puesto.

*También se podrán consultar en la Gerencia de Relaciones Laborales y Organización (Recursos Humanos).

Declaración patrimonial

De acuerdo con las funciones como servidores públicos, se tiene la obligación de presentar la manifestación patrimonial de bienes inicial y final ante la Secretaría de la Contraloría del Estado, conforme lo señalan los Artículos 50 y 51 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Para mayor información se deberá acudir al área de Contratación.

Uso de vehículos oficiales

Si parte de las actividades consiste en manejar algún vehículo de la C.E.A., es importante que se sepa que existe un seguro colectivo que ampara a los conductores y vehículos en caso de accidente. **No procede el seguro en casos de negligencia, imprudencia, tampoco si el conductor se encuentra bajo efectos alcohólicos.*

Se deberá contar con licencia de conducir vigente y de acuerdo con la unidad que por necesidad del empleo se tendrá que conducir.

Manejar con precaución, educación, responsabilidad y cumplir con las disposiciones establecidas por la Institución y los Reglamentos de Tránsito tanto Estatal como Municipal.

Checar el estado físico y puntos básicos de la unidad antes de salir a las labores diarias (agua, aceite, líquido de frenos, luces, intermitentes, etc.), y que el vehículo cuente con tarjeta de circulación, póliza de seguro y placas.

Detenerse en el área de caseta IV para realizar los registros de entrada y salida del vehículo tantas veces se requiera.

Presentar el formato

Solicitud de préstamo de vehículo (proporcionado por el área de Servicios Generales), así mismo al salir de los límites del Estado de Querétaro presentar el formato Oficio de Comisión Institucional (emitido por el área solicitante).

En caso de descompostura o siniestro se deberá comunicar al área de Transportes: 211 06 00 ext. 1527 o 1536 ó a Mesa de Control mismo número telefónico ext. 1322, así mismo se deberá proporcionar la ubicación exacta.

En caso de descompostura se deberá informar sobre la posible falla para que el taller pueda tener un diagnóstico e ir preparado para su reparación.

En caso de siniestro se deberá esperar al ajustador de la aseguradora o personal del área de transportes.

Para cargar combustibles (gas, gasolina o diesel), se deberá acudir a la Subgerencia de Transportes para mayor información.

Política de uso de credencial

La Comisión Estatal de Aguas, por su naturaleza, es una empresa prestadora de servicios a la ciudadanía, preocupándose en crear una imagen institucional interior y exterior basada en una mística de SERVICIO. Esta imagen debe reflejarse, en el recurso humano que la integra así como en el desarrollo de sus actividades por lo que es muy importante que los usuarios y compañeros se identifiquen como parte esencial que integra el Organismo, por tal motivo el área de Remuneraciones, proporciona una credencial la cual:

Al ingresar a las instalaciones se deberá portarla, de lo contrario se negará el acceso a las mismas.

Se debe portar permanentemente y en forma visible durante la jornada laboral dentro o fuera de las instalaciones de la Comisión Estatal de Aguas.

En caso de extravío o deterioro de la credencial, se deberá notificar al área de Control de Incidencias, el costo de la reposición será de \$50.00 (Cincuenta pesos 00/100 M.N.), importe que será descontado vía nómina.

En caso de renuncia o término de contrato se estará obligado a entregar la credencial.

Política de checado

La Dirección Divisional de Recursos Humanos lleva a cabo el control de registros de entradas y salidas de acuerdo con los horarios de labores asignados a todo el personal, esto

con base en lo establecido en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios y en forma supletoria la Ley Federal del Trabajo y se responsabilizará de garantizar que esta política se acate por el personal así como vigilar su cumplimiento mediante la aplicación de las sanciones correspondientes.

Se deberá respetar el horario de trabajo para el que se fue contratado.

Se dispone de una tolerancia máxima de 10 minutos para presentarse a las labores. Cabe aclarar que a partir del primer minuto esta tolerancia es considerada un retardo y a partir del minuto 11 como inasistencia.

Con más de 5 retardos en un plazo de 30 días se dará una nota desfavorable para el expediente.

Una de las normas establecidas, es que se debe hacer uso tanto al entrar como al salir de las puertas ubicadas en los accesos a los edificios Vocalía y Operación, Fuentes y Saneamiento. Por ningún motivo se deberá hacer uso de la puerta destinada para diferentes usuarios ubicada en el edificio Comercial.

Se deberá realizar el número de registros necesarios, de acuerdo a las entradas y/o salidas que se efectúen en la Institución y conforme al horario de trabajo asignado.

El formato de Autorización o Pase de Salida, deberá ser utilizado cuando se tenga que realizar actividades laborales fuera de la Institución así como para actividades de índole personal. Este formato deberá ser entregado en las casetas de vigilancia y deberá llevar la firma del jefe inmediato como autorización, este formato ampara una ausencia de la Institución únicamente por 3 horas. Se deberá realizar los registros correspondientes ya que la falta de alguno de éstos será considerada como inasistencia.

Las justificaciones por cambio de horario así como cualquier actividad que se realice fuera de la ciudad, se deberá reportar al área de Control de Incidencias con 24 horas de anticipación.

El registro de salida antes del término del horario de labores, será considerado como abandono de empleo, a excepción de presentar autorización de salida o en su caso formato de justificación de incidencias.

Si la omisión de registros se debe a vacaciones, incapacidades, etc., se deberá justificar mediante el formato JUSTIFICACIÓN DE INCIDENCIAS en un plazo no mayor a 48 horas de lo contrario, se aplicará la falta en forma automática.

Cuando se encuentre disfrutando las vacaciones, permiso o esté fuera del horario de trabajo y se requiera ingresar a la Institución, se deberá hacer como visitante y no registrar movimientos en el sistema de control de acceso.

Es importante que saber que si se está bajo el régimen CON ESTATUS DE CHECADO, se tiene derecho a un premio de puntualidad y asistencia que consiste en otorgar dos días de salario, toda vez que en el lapso de un mes (comprendido del día primero al último de cada mes calendario), los registros de entrada no reflejen retardos, los registros de salida sean conforme al horario de labores. Este premio se recibirá en los pagos correspondientes a la primea quincena del mes inmediato al corte de los registros.

Si se está en el régimen SIN ESTATUS DE CHECADO, se debe recordar que por la flexibilidad del horario de labores no se cuenta con esta prestación.

Política uso de uniformes

La Comisión Estatal de Aguas se preocupó en crear una imagen institucional interior y exterior basada en una mística de servicio, eficiencia, unión, desarrollo y estabilidad que distingue a nuestra Institución.

En ese sentido, la Comisión Estatal de Aguas proporciona uniformes al personal administrativo y operativo estableciendo las siguientes Políticas y Reglas de Vestir:

Personal femenino

Presentarse al desempeño del trabajo con aseo y pulcritud.

Si no se cuenta con uniforme, la vestimenta deberá ser formal.

El maquillaje y accesorios deben ser discretos, esto dará más elegancia y personalidad se verá reflejada en el toque que se le dé al arreglo personal.

El largo de la falda del uniforme deberá ser a la altura de la rodilla y usar medias.

Se deberá ingresar a la Institución debidamente presentable quedando prohibido el uso de los sanitarios para el arreglo personal.

Se deberá portar el uniforme conforme al calendario que se proporcione y se deberá acatar las especificaciones en el color del calzado que en el mismo se mencionan; cuidando en todo momento la buena imagen personal requerida.

Queda prohibido portar sweater o alguna otra prenda por encima de la blusa del uniforme.

Únicamente se podrá portar abrigo o chamarra de color negro por encima del saco o de acuerdo al color del uniforme.

Como parte del uniforme se deberá usar zapatilla cerrada con tacón mínimo de 3 cm.

Queda prohibido el uso de zapatos abiertos, destalonados o tipo sandalias, aún y que estos

sean formales o de vestir. Los colores y especificaciones se adecuarán al calendario de uniformes vigente.

En caso de baja definitiva se deberán regresar los uniformes, si alguno de ellos sufre alteraciones tales como corte excesivo en bastilla al largo autorizado, quemadura o pérdida de alguna prenda, ésta será descontada del finiquito.

Personal administrativo masculino

Presentarse al desempeño del trabajo con aseo y pulcritud. Se debe portar camisa de vestir en colores de tonos pastel y corbata o en su caso, camisa con logotipo de la C.E.A., así como pantalón y calzado de vestir. Queda prohibido los pantalones de corte vaquero, pants, short, tenis o huaraches.

Personal operativo

Presentarse al desempeño del trabajo con aseo y pulcritud.

Se negará el acceso a las instalaciones si se porta el pantalón de corte vaquero sin logotipo, zapatos tenis, playera y/o camisa que no tenga el logotipo de la C.E.A.

Se deberá portar el uniforme y calzado que proporciona la Institución, manteniéndolo en condiciones de limpieza requerida.

Es importante que se tome en cuenta que si no se porta el uniforme completo que otorga la Institución se negará salir con brigada y se descontará el día.

En todos los casos

En caso de renuncia o término de contrato, si los uniformes y zapatos (personal operativo), fueron proporcionados en un periodo menor a seis meses antes del último día laboral, se deberán regresar al área de Relaciones Laborales, al igual que la credencial; así como toda la herramienta y/o equipo que fueran proporcionados para el desempeño del trabajo.

Finalmente, se invita a dar cabal cumplimiento a las Políticas de la Institución, evitando con ello hacer acreedor a llamadas de atención y notas desfavorables en el expediente.

A continuación se proporciona una guía por edificios, así como de las oficinas que los integran:

Tabla 2

Guía de edificios

Nombre del edificio	Oficinas
Vocalía	<ul style="list-style-type: none"> • Vocalía Ejecutiva • Consejería Jurídica • Director Divisional de Órgano Interno de Control • Dirección Divisional de Mercadotecnia y Relaciones Públicas • Dirección Divisional Jurídica • Dirección Divisional de Finanzas • Recepción • Caseta I
Anexo del edificio Vocalía	<ul style="list-style-type: none"> • Sección de archivo y mensajería • Subgerencia de control de cartera

	<ul style="list-style-type: none"> • Medidores • Taller mecánico
Comercial	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección Divisional Comercial • Área de Atención al Público • Cajas • Planta purificadora
Tecnologías de la información	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección Divisional de Tecnologías de la Información
Operación y administración	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección Divisional de Administración • Dirección Divisional de Recursos Humanos • Ventanilla de pago a empleados • Dirección Divisional de Órgano Interno de Control • Dirección General Adjunta de Operación Técnica • Dirección de Distribución • Mesa de Control • Centro Hidrometeorológico • Sala de Juntas • Ventanilla de cobro • Cajero
Centro de medios y proyectos	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia de vinculación internacional e interinstitucional • Subgerencia de concertación social • Dirección Divisional de Administraciones
Edificio técnico	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección Divisional de Planeación Hidráulica y Construcción • Dirección Divisional de Planeación Estratégica • Dirección de Proyectos de Infraestructura • Sala de Juntas
Anexo del edificio técnico	<ul style="list-style-type: none"> • Expedientes Unitarios • Concertación Social • Centro de fotocopiado • Dirección Divisional de Administraciones

Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia de Relaciones Laborales y Organización • Gerencia de Capacitación
Edificio de usos múltiples	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción de materiales (Almacén) • Control y monitoreo de descargas • Telemetría y telemando • Adquisiciones • Zona sur poniente • Baños personal de campo • Gimnasio • Salas de usos múltiples (A y B)
Área intermedia entre edificios Operación y administración y Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Cafetería • Canchas de usos múltiples • Estacionamiento para empleados • En esta sección pero de manera externa, se localiza el estacionamiento de usuarios y visitantes, así como el módulo de autopago.
Fuentes, mantenimiento y saneamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección Divisional de Saneamiento • Gerencia de Gestión de la Calidad • Laboratorio de Aseguramiento de Calidad del Agua • Subgerencia de Concursos • Almacén • Caseta 2

Fuente: Modelo para transversalizar la perspectiva de género en la Comisión Estatal de Aguas del Estado de Querétaro (CEA-2012).

Población

De acuerdo con la información proporcionada por la Dirección de Recursos Humanos, la Comisión Estatal de Aguas cuenta en total con una plantilla laboral de 1481 personas, integradas por 1209 hombres (82%) y 272 mujeres (18%).

El promedio de edad de los hombres es de 40 años, mientras que el de las mujeres es de 38.

Antigüedad

En cuanto al promedio de antigüedad del funcionariado de la CEA para hombres es de 7.7 años, mientras que el de mujeres es de 9.8 años.

Cabe destacar que las mujeres predominan en los periodos más largos y los hombres predominan en los periodos cortos (0 a 5 años), esto puede coincidir con periodos sexenales de gobierno, indicando que posiblemente son puestos políticos, directivos y ejecutivos.

Participación por puesto

Con respecto a la proporción de mujeres y hombres por puesto en la estructura de la CEA, se puede apreciar claramente la limitada participación de las mujeres en puestos directivos, concentrando su ocupación en puestos de analistas, jefas de área, control, auxiliares, secretarias, recepcionistas, gestores de información y proyectistas, en orden de importancia.

Formación educativa

Las mujeres muestran niveles de formación educativa más altos con respecto a los hombres. Las mujeres con escolaridad baja-primaria y secundaria-seguramente corresponden a los puestos más bajos.

Con base en los datos se puede inferir que las mujeres deben de tener una mayor preparación que los hombres para poder ser contratados por la CEA, lo que puede ofrecer un insumo para contrarrestar esta desigualdad de oportunidades laborales.

Conciliación trabajo-familia

Aparentemente, la maternidad y el matrimonio no impactan negativamente en el acceso a la educación media y superior de las mujeres. Es posible deducir que sus parejas pueden ser un apoyo en el cuidado y laborales domésticas asociadas a la crianza de hijas e hijos. La Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social de 2009 (INEGI/IMSS 2010) señala que el cuidado de niños y niñas menores de 6 años está a cargo de la madre (78%), de las abuelas (10.8%), de otra personas (7.2%) y en menor medida de guarderías públicas y privadas. Esto habla probablemente de un esfuerzo considerable por parte de las mujeres y sus redes de apoyo familiares y no familiares para conciliar su vida profesional y familiar.

De las 272 mujeres de la CEA, 190 tienen hijos/as (69%), mientras que 82 no tienen (30.14%)

Las mujeres cuentan con una importante formación profesional y despliegan esfuerzos considerables para mantener su inserción laboral, sin embargo, podría decirse que se encuentran desfasadas con respecto a los puestos que ocupan.

Con información proporcionada en las entrevistas es posible que tal desfase esté determinado en parte por la poca rotación en los puestos y las escasas posibilidades de ascender dentro de la estructura.

Tendencias de contratación

De acuerdo con la información proporcionada por el área de capacitación, basada en los cursos de inducción dirigidos al personal recién contratado, la proporción de mujeres que fue reclutada en la CEA en 2011 sigue una tendencia a la baja.

Si partimos de la línea base de 18% de mujeres en la plantilla laboral de la CEA, una de las estrategias será contar con una acción positiva en las políticas de reclutamiento y contratación que permitan equilibrar de forma gradual esta participación laboral.

Intereses de capacitación por sexo

La política de capacitación interna de la CEA está dividida en tres grupos: institucional (actualización conforme al puesto), obligatorios (como la inducción a la CEA, normas y procedimientos, entre otros) y abiertos (de acuerdo a inquietudes de formación a elegir por parte del personal). Un instrumento utilizado para definir la oferta de capacitación son las reuniones con el personal para la detección de necesidades de capacitación (DNC).

En el rubro de capacitación abierta, las mujeres han tenido una importante participación en cursos de manejo automovilístico, un área de necesidad significativa para ellas.

Dado que las mujeres representan 18% del personal de la CEA, su participación en los cursos es activa y en algunos casos incluso repiten varios cursos, considerando los porcentajes de participación.

Por tipo de curso, se puede valorar que las mujeres tienen mayor participación en curso de índole humanística (abiertos) y técnicos (obligatorios).

Participación de las mujeres

De acuerdo a la información vertida, las mujeres representan un poco más de la cuarta parte del personal de la CEA.

Esta sub-representación de las mujeres en el organismo y en ocupaciones de menos especialización técnica y directiva con respecto a los hombres se comprende por la tradición masculinizada del sector hídrico en el país y en el mundo.

Análisis de los conocimientos y percepciones del enfoque de género en la CEA

La información que se presenta a continuación toma como referencia las entrevistas realizadas a 34 funcionarios/as de la CEA (12 mujeres y 22 hombres). En el perfil de las mujeres y hombres entrevistados resalta la formación profesional de las mujeres con grados de licenciatura, maestría y doctorado. De nuevo se corrobora la información del análisis general del personal por sexo, donde se observa que las mujeres tienen una mayor preparación.

Con base en el perfil profesional de entrevistados y entrevistadas, las mujeres se encuentran principalmente en las áreas de ingeniería, administración y arquitectura, y menor medida en bioquímica, derecho e informática. Por su parte, los hombres se concentran en las áreas de ingeniería, administración y derecho, y con menor frecuencia en contaduría y geología.

Formación en género y conocimiento del marco normativo de género

Con respecto a la formación en género y conocimiento del marco normativo de género, en pocos casos las mujeres demostraron que sabían sobre este marco normativo, a diferencia de aquellas que laboran en las áreas de staff de la vocalía, recursos humanos y la dirección divisional jurídica. En ningún caso se reportó formación en temas de género.

En tanto los hombres, considerando que fueron mayor número de entrevistados y con puestos de mayor nivel que las mujeres, manifestaron una mayor formación en género y conocimiento normativo. Las áreas de Contraloría interna, staff de la Vocalía (Vinculación Internacional e Interinstitucional, Asesor de Consejos de Cuenca y Secretaría Particular del Vocal) y la Dirección de Gestión para la Calidad y Mercadotécnica cuentan con referencias del marco normativo de género.

En conjunto, hombres y mujeres mostraron una limitada formación en género y conocimiento del marco normativo. Es posible que los hombres entrevistados tuvieran mayores nociones con respecto a ambos rubros, por ocupar puestos políticos y de alto

nivel sabiendo que la igualdad de género es ya un marco de actuación “*políticamente correcto*”. En general, se identificó una amplia área de oportunidad para sensibilizar y capacitar al personal en los temas de género.

Percepción de los vínculos de género y agua

Hay una pre-concepción relacionada directamente con los roles tradicionales de género, que vincula a las mujeres con el agua en función de cumplir con sus responsabilidades en el ámbito doméstico.

Una proporción menor estableció una relación de género y agua con respecto al impacto de la escasez y la falta de acceso.

Solo dos mujeres expresaron una percepción más compleja de la vinculación de género y agua, donde resaltaron la importancia

2.3 Investigaciones relacionadas

En los siguientes apartados se desarrollaran tres investigaciones encontradas de las políticas administrativas de personal y de la equidad de género.

2.3.1. Políticas administrativas de personal

Investigación 1

Las políticas de personal definen el trato, los derechos, las obligaciones y las relaciones de las personas pertenecientes a una organización. Son programas con los que funciona la organización: las reglas y procedimientos que protegen a los trabajadores (y a la organización), que los pone en control de sus trabajos y que los hace evitar cometer errores que producirían daños a la organización o entre sí. Puede ser una tarea ardua diseñar un grupo de políticas, pero cuando surgen situaciones que necesitan respuestas, será fácil darse cuenta de cuán útiles son. (Kramer R y Rabinowitz , Caja de Herramientas Comunitarias, 2013)

Las políticas de personal pueden diferir en forma significativa de organización a organización, pero deben contener instrucciones y reglas para enfrentar problemas y superar obstáculos que se pueden presentar tanto en días normales de trabajo como en circunstancias extraordinarias. Tratan sobre relaciones (personal/personal, personal/administración, etc.), expectativas (horas trabajadas, agenda, qué es lo que define el trabajo de un puesto), y maneras de hacer cosas (quién utiliza qué aparato y cuándo, cómo arreglar un día de ausencia por enfermedad) que afectan las vidas de los empleados y el funcionamiento de la organización.

Las políticas de personal se deben redactar de forma clara y entendible, para que todos sepan exactamente qué es lo que quieren decir y para que se deje lo menos posible sujeto a interpretación. En muchas organizaciones se les da a los empleados una copia de las políticas o se les insta a leerlas haciéndolas fácilmente disponibles (por ejemplo en línea, en el sitio de Internet de la organización o impresas y guardadas en un lugar de fácil acceso). Es de extrema importancia que todos en la organización estén familiarizados con

estas políticas y que éstas estén siempre disponibles para cada empleado. (Kramer R y Rabinowitz , Caja de Herramientas Comunitarias, 2013)

Las organizaciones a menudo producen manuales que incluyen las políticas del personal, los cuales se les entregan a los nuevos empleados o colaboradores. Los manuales generalmente dan una reseña de la historia y misión de la organización, las políticas vigentes y las razones detrás de ellas, y cómo se administrarán dichas políticas. Se pueden desarrollar políticas complementarias a medida que surjan necesidades. Recientemente, por ejemplo, muchas compañías han agregado políticas con respecto al uso de Internet. (Kramer R y Rabinowitz , Caja de Herramientas Comunitarias, 2013)

Si se están desarrollando las políticas para una organización nueva, tiene sentido hacer participar a todos los miembros del personal que ya estén en ella para que las políticas nazcan de las formas en que las personas prefieran trabajar. Si la organización ha estado funcionando por algún tiempo y se está intentando crear una estructura formal, es importante observar los procesos que ya se han desarrollado. Puede ser que se necesite cambiar drásticamente algunos, pero puede ser que muchos estén bien y solamente se necesite asentarlos para que formen parte de una política de personal racional y bien concebida. (Kramer R y Rabinowitz , Caja de Herramientas Comunitarias, 2013)

Cuando se redacten políticas de personal (o de cualquier tipo) es importante considerar la filosofía y misión de la organización. Las políticas de personal deben ser consistentes con sus creencias y misión: es lógico que la forma en que se trata al personal refleje la forma en la que se quiere que se trate a los participantes. Si se piensa detenidamente sobre esto al momento de desarrollar una política organizativa, habrá muchas más posibilidades de tener éxito en la misión.

Las políticas de personal determinan las formas en las que los miembros del personal interactúan con una organización y entre ellos. Éstas protegen a los trabajadores y a la organización, y marcan las pautas de cómo es trabajar en un lugar en particular. La precisión con la cual las políticas de personal estén redactadas puede afectar negativa o positivamente la experiencia laboral de todos los involucrados. Mientras más claras sean estas políticas, mientras más se adhieran a la misión y filosofía de la organización, mientras más cuidadosamente se conciban y mientras más directamente traten las situaciones que deben gobernar, más efectivas resultarán. . (Kramer R y Rabinowitz , Caja de Herramientas Comunitarias, 2013).

Investigación 2

La Políticas de la Administración de Personal se refieren a la manera como las organizaciones aspiran a trabajar con sus miembros para alcanzar por intermedio de ellos los objetivos organizacionales, a la vez que cada uno logra sus objetivos individuales. (Chiavenato I, 1979)

Las Políticas de la Administración de Personal son reglas establecidas para gobernar funciones y tener la seguridad de que sean desempeñadas de acuerdo con los objetivos planeados. Funcionan como guía para ejecutar una acción y proporcionan marcas o limitaciones aunque flexibles y elásticas para demarcar las áreas dentro de las cuales deberá desarrollarse la acción administrativa. Son genéricas y utilizan verbos como: mantener, usar, preveer, ayudar, entre otros. (Soto, 2011)

Son comunes las políticas de RH (como tratar a los funcionarios de la organización), políticas de venta (como tratar a los clientes), políticas de precios (como manejar los precios frente al mercado). Las políticas de recursos humanos buscan condicionar el alcance de los objetivos y el desempeño de las funciones de personal.; además sirven para suministrar respuestas a las preguntas o a los problemas que pueden ocurrir con cierta frecuencia. (Soto, 2011)

Las Políticas de la Administración de Personal constituyen un marco de referencia para todos los integrantes de la Empresa y una herramienta de gestión para todos aquellos que tienen responsabilidades de Conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de comunicación y toma de decisiones, aportando a los mismos claridad y agilidad.

Los contenidos del presente informe pueden ser expresados a través de la siguiente serie de premisas:

- a) La Misión, los Valores Corporativos y los objetivos vigentes entre sus colaboradores y en el mercado.
- b) Asegurar la claridad y uniformidad en los mensajes referidos a las Políticas de Recursos Humanos.
- c) Lograr equidad en la aplicación de dichas políticas en toda la Empresa.
- d) Ofrecer un marco de orientación que sirva de guía en las situaciones no contempladas específicamente en el presente manual.

