



DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA DETECTAR PRÁCTICAS QUE PRODUCEN DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN EN EL PERSONAL QUE LABORA EN LA UNIDAD ACADÉMICA MULTIDISCIPLINARIA DE CIENCIAS EDUCACIÓN Y HUMANIDADES PERTENECIENTE A LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS

Alin Hitchel Sánchez Saldaña
Universidad Autónoma de Tamaulipas

Josefina Guzmán Acuña
Universidad Autónoma de Tamaulipas

Área temática: Educación superior, ciencia, tecnología e innovación.

Tipo de ponencia: Reporte parcial de investigación.

Resumen:

El presente trabajo tiene como objetivo principal realizar un diagnóstico organizacional con perspectiva de género en la Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades (UAMCEH) de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT), con el fin de detectar prácticas que producen desigualdades y discriminación en el personal que labora en la institución.

En la actualidad, la cultura organizacional es importante para determinar la forma en cómo funciona una institución, la cual se observa a través de sus estrategias, estructuras y sistema, en otras palabras, se le llama la personalidad de una institución. Como se ha dicho el clima organizacional se refiere al ambiente interno de cada organización y las percepciones que poseen los empleados, pudiendo estas repercutir de manera positiva o negativa en el desarrollo de las actividades de la organización.

Palabras clave: Clima organizacional, desigualdad, discriminación, perspectiva de género, personal

Introducción

El clima organizacional (CO) es un tema que ha cobrado gran importancia en el ámbito laboral. “La necesidad de conocer el funcionamiento de las organizaciones lleva implícita la descripción del ambiente donde se desarrolla la actividad de los individuos” (Rodríguez, 1996, p.480). Este ambiente de trabajo puede describirse a través del clima organizacional.

El concepto de clima organizacional, es un tema que despierta el interés de múltiples profesionales; a partir de su misma razón de ser en los contextos organizacionales reconocen la importancia de su estudio, en el que priman las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto. Por ello este clima es uno de los factores que influyen activamente en el rendimiento en el trabajo. (Fuentes, 2004, p.125)

Investigaciones realizadas respecto al análisis del CO en el contexto del sector educativo, evidencian el interés que las escuelas han brindado hacia el ambiente de trabajo en que labora el personal, con la finalidad de otorgar las condiciones propicias para su desarrollo profesional. Un ejemplo preciso es el estudio realizado por Hesse, Gómez y Bonales (2010) quienes concluyen en su investigación que un adecuado CO en centros escolares promueve el bienestar del recurso humano, posibilitando así un mejor desempeño laboral y productividad de los actores educativos. (p.44)

Dentro del entorno educativo según la Secretaria de Educación Pública (2010), el ámbito de la cultura organizacional está conformada por directivos, el equipo docente, las normas, las instancias de decisión y los actores y factores que están relacionados con la ‘forma’ peculiar de hacer las cosas en la escuela, el entendimiento de sus objetivos e identidad como colectivo, la manera como se logra estructurar el ambiente de aprendizaje y los nexos con la comunidad donde se ubica.

Recientemente ha aumentado el interés de las organizaciones y profesionales de recursos humanos en conocer la percepción de discriminación en el trabajo, porque esta percepción puede afectar las actitudes, el comportamiento e incluso la salud financiera de la organización (Ensher et al., 2001, p.25). Y en el caso de una institución educativa no sería la excepción.

De acuerdo a la norma mexicana en igualdad laboral y no discriminación (2015):

“las discriminaciones nacen de los prejuicios y estereotipos; de igual manera persisten las desigualdades y limitaciones de la libertad sin importar realmente las personas como seres creadores de competencias y artesanos de aptitudes que vuelven gratificante el compromiso laboral favoreciendo la cohesión social, solidaridad y estabilidad en el empleo. La desigualdad convierte al espacio laboral en un lugar de limitación, segregación y exclusión, que impactan de manera directa y negativa en la productividad y desarrollo de la institución” (p.10)

Partiendo de que el mundo del trabajo constituye el ámbito primario del sostén y reproducción de las desigualdades de género, la centralidad que las organizaciones tienen en el mismo las convierte en objetivos

privilegiados de las políticas de género, y más concretamente, de particular interés para la incorporación de la perspectiva de género. (INMUJERES, 2015)

De aquí que Cárdenas, et al. (2009) destacan la importancia de implementar modelos de intervención que fortalezcan aspectos como la estructura jerárquica, cohesión del grupo, innovación, comunicación, relaciones interpersonales y en general las condiciones del clima organizacional, a fin de otorgar servicios confiables a la comunidad estudiantil.

Para llevar a cabo esta investigación se planteó una pregunta de investigación y una serie de objetivos que se describen a continuación:

Pregunta de investigación

¿Existen prácticas que producen desigualdades o discriminación de género en el personal que labora en la UAMCEH- UAT?

