

SEGUNDO CUADERNO DE INVESTIGACIÓN



Personal administrativo en la UAEM

Estudio exploratorio sobre clima
laboral y equidad de género

GRACIELA VÉLEZ BAUTISTA
NORMA BACA TAVIRA
AMÉRICA LUNA MARTÍNEZ



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

Dr. en D. Jorge Olvera García

RECTOR

Dr. Alfredo Barrera Baca

SECRETARIO DE DOCENCIA

Dra. en E. L. Ángeles María del Rosario Pérez Bernal

SECRETARIA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS AVANZADOS

M. en D. José Benjamín Bernal Suárez

SECRETARIO DE RECTORÍA

M. en E. P. D. Ivett Tinoco García

SECRETARIA DE DIFUSIÓN CULTURAL

M. en C. I. Ricardo Joya Cepeda

SECRETARIO DE EXTENSIÓN Y VINCULACIÓN

M. en A. Ed. Yolanda E. Ballesteros Senties

SECRETARIA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Mtro. Javier González Martínez

SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN

Dr. en C. P. Manuel Hernández Luna

SECRETARIO DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

Mtro. Emilio Tovar Pérez

DIRECTOR GENERAL DE CENTROS UNIVERSITARIOS
Y UNIDADES ACADÉMICAS PROFESIONALES

Dr. en D. Hiram Raúl Piña Libián

ABOGADO GENERAL

Lic. Juan Portilla Estrada

DIRECTOR GENERAL DE COMUNICACIÓN UNIVERSITARIA

C. P. Ignacio Gutiérrez Padilla

CONTRALOR UNIVERSITARIO

Profr. Inocente Peñaloza García

CRONISTA

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

M. en Com. Jannet. S. Valero Vilchis

DIRECTORA

Mtra. Laura Elizabeth Benhumea González

SUBDIRECTORA ACADÉMICA

Lic. Aurea Carmen Estrada De Jesús

SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA

Lic. Maricarmen Sandoval Rubio

JEFA DEL DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Dra. Martha Elisa