Se propondrá como Políticas de Recursos Humanos, al conjunto de pautas y criterios para la gestión, que rigen las relaciones entre la Empresa y sus colaboradores quienes se desempeñan en relación laboral. (Red Interuniversitaria Región Norte Nodo UNC, 2006)

Investigación 3

Siguiendo a Miles y Snow (1984) básicamente existen dos sistemas fundamentales de gestión de recursos humanos: el sistema buy o de mercado y el sistema make o interno. En el primero, los empleados se contratan fundamentalmente del mercado de trabajo y la retribución sigue una equidad externa que se basa más en el rendimiento que en la antigüedad. La relación con los empleados viene determinada por la demanda de la empresa y es a corto plazo. Las empresas que siguen el sistema interno prefieren apostar por el desarrollo de los empleados a largo plazo. Aquí, la retribución se centra en la equidad interna y el rendimiento es menos decisivo para calcular las recompensas. En cualquier caso, la empresa persigue cuatro objetivos básicos: identificar y contratar a empleados con habilidades excelentes o superiores, mejorar la motivación de los trabajadores, aumentar su rendimiento y ajustar los objetivos empresariales y de recursos humanos. Los dos sistemas son correctos y su aplicación depende de las circunstancias internas y externas de la empresa.

En las empresas existe un interés por las relaciones laborales puesto que en ocasiones se negocian acuerdos colectivos, se trabaja conjuntamente con uno o varios sindicatos o se gestionan conflictos, quejas y reclamaciones de los trabajadores. También puede haber un departamento de seguridad y salud laboral que se encargue de la prevención de riesgos,

mejora del entorno de trabajo (ergonomía, etc.), seguridad laboral y la prestación de servicios de medicina de empresa (Albizu y Landeta, 2001). Estas funciones suelen estar presentes en las empresas de gran tamaño explícitamente para cubrir sus correspondientes necesidades.

Las principales políticas de gestión de recursos humanos son: reclutamiento, selección, contratación, desafectación, retribución, valoración o evaluación y formación. Previamente, se ha mostrado la importancia de las personas en las empresas y la importancia del desempeño de una buena gestión de personal con la que se logren alcanzar los objetivos corporativos. (Valero Herrero, M. 2012).

2.3.2. Equidad de Género

Investigación 1

Hoy en día hablar de género resulta de fundamental importancia por su impacto en el desarrollo de hombres y mujeres, en la construcción de sociedades más justas y respetuosas de la dignidad humana. La historia ha dado múltiples muestras de discriminación, especialmente sobre las mujeres, cuyo origen se encuentra en estereotipos sexuales y culturales. Estos han repercutido de manera determinante en la falta de oportunidades para el desarrollo de las mujeres, así como para mantenerlas expuestas y sujetas a la violencia emocional, económica, sexual y física. Superar estos problemas es una labor que exige atención desde distintos frentes: político, jurídico y, desde luego, cultural y educativo. (Lamas, 1994; Informe de Desarrollo Humano PNUD 2006).

Reconocer la igualdad en derechos implica dos condiciones: la igualdad de oportunidades y la creación de condiciones para que esas oportunidades puedan aprovecharse por igual.

La igualdad de oportunidades de hombres y mujeres no siempre se cumple en la realidad cotidiana; el principio de igualdad entra en contradicción con las creencias sobre lo que debe ser un varón o una mujer, con prácticas muy concretas de exclusión hacia unos y otras, con formas de ejercer el poder, con usos y costumbres de cada cultura. Todo ello afecta de manera directa, y con frecuencia desequilibrada, el ejercicio de derechos y la satisfacción de necesidades, especialmente de las mujeres. (Lamas, 1994; Informe de Desarrollo Humano PNUD 2006).

Algunos autores señalan que al tomar como punto de referencia el sexo de las personas y sus funciones reproductivas, “cada cultura establece un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que atribuyen características específicas a mujeres y hombres”. La mayoría de las veces los significados que se han construido en torno a cada sexo son en detrimento de los derechos de las mujeres.

La equidad significa partir del reconocimiento de que todas las personas son iguales en dignidad y derechos y, por tanto, que todas deberían tener garantizadas las mismas oportunidades para orientar su vida en la forma que ellas mismas decidan y estar a salvo de privaciones graves. La equidad de género consiste en garantizar condiciones de igualdad en derechos y oportunidades, para que hombres y mujeres se desarrollen plenamente. (Lamas, 1994; Informe de Desarrollo Humano PNUD 2006).

En nuestra Constitución el principio de igualdad ante la ley ha inspirado la formulación de artículos que reconocen derechos en favor de las personas que se encuentran en situaciones especiales o presentan características que los ponen en desventaja frente a la mayoría. Otros artículos, en cambio, protegen a amplios grupos de la sociedad que por distintas razones se encuentran en situaciones de vulnerabilidad; tal es el caso de las mujeres que aún constituyendo la mitad de la población de nuestro país, han visto restringidos varios de sus derechos por décadas. Por sólo mencionar algunos ejemplos, el rezago educativo es más alto en ellas y siguen siendo las principales víctimas de la violencia intrafamiliar.

Los progresos en materia de igualdad de oportunidades más allá de los sexos no siempre dependen de la riqueza de un país, ni del grado de desarrollo humano del mismo, ya que se trata de transformaciones relacionadas con la cultura, las creencias y el uso del poder, aunque ciertamente son peores las condiciones para las mujeres en situación de pobreza.

En la actualidad, las mujeres siguen viviendo situaciones de injusticia en muchos puntos del planeta, que se reflejan en dos aspectos fundamentales: el acceso a puestos en los que se toman decisiones (cargos directivos empresariales y políticos) y en el ejercicio del derecho de propiedad (la mayor parte de éstas se encuentran a nombre de los varones). Además, la mujer continúa siendo víctima de diversos tipos de violencia, incluso en países del primer mundo. Por eso se dice que no es suficiente con garantizar derechos como el acceso a la educación o a servicios de salud pública para que exista equidad en el desarrollo de hombres y mujeres; es necesario generar cambios que se expresen en mayores y mejores condiciones de participación social y política, de combate a las

distintas formas de violencia, de crecimiento profesional, etcétera (Lamas, 1994; Informe de Desarrollo Humano PNUD 2006)

La perspectiva de género es una herramienta de análisis que permite identificar actitudes sexistas y desigualdades entre hombres y mujeres en distintos ámbitos de la convivencia. Su finalidad consiste en establecer acciones que conduzcan a la superación de la discriminación sexual y a la denuncia pública de ésta, así como sensibilizar a la población en general de que las prácticas de exclusión y menosprecio obedecen a un ejercicio autoritario y antidemocrático del poder.

En este sentido, la perspectiva de género puede considerarse una posición de principio para mirar la realidad de una manera determinada e intervenir en ella. Se trata de un enfoque que puede ayudarnos tanto a hombres como a mujeres a transformar las relaciones y condiciones desiguales que se establecen entre ellos, en beneficio de las personas, las parejas, las familias y la sociedad en general. (Lamas, 1994; Informe de Desarrollo Humano PNUD 2006)

Investigación 2

México está lejos de la equidad de género, seis de cada 10 mujeres se consideran poco valoradas en cuestión profesional, indica Adecco; la preferencia de género y la desigualdad salarial son algunas de limitantes.

Cuatro de cada 10 mexicanas de más de 14 años forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA), sin embargo la falta de igualdad con los hombres las hace sentir frustradas laboralmente, arroja el estudio "Mujer mexicana, éxito y competitividad laboral" de la firma Adecco. (Vargas 2013).

Un 62% de las mujeres en el país opinan que no tienen el mismo reconocimiento que los varones en cuestión profesional, refiere por su parte la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Dos de cada 10 mujeres no se consideran exitosas por la falta de oportunidades laborales (59%); descuido de su familia (22%) y la preferencia de género para ciertas posiciones (22%), de acuerdo con el documento.

La presencia femenina ha crecido rápidamente en los sectores productivos, sin embargo tres de cada 10 encuestadas reconocieron sentirse 'estancadas' en su profesión por carecer de oportunidades para ascender, un incremento salarial (51%) y falta de reconocimiento profesional (29%).

Aunque ocho de cada 10 entrevistadas se consideran exitosas, un 45% opina sentirse bien porque puede cumplir con sus objetivos de vida, mientras el 26% lo adjudica al balance entre sus intereses personales y profesionales. El 20% finca sus triunfos en la búsqueda constante de retos. (Vargas 2013)

Aprendizaje continuo, conseguir un ascenso o más salario y tener nuevas responsabilidades profesionales son los motores que siete de cada 10 encuestadas relaciona con crecimiento profesional, según el informe de Adecco.

La ENOE indica que en el cuarto trimestre de 2012, 18 millones 429 mil 727 mujeres formaban parte de la población ocupada en el país. Cerca del 45% de las mayores de 14 años tiene un empleo.

Casi cuatro de cada 10 hogares en México tienen a una mujer como cabeza de familia, lo que refleja el aumento de su presencia en la economía y el mercado laboral. En 1970, su participación era de 17% y en 2010 aumentó a 39%.

En sus hogares, generalmente son responsables del cuidado psicológico de los demás, además de responsables de la crianza de los niños, entre otras tareas.

Esto ocasiona un estado de estrés permanente. La mujer fomenta la idea de que el equilibrio entre trabajo y vida personal es responsabilidad únicamente de ella, lo cual genera estados de culpa continua.

"Al primer problema con los hijos, sienten que son las únicas irresponsables, en lugar de compartir ese estado con quienes las rodean. La añeja carga social y cultural de su rol sigue teniendo mucho peso", opina la psicóloga Berenice Espinosa.

Patricia Rodríguez comenta que en México se distinguen dos grandes grupos, las que tienen hijos a edades tempranas, dejan la escuela y se insertan en el mercado laboral en condiciones precarias, y aquellas con altos niveles de instrucción que postergan o rechazan el matrimonio y la maternidad. (Vargas 2013)

Lo que prevalece *"son mujeres con pocas condiciones laborales adecuadas a su preparación, el 38% de las jóvenes con licenciatura no ejercen su carrera, dos de cada tres profesionistas ganan menos de tres salarios mínimos y las tasas de desocupación son más altas en las mujeres con mayor instrucción",* menciona la investigadora de la UNAM.

Otra realidad es que entre más alto el puesto, las diferencias de género e ingreso se amplían. Hay pocas mujeres a nivel de gerencias o directivos, agrega la especialista. En

las grandes empresas, ocho de cada 10 directores son hombres, ejemplifica Rodríguez López.

"Ellas pueden tener las mismas responsabilidades y cargos similares, pero ganan menos. Si son madres se les castiga por no tener disponibilidad de tiempo, viajar o cambiar de residencia", afirma Patricia Rodríguez, también integrante de la Unidad de Investigación Economía Fiscal y Financiera de la UNAM.

Las mexicanas jóvenes -sin embargo- pueden ver en la maternidad como un obstáculo para su realización profesional. *"Las nuevas generaciones se enfrentan a las exigencias de mayor preparación académica y cumplir con ciertas características estéticas y físicas"*. Por eso postergan la procreación hasta acercarse a los 40 años, contraen nupcias sin tener descendencia o deciden vivir solas, lo que obliga a plantear y promover nuevos esquemas sociales en el país, puntualiza la académica. (Vargas 2013)

Investigación 3

En cualquier país del mundo las mujeres se encuentran en una posición de desventaja en relación con los hombres. Esta realidad ya no es objeto de discusión y generalmente se acepta la idea de que es necesario tomar medidas para avanzar en la igualdad de las mujeres. Esta cuestión es un componente central del cambio de valores en las sociedades postindustriales, pero ofrece amplios contrastes en algunos contextos, marcados por el nivel de desarrollo o por influencias religiosas en las normas sociales. La igualdad entre los sexos o los derechos de las mujeres es el aspecto que más separa los puntos de vista, mucho más que la aceptación o no de la democracia, la libertad religiosa, o la justicia,

como pone de manifiesto el análisis de Norris e Inglehart. 2004) Sin embargo, en ningún lugar de nuestro planeta debe considerarse legítimo rechazar la igualdad de la especie humana en razón de su sexo biológico. (Gallego 2007)

Hablar de género es hablar de las dos caras de una moneda, de que las expectativas sobre las mujeres sólo se entienden en relación con las expectativas sobre los hombres; el género es de carácter relacional e implica poder. El conjunto de personas que ejercen de representantes políticos como parlamentarios en todo el mundo (considerando los sistemas unicamerales y la cámara baja en los bicamerales) suman un total de 37.159 personas, y de ellas 6.421 son mujeres. A la vista de estos datos no es necesario decir que las restantes 29.952 personas son hombres (no figura el sexo de 786 representantes), no ancianos, o desempleados, o ingenieros, o parte de cualquier otra categoría social. En relación con la igualdad de género carece de sentido hablar de las mujeres como una minoría o un grupo oprimido, comparable a otros grupos oprimidos, y argumentar que si se introducen medidas para incorporar más mujeres a la toma de decisiones otros pueden pedir lo mismo, como los ancianos, los discapacitados, los desempleados, etc. Es obvio que la desigualdad de género atraviesa cualquier otra forma de desigualdad porque todos los grupos humanos están formados por hombres y mujeres, y de igual modo las mujeres también forman parte de grupos con poder e incluso opresores. La asimetría de género en todos ellos nos enseña los problemas a resolver. (Gallego 2007)

No es necesario recordar aquí alguna de las múltiples definiciones del concepto género, que supone identificar normas, valores, símbolos, etc. que construyen en cada sociedad y época la normatividad de lo masculino y lo femenino, que incluye especificidades en relación con el ciclo de vida de las personas y, por supuesto, en relación

con la clase social, etnia, religión, cultura, etc. Las relaciones de género son relaciones básicas de poder que pueden ser analizadas en las diferentes estructuras en las que operan: familia, trabajo remunerado, política, sexualidad, cultura, violencia masculina (S.Walby 1990). Entender que la jerarquización de los sexos se expresa no en una sola estructura (patriarcal) sino en varias, permite constatar cómo es posible avanzar hacia relaciones más igualitarias en un ámbito, al tiempo que en otros no se producen cambios o incluso se dan retrocesos. (Gallego 2007)

Desde la creación de Naciones Unidas se planteó en su seno la preocupación por la situación de las mujeres, como no podía ser menos en un contexto de afirmación de la democracia en el que ellas estaban excluidas de los derechos de ciudadanía en muchos países, algunos de ellos europeos. La Convención de los Derechos Políticos de las mujeres, de 1952, fue seguida de otras medidas bien conocidas como la Década de la Mujer, la Convención contra toda forma de discriminación contra la Mujer, de 1979, la creación de organismos especializados (INSTRAW, UNIFEM, etc.) o las Conferencias mundiales, de modo especial la cuarta celebrada en Beijing en 1995, cuya Plataforma para la Acción constituye la más amplia referencia de las medidas a tomar en todos los campos para acabar o al menos reducir progresivamente las desigualdades por razón de sexo. Hace tan solo doce años que los derechos de las mujeres de todo el planeta fueron reconocidos como derechos humanos. (Gallego 2007)

Además de las acciones desarrolladas por Naciones Unidas, es en el marco de la Unión Europea, como es bien sabido, donde mayor número de medidas se han tomado para favorecer el acceso de las mujeres a la igualdad de oportunidades. Desde el art. 119 del Tratado de Roma de 1957 hasta la actual Hoja de Ruta 2006-2010 para alcanzar los

objetivos fijados en la Cumbre de Lisboa en el año 2000. En esta investigación se quiere sostener el siguiente argumento: la voluntad política de quienes toman decisiones, que afectan a toda la sociedad, es imprescindible para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres; los órganos que deciden deben conformarse en paridad, con presencia equilibrada de ambos; la UE proclama la igualdad de género, como objetivo y como derecho, y como principio irrenunciable de la cohesión social, pero se necesitan instrumentos más adecuados para lograr que los estados miembros actúen con eficacia en ese sentido. (Gallego 2007).

3. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Justificación

Ya que las políticas administrativas de personal son las que guían y trazan el camino para las acciones que realizarán los empleados con el fin de que el trabajo se desarrolle de la mejor forma y se alcancen los objetivos de la Institución, es importante tener en cuenta el fortalecimiento y la instauración de mecanismos institucionales que establezcan criterios y orienten a las autoridades de una empresa.

Actualmente es necesaria la igualdad de oportunidades en los sectores sociales, culturales y políticos del Estado.

Que exista relación entre las políticas administrativas de personal y la equidad de género en la CEA es importante porque ésta relación ayudara a que se tomen en cuenta las condiciones diferentes de las que parten éstos, así como a plantear opciones para que ambos puedan desarrollarse de igual forma con las mismas oportunidades.

Para fomentar la equidad de géneros es importante iniciar por cambiar la mentalidad de todas las personas, y ver a la mujer como complemento en todos los ámbitos.

Para lograrlo es preciso crear estrategias como las siguientes:

- * Institucionalizar políticas con perspectiva de género en la administración del personal
- * Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades.
- * Potenciar las condiciones que propicien el reconocimiento económico de las mujeres, a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.
- * Impulsar el empoderamiento de las mujeres y consolidar la cultura democrática.

El progreso de la sociedad ya no sería capaz de sobrevivir sin el aporte de las mujeres, el tema del trabajo y la familia es esencial para alcanzar, en un mundo globalizado, un

desarrollo comprometido con principios de equidad y sustentabilidad. Hoy más que nunca, la reducción de las inequidades de género contribuiría a establecer mayor justicia social y un desarrollo sostenible.

3.2. Planteamiento del Problema

Al no haber una ejecución de una estrategia de género en la Institución no podrá disminuirse la brecha entre los sexos, la capacitación y sensibilización es el principal obstáculo y a la vez la principal oportunidad para incorporar el enfoque de género en el organismo

Es indispensable sensibilizar a las personas mediante la observación y el reconocimiento de las desigualdades y desequilibrios de género que aún rigen la dinámica social, a fin de despertar su conciencia y compromiso.

Si se toma en cuenta que la equidad de género debe permear el actuar de un grupo social, la sensibilización resulta apremiante. En el caso de la Comisión Estatal de Aguas debe estar dirigida a los principales tomadores de decisión, a la par de hacer obligatoria la capacitación en género como parte de los mecanismos de reclutamiento y actualización del personal.

La Comisión Estatal de Aguas debe establecer mecanismos que permitan acortar las brechas de la participación laboral de hombres y mujeres, para lo cual se requiere una revisión de los mecanismos de reclutamiento y contratación, mediante el establecimiento de acciones afirmativas, con un acompañamiento de sensibilización sobre los estereotipos de género y los efectos discriminatorios que puedan estar afectando la contratación de

mujeres, especialmente en puestos directivos y de alta responsabilidad. Para potenciar la formación con la que ya cuentan las mujeres de la CEA, es necesaria una estrategia de conciliación laboral y familiar que abra nuevas posibilidades de compatibilizar los ámbitos de la vida de mujeres y hombres trabajadores, y lograr que el organismo aproveche y fomente el desarrollo humano de su personal.

Es preciso materializar este compromiso de la CEA en acciones que eliminen los desequilibrios de género. Para ello se debe identificar la realidad sin sesgos de género y desarrollar procesos sensibles que comprendan tanto los conocimientos sobre género como la participación equilibrada de mujeres y hombres y de esta forma poder introducir criterios de género en marcos normativos como en las Políticas administrativas de personal.

Teniendo como base el planteamiento anterior, surge la siguiente pregunta de investigación

¿Están relacionadas las políticas administrativas de personal con la equidad de género?

3.3. Objetivos

3.3.1. Objetivo general

Identificar las políticas administrativas de personal y su relación con la equidad de género.

3.3.2. Objetivos específicos

Describir las políticas administrativas de personal.

Definir y desarrollar el concepto de equidad de género

3.4. Definición del Universo

La Comisión Estatal de Aguas cuenta en total con una plantilla laboral de 1481 personas, integradas por 1209 hombres (82%) y 272 mujeres (18%), la investigación se enfocó a 30 personas que laboran en diversas áreas de la Institución.

3.5 Tamaño y tipo de la muestra

Se trata de una muestra no probabilística por conveniencia de acuerdo a las características recursos y tiempo destinado a la presente investigación.

Está conformada por 30 personas que laboran en diversas áreas de la CEA.

3.6 Definición de Variables

3.6.1. Variable dependiente

Políticas de personal

Las Políticas de la Administración de Personal constituyen un marco de referencia para todos los integrantes de la Empresa y una herramienta de gestión para todos aquellos que tienen responsabilidades de Conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de comunicación y toma de decisiones, aportando a los mismos claridad y agilidad.

Los contenidos del presente informe pueden ser expresados a través de la siguiente serie de premisas:

- a) La Misión, los Valores Corporativos y los objetivos vigentes entre sus colaboradores y en el mercado.
- b) Asegurar la claridad y uniformidad en los mensajes referidos a las Políticas de Recursos Humanos.
- c) Lograr equidad en la aplicación de dichas políticas en toda la Empresa.
- d) Ofrecer un marco de orientación que sirva de guía en las situaciones no contempladas específicamente en el presente manual.

Se propondrá como Políticas de Recursos Humanos, al conjunto de pautas y criterios para la gestión, que rigen las relaciones entre la Empresa y sus colaboradores quienes se desempeñan en relación laboral. (Red Interuniversitaria Región Norte Nodo UNC, 2006)

3.6.2. Variable independiente

Equidad de Género

La Equidad de Género es un concepto que defiende la igualdad entre el hombre y la mujer en el uso y control de los bienes y servicios de una sociedad. Esta consideración lo que propone es que las mujeres deben recibir la misma remuneración que recibe un hombre en caso de desempeñar la misma tarea que el, asimismo de suponer que ambos géneros deben tener el mismo poder a la hora de la toma de las decisiones.

Según la Equidad de Género, si un hombre y una mujer se desempeñan en cargos ejecutivos dentro de una misma empresa realizando las mismas tareas y con exactas responsabilidades, entonces, ambos deberán ganar el mismo sueldo y tener las mismas posibilidades de crecimiento profesional para que se cumplan los preceptos de la Equidad de Género.

Darle a cada quien lo que le corresponde y pertenece, reconociendo sus condiciones y características específicas, en este caso el género, reconocer sí que por supuesto habrá diferencias entre un sexo y el otro pero que sin por ello se caiga en la discriminación, es el principal cometido de la Equidad género y de quienes proponen a este concepto como eje para el funcionamiento y desarrollo de una sociedad sin distinciones, en la cual no exista la desigualdad de oportunidades.(Definición abc , SF. 2013).

3.7. Hipótesis

Las políticas administrativas de personal que se practican en el departamento de recursos humanos de la Comisión Estatal de Aguas del estado de Querétaro carecen del enfoque de equidad de género.

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño del estudio

El diseño de esta investigación es no experimental. Ya que de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2006) una investigación no experimental es aquella en donde no se manipulan deliberadamente las variables sino que simplemente se observan las situaciones ya existentes. Esta investigación se enfoca a observar la relación entre las variables involucradas a partir de una situación actual dentro de la organización.

4.2. Tipo de estudio

El tipo de estudio es transversal o transeccional ya que dicho tipo se refiere a una investigación que busca encontrar la relación entre dos o más variables en un punto en el tiempo (Hernández et al., 2006). La medición para la presente investigación se hizo en un solo momento, fue única.

Además es correlacional ya que dichos tipos de investigación tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado (Hernández et al., 2006). Esta investigación tiene como objetivo general determinar si existe relación entre el compromiso organizacional y la normatividad existente en el lugar de trabajo.

El propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986). Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de

vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así y valga la redundancia- describir lo que se investiga.

4.3. Instrumento

Como Instrumento se utilizó un cuestionario (véase Anexo) diseñado por el propio investigador donde se formularon 10 preguntas de cada variable a investigar de manera aleatoria: equidad de género y políticas administrativas de personal, así como 9 preguntas de datos generales para describir las características de la muestra. Dicho instrumento fue validado por pares y experto.

4.4. Procedimiento

La encuesta se aplicó a 30 empleados de la Comisión Estatal de Aguas, de diferentes áreas tanto administrativas como operativas, dichas preguntas se midieron con una escala de Likert que va de: siempre, frecuentemente, algunas veces, rara vez y nunca. Además, se incluyeron nueve preguntas al inicio de la encuesta para conocer los datos sociodemográficos de los encuestados.

4.4.1. Etapas

1. Elección del tema y elaboración del marco teórico
2. Autorización para realizar el estudio, con consentimiento informado de los participantes en el entendido de que la información sería confidencial.
3. Revisión de documentos de la empresa: manuales, sistemas, procesos, entre otros.

4. Elaboración y validación del instrumento por pares y experto.
5. Aplicación del cuestionario
6. Captura y procesamiento de las encuestas
7. Elaboración de los gráficos
8. Realización de la correlación de Pearson
9. Presentación de los resultados.