Objetivo general

Realizar un diagnóstico organizacional con perspectiva de género para detectar las prácticas que producen desigualdades y discriminación en el personal que labora en la UAMCEH – UAT.

Objetivos específicos

- Analizar las percepciones del personal que labora en la UAMCEH- UAT para detectar las prácticas que produce desigualdad y discriminación.
- Determinar las causas que produce desigualdad y discriminación en el personal que labora en la UAMCEH- UAT
- Implementar acciones con perspectiva de género que fomenten la no discriminación y la igualdad entre el personal que labora en la UAMCEH- UAT.
- Evaluar las acciones implementadas con perspectiva de género para la no discriminación y la igualdad entre el personal que labora en la UAMCEH-UAT.

Desarrollo

Para el sustento teórico se consideró la teoría de Tolman en 1932 de los mapas cognitivos definidos como el esquema individual que construyen las personas, para darle sentido a su ambiente. Enfocado a aspectos organizacionales Lewin, Lippitt y White (1939) relaciona el comportamiento humano y ambiente a través del concepto de “atmósfera psicológica” (Citado por Bustamente, Hernández y Yáñez, 2009, p.28).

Sin embargo, la gran mayoría de los investigadores en el área de las organizaciones coinciden en ubicar el inicio de esta corriente en los estudios a los que se sumaron Elton Mayo y sus colaboradores en 1927, quienes comenzaron una serie de investigaciones sistemáticas para determinar el impacto de las percepciones en

el comportamiento laboral (citado por Hernández, 2008, s/p).

Igualmente el Modelo equidad de género, que busca identificar, entender y gestionar procesos de forma interrelacionada, pues visualiza a la organización como una totalidad, de modo que la incorporación de medidas integrales contribuye con la eficacia y eficiencia y el logro de sus objetivos. El sistema no certifica prácticas aisladas para erradicar la discriminación e implantar condiciones de igualdad entre trabajadoras y trabajadores, sino una gestión integral, es decir, la instrumentación de medidas armónicas entre sí y en estrecha relación con la misión y la visión de la organización.

El alcance de la implantación del Modelo es el cambio cultural en el personal de la organización y en la organización misma, mediante la identificación de brechas entre hombres y mujeres y después se propicien y generen acciones que permitan cerrarlas a través de:

- La selección de información de mecanismos, prácticas y actitudes que contribuyan de manera positiva a la incorporación de la perspectiva de género en la organización, así como a identificar retos en materia de equidad e igualdad.
- Acciones y mecanismos de retención del personal que atiendan las necesidades específicas de mujeres y hombres, y favorezcan condiciones equitativas para el desarrollo laboral y personal.
- Promoción de un clima laboral y una cultura en la organización basada en el respeto a los derechos fundamentales, que dé como resultado una mayor seguridad y protección al personal de la organización.
- El análisis del equilibrio entre el personal de uno y otro sexo en los distintos niveles y puestos de una organización, así como desarrollar acciones para contrarrestar los efectos de la segregación ocupacional.
- Establecer la línea de base inicial en lo que respecta al desempeño de la organización en materia de transversalización de la perspectiva de género, con miras a poner en marcha un proceso continuo de fijación de parámetros para medir el avance en la promoción de la equidad de género.
- Generar una comunicación directa y congruente sobre el cumplimiento de las estrategias de la organización vinculadas con los temas de este Modelo como: la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la prevención y atención del hostigamiento en la organización y el fomento de la equidad e igualdad de género. (INMUJERES, 2012)

Por otra parte la metodología que se llevará a cabo en esta investigación será la siguiente:

Dentro del tipo de investigación se encuentra el diagnóstico, este es el resultado final o temporal de la tendencia del comportamiento del objeto de estudio que deseamos conocer, en un determinado contexto-espacio-tiempo, a través de sus funciones y principios que lo caracterizan como tal. (Vallejo, 2008).

Por ello los diagnósticos organizacionales con perspectiva de género permiten problematizar las prácticas organizacionales con el fin de revelar cómo las inequidades de género se introducen en la organización. Apoyándose en bases informacionales relevadas y/o leídas con perspectiva de género, el diagnóstico organizacional permite comenzar un proceso de reflexión, evaluación y planificación de la gestión de calidad con equidad de género. (INMUJERES, 2011)

Continuando con el diseño de la investigación de este estudio será de tipo explicativo ya que va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o porque se relacionan dos o más variables. (Sampieri, Collado y Lucio, 2006).

Los métodos e instrumentos que se utilizarán para la recolección de datos estarán compuestos por un cuestionario realizado especialmente para la identificación y explicación de la investigación que se pretende conocer, este es entendido como un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación.

