

Hacia la transversalidad de género en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco: un diagnóstico aproximado

Judith Castañeda Mayo*

(Recibido: octubre de 2010, Aceptado enero 2011)

INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de informar a la comunidad académica así como a quien se interese por indagar sobre el estado que guarda la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en relación a la percepción de políticas de género, presentamos a continuación los datos que arrojó la aplicación del instrumento estandarizado con indicadores de género. En este proceso participó una muestra representativa de trescientos setenta y cinco personas tanto de la academia como de la administración de esta institución. Es con mucho entusiasmo y expectativas que esta institución pone al alcance del interés público de la comunidad académica y científica este primer informe elaborado por la responsable del proyecto de investigación: *Percepción de las Políticas de Género en la Población Académica y Administrativa*.

En octubre del 2009 se aplicó el cuestionario estandarizado con indicadores de género diseñado por el PUEG de la UNAM y el INMUJERES en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco con el propósito de dar cuenta de la percepción de la perspectiva de género por la población representativa de ambos sexos. En este proceso participaron trescientos setenta y cinco personas que resultaron seleccionadas como muestra representativa de un universo total de 2,880 del personal académico y administrativo de la UJAT. La aplicación de este instrumento es una de las actividades desarrolladas en cumplimiento de uno de los objetivos del proyecto de investigación aludido anteriormente: elaborar un diagnóstico de la percepción de las políticas de género en la población académica y administrativa de la UJAT. Este proyecto fue financiado con recursos externos otorgados por la Secretaría de Educación Pública. En las siguientes páginas se desglosan los datos recolectados que dan cuenta de esta percepción a partir del instrumento estan-

darizado con un *Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior*.

Los objetivos propuestos en el proyecto se inscriben en el marco de directrices a seguir propuestos en la Declaratoria¹ siguiendo principios y normativas nacionales e internacionales en particular la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres que las universidades públicas mexicanas estamos comprometidas a promover en las reglas de operación internas la igualdad entre hombres y mujeres así como a impulsarla en la sociedad.

Uno de los puntos a seguir es el de *Estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género* cuyos objetivos son el:

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información estadística generada por cada universidad y cada institución de educación superior.
- Generar diagnósticos sobre la condición que guarda la igualdad entre hombres y mujeres en cada institución.
- Utilizar el *Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior* generado por el PUEG y el INMUJERES para homogeneizar criterios.
- Crear un banco de datos con la información relativa a la transversalización y perspectiva de género.

* Profesora investigadora de la División Académica de Educación y Artes de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.

¹ Declaratoria de la Reunión Nacional de Universidades Públicas. 2009. http://www.pueg.unam.mx/images/pdf/DocEquidad/PUEG_Declaratoria_Final%201.pdf.

Consideramos que los datos que hemos recolectado y exponemos a continuación son un indicador que refleja el interés y compromiso de esta institución al iniciar el proceso de toma de conciencia de la perspectiva de género. Introducir y cristalizar la transversalidad de género, la perspectiva de género, las políticas de equidad de género son acciones que han de impulsarse y desarrollarse a partir de programas y proyectos de investigación con financiamiento asignados en el Ramo 11 de Educación Pública del Presupuesto de Egresos de la Federación².

En el presupuesto del Ramo 11 no se identifican programas o proyectos que impacten en el cumplimiento de objetivos para incorporar e institucionalizar la perspectiva de género en la instituciones de educación superior. Un programa de formación que esta institución desarrolla exitosamente es el PROMEP, entre otros, que aunque no está diseñado para reducir la brecha de las diferencias entre hombres y mujeres, si ha logrado mejorar la posición de las académicas dentro de la organización pero generando también una carga infranqueable de trabajo las más de las veces. Un éxito marginal que promueve la igualdad de género pero que ha dejado intactas las propias políticas y la estructura del juego limitado al plano individual porque no toca los factores sistémicos que al interior de la organización crea un campo de juego, competencia, que ubica a las académicas en una posición de desventaja frente a sus pares masculinos.

PARTICIPACIÓN Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA REPRESENTATIVA

De la muestra representativa se seleccionó personal académico y administrativo de ambos sexos pertenecientes a las diferentes divisiones académicas y se incluyeron todas las disciplinas que conforman los programas de

licenciatura y postgrados que oferta la universidad. Un total de once divisiones académicas: División Académica de Ciencias Agropecuarias, División Académica de Ciencias Básicas, División Académica de Ciencias Biológicas, División Académica de Ciencias Económico Administrativas, División Académica de Ciencias de la Salud, División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades, División Académica de Educación y Artes, División Académica de Ingeniería y Arquitectura, División Académica de Informática y Sistemas, División Académica Multidisciplinaria de Comalcalco y División Académica Multidisciplinaria de los Ríos.