4.5. Procesamiento de la información

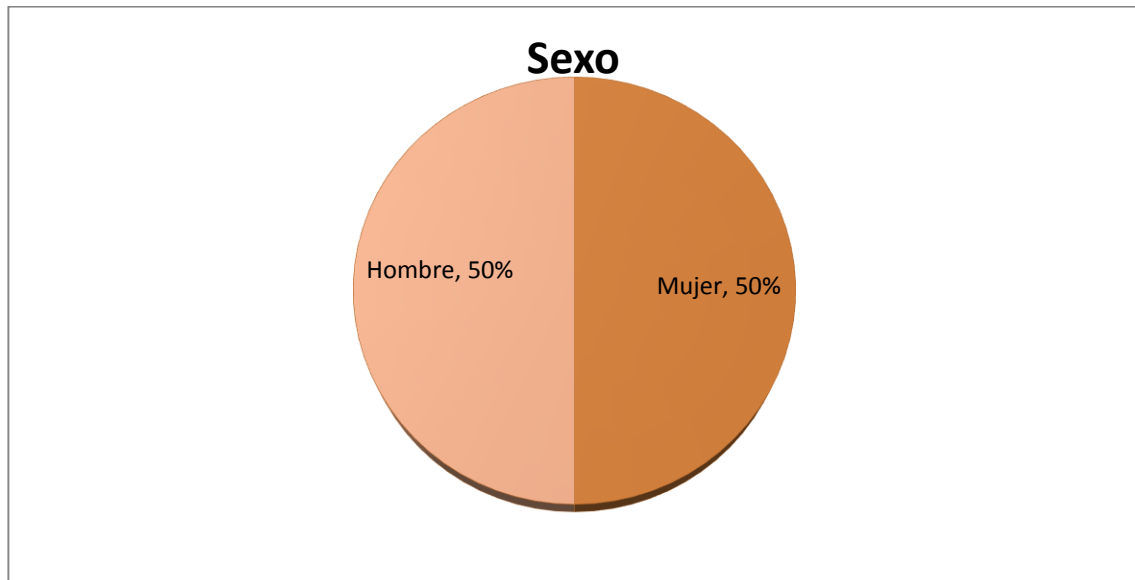
Se capturaron los cuestionarios en una hoja de Excel y se presentaron las gráficas para mostrar los resultados de manera visual, se aplicó estadística descriptiva de frecuencias relativas y absolutas, se realizó una correlación de Pearson o Spearman y se presentaron los resultados en forma de gráficos.

5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para la parte de resultados y discusión, primero se hace una descripción de la muestra, después se presentan los resultados por cada una de las variables estudiadas que es equidad de género y políticas administrativas de personal, para finalmente hacer la correlación.

5.1. Variables Socio demográficas

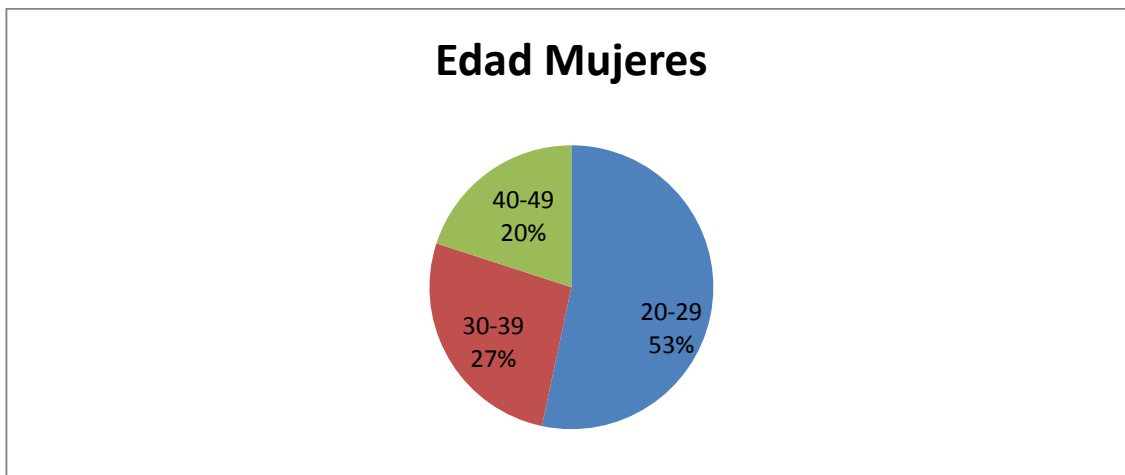
Figura 2. Sexo



Fuente: Elaboración Propia

Se encuestaron a 30 personas de las cuales fueron 15 mujeres (50%) y 15 hombres (50%), la figura 2, muestra las proporciones gráficamente

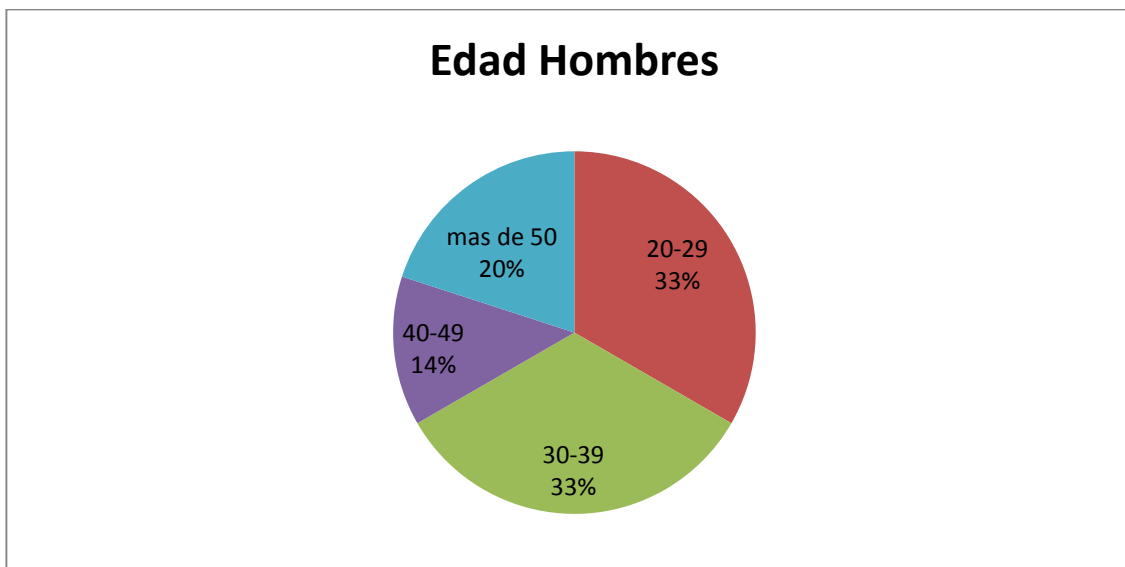
Figura 3. Edad Mujeres



Fuente: Elaboración Propia

En la muestra se observa que la mayoría de las mujeres con un 53% se encuentran en el rango de edad de 20-29 años

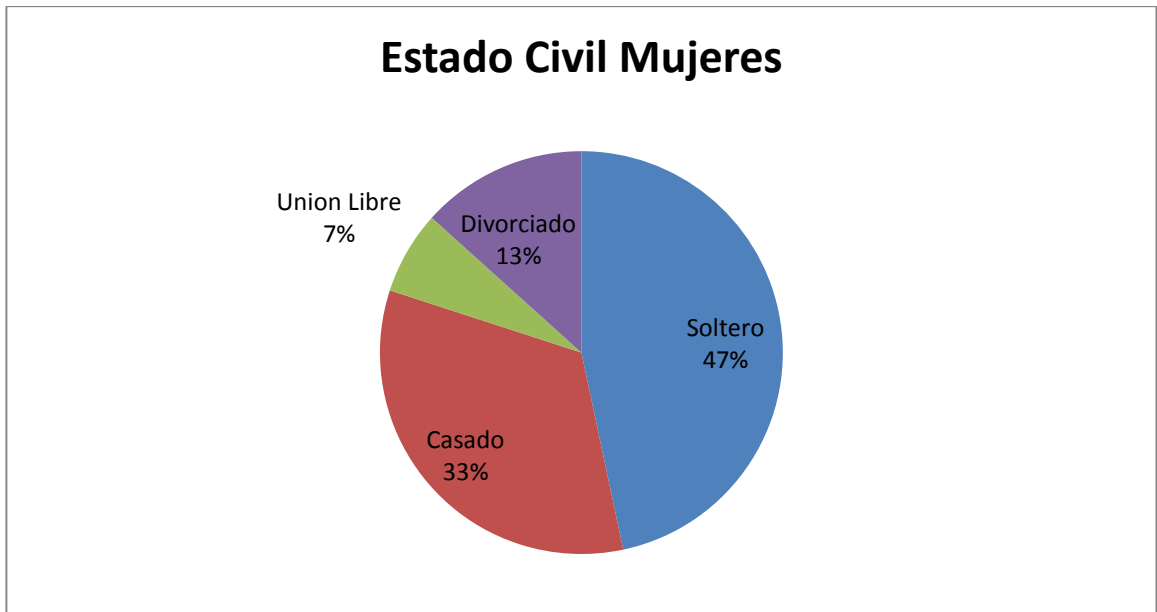
Figura 3.1. Edad Hombres



Fuente: Elaboración Propia

Las edades de los hombres con igual de porcentaje en el 33% se encuentran los rangos de 20-29 y 30-39 años.

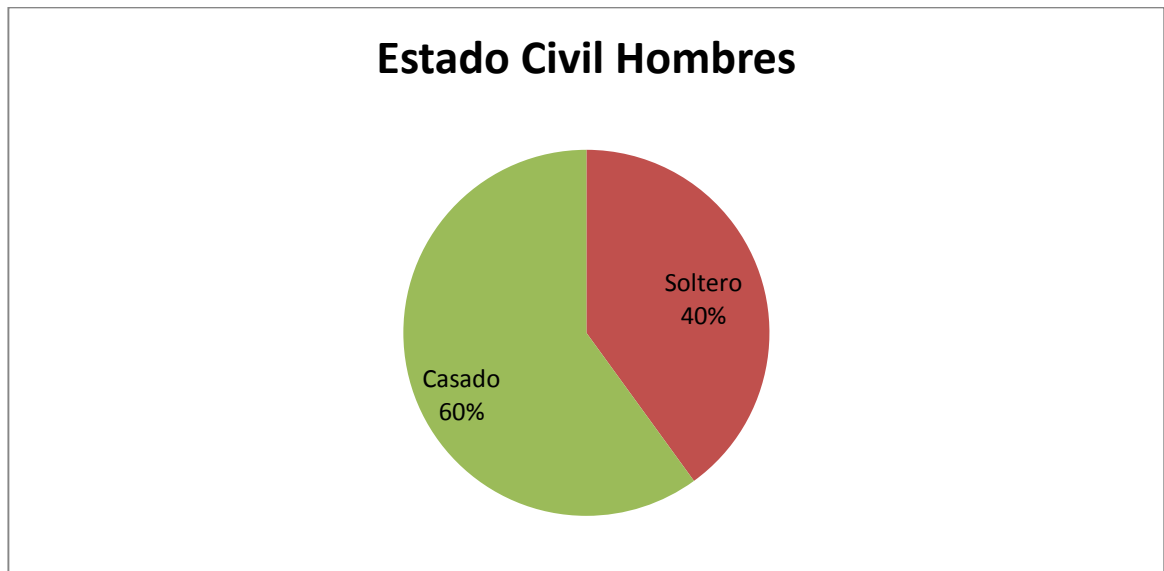
Figura 4. Estado Civil Mujeres



Fuente: Elaboración Propia

La mayoría de las mujeres se encuentran solteras con un 47% y vemos presencia de unos 13% divorciadas.

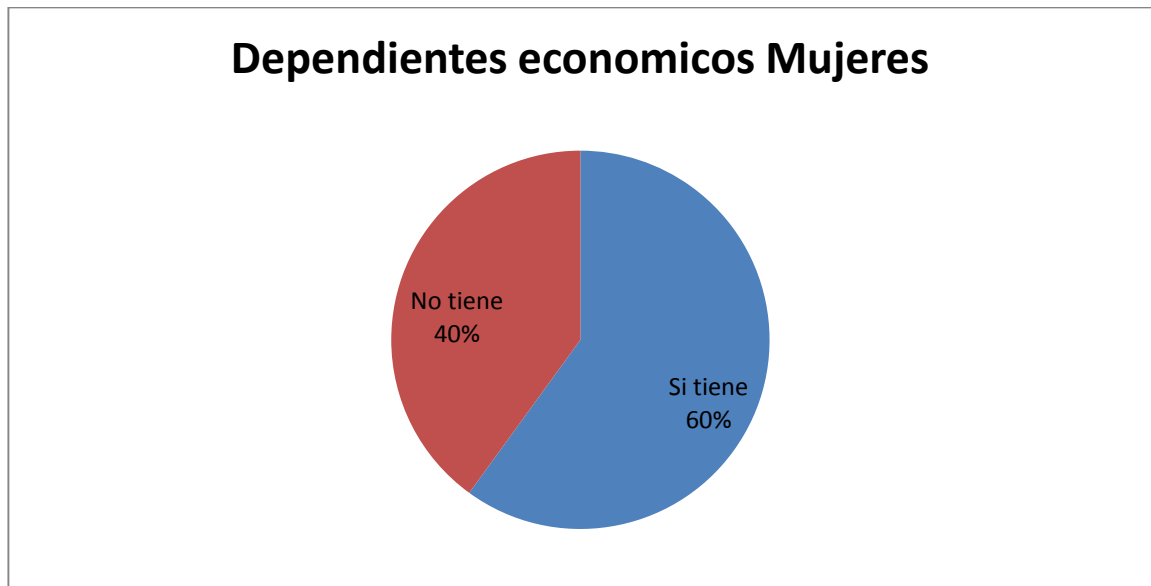
Figura 4.1. Estado Civil Hombres



Fuente: Elaboración Propia

La mayoría de los hombres se encuentran casados, aunque un porcentaje del 40% permanece soltero.

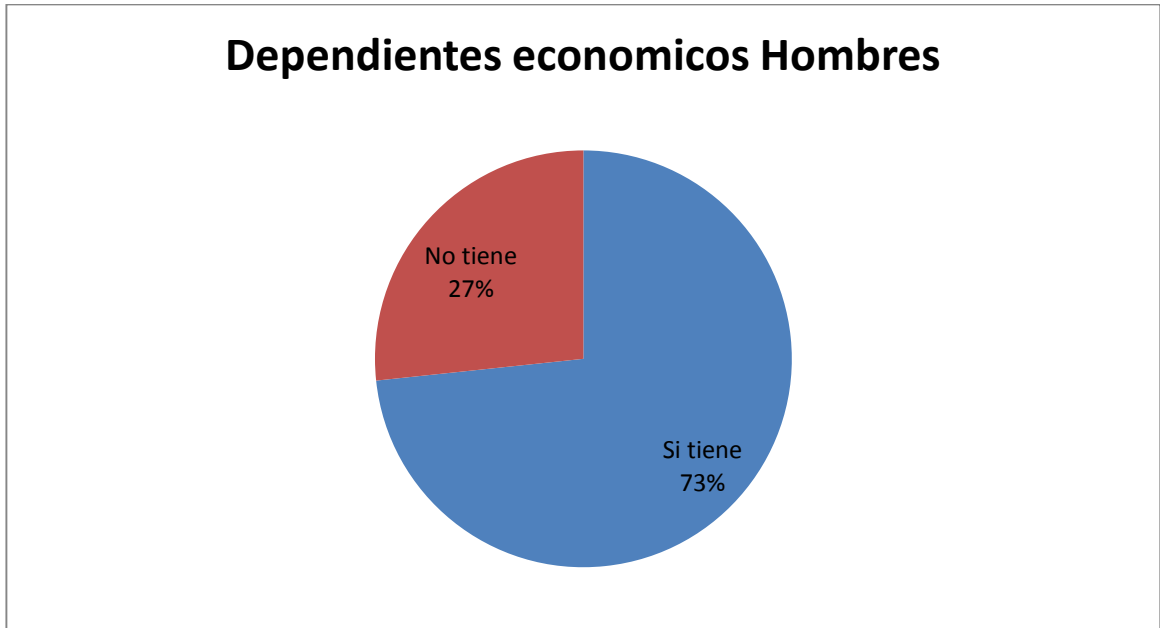
Figura 5. Dependientes económicos



Fuente: Elaboración Propia

En el caso de las mujeres el 60% si tiene dependientes económicos, y un 40% aun no los tiene y se relaciona en virtud de que un 47% de las mujeres continúan solteras.

Figura 5.1. Dependientes económicos



Fuente: Elaboración Propia

El 73% cuenta con dependientes económicos y se relación en virtud de que un 60% de los hombres se encuentran casados.

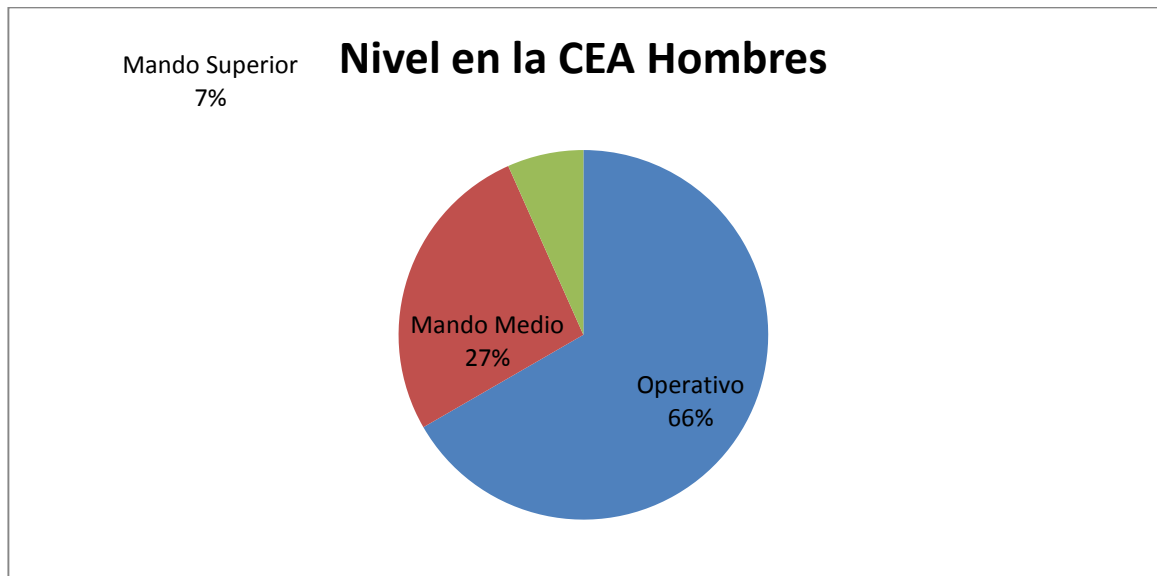
Figura 6. Nivel en la CEA Mujeres



Fuente: Elaboración Propia

De los encuestados el 53% de las mujeres se encuentran en mandos medios

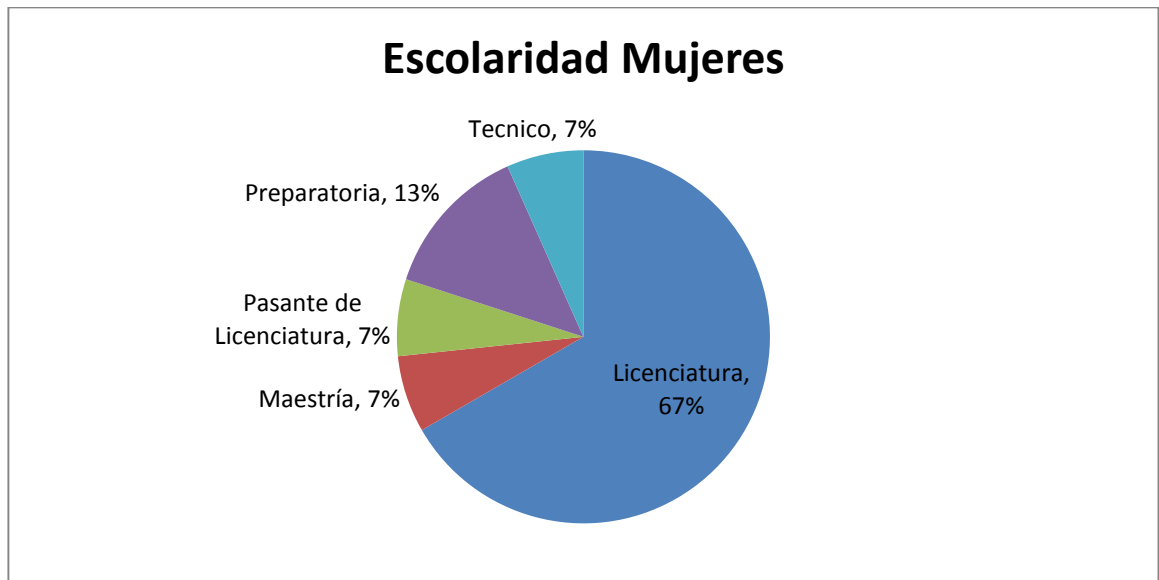
Figura 6.1. Nivel en la CEA Hombres



Fuente: Elaboración Propia

En los hombres encuestados se observa un 66% como operativos y también hay presencia de un 7% en los mandos superiores.

Figura 7. Nivel de Escolaridad Mujeres



Fuente: Elaboración Propia

La gran mayoría de mujeres encuestadas cuenta con licenciatura con un 67% superior a los hombres que representan un 53%

Figura 7.1. Nivel de Escolaridad Hombres



Fuente: Elaboración Propia

Se observa en los hombres que la mayoría tiene licenciatura, pero un porcentaje considerable del 20% cuenta con preparatoria.

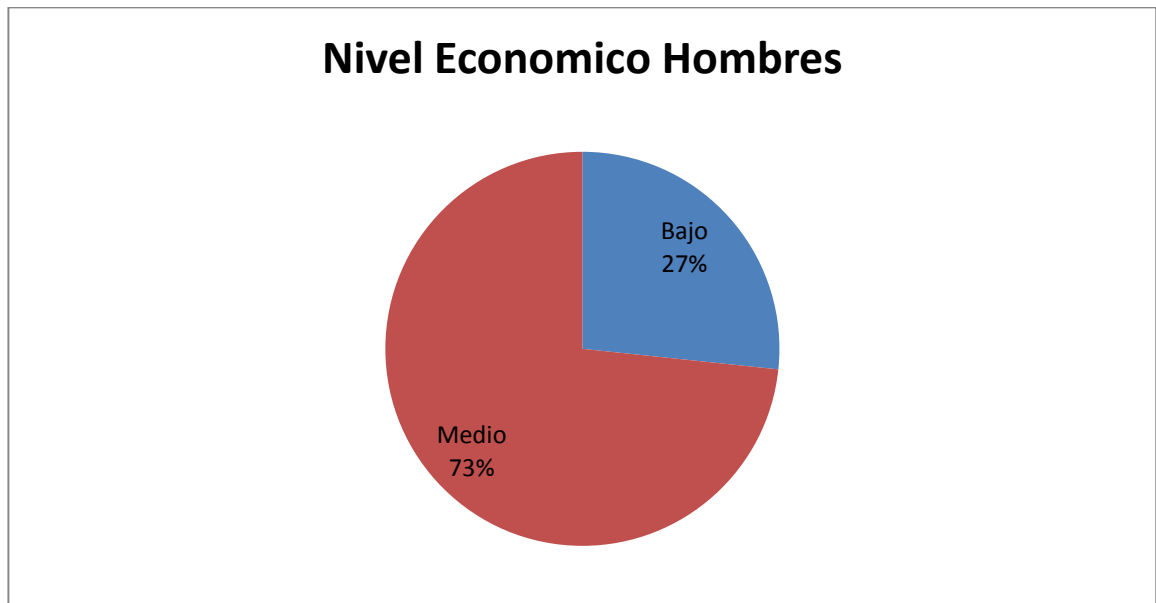
Figura 8. Nivel Económico Mujeres



Fuente: Elaboración Propia

El 80% de las mujeres se consideran que están en un nivel económico medio.