Por otra parte la investigación se llevará a cabo en Cd. Victoria, Tamaulipas, por lo cual se seleccionará una muestra por conveniencia para el logro de los objetivos, además la población sujeta a estudio estará conformada por personal que labora en la Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades perteneciente a la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

Por último para la recolección de datos cuantitativos se recurrirá al SPSS, puesto que proporciona de mejor manera el análisis de datos para sacarle el mayor provecho a la información, con este se pueden apoyar en la elaboración de: muestras, sistema de captura, diseño de base de datos, transformaciones de los datos, validación de datos, análisis, gráficos, tablas e informes facilitando un análisis integral de la información.

Conclusiones

En la actualidad la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones es fundamental, ya que permite dar respuesta apropiada a las necesidades de mujeres y hombres, y evitar la reproducción de condiciones de desigualdades y discriminación. (Comunidad mujer, 2018, p.7)

Por ello, realizar un diagnóstico organizacional es de vital importancia para detectar prácticas que producen desigualdad y discriminación de género en el personal que labora en la UAMCEH-UAT. Además, tomando en cuenta que el comportamiento del personal que labora en esta institución está condicionado por la percepción que tenga éste de la organización y de sí mismo, es importante crear un buen equilibrio entre los dos para mejorar el ambiente laboral.

Para efectuar el diagnóstico se retomará el instrumento de la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, que permite conocer la percepción que tienen las personas que laboran en los centros de trabajo sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño. Cabe mencionar que el diagnóstico es parte de un proyecto macro que se estará llevando a cabo en la UAMCEH- UAT, a partir de esta primera etapa, se continuará con el diseño un modelo de gestión que contribuya a disminuir esta problemática, posteriormente se implementará el modelo en un tiempo determinado y por último se evaluará el funcionamiento de dicho modelo.

Con todo ello, este proyecto no sólo pretende iniciar el rumbo hacia una mejora continua en dicha institución educativa además de establecer un compromiso de reflexión integral ante las condiciones laborales en las que se desenvuelve el personal (Williams, 2013). Sino que contribuirá a fomentar ambientes laborales más armónicos, donde prevalezcan condiciones de igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres.

Referencias

Bustamente, U.; Hernández, C. y Yáñez, A. (2009). Análisis del clima organizacional en el hospital regional de Talca. *Revista Estudios Seriados en Gestión de Salud*. Año 5, Núm. II, Pp. 20 – 39.

Cárdenas, L., Arciniegas, Y. y Barrera, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 121-127.

Comunidad Mujer. (2018). Guía para la elaboración de proyectos con perspectiva de género. Recuperado de http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wpcontent/uploads/2018/06/GuiaProyectos_2018web_PP.pdf

Ensher et al. (2001). Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship Behavior, and grievances. Recuperado el 22 de septiembre de 2018, de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/15321096%28200101/02%2912%3A1%3C53%3A%3AAID-HRDQ5%3E3.0.CO%3B2-G>

Fuentes, F. (2004). Auditoría del clima laboral, la influencia de factores externos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, Recursos Humanos*. Núm. 254, pp. 123 – 158.

Hernández, S. (2008). Exploración del modelo de los valores en competencia en el medio laboral mexicano y su vinculación con el clima organizacional. Tesis doctoral, Universidad de Celaya.

Hesse, H., Gómez, R. y Bonales, J. (2010). Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán, México. *Escenarios*, 8(2), 41-50.

INMUJERES. Instituto Nacional de las Mujeres. (2011). Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Recuperado de http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/19649/1/6_guia_diagnostico.pdf

INMUJERES. (2012). Modelo de Equidad de Género MEG: 2012. Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género. Recuperado de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/27227/Guia-meg-2012.pdf>

INMUJERES, (2015). Programa de Cultura Institucional 2013 – 2015. Transversalidad de la perspectiva de género en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes. Recuperado de https://www.seneam.gob.mx/archivos/PCII_SCT.pdf

Rodríguez, A. (1996). Hacia una nueva cultura en las organizaciones. Recuperado el 15 de octubre de 2018, de <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v16n3/aci08907.pdf>

Sampieri, R. Collado, C. y Lucio P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1556559843&Signature=xI7An6KVsfyy62QdwbLSGsSU3k0%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri-et-al-metodologia-de-la-investi.pdf

SE. Secretaria de Economía. (2015). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación 2015. Recuperado de: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI_2015_2015_DGN.pdf

SEP. Secretaria de Educación Pública. (2010). *Programa Escuela de Calidad: Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. Recuperado de: <http://www.seslp.gob.mx/pdf/taller2011-2012/uno/DOCUMENTOS/9915-Modelo%20de%20Gestion%20EducativaFINAL.pdf>

Vallejos, D. (2008). Forma de hacer un Diagnóstico en la Investigación Científica. Perspectiva holística. *Revista Teoría y Praxis Investigativa*, Volumen 3 - No. 2, Septiembre - Diciembre de 2008 Centro de Investigación y Desarrollo. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3700944.pdf>

Williams, L. V. (2013). Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>