A los datos del universo total de la población se tuvo acceso a través de la nómina salarial de la UJAT al corte del 28 septiembre 2009. En esta se registraron dos mil ochocientos ochenta y dos miembros del personal académico y administrativo. Sin embargo se identificaron doscientos siete personas quienes desempeñan dobles o triples funciones en los mandos medios y superiores de la administración así como de servicios y apoyos logísticos. Físicamente la planta laboral la conforma un total de dos mil seiscientos setenta y cinco elementos. Es decir la $N = 2,675$ y $n = 375$, muestra representativa.

En la tabla anterior se aprecia el total del personal académico y administrativo encuestado. Se aprecia también un índice de feminidad, número de mujeres por cada cien hombres, el cual representa un cuarenta y cinco por ciento. A pesar de que se distribuyeron un mil quinientos cuestionarios, se recuperaron quinientas sesenta y de estas se seleccionó de manera aleatoria la muestra representativa, trescientas setenta y cinco en total.

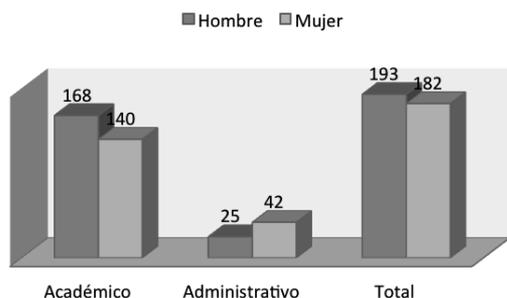
En las columnas se observa la distribución gráfica del personal académico y administrativo que participó en el muestreo.

Participaron ciento sesenta y ocho académicos y ciento cuarenta académicas de todos los niveles educativos y categorías. De la muestra administrativa participaron veinticinco funcionarios y cuarenta y dos funcionarias que se desempeñan desde los mandos medios y superiores hasta personal sindicalizado.

	Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Personal académico	140	168	308	45%
Personal administrativo	42	25	67	62%
Total	182	193	375	94%

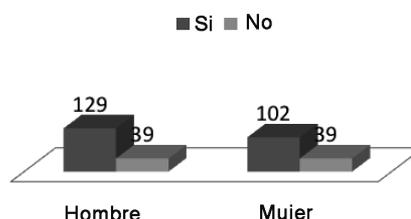
² Presupuesto de Egresos de la Federación 2010.

Tamaño de la Muestra



En la gráfica siguiente se aprecia que la mayoría de los hombres y las mujeres reporta tener hijos e hijas.

Tiene hijos/hijas



DATOS GENERALES DE LA POBLACIÓN ACADÉMICA

De esta población se identifica también el estado civil y se identifica que el 75% de los hombres son casados en tanto que en el caso de las mujeres solo el 48%. Así mismo se observa que 32% de la población femenina es soltera y el 13% de la población masculina. Se observa también que el divorcio es más frecuente en la población femenina que en la masculina. 3 divorcios de hombres por cada 5 de mujeres.

De los grados académicos la distribución entre grado de doctorado, maestría y licenciatura de hombres y mujeres que reportaron en la encuesta se ilustra en la siguiente tabla.

DATOS LABORALES DE LA POBLACIÓN ACADÉMICA

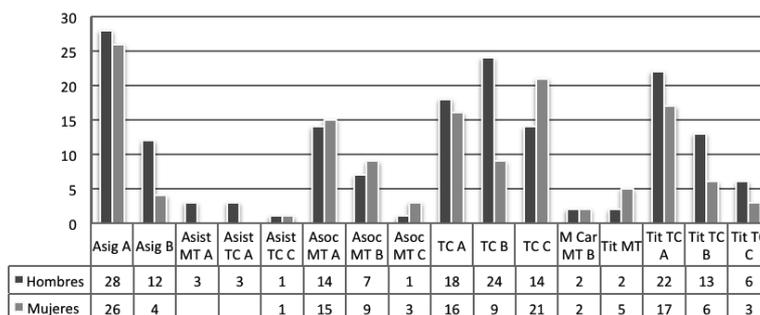
En la siguiente gráfica puede observarse que la población académica de la muestra seleccionada mantiene una relación laboral con dieciséis nombramientos diferentes entre hombres y mujeres.