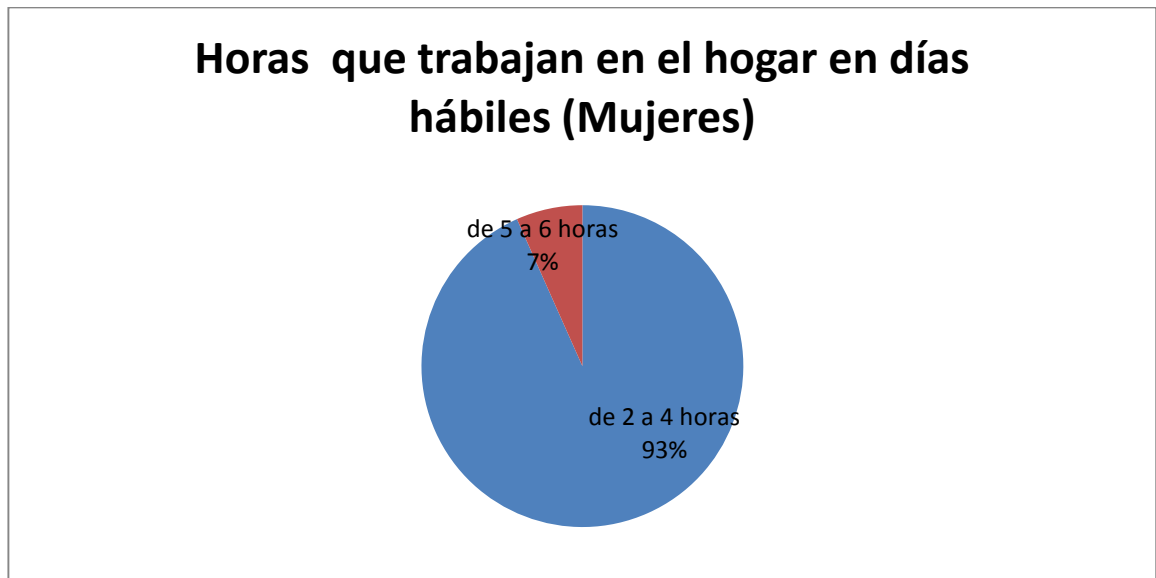
Figura 8.1. Nivel Económico Hombres



Fuente: Elaboración Propia

En el caso de los hombres representan un 73% quienes se consideran en nivel económico medio, esto es 7% menor que las mujeres

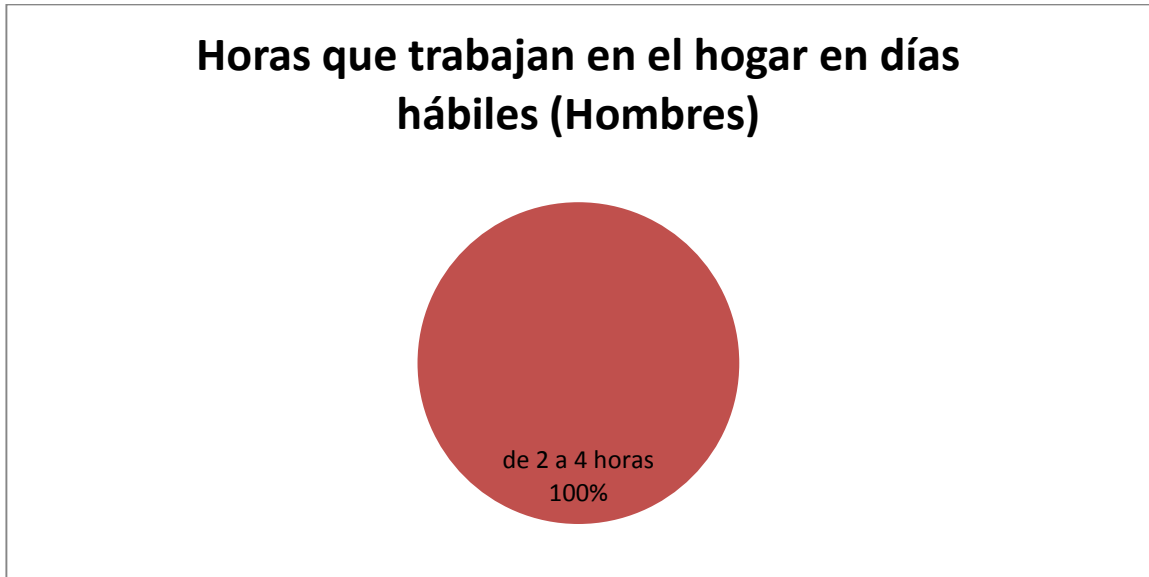
Figura 9. Horas de trabajo en el hogar en días hábiles mujeres



Fuente: Elaboración Propia

La gran mayoría con un 93% de las mujeres laboran entre 2 y 4 horas en el hogar de lunes a viernes y un 7% lo hace entre 5 y 6 horas.

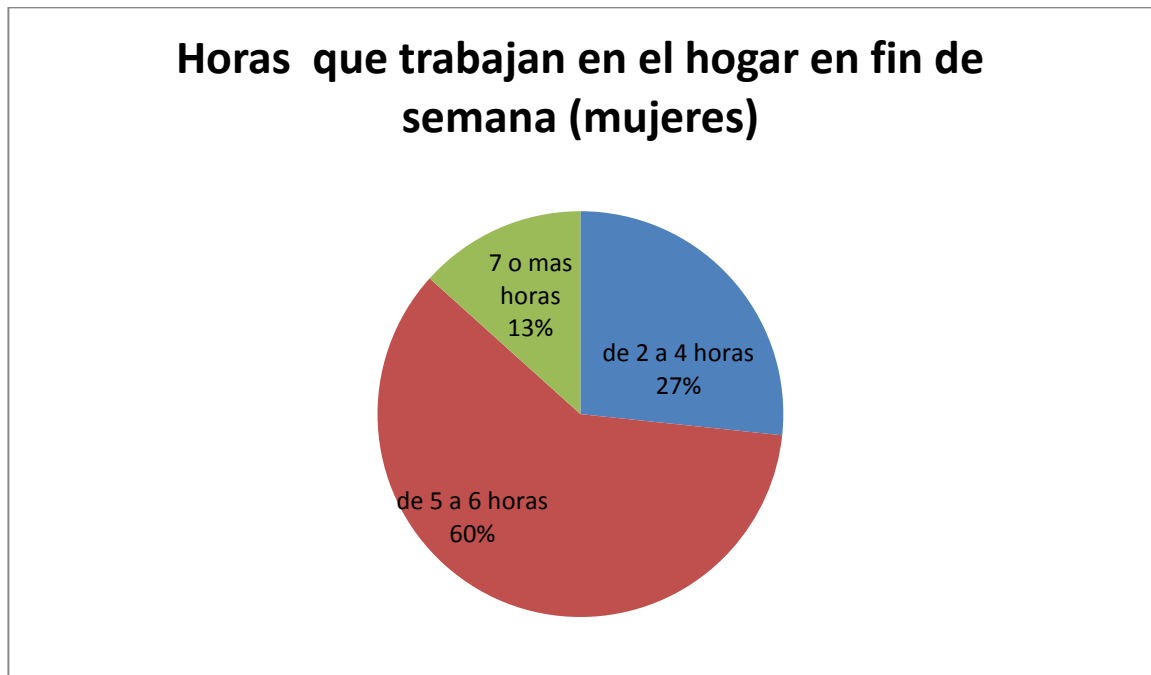
Figura 9.1. Horas de trabajo en el hogar en días hábiles hombres



Fuente: Elaboración Propia

En el caso de los hombres, todos los encuestados indicaron laborar entre 2 y 4 horas en el hogar de lunes a viernes.

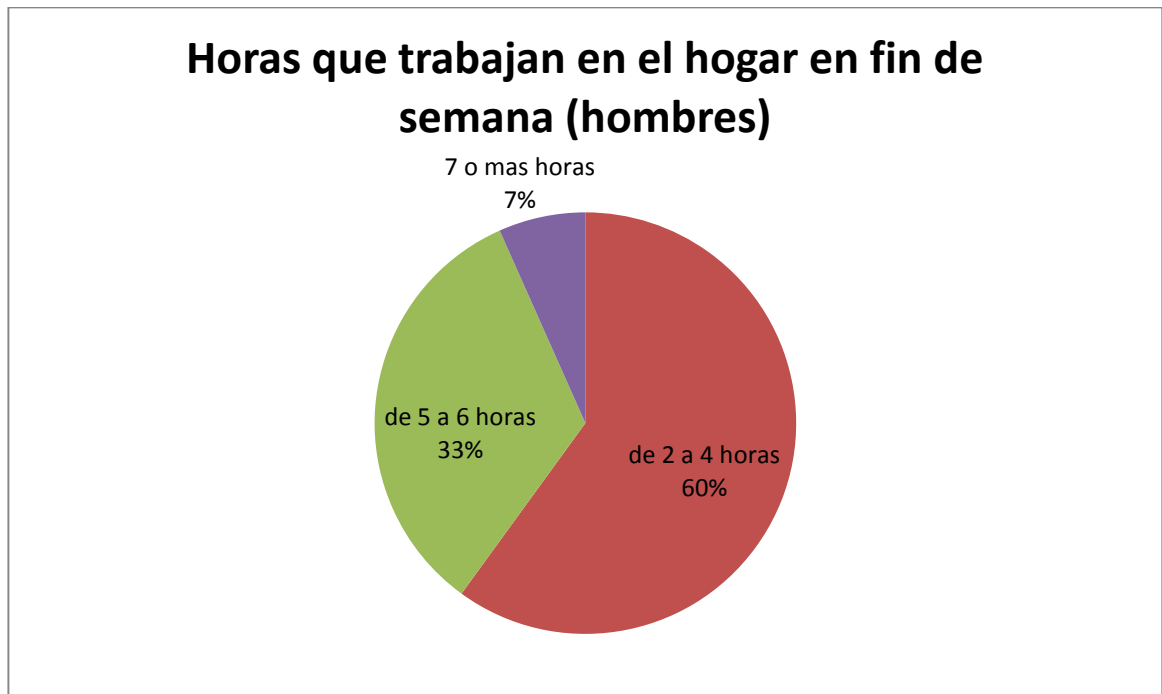
Figura 10. Horas de trabajo en el hogar en fines de semana mujeres



Fuente: Elaboración Propia

Se observa que la mayoría de las mujeres con el 60% trabajan entre 5 y 6 horas los fines de semana

Figura 10.1. Horas de trabajo en el hogar en fines de semana hombres

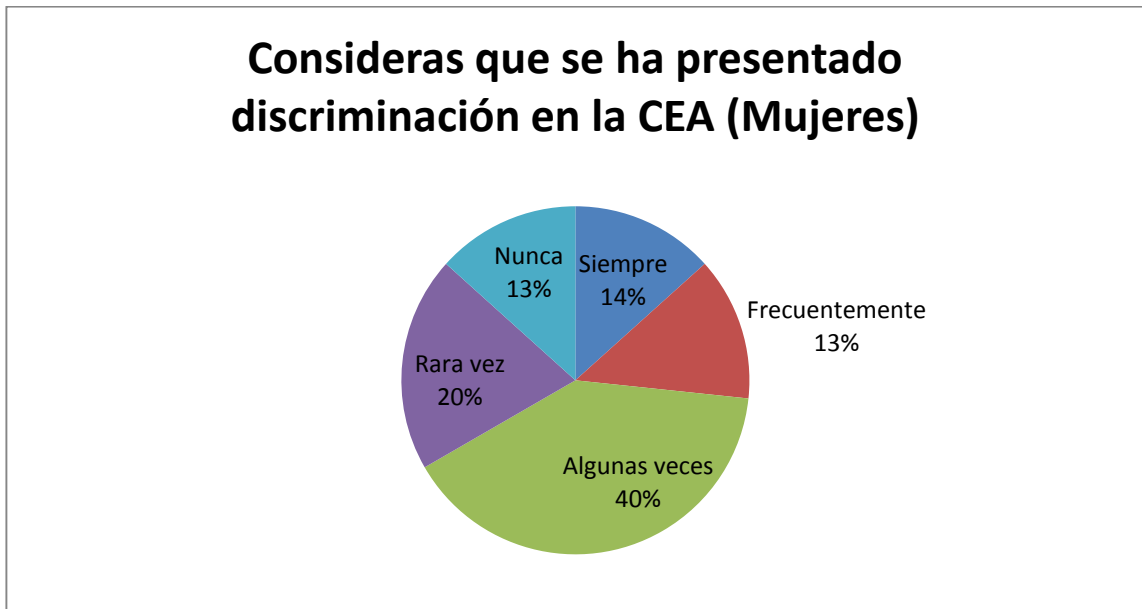


Fuente: Elaboración Propia

En el caso de los hombres se observa que el 60% trabaja entre 2 y 4 horas en el hogar en fin de semana, lo cual se confirma que las mujeres ocupan más tiempo en labores domesticas.

5.2. Resultados de Equidad de Género

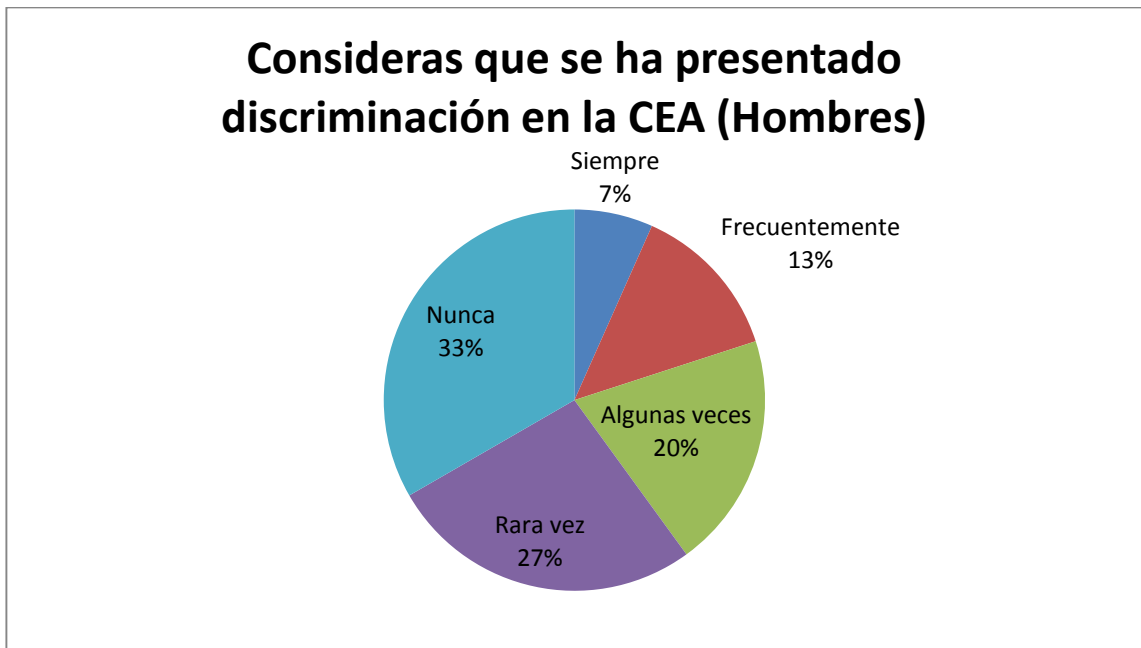
Figura 11. Consideras que se ha presentado discriminación en la CEA mujeres



Fuente: Elaboración Propia

El 40% de las mujeres indicó que si se ha presentado algunas veces discriminación y un 14% lo expresó que siempre.

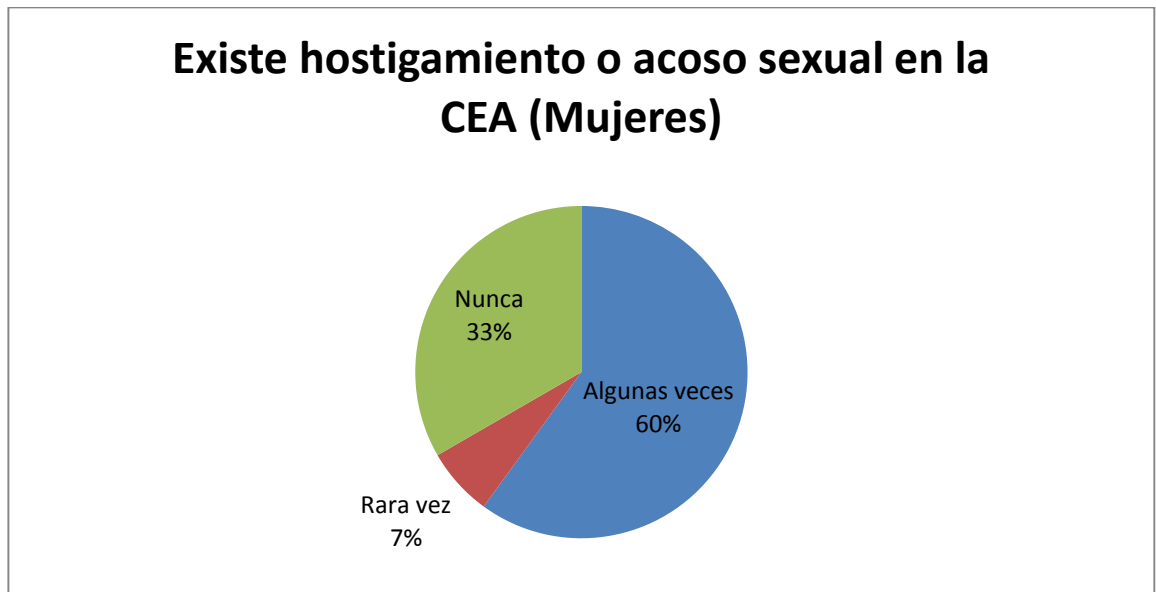
Figura 11.1. Consideras que se ha presentado discriminación en la CEA hombres



Fuente: Elaboración Propia.

En el caso de los hombres el 33% indicó que nunca se ha presentado discriminación y le sigue un 27% que dijo que rara vez, por lo que se observa que la discriminación tiende ampliamente hacia las mujeres.

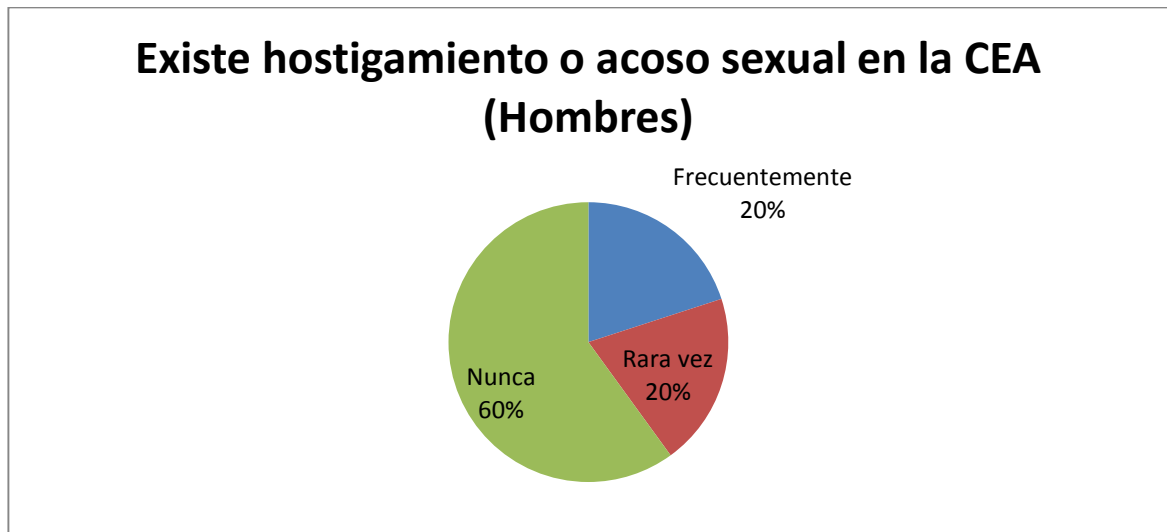
Figura 12. Existen hostigamiento o acoso sexual en la CEA mujeres



Fuente: Elaboración Propia.

La mayoría de las mujeres, el 60% opinó que algunas veces se ha presentado hostigamiento o acoso sexual.

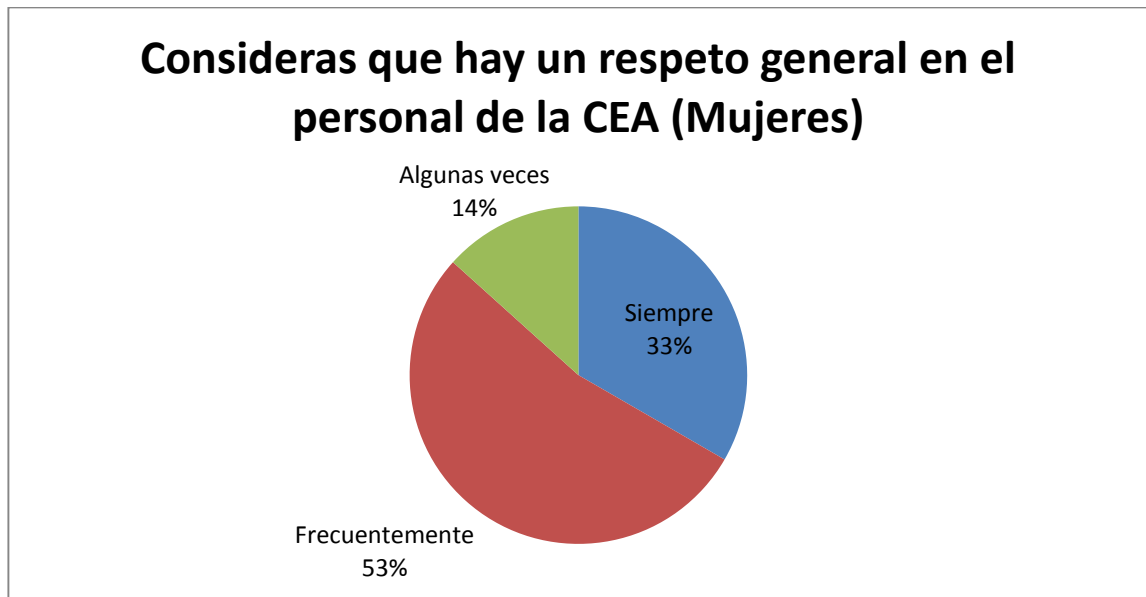
Figura 12.1. Existen hostigamiento o acoso sexual en la CEA hombres



Fuente: Elaboración Propia

En los hombres se muestra que el 60% opinó que nunca se han visto casos de hostigamiento o acoso sexual.

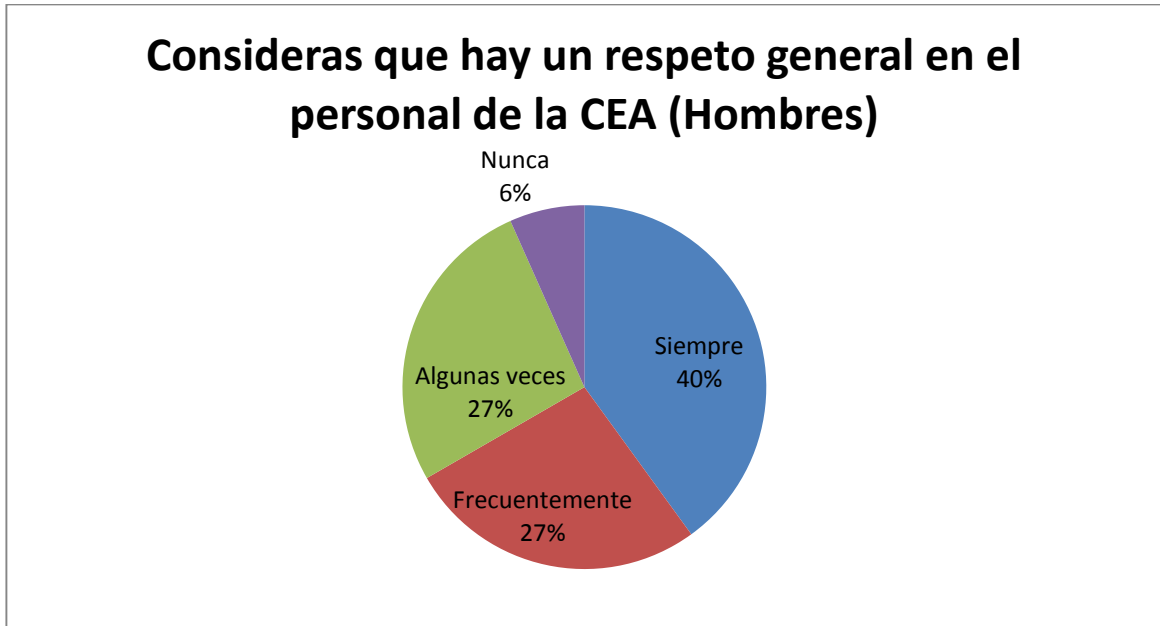
Figura 13. Consideras que hay respeto general en el personal de la CEA mujeres



Fuente: Elaboración Propia.

En el tema de respeto en general en a Institución, la mayoría de las mujeres indican que se da frecuentemente y siempre.

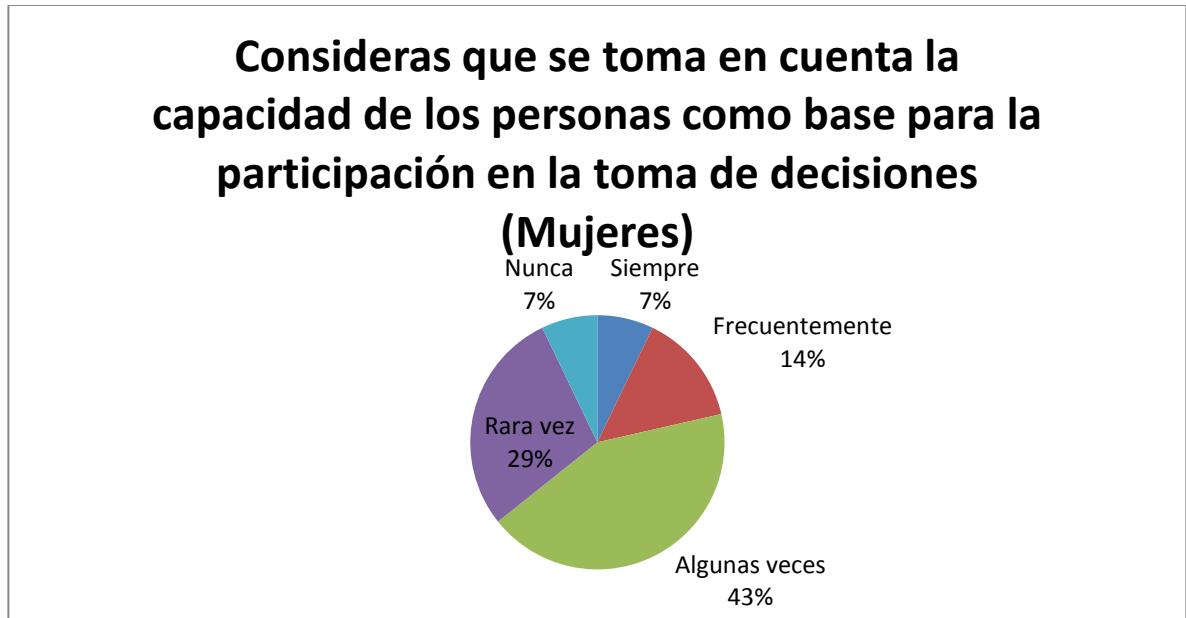
Figura 13.1. Consideras que hay respeto general en el personal de la CEA hombres



Fuente: Elaboración Propia.

Al igual que las mujeres, los hombres opinan en su mayoría que siempre y frecuentemente se da un respeto general.

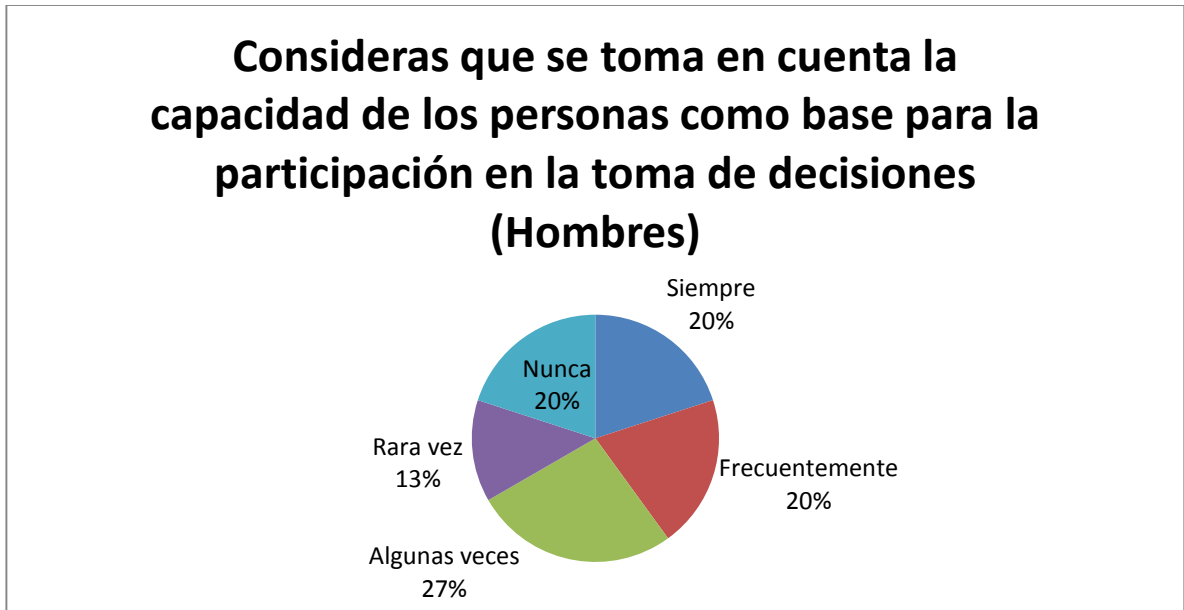
Figura 14. Consideras que se toman en cuenta la capacidad de las personas como base para la participación en la toma de decisiones mujeres



Fuente: Elaboración Propia.

El 43% de las mujeres comenta que algunas veces si se toma en cuenta la capacidad de la gente para participar en la toma de decisiones.

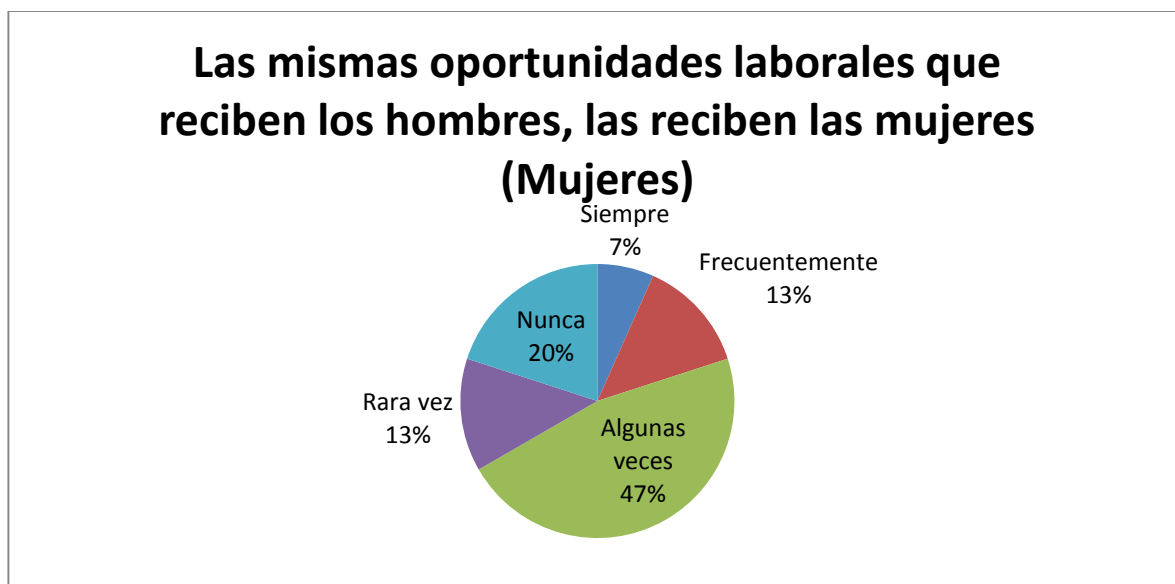
Figura 14.1. Consideras que se toman en cuenta la capacidad de las personas como base para la participación en la toma de decisiones hombres



Fuente: Elaboración Propia.

En el caso de los hombres hay diferentes opiniones en si consideran que se tome en cuenta la capacidad de la gente para participar en toma de decisiones, por lo que no se puede determinar una tendencia.

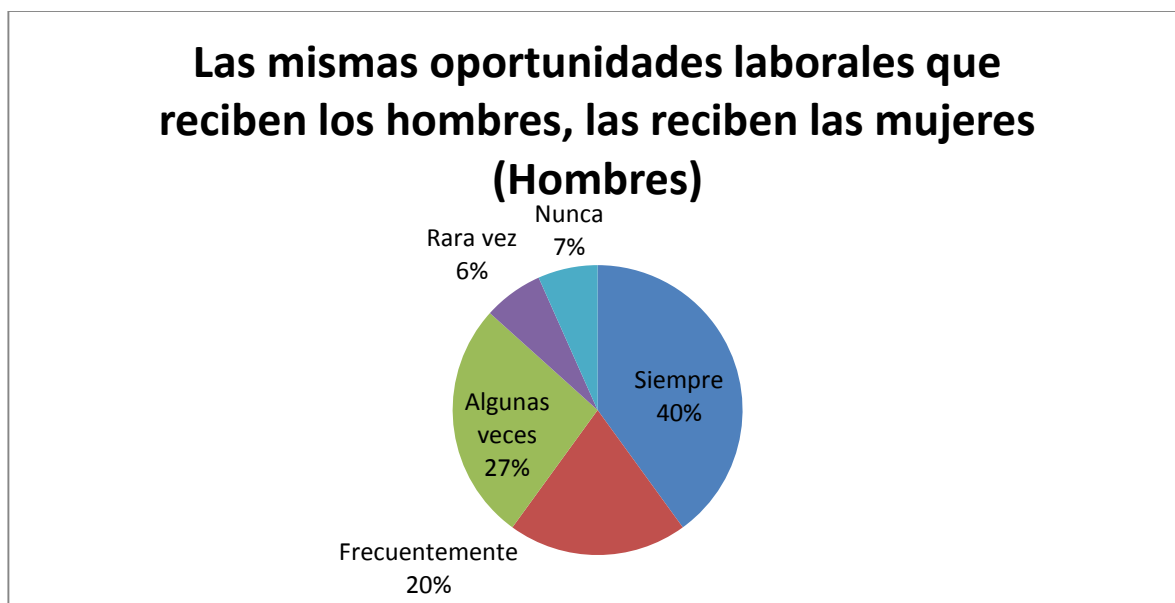
Figura 15. Las mismas oportunidades laborales que reciben los hombres, las reciben las mujeres. (Mujeres)



Fuente: Elaboración Propia.

El 47% de las mujeres opinan que algunas veces si reciben las mismas oportunidades laborales que los hombres, pero un 20% indicó que nunca se da esta situación

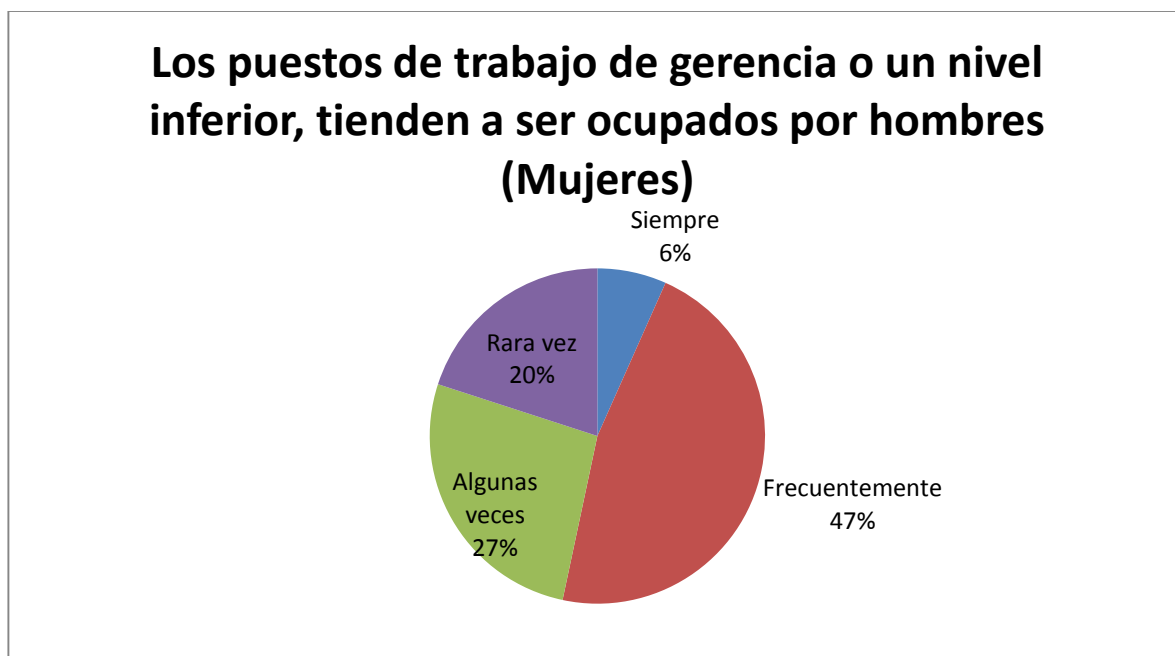
Figura 15.1. Las mismas oportunidades laborales que reciben los hombres, las reciben las mujeres. (Hombres)



Fuente: Elaboración Propia.

El 40% de los hombres opinó que si reciben las mismas oportunidades laborales que las mujeres y solo un 7% indicó que nunca se da esta situación.

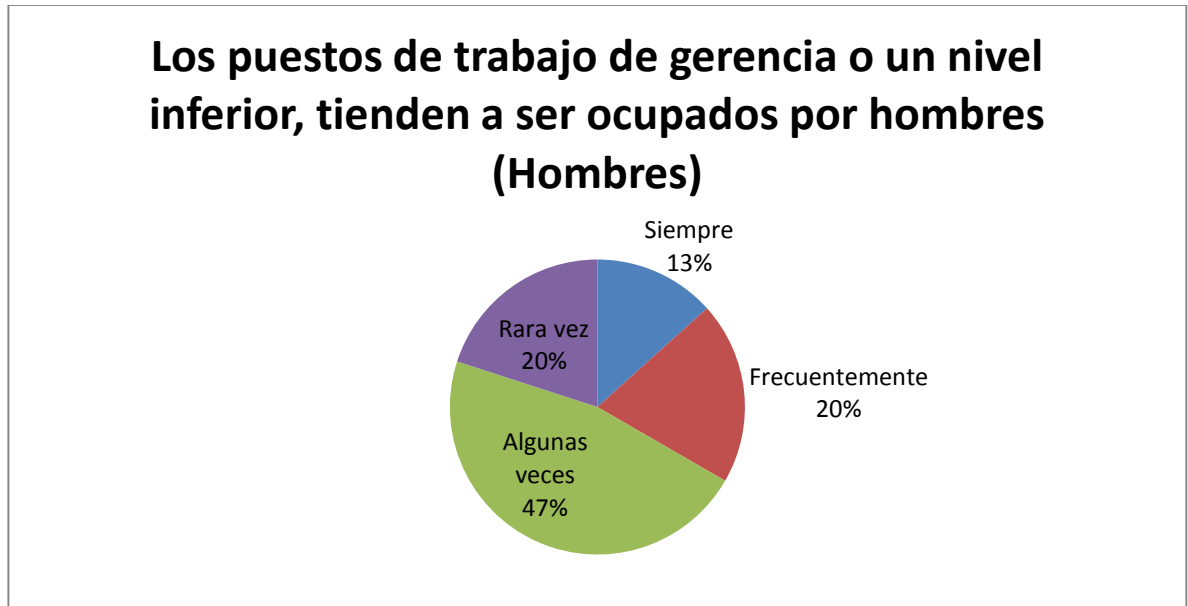
Figura 16. Los puestos de trabajo de gerencia o un nivel inferior, tienden a ser ocupados por hombres. (Mujeres)



Fuente: Elaboración Propia.

El 46% de las mujeres opinan que frecuentemente los puestos de trabajo de gerencia o un nivel inferior tienden a ser ocupados por hombres

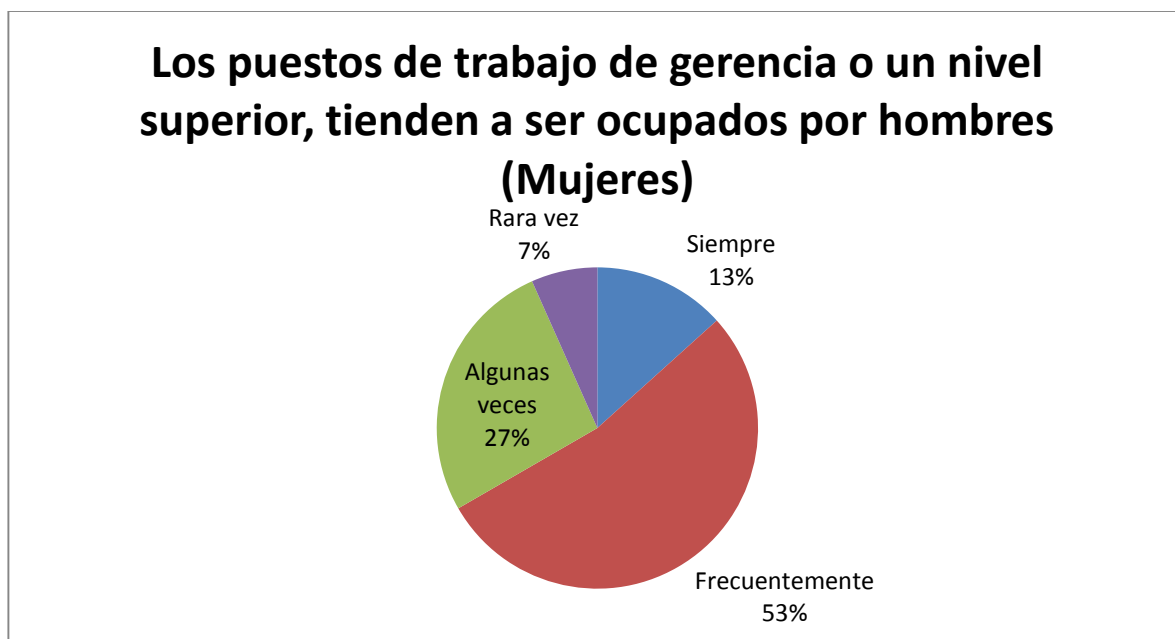
Figura 16.1. Los puestos de trabajo de gerencia o un nivel inferior, tienden a ser ocupados por hombres. (Hombres)



Fuente: Elaboración Propia.

El 47% de los hombres opinan que frecuentemente los puestos de trabajo de gerencia o un nivel inferior tienden a ser ocupados por hombres.

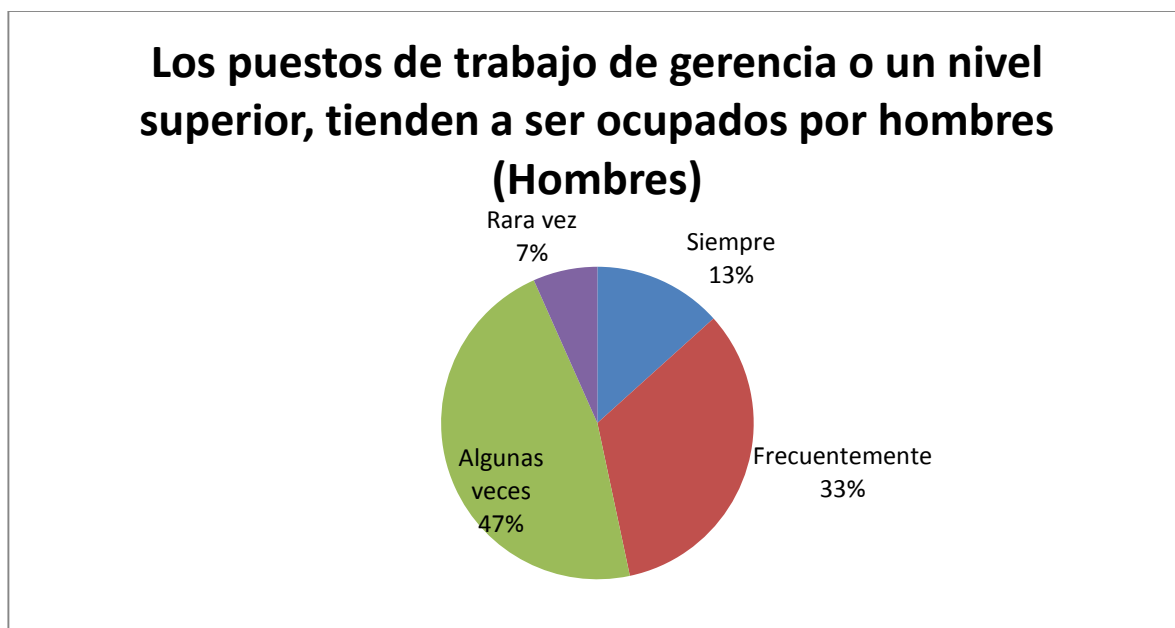
Figura 17. Los puestos de trabajo de gerencia o un nivel superior, tienden a ser ocupados por hombres. (Mujeres)



Fuente: Elaboración Propia.

El 53% de las mujeres opinan que los puestos de trabajo de gerencia o un nivel superior son ocupados por hombres

Figura 17.1. Los puestos de trabajo de gerencia o un nivel superior, tienden a ser ocupados por hombres. (Hombres)



Fuente: Elaboración Propia.

El 47% de los hombres opinan que los puestos de trabajo de gerencia o un nivel superior son ocupados por hombres, se confirma la poca presencia de mujeres en niveles medios o altos.

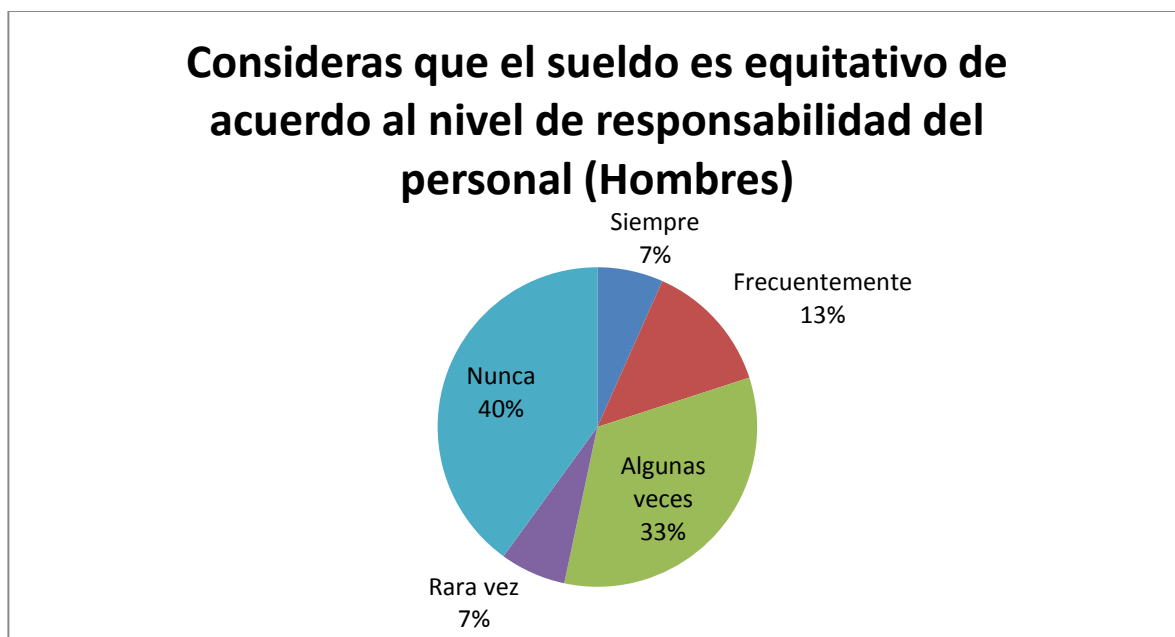
Figura 18. Consideras que el sueldo es equitativo de acuerdo al nivel de responsabilidad del personal. (Mujeres)



Fuente: Elaboración Propia.

El 40% de las mujeres opina que algunas veces el sueldo equitativo de acuerdo al nivel de la responsabilidad, pero un 27% indicó que nunca lo es, así como un 20% comentó que rara vez.