La distribución más alta se concentra en la asignatura A con 28 académicos y 26 académicas respectivamente y la más baja en asistente TC C 1 de cada sexo. Los nombramientos se identifican como profesor/a, técnico/a académico/a, maestro/a de carrera. Además son de tiempo completo, medio tiempo o asignatura. Las categorías son titular o asociado y los niveles A, B, C, siendo el C el más alto en todos los casos.

Sexo	Casada/o	Divorciado	Separado/a	Soltera/o	Unión libre	Viudo/a	Total
Femenino	68 48%	15	2	46 32%	5	4	140
Masculino	127 75%	3	4	23 13%	9	2	168
Total	195	18	6	69	14	6	308

Grado académico	Doctorado	Candidato Doctor/a	Maestría	Licenciatura
Hombre	20	5	77	41
Mujer	20	7	59	32
total	40	12	136	73

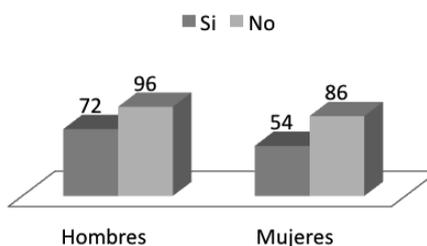
Nombramiento Actual



Nombramiento	Categoría	Niveles
Profesor/a	Titular	A
Técnico/a académico/a	Asociado/a	B
Maestro/a de carrera Asistente		C

	Hombres	Mujeres
Asist TC A	3	
Asist TC C	1	1
TC A	18	16
TC B	24	9
TC C	14	21
Tic TC A	22	17
Tic TC B	13	6
Tic TC C	6	3

Estímulo al Desempeño Docente



600 puntos. Los niveles el I recibe 1 salario mínimo mensual, el II recibe dos salarios mínimos, el III recibe tres salarios mínimos, el IV cuatro salarios mínimos, el V cinco, el VI recibe siete salarios mínimos, el VII recibe nueve salarios mínimos, el VIII once salarios mínimos y por último el IX recibe catorce salarios mínimos mensuales. El personal de medio tiempo tiene derecho a una asignación de tres niveles.

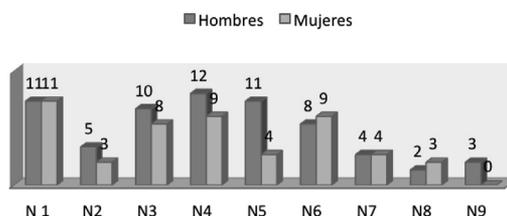
Así tenemos que los niveles que reportaron quienes participaron en la muestra se distribuyen de acuerdo a la siguiente gráfica.

Otro dato de los aspectos laborales que se registró en el instrumento fue el de si las/los docentes gozaban del estímulo al desempeño docente, ESDEPED. Un programa que se renueva anualmente con la asignación de niveles del 1 al 9 que pueden aumentar o disminuir dependiendo de la productividad que reporte el personal.

Quienes participaron en la muestra reportaron que setenta y dos hombres gozan de la beca al desempeño y cincuenta y cuatro mujeres también. La mayoría de ambos sexos reportaron más bien no ser beneficiados con este estímulo.

Los niveles se designan de acuerdo a la puntuación mínima de calidad en el cual la mínima es 181 y la máxima

Nivel de ESDEPED



Al corte de la nómina de septiembre del 2009 se registraron los siguientes montos económicos asignados a cada nivel:

Nivel I	1 Salario mínimo	\$1.644,00
Nivel II	2 Salarios mínimos	3.288,00
Nivel III	3 Salarios mínimos	4.342,00
Nivel IV	4 Salarios mínimos	6.576,00
Nivel V	5 Salarios mínimos	8.220,00
Nivel VI	7 Salarios mínimos	11.508,00
Nivel VII	9 Salarios mínimos	14.796,00
Nivel VIII	11 Salarios mínimos	18.084,00
Nivel IX	14 Salarios mínimos	23,016.00

dedican más horas al arreglo y cuidado de ropa y labores de limpieza de la casa en promedio a la semana.

AMBIENTE INSTITUCIONAL

En esta sección los indicadores claramente se relacionan con la colaboración de pares nacionales o extranjeros en actividades académicas y de intercambio. También con los niveles de satisfacción de desarrollo profesional, reconocimiento, discriminación, exclusión, recursos y apoyos en la realización de labores académicas así como haber recibido una evaluación o dictamen injusto sin reconsideración de parte de las autoridades.