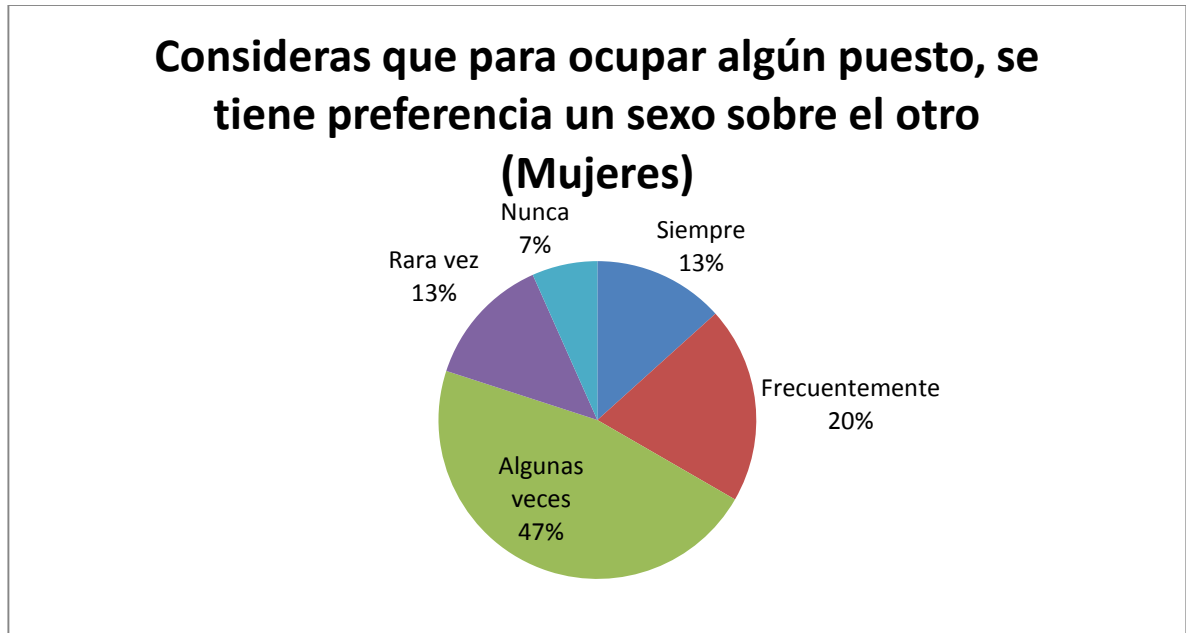
Figura 18.1. Consideras que el sueldo es equitativo de acuerdo al nivel de responsabilidad del personal. (Hombres)



Fuente: Elaboración Propia.

El 40% de los hombres menciona que nunca el sueldo es equitativo de acuerdo al nivel de responsabilidad, le sigue un 33% que opina que lo es algunas veces.

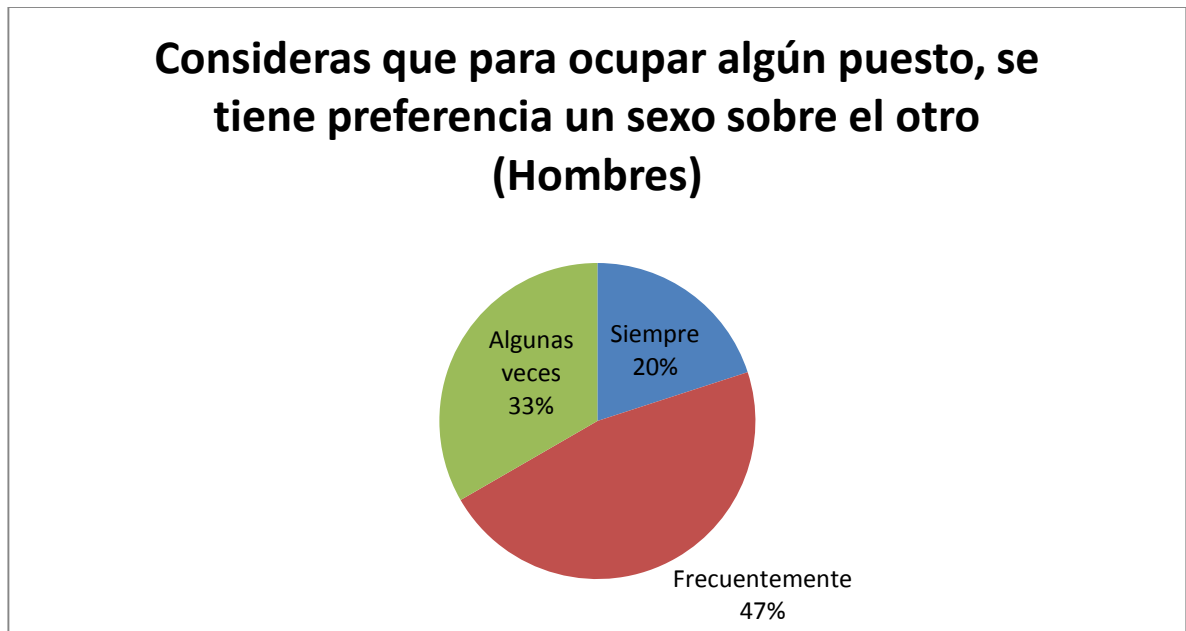
Figura 19. Consideras que para ocupar algún puesto, se tiene preferencia un sexo sobre el otro. (Mujeres)



Fuente: Elaboración Propia.

El 47% de las mujeres opina que para ocupar algún puesto algunas veces se tiene preferencia un sexo sobre el otro.

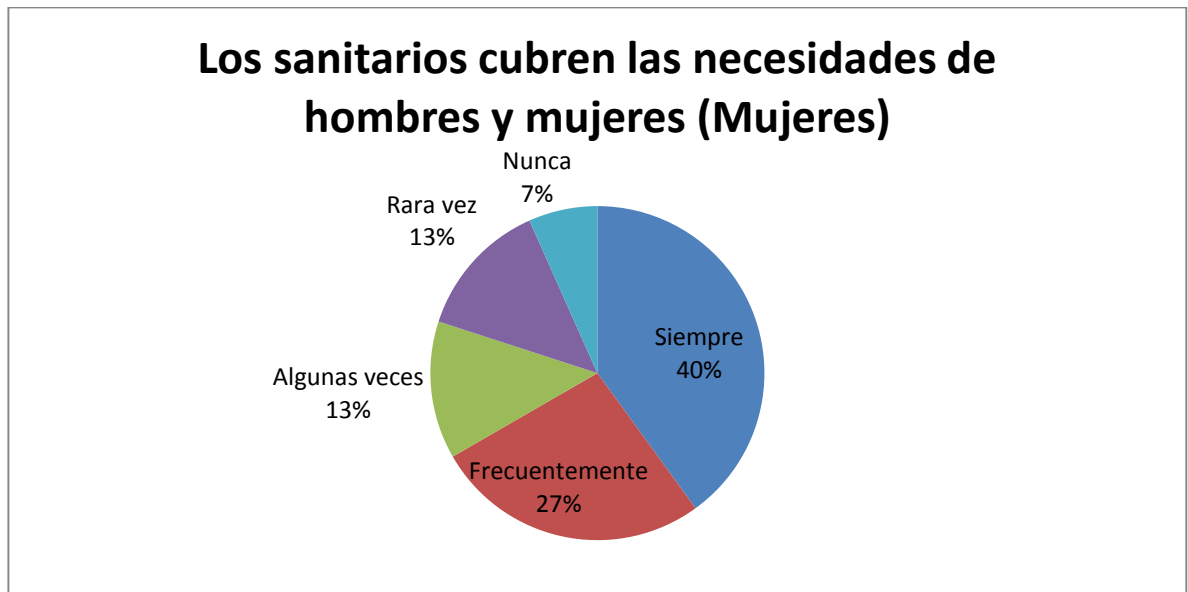
Figura 19.1. Consideras que para ocupar algún puesto, se tiene preferencia un sexo sobre el otro. (Hombres)



Fuente: Elaboración Propia.

En la gráfica 19.1 se observa que el 47% de los hombres consideran que frecuentemente se tiene preferencia de un sexo sobre el otro para ocupar algún puesto, se puede ver en ambos sexos una tendencia de preferencia de un sexo sobre el otro para ocupar algún puesto.

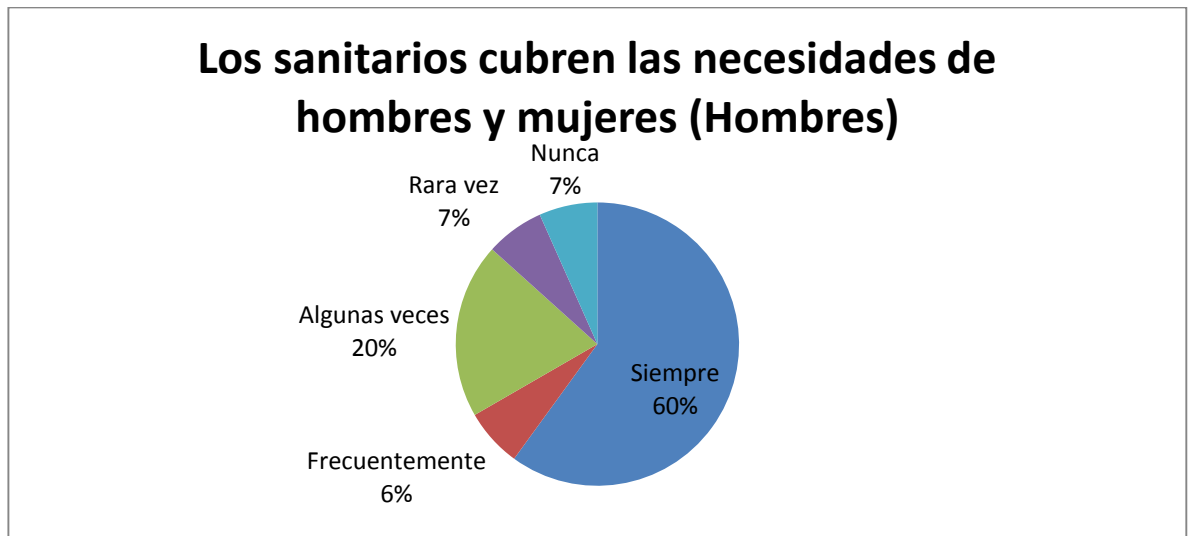
Figura 20. Los sanitarios cubren las necesidades de hombres y mujeres. (Mujeres)



Fuente: Elaboración Propia.

El 40% de las mujeres indicó que siempre los sanitarios cubren las necesidades del personal.

Figura 20.1. Los sanitarios cubren las necesidades de hombres y mujeres. (Hombres)



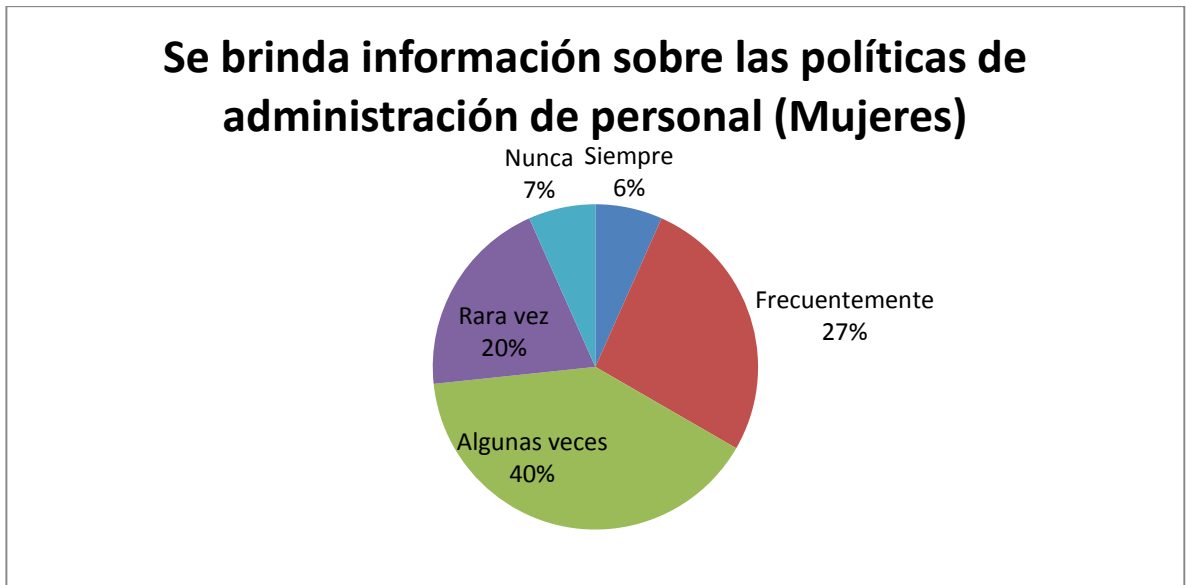
Fuente: Elaboración Propia.

En los hombres, el 60% comentó que siempre los sanitarios cubren las necesidades del personal

5.3 Resultados de Políticas administrativas de personal

Figura 21. Se brinda información sobre las políticas administrativas de personal.

(Mujeres)

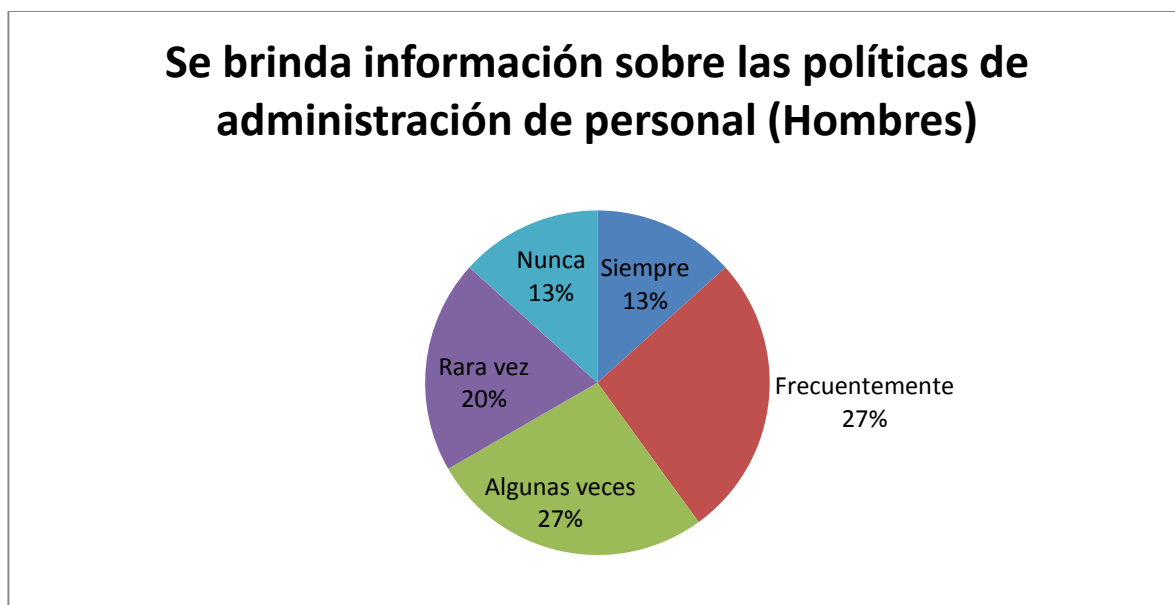


Fuente: Elaboración Propia.

Un 40% de las mujeres opinó que algunas veces si se brinda información sobre las políticas de administración del personal, solo un 7% indicó que nunca se da información.

Figura 21.1. Se brinda información sobre las políticas administrativas de personal.

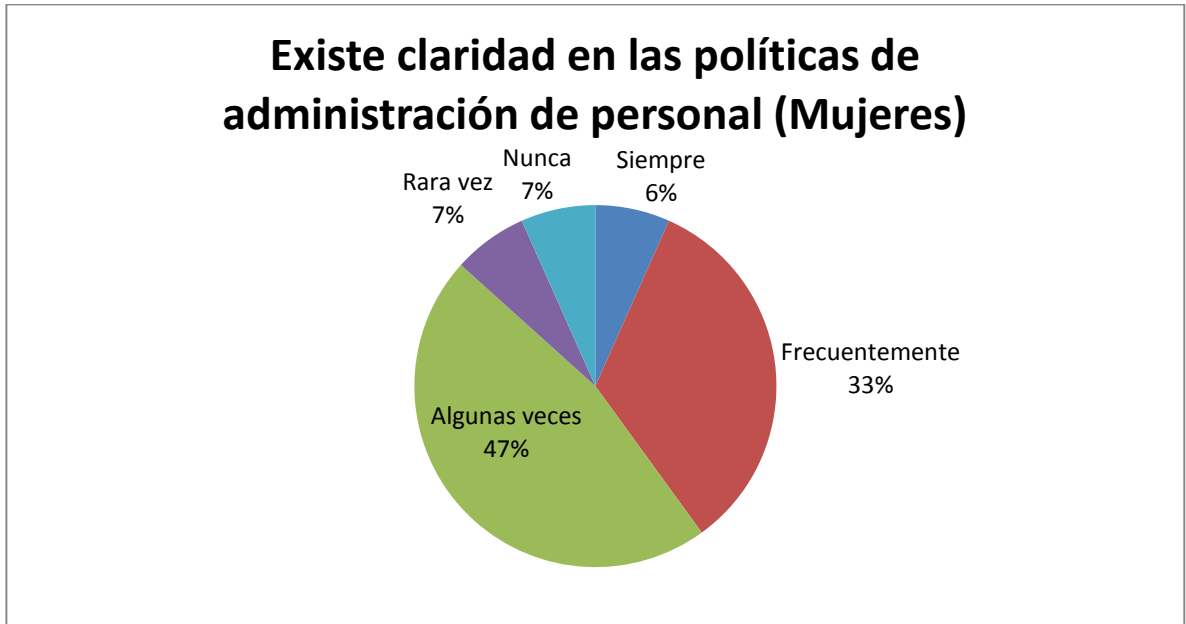
(Hombres)



Fuente: Elaboración Propia.

Un 27% de los hombres opinó que frecuentemente si se da información sobre las políticas administrativas de personal, otro 27% dijo que se hace algunas veces, pero un 20% menciona que rara vez, por lo que se dan varias opiniones divididas, no hay una tendencia marcada en el caso de los hombres.

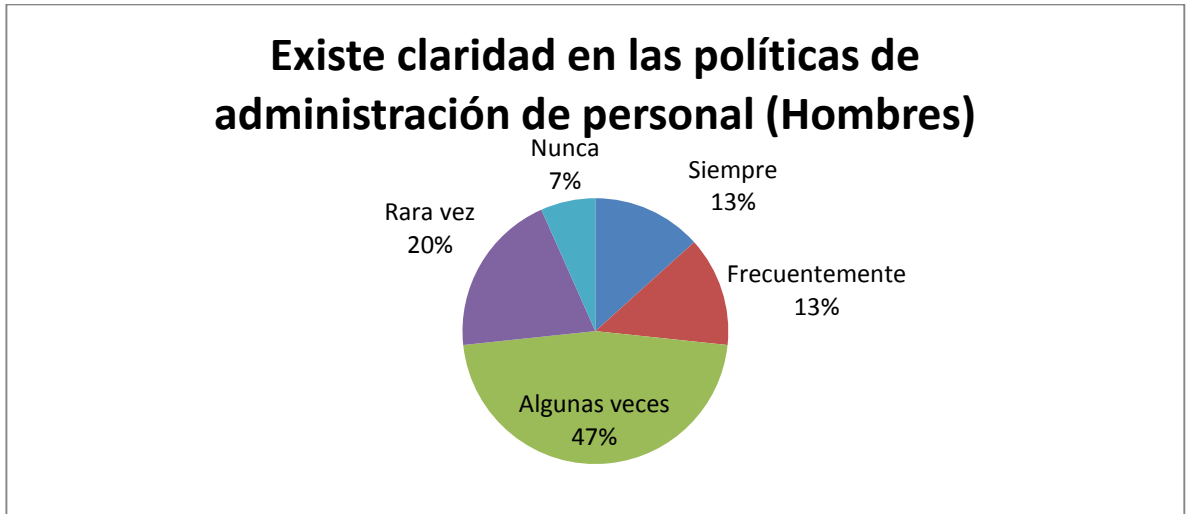
Figura 22. Existe claridad en las políticas administrativas de personal. (Mujeres)



Fuente: Elaboración Propia.

Para el 46% de las mujeres algunas veces si hay claridad en las políticas administrativas de personal y para un 33% lo es frecuentemente.

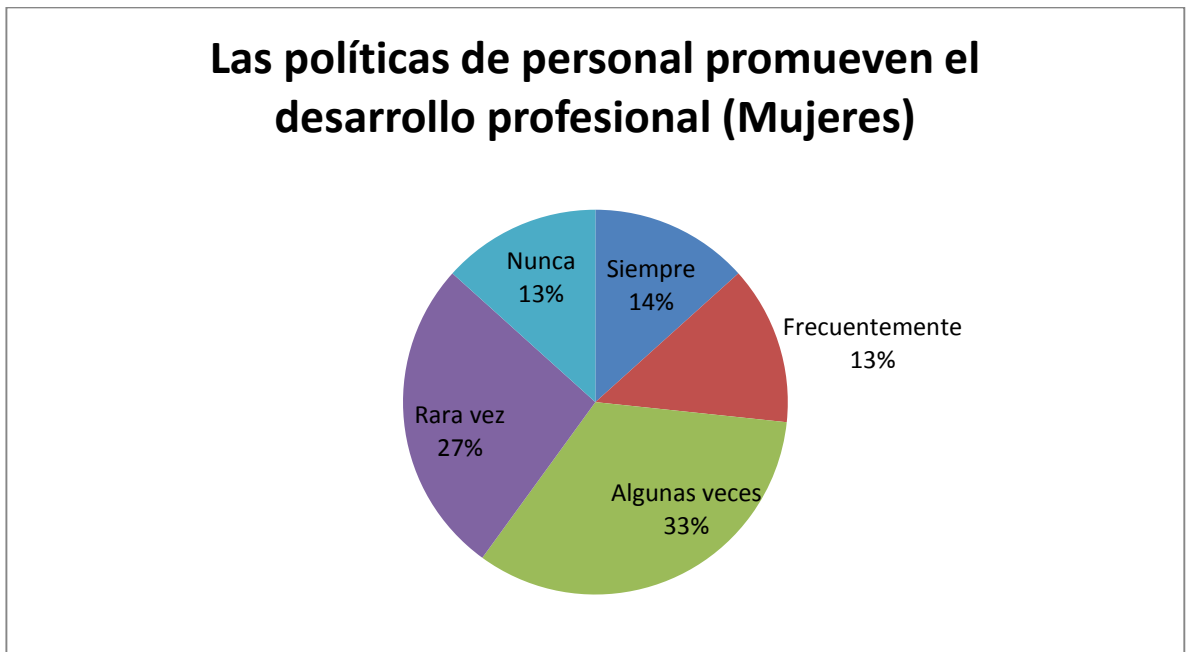
Figura 22.1. Existe claridad en las políticas administrativas de personal. (Hombres)



Fuente: Elaboración Propia.

En el caso de los hombres el 47% expresó que algunas veces hay claridad en las políticas de administración de personal, pero un 20% indicó que rara vez lo hay.

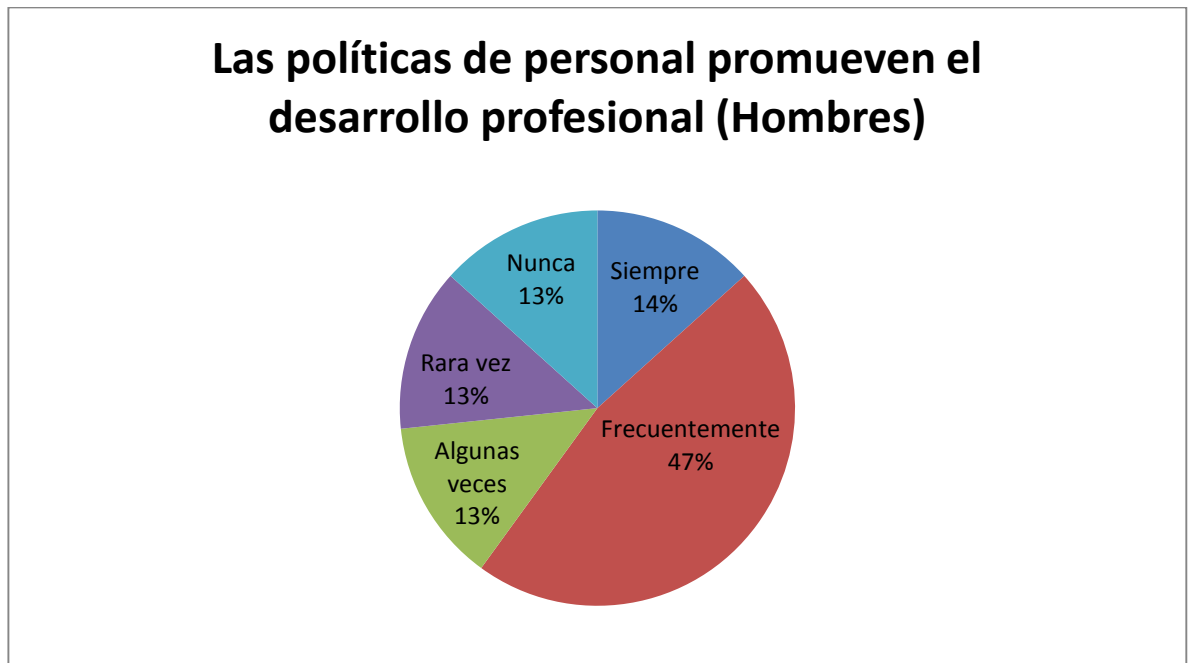
Figura 23. Las políticas de personal promueven el desarrollo profesional. (Mujeres)



Fuente: Elaboración Propia.