En esta sección el método aplicado en la medición por escalas las variables que constituyen las actitudes es el método de escalamiento Likert. En la tabla siguiente se desarrollan una serie de preguntas en las que las/ los participantes respondieron de acuerdo al nivel de satisfacción o insatisfacción de actitudes relacionadas con el desarrollo profesional, apoyo institucional, reconocimiento, nombramiento y salario actual.

Así tenemos que 71 hombres y 51 mujeres expresaron estar satisfechos con el nivel de apoyo institucional para su actividad docente y de investigación es decir el 42% de los hombres y 36% de las mujeres. Pero también un porcentaje de 17% en ambos casos expresó estar insatisfecho con el nivel de apoyo institucional. Si esto lo comparamos con el nivel de total satisfacción encontramos que es menor el porcentaje en ambos casos.

Enseguida se aprecia el gráfico que expresa el nivel de satisfacción o insatisfacción en relación al reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas. Estos datos reportan un porcentaje más elevado de insatisfac-

DATOS DE LA RELACIÓN FAMILIA TRABAJO

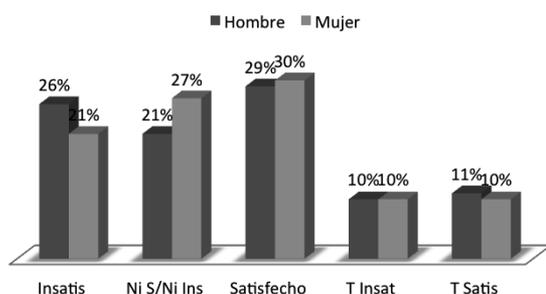
En esta sección se observa que los/las académicas dedican a la semana un promedio de horas en el desarrollo de actividades tales como:

En comparación con los hombres las mujeres invierten más horas en la preparación de alimentos en tanto que los hombres invierten más tiempo a la recreación. Todo parece indicar que en ambos casos invierten el mismo número de horas al cuidado de niños u otras personas así como en el transportarse. Las mujeres

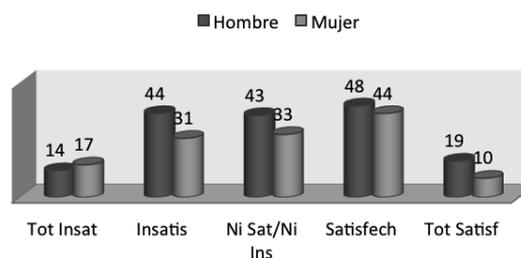
Actividades	Hombres	Mujeres
Preparación de alimentos	2	15
Compra de víveres y abarrotes	2	2
Labores de limpieza de la casa	2	3.5
Arreglo y cuidado de ropa	1	4.5
Pago de servicios	2	2
Cuidado de niños u otras personas	10	10
Transporte	10	10
Recreación	10	2

Qué tan satisfecha(o) está con los siguientes aspectos de su desarrollo profesional	Totalmente insatisfecho(a)		Insatisfecho(a)		Ni satisfecho Ni insatisfecho(a)		Satisfecha(o)		Totalmente satisfecha(o)	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Nivel de apoyo institucional para mi actividad docente/ investigación	9 7%	10 5%	39 17%	25 17%	34 26%	37 20%	71 36%	51 42%	23 12%	17 13%
Reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas	18	14	45	30	36	39	50	43	19	14
Nombramiento actual	14	17	44	31	43	33	48	44	14	15
Salario Actual	26	18	51	45	41	38	35	28	15	10

Reconocimiento y apoyo



Nombramiento actual



ción por la falta de reconocimiento y de apoyos para otros esfuerzos e iniciativas de parte de 45 académicos y 30 académicas. En términos porcentuales esto representa un 26% para el caso de los académicos y 21% para las académicas. Así también se aprecia un porcentaje de satisfacción del 29% de parte de los académicos y 30% de parte de las académicas.

En relación al nombramiento actual los valores que se observan son 44 académicos insatisfechos y 31 en el

caso de las académicas. Sin embargo se observa casi al mismo nivel el número de académicas y académicos satisfechos con su nombramiento actual, es decir 48 hombres y 44 mujeres. Por otro lado comparando el número de participantes conformes, ni satisfechos/ni insatisfechos, se observa una distribución cercana a número de personas insatisfechas.

Pasando a la última variable de esta pregunta se identifican valores que reflejan por un lado insatisfacción

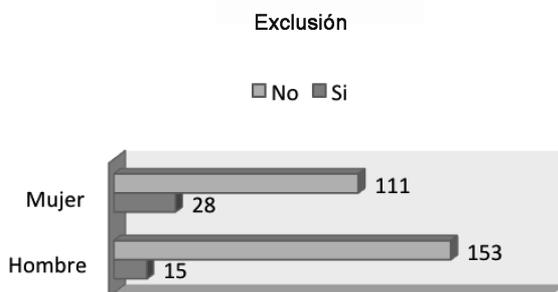
Qué tan satisfecha(o) está con los siguientes aspectos de su desarrollo profesional	Totalmente insatisfecho(a)		Insatisfecho(a)		Ni satisfecho Ni insatisfecho(a)		Satisfecha(o)		Totalmente satisfecha(o)	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Salario actual	26 15%	18 12%	51 30%	45 32%	41 24%	38 27%	35 20%	28 20%	15 8%	10 7%

elevada de parte de 51 académicos y 45 académicas respecto al salario actual así como 41 y 38 que se señalan estar ni satisfechos/ni insatisfechos, más bien conformes. Treinta y cinco académicos y veintiocho académicas reportan estar satisfechos con su percepción actual.

Un indicador que refleja un ambiente institucional de participación igualitaria y equitativa es la discriminación. En esta pregunta solo se registró que dieciocho varones y treinta y cuatro mujeres reportan haber sido víctimas de discriminación en la UJAT.

Discriminación	Si	%	No	%	Total
Hombre	18	10	149	89	167
Mujer	37	26	103	73	140

La exclusión es otro de los indicadores que definen un ambiente laboral en que se desempeñan las/los académicos con una participación democrática e igualitaria en espacios de toma de decisiones y de poder. Los datos señalan que quince profesores y veintiocho profesoras reportan haber sido víctimas de exclusión de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer u hombre.



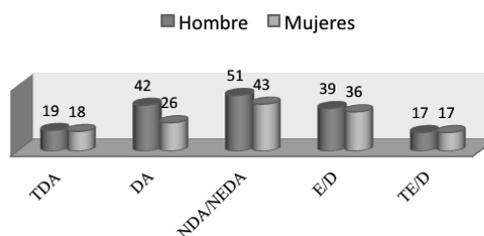
Un indicador más que refleja la percepción de las/los participantes la presencia de un ambiente institucional con desigualdad de oportunidades es el haber recibido una evaluación o dictamen injusto por parte de comisiones dictaminadoras o evaluadoras. Mayormente son los varones quienes reportan este tipo de experiencias con ciento nueve varones contra cincuenta mujeres. A diferencia de otras preguntas donde omiten dar respuesta aquí ambos sexos expresaron su opinión.

Evaluación/ dictamen injusto	Si	%	No	%	Total
Hombre	109	64	59	36	168
Mujer	50	35	90	65	140

Respecto a la opinión sobre afirmaciones en el que las/los participantes respondieron estar totalmente de acuerdo o totalmente en desacuerdo es en relación a si mis temas de interés en la docencia/investigación son valorados por mis colegas en la que tenemos los siguientes resultados:

Una segunda opinión que se relaciona con el ambiente institucional expresada por las/los participantes es respecto a si prefieren no ventilar inconformidades por temor a que afecte mi promoción y/o acceso a recursos.

Prefiero no ventilar inconformidades por temor a que afecte mi promoción y/o acceso a recursos

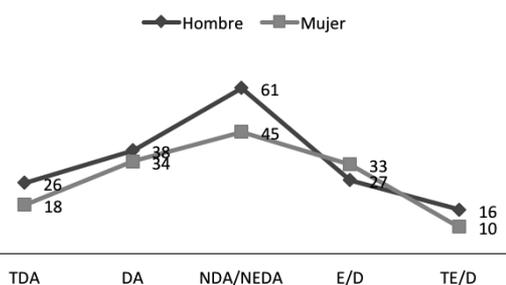


	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo Ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Mis temas de Interés en la docencia/investigación son valorados por mis colegas	62 36%	22 15%	16 9%	58 41%	51 30%	45 32%	34 20%	11 7%	5 2%	4 2%

Cuarenta y dos varones y veintiséis mujeres opinaron estar de acuerdo en que prefieren no ventilar inconformidades por temor a que afecte su promoción. Se aprecia que en ambos extremos totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo las opiniones solo varían por dos y una en ambos sexos. Al centro se ubica la opinión más alta con cincuenta y un varones y cuarenta y tres mujeres opinaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

Respecto a la opinión “tengo que esforzarme más para obtener reconocimiento se encontró que de igual forma en la zona segura es donde se concentra el mayor número de opiniones en ambos sexos, ni de acuerdo ni en desacuerdo sesenta y un varones y cuarenta y cinco mujeres. Estar de acuerdo opinaron treinta y ocho académicos y treinta y cuatro académicas.