El 33% de las mujeres indicaron que algunas veces si las políticas de personal promueven el desarrollo profesional, pero un 27% indicó que rara vez se hace y un 13% indico que nunca.

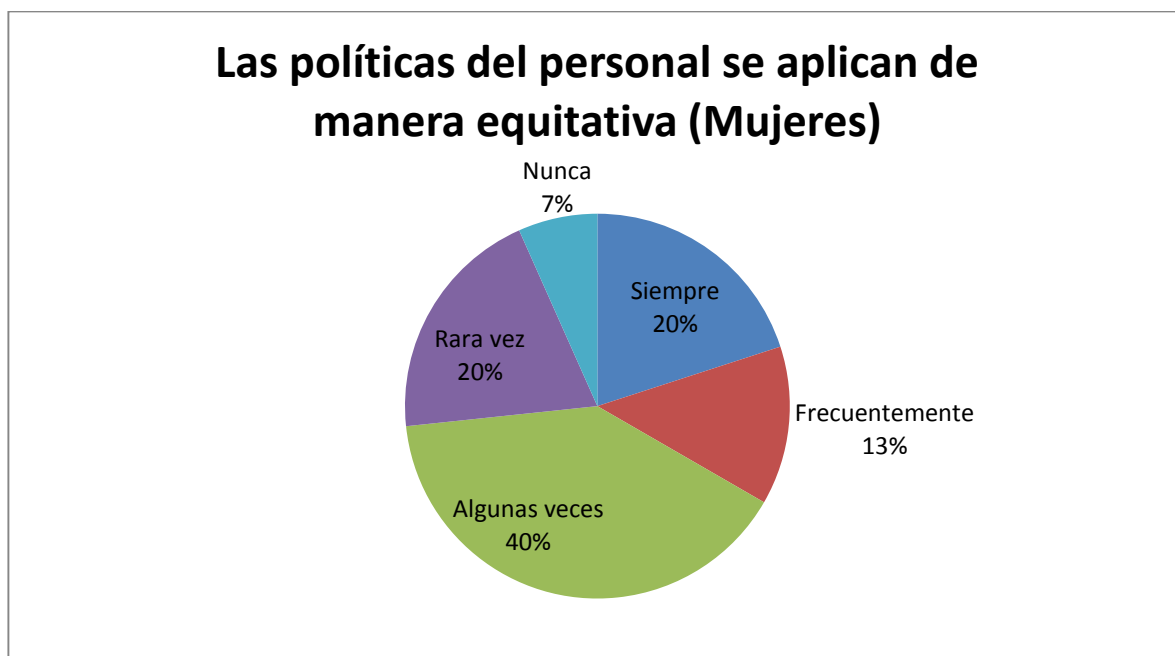
Figura 23.1. Las políticas de personal promueven el desarrollo profesional. (Hombres)



Fuente: Elaboración Propia.

El 47% de los hombres opinan que frecuentemente las políticas de personal promueven el desarrollo profesional.

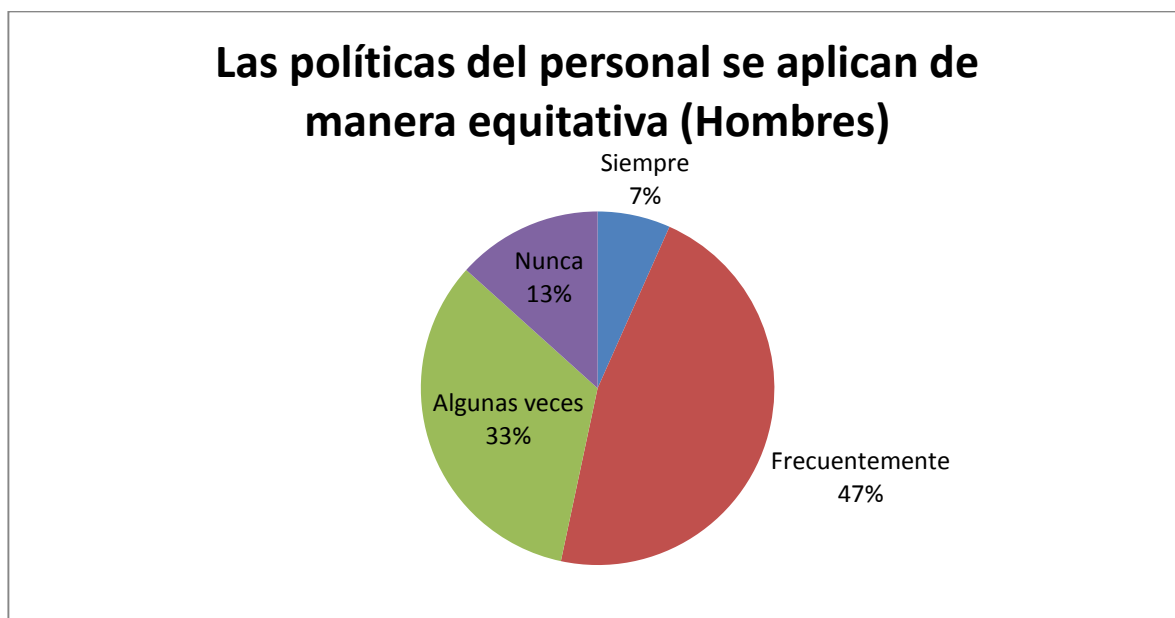
Figura 24. Las políticas de personal se aplican de manera equitativa. (Mujeres)



Fuente: Elaboración Propia.

Se observa que el 40% de las mujeres mencionas que solo algunas veces las políticas del personal se aplican de manera equitativa.

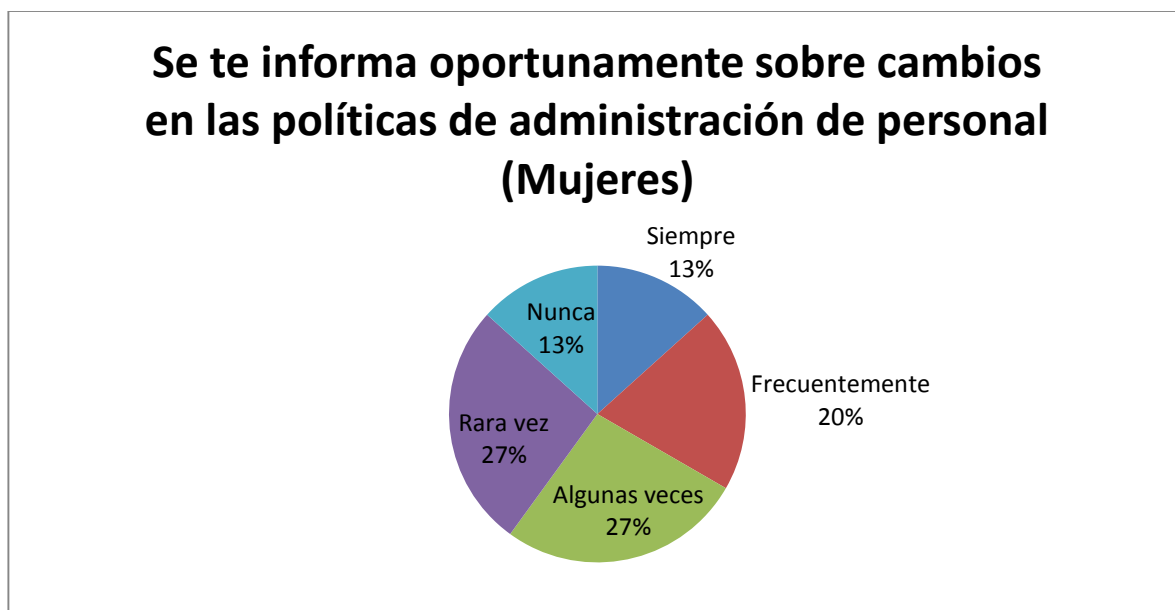
Figura 24.1. Las políticas de personal se aplican de manera equitativa. (Hombres)



Fuente: Elaboración Propia.

Los hombres opinan en un 47% que frecuentemente las políticas de personal se aplican de manera equitativa, tomando en cuenta el gráfico anterior se observa que las mujeres no perciben la misma equidad en las políticas de personal que los hombres.

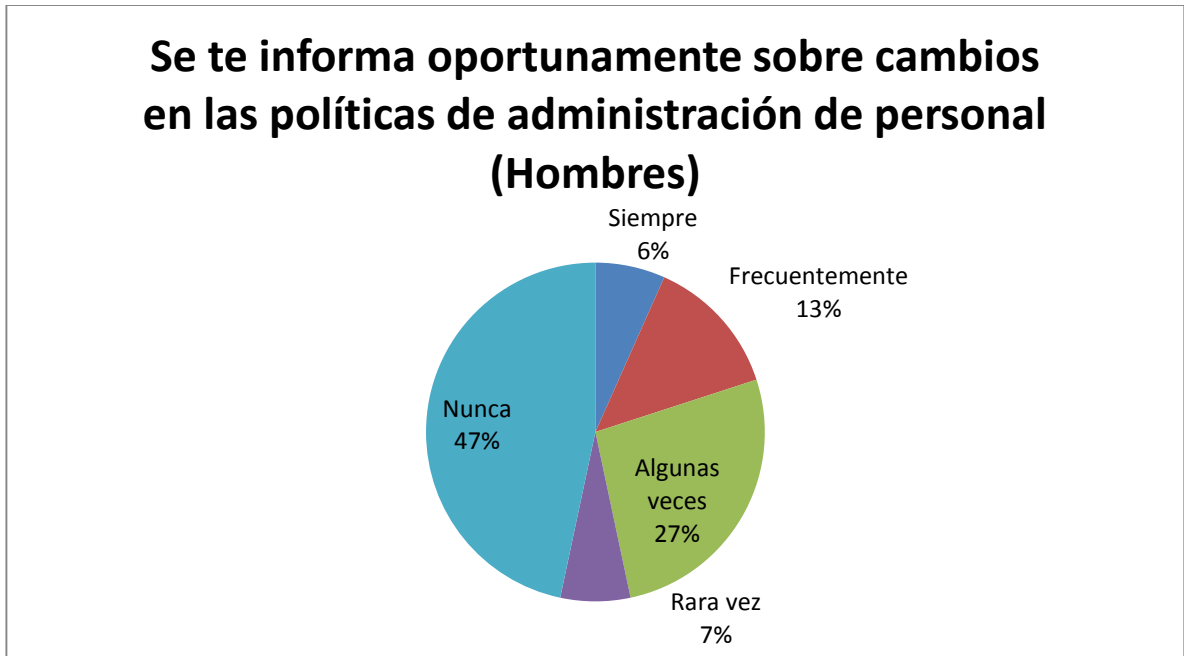
Figura 25. Se te informa oportunamente sobre los cambios en las políticas administrativas de personal. (Mujeres)



Fuente: Elaboración Propia.

Divididas las opiniones en las mujeres, el 27% mencionó que solo algunas veces se les informa oportunamente sobre los cambios en las políticas administrativas de personal, otro 27% indicó que rara vez, pero un 20% opinó que si se realiza esta acción frecuentemente.

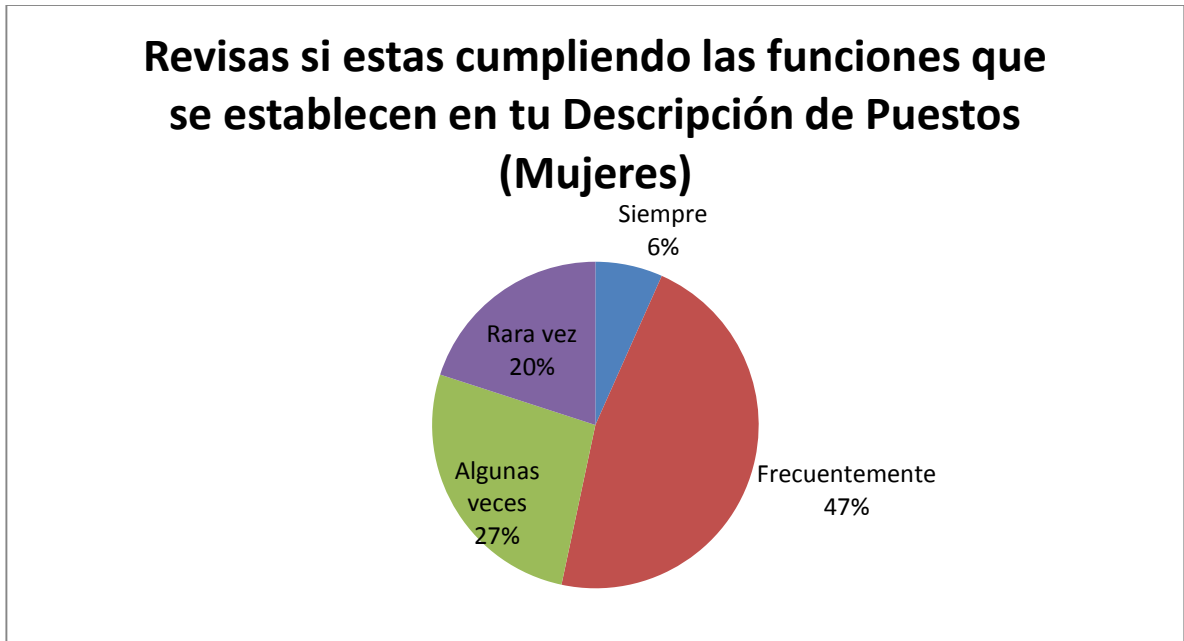
Figura 25.1. Se te informa oportunamente sobre los cambios en las políticas administrativas de personal. (Hombres)



Fuente: Elaboración Propia.

El 46% de los hombres indican que nunca se les informa oportunamente sobre cambios en las políticas del personal, en ésta figura se observa una tendencia a diferencia de las mujeres.

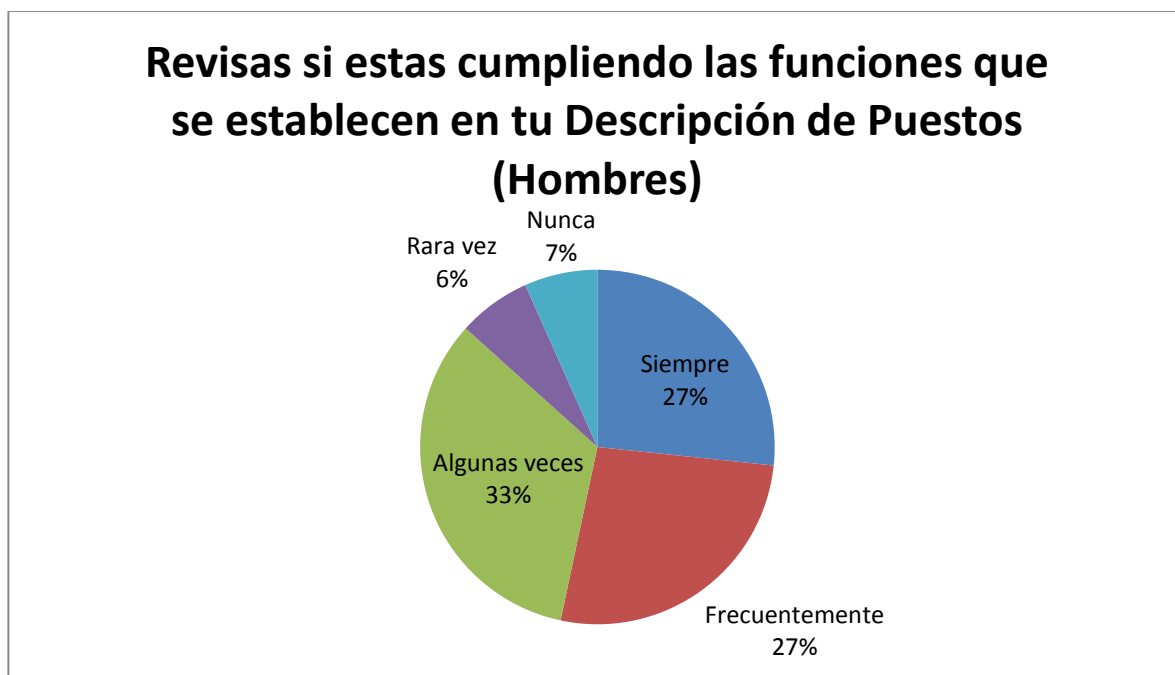
Figura 26. Revisas si estas cumpliendo las funciones que se establecen en tu Descripción de Puestos. (Mujeres)



Fuente: Elaboración Propia.

El 46% de las mujeres frecuentemente comentaron que revisan si están cumpliendo con las funciones que se establecen en su descripción de puestos, el 7% lo hace siempre

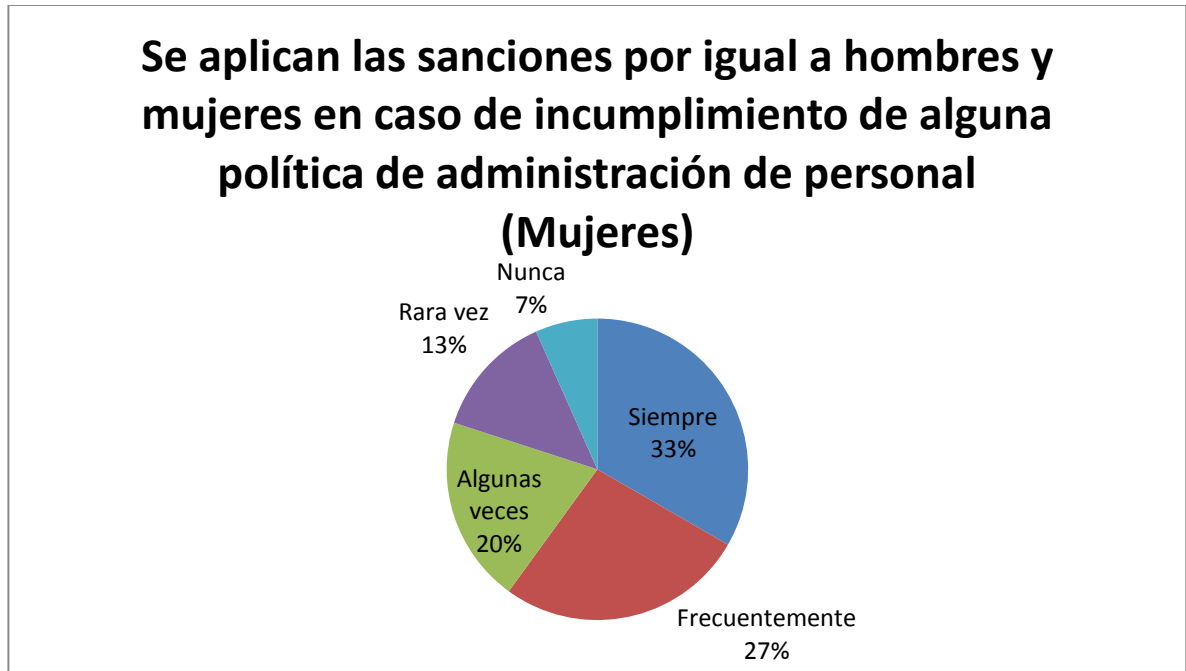
Figura 26.1. Revisas si estas cumpliendo las funciones que se establecen en tu Descripción de Puestos. (Hombres)



Fuente: Elaboración Propia.

En los hombres el 27% comentó que siempre revisa si está cumpliendo las funciones que se establecen en su descripción de puestos, otro 27% indicó que los hace frecuentemente y el 33% lo hace algunas veces.

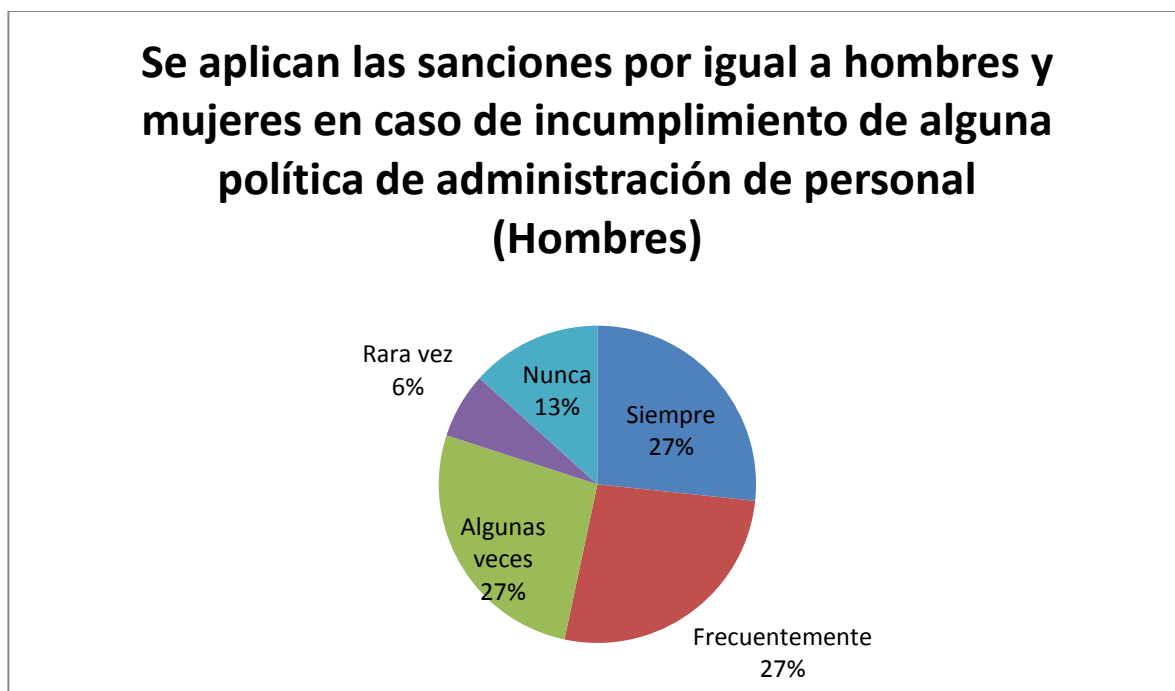
Figura 27. Se aplican las sanciones por igual a hombres y mujeres en caso de incumplimiento de alguna política de administración de personal. (Mujeres)



Fuente: Elaboración Propia.

El 33% de las mujeres percibe que siempre se aplican las sanciones en caso de incumplimiento de alguna política de personal por igual a hombres y mujeres.

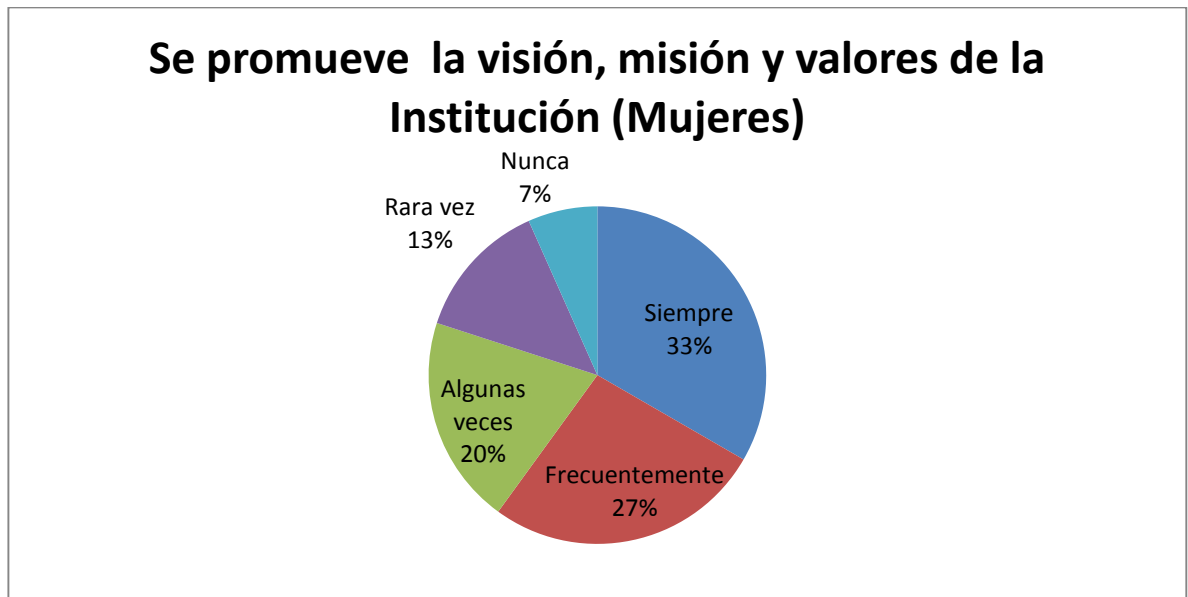
Figura 27.1. Se aplican las sanciones por igual a hombres y mujeres en caso de incumplimiento de alguna política de administración de personal. (Hombres)



Fuente: Elaboración Propia.