Tengo que esforzarme más para obtener reconocimiento



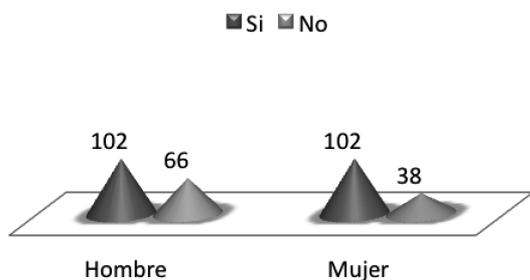
Dos opiniones más que como indicadores de la percepción del ambiente institucional de parte de las/los académicos son datos a considerarse para implementar políticas y programas con perspectiva de género e igualdad de oportunidades.

Sin duda alguna todas las opiniones reflejan una percepción de la realidad del ambiente en que las/los individuos desarrollan sus actividades, son tomados en cuenta y se identifican ser parte de la institución. Además perciben que de estar en problemas laborales o personales mujeres y hombres por igual perciben estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que la institución los escucharía y apoyaría.

Una pregunta más que finalmente se le hace a quienes participaron en la muestra representativa da cuenta de la percepción en relación a acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la institución. Aquí en ambos casos mujeres y hombres expresaron en igual proporción ciento dos personas opinaron que sí consideran necesario llevar a cabo acciones que fomenten la igualdad de oportunidades en tanto que solo sesenta y seis varones y treinta y ocho mujeres opinaron que era innecesario. En el siguiente gráfico se aprecia la distribución de esta última pregunta relacionada con el ambiente institucional.

	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo Ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Constantemente siento que estoy bajo escrutinio por parte de mis colegas	12	12	12	18	63	41	56	51	25	18
Sé que si tuviera algún problema laboral o personal que afecte mis actividades académicas, las autoridades de la división me escucharían y apoyarán	41	21	51	57	50	27	16	15	10	20

Acciones para fomentar igualdad de oportunidades



POBLACIÓN ADMINISTRATIVA

La investigación incluye la participación de la población administrativa, es por ello que a continuación se da cuenta de la percepción de la muestra representativa correspondiente al personal administrativo acerca de la percepción de las políticas de género. Se seleccionaron de manera aleatoria veinticinco varones y cuarenta y dos mujeres quienes se desempeñan en diferentes funciones administrativas desde directoras/directores, coordinadoras/es, secretarías/os, personal de apoyo y logística y de mantenimiento. Los datos desagregados por sexo permiten identificar las actitudes y percepciones de los aspectos laborales así como del ambiente laboral en el que se desenvuelven en la institución.

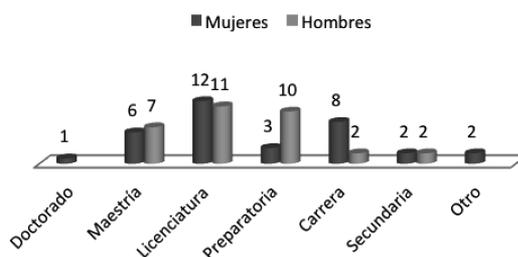
Hombres	Mujeres
25	42

De los datos generales se identifican que la mayoría de las mujeres son casadas y en los casos de divorcio es más frecuente entre las mujeres.

	Mujeres	Hombres
Casada/o	19	10
Divorciada/o	3	1
Separada/o	2	2
Soltera/o	11	10
Unión libre	3	2
Viuda	3	0
Total	42	25

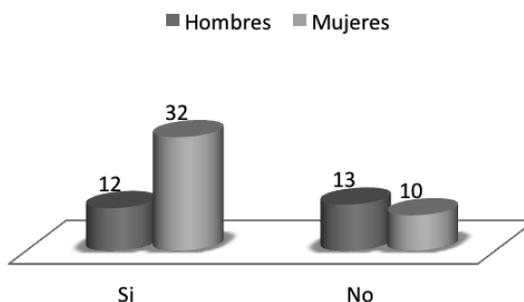
En cuanto a la escolaridad se identifica una representación significativa de personal de ambos sexos con licenciatura y con carrera técnica. Pero también la gráfica refleja alguna/os con maestría y una académica con doctorado. Veremos a continuación que quienes se desempeñan en la administración también pertenecen a la academia. El nivel mínimo es de secundaria en un mínimo de participantes de ambos sexos. Se observa que es mayor el número de varones con preparatoria pero predominan las mujeres con carrera técnica.