El 27% de los hombres percibe que siempre se aplican las sanciones en caso de incumplimiento de alguna política de personal por igual a hombres y mujeres.

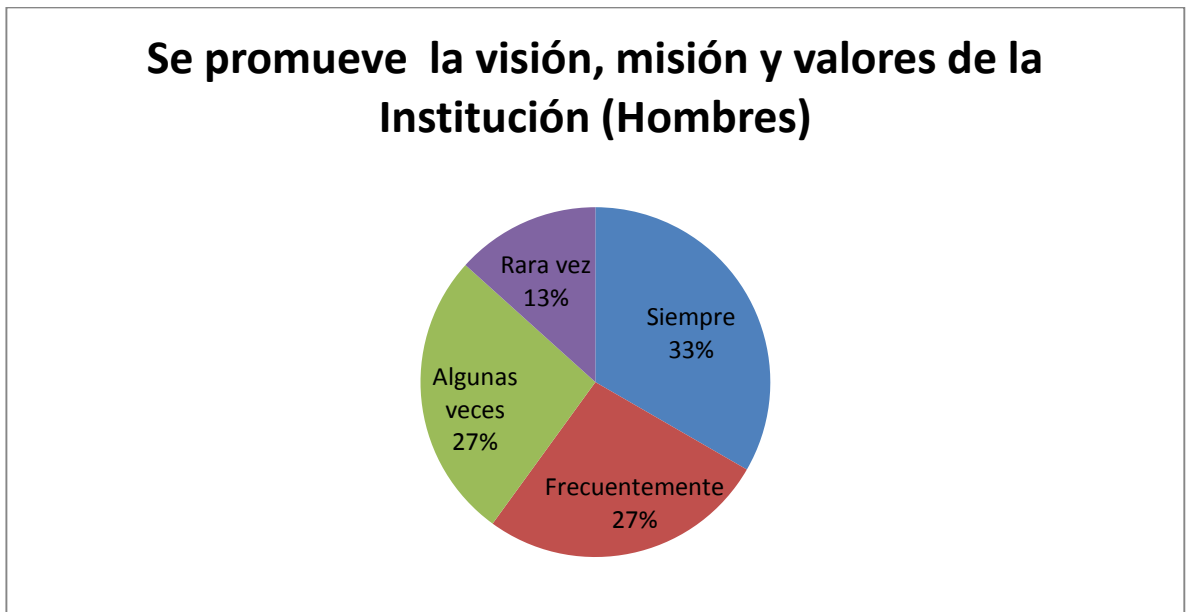
Figura 28. Se promueve la visión, misión y valores de la Institución. (Mujeres)



Fuente: Elaboración Propia.

La mujeres opinan en su mayoría que si se promueven la visión, visión y valores

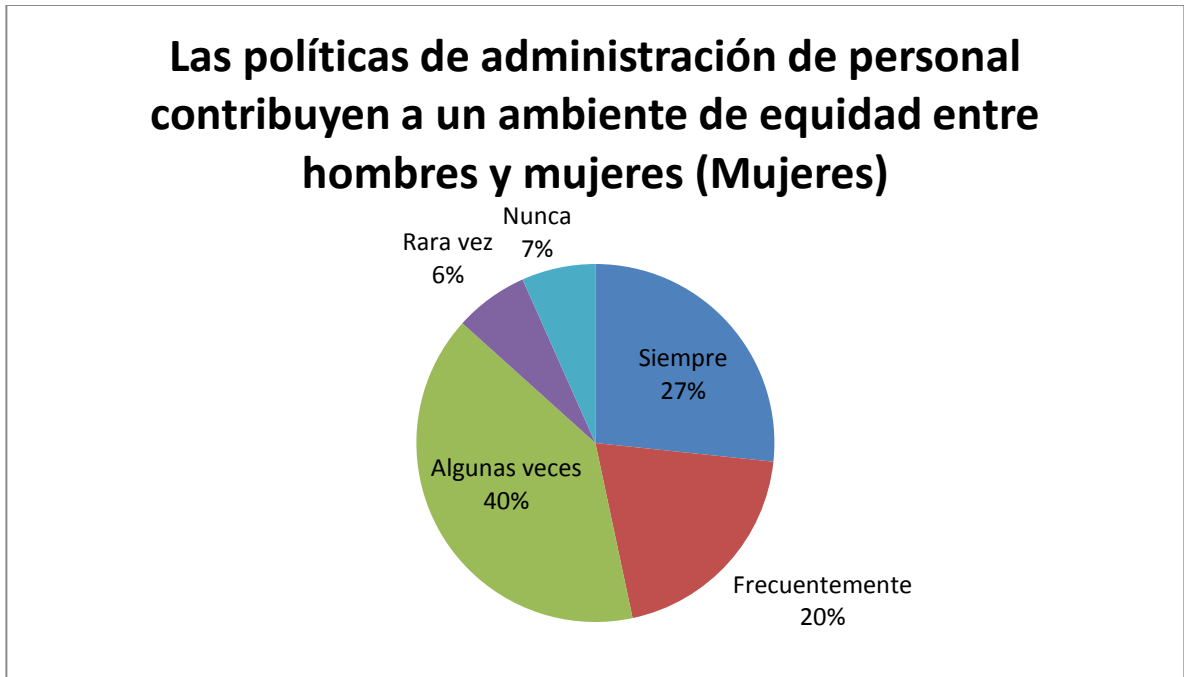
Figura 28.1: Se promueve la visión, misión y valores de la Institución (Hombres)



Fuente: Elaboración Propia.

Los hombres opinan también en su mayoría que si se promueven la visión, misión y valores.

Figura 29. Las políticas administrativas de personal contribuyen a un ambiente de equidad entre hombres y mujeres. (Mujeres)



Fuente: Elaboración Propia.

El 40% de las mujeres opino que algunas veces las políticas de administración de personal contribuyen a un ambiente de equidad de género.

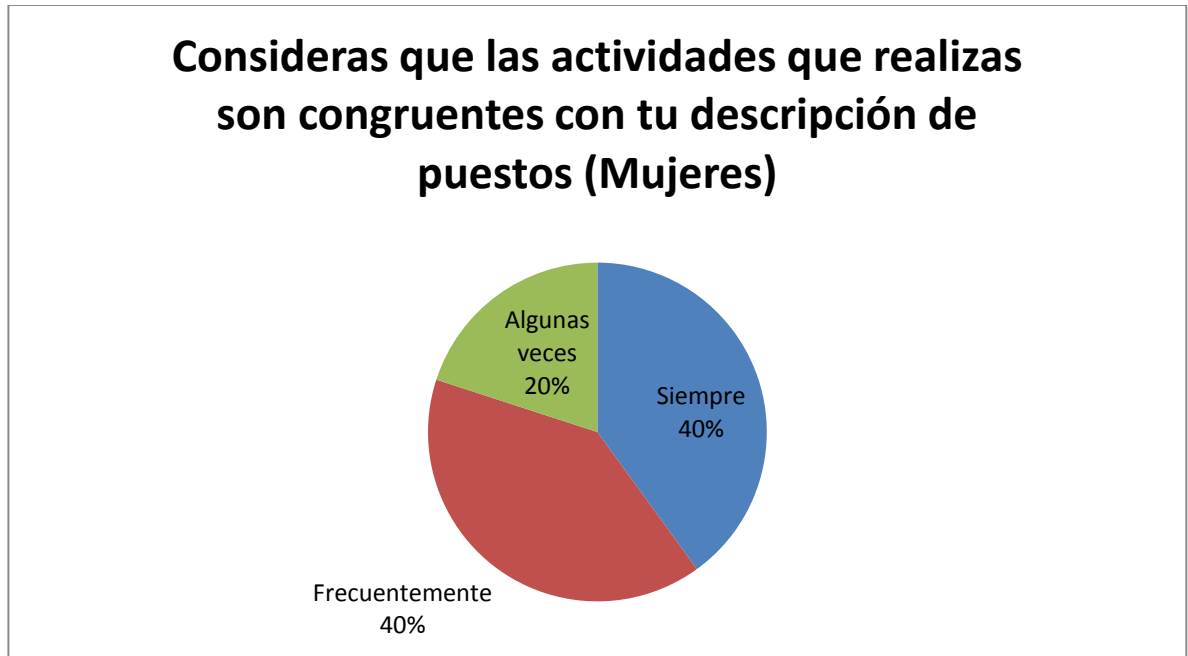
Figura 29.1. Las políticas administrativas de personal contribuyen a un ambiente de equidad entre hombres y mujeres. (Hombres)



Fuente: Elaboración Propia.

El 40% de los hombres opinó que siempre las políticas administrativas de personal contribuyen a un ambiente de equidad de género.

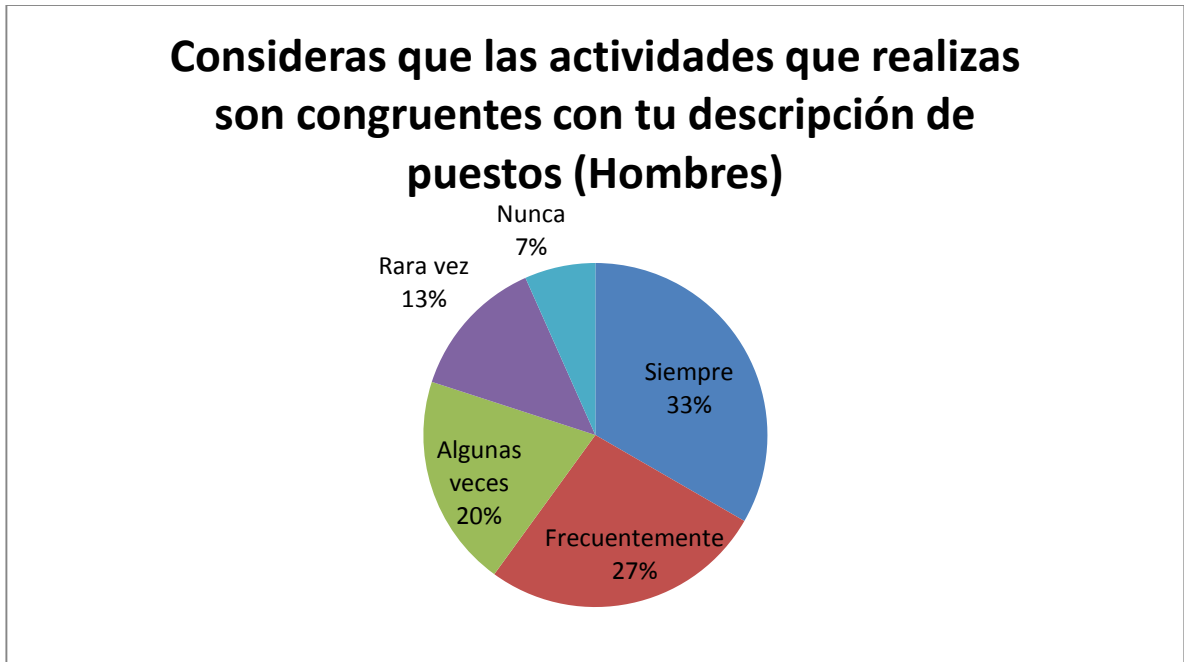
Figura 30. Consideras que las actividades que realizas son congruentes con tu descripción de puestos. (Mujeres)



Fuente: Elaboración Propia.

Las mujeres en su mayoría consideran que si realizan actividades congruentes a su descripción de puesto.

Figura 30.1. Consideras que las actividades que realizas son congruentes con tu descripción de puestos. (Hombres)



Fuente: Elaboración Propia.

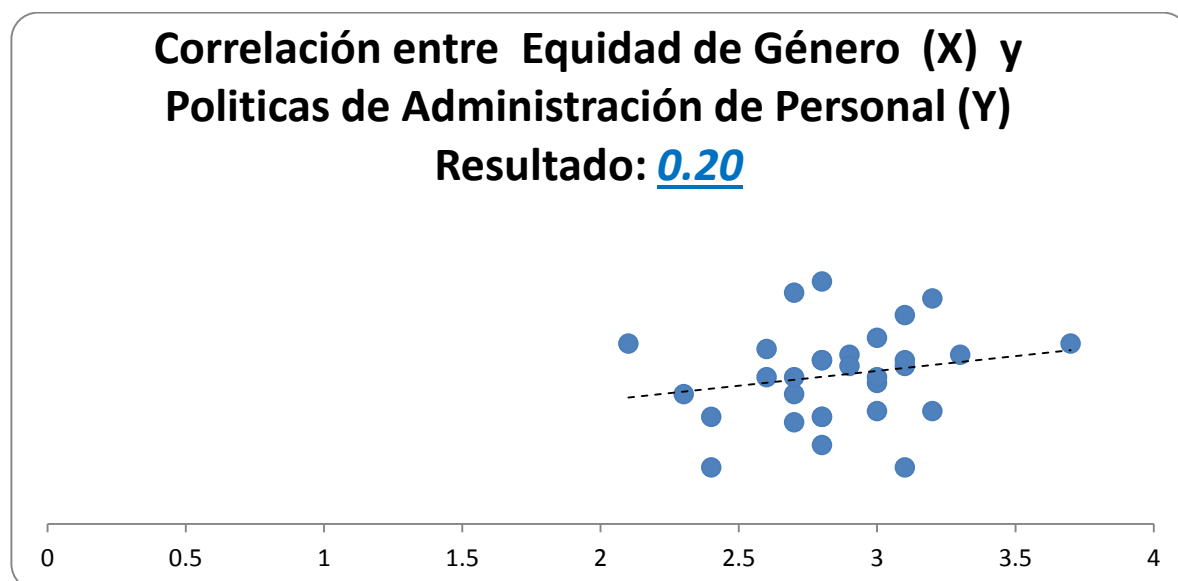
En su mayoría también los hombres expresaron que sus actividades son congruentes a su descripción de puesto.

5.4 Comprobación de hipótesis

Hipótesis

Las políticas administrativas de personal que se practican en el departamento de recursos humanos de la Comisión Estatal de Aguas del Estado de Querétaro carecen del enfoque de equidad de género.

Figura 31. Correlación entre Equidad de Género y Políticas de Administración de Personal



Fuente: Elaboración Propia

Existe una correlación baja de .20, por lo que se comprueba la hipótesis que las políticas de administración de personal carecen del enfoque de equidad de género.

PROPUESTAS Y CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación se concluye que la hipótesis se acepta ya que no existe una relación suficiente entre la equidad de género y las políticas administrativas de personal en la Institución, en virtud de ser una correlación muy baja de .20 muy cerca de 0.

Para fomentar la equidad de género es importante iniciar por cambiar la mentalidad de todas las personas, y ver a la mujer como complemento en todos los ámbitos.

La sensibilización debe estar dirigida a los principales tomadores de decisión de la Institución a la par de hacer obligatoria la capacitación en género como parte de los mecanismos de reclutamiento y actualización del personal

Para lograrlo es preciso crear estrategias como:

- * Institucionalizar políticas con perspectiva de género en la administración del personal
- * Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades.
- * Potenciar las condiciones que propicien el reconocimiento económico de las mujeres, a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.
- * Impulsar el empoderamiento de las mujeres y consolidar la cultura democrática.

Es preciso materializar en la CEA acciones que eliminen los desequilibrios de género. Para ello se debe identificar la realidad sin sesgos de género y desarrollar procesos sensibles que comprendan tanto los conocimientos sobre género como la participación equilibrada de mujeres y hombres y de esta forma poder introducir criterios de género en marcos normativos como en las Políticas administrativas de personal.

El progreso de la sociedad ya no sería capaz de sobrevivir sin el aporte de las mujeres, para un desarrollo comprometido con principios de equidad y sustentabilidad. Hoy más que nunca, la reducción de las inequidades de género contribuiría a establecer mayor justicia social y un desarrollo sostenible.

REFERENCIAS

- Albizu, E.; Landeta, J. (2001) (coord.): “*Dirección estratégica de los recursos humanos*”, Madrid, Piramide.
- Alles, M.A. (2000) “*Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias*”, Granica,
- Apún P, (2008) *La equidad de género*, Obtenido el 15 de agosto de 2013, desde <http://www.zonaeconomica.com/paopunket/equidad-genero>.
- Canós, L. (2005) “*Gestión de recursos humanos basada en la lógica borrosa*”, *Rect@*, vol. 6, num. 1, págs. 29-60.
- Canós, L.; Liern, V. (2013) “*Some fuzzy models for human resource management*”, *International Journal of technology, policy and management*, vol. 4, num. 4, 2004, págs. 291-308.
- Claver, E.; Gascó, J.L; Llopis, J. (1996) “*Los recursos humanos en la empresa: un enfoque directivo*”, Madrid Civitas.
- Definición abc , (2013) *Equidad de género*, Obtenido el 19 de agosto de 2013, desde [http:// www.definicionabc.com/social/equidad-de-genero.php](http://www.definicionabc.com/social/equidad-de-genero.php)
- Gallego (2007) *Equidad de género*. Obtenido el 27 de julio de 2013, desde, <http://www.pensamientoiberoamericano.org/articulos/1/45/3/equidad-de-g-nero-politica-y-cohesi-n-social.html>.
- Gómez-Mejía, L.; Balkin, D.; Cardy, R. (1997) “*Gestión de los recursos humanos*”, Prentice-Hall.

Herrera, J. (2013) “*Dirección de recursos humanos: un enfoque de administración de empresas*”.

Kramer R, Rabinowitz P (2013) *Políticas de personal*, obtenido el 27 de julio de 2013, desde, <http://ctb.ku.edu/es/tablecontents/seccionprincipal10.5.aspx>

Lamas M, (1994) “*La Perspectiva de género*”, Obtenido el 24 de agosto de 2013, desde <http://www.diversidadcultural.mx/index.php/Conoce/equidad-de-genero.html>.

Modelo para transversalizar la perspectiva de género en la Comisión Estatal de Aguas del Estado de Querétaro (CEA-2012).

Mata L, (Febrero 2009) *Fundamentos Generales de la Administración de Recursos Humanos*. Obtenido el 17 de agosto de 2013 desde la Universidad Autónoma de Santo Domingo: <http://www.monografias.com/trabajos76/fundamentos-generales-administracion-recursos-humanos/fundamentos-generales-administracion-recursos-humanos2.shtml>

Díaz, A. (s.f.) *Gestión y Administración de Recursos Humanos*. Obtenido el 17 de agosto de 2013, desde la Universidad de Valparaíso: <http://www.slideshare.net/IronDiaz/>.

(s.f.) *Recursos Humanos*. Obtenido el 20 de agosto de 2013, desde la Red Interuniversitaria Región Norte Nodo UNC: <http://www.riurhc.unc.edu.ar/.../Personal%20-%20Recursos%20Humanos.doc>.

Anzil, F. (s.f.) *Equidad de Género*. Obtenido el 20 de agosto de 2013, desde <http://www.econlink.com.ar/equidad-genero>.

Canos, L. Santandreu, C. Maheut, P. Valero, M. (s.f.) *Introducción a las políticas de gestión de recursos humanos*. Obtenido el 20 de agosto de 2013, desde:

<http://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/16495/PolíticasRecursosHumanos.pdf?sequence=1> (S.F. 2013).

Vargas, I. (Marzo 2013) *México, lejos de la equidad de género*. Obtenido el 20 de agosto de 2013, desde: <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2013/03/12/mexico-lejos-de-la-equidad-de-genero>.

Waldo, D. (s.f.) *Historia de la Administración Personal*. Obtenido el 25 de agosto de 2013, desde: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1614/5.pdf>.

(s.f.) *Que es la Igualdad de género*. Obtenido el 25 de agosto de 2013, desde el Instituto Nacional de las Mujeres: <http://www.utxj.edu.mx/deptos/madig/igualdad/index.html> (S.F.2013).

APÉNDICE

Cuestionario

La finalidad de este cuestionario es identificar las políticas administrativas de personal y la relación con la equidad de género en la Comisión Estatal de Aguas.

Este cuestionario es de fines exclusivamente académicos.

Es importante que tu contestes absolutamente todas las frases de una manera sincera. No hay respuestas ni buenas ni malas. Los datos serán manejados en forma estrictamente confidencial. Agradecemos de antemano tu valiosa cooperación. (Tiempo aproximado:15 minutos).

DATOS GENERALES

Favor de marcar con una “X” la letra que lo describa

- 1.- Mi sexo es: A) Mujer B) Hombre
- 2.- Mi edad es entre: A) 20-29 B) 30-39 C) 40-49 D) más de 50
- 3.- Estado civil: A) Soltero(a) B) Casado(a) C) Unión libre D) Divorciado(a) E) Viudo(a)
- 4.- Tengo dependientes económicos: A) Si B) No
- 5.- Mi nivel en la CEA es: Operativo _____ Mando Medio _____ Mando Superior _____
- 6.- Mi escolaridad terminada es:

-
- 7.- Mi nivel económico es: A) Bajo B) Medio C) Alto
 - 8.- Horas que trabajas en el hogar en días hábiles: A) 2-4 B) 5-6 C) 7 o mas
 - 9.- Horas que trabajas en el hogar en fin de semana: A) 2-4 B) 5-6 C) 7 o mas

Para contestar esta sección, se presenta una columna de letras, cada letra tiene un valor que va de:
 A) Siempre B) Frecuentemente C) Algunas veces D) Rara vez E) Nunca

Ahora por favor lee con cuidado cada una de las frases siguientes. Marque con una “X” la opción, que **en general**, mejor refleje tu situación

1	°	Consideras que se ha presentado discriminación en la CEA	A	B	C	D	E
2	°	Existe hostigamiento o acoso sexual en la CEA	A	B	C	D	E
3	°	Consideras que hay un respeto general en el personal de la CEA	A	B	C	D	E
4	°	Consideras que se toma en cuenta la capacidad de las personas como base para la participación en la toma de decisiones	A	B	C	D	E
5	°	Las mismas oportunidades laborales que reciben los hombres, las reciben las mujeres	A	B	C	D	E
6	°	Los puestos de trabajo de gerencia o un nivel inferior, tienden a ser ocupados por hombres	A	B	C	D	E
7	°	Los puestos de trabajo de gerencia o un nivel superior, tienden a ser ocupados por hombres	A	B	C	D	E
8	°	Consideras que el sueldo es equitativo de acuerdo al nivel de responsabilidad del personal.	A	B	C	D	E
9	°	Consideras que para ocupar algún puesto, se tiene preferencia un sexo sobre el otro.	A	B	C	D	E
10	°	Los sanitarios cubren las necesidades de hombres y mujeres	A	B	C	D	E

Marque con una “X” la opción, que **en general**, mejor refleje tu situación

A) Siempre B) Frecuentemente C) Algunas veces D) Rara vez E) Nunca

1	^P	Se brinda información sobre las políticas administrativas de personal	A	B	C	D	E
2	^P	Existe claridad en las políticas administrativas de personal	A	B	C	D	E
3	^P	Las políticas de personal promueven el desarrollo profesional	A	B	C	D	E
4	^P	Las políticas del personal se aplican de manera equitativa	A	B	C	D	E
5	^P	Se te informa oportunamente sobre cambios en las políticas administrativas de personal	A	B	C	D	E
6	^P	Revisas si estas cumpliendo las funciones que se establecen en tu Descripción de Puestos	A	B	C	D	E
7	^P	Se aplican las sanciones por igual a hombres y mujeres en caso de incumplimiento de alguna política de administración de personal	A	B	C	D	E
8	^P	Se promueve la visión, misión y valores de la Institución	A	B	C	D	E
9	^P	Las políticas administrativas de personal contribuyen a un ambiente de equidad entre hombres y mujeres.	A	B	C	D	E
10	^P	Consideras que las actividades que realizas son congruentes con tu descripción de puestos	A	B	C	D	E