Escolaridad



En relación a si tienen hijas/hijos se observa en la siguiente gráfica que en la mayoría de los casos son las mujeres las que predominan y aunque la población masculina es menor que la femenina se registra que la mayoría de los varones de la muestra tienen hija/os.

Tienen hijos



ASPECTOS LABORALES DE LA POBLACIÓN ADMINISTRATIVA

Los indicadores que dan cuenta de la percepción de la población en relación a las condiciones laborales que guarda la institución se identifica una concentración

mayor en aquella/os que son trabajadores/as de base en relación a las/los eventuales. Predomina la población femenina a diferencia de la masculina en todos los casos.

Nombramiento actual	Mujer	Hombre	Total
Base	7	19	26
Confianza	10	14	24
Temporal	5	7	12
Académica/administrativa	3	2	5
Total	25	42	67

En relación al **ambiente familiar** el indicador que refleja la inversión de tiempo del personal administrativo en realizar ciertas actividades que impacta al bienestar de la familia son el número de horas promedio a la semana en cada actividad. Así tenemos que en la siguiente tabla desagregada por sexo se refleja que en la preparación de alimentos las mujeres reportan invertir 15.6 horas en tanto que los hombres solo 7 horas en promedio. La actividad en que las mujeres invierten mayor número de horas en promedio a la semana es al cuidado de niña/os u otras personas. Cuidar niños/as es la actividad que mayor tiempo designan las mujeres 31 horas promedio a la semana cuando los varones reportan solo 8 horas promedio a la semana. Se advierte sin embargo que las mujeres destinan más horas a la recreación que los hombres. Se observa que en comparación a los hombres las mujeres indican designar 11.5 horas a labores de limpieza de la casa y los hombres solo 6.5. En actividades que ambos sexos gastan igual número de horas son las que emplean para transportarse, en promedio a la semana 11.

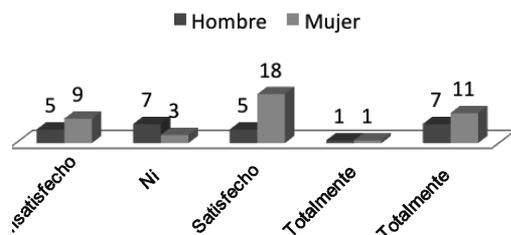
Actividades	Mujer	Hombre
Preparación de alimentos	15.6	7
Compra de víveres y abarrotes	6	5.5
Labores de limpieza de la casa	11.5	6.5
Arreglo y cuidado de ropa	8.5	4.2
Pago de servicios	4	4.5
Cuidado de niños(as) u otras personas	31	8.1
Para transportarse	11	11
A la recreación	13	11.3

El Ambiente laboral es otro indicador que refleja la población administrativa de la muestra representativa. En esta sección el método aplicado en la medición por escalas las variables que constituyen las actitudes es el método de escalamiento Likert. En la tabla siguiente se desarrollan una serie de preguntas en las que las/los participantes respondieron de acuerdo al nivel de satisfacción o insatisfacción de actitudes relacionadas con el ambiente laboral, puesto actual, salario actual respeto a sus derechos laborales, labor del sindicato, espacio, equipo y/o herramientas para realizar sus labores. Lo que se observa en la siguiente tabla es que un promedio de 18 mujeres muestran un nivel de satisfecha a totalmente satisfecha del ambiente laboral en que desarrollan sus actividades en la institución. En tanto que un promedio 8 hombres muestra un nivel de ni satisfecho/ni insatisfecho a totalmente insatisfecho.

En relación al indicador reconocimiento y apoyo para sus esfuerzos iniciativas se refleja en la siguiente gráfica que en promedio 19 mujeres se reconocen como satisfechas a totalmente satisfechas. En totalmente

¿Qué tan satisfecha(o) está con los siguientes aspectos de su actividad laboral	Totalmente insatisfecho(a)		Insatisfecho(a)		Ni satisfecho ni insatisfecho(a)		Satisfecho(a)		Totalmente satisfecho(a)	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Ambiente laboral	3	5	6	5	9	4	5	23	2	8

Reconocimiento y apoyo para sus esfuerzos e iniciativas



insatisfecho solo se identifican 1 de cada sexo y solo 9 mujeres y 5 hombres se reconocen insatisfechos.

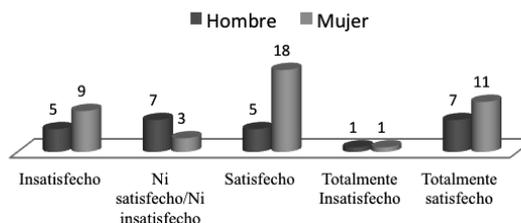
Sobre el puesto actual, el salario actual, el respeto a sus derechos laborales y la labor del sindicato se refleja en la tabla desagregada por sexo los siguientes niveles de satisfacción a totalmente insatisfecha.

El nivel de casos de la muestra con un promedio mayor de satisfecha a totalmente satisfecha lo reflejan las mujeres de 29.5 a 15. Aunque también un promedio mayor de mujeres en relación a los hombres reflejan un nivel de insatisfacción en todos aspectos de la actividad laboral en la tabla.

En cuanto a la labor del sindicato la percepción de la muestra refleja un nivel mayor de satisfecha a totalmente satisfecha en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres.

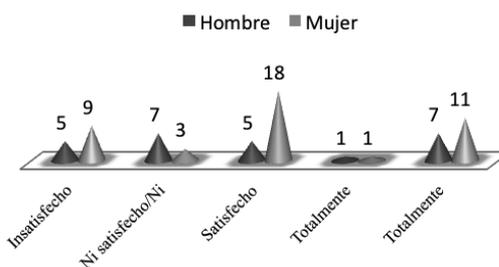
Finalmente un indicador que muestra los niveles de satisfacción o insatisfacción del ambiente laboral en el que desarrollan sus actividades de quienes participaron en la muestra representativa de la administración es aquella en relación al espacio, el equipo y/o las herra-

Labor del sindicato



mientas disponibles para realizar sus labores. En este caso los datos revelan que son las mujeres quienes muestran los mayores niveles de satisfechas a totalmente satisfechas. Es decir 18 mujeres se perciben satisfechas y 11 totalmente satisfechas.

Espacio, equipo y/o herramientas para realizar sus labores



Un indicador más en el instrumento aplicado a quienes participaron en la investigación refleja la percepción acerca de la discriminación por razones de sexo. En relación a esto se encontró en la tabla desagregada

¿Qué tan satisfecha(o) está con los siguientes aspectos de su actividad laboral	Totalmente insatisfecho(a)		Insatisfecho(a)		Ni satisfecho ni insatisfecho(a)		Satisfecho(a)		Totalmente satisfecho(a)	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Puesto actual	1	1	5	9	7	3	5	18	7	11
Salario actual	3	5	6	5	9	4	5	23	2	8
Respeto a derechos laborales	1	1	5	9	7	3	5	18	7	11
Promedio	4	3.5	8	11.5	11.5	5	7.5	29.5	8	15

por sexo que la mayoría de hombres y mujeres no se perciben como víctimas de discriminación.

Discriminación	Hombres	Mujeres
Si	3	17
No	21	25

En la pregunta de si alguna vez ha sido víctima de exclusión de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser hombre o por ser mujer, la percepción expresada en la tabla refleja que de nueva cuenta fue que la mayoría de hombres como de mujeres no se perciben excluidas/os de alguna actividad.

Exclusión	Hombres	Mujeres
Si	6	15
No	19	27

Por último cuando se pregunta a las/los participantes en relación a si considera que ha sido evaluada/o en el programa de estímulos de reclasificación de manera injusta por las autoridades, los datos reflejan exactamente

los mismos valores que refleja la exclusión, es decir no se perciben la mayoría de hombres y mujeres evaluados injustamente por las autoridades en la UJAT.

Evaluación injusta	Hombres	Mujeres
Si	6	15
No	19	27

CONCLUSIÓN

Se presenta grosso modo los datos que se abstraen de las encuestas aplicadas a la población académica y administrativa de la muestra representativa. Los indicadores de género coadyuvan al desarrollo de un análisis interpretativo desde un enfoque cualitativo de la teoría fundamentada en un artículo subsecuente. El aporte de los datos recuperados en este primer momento dan cuenta de una realidad subjetiva que los sujetos perciben pero que desde los entresijos de la perspectiva de género habrá que matizar y deconstruir posteriormente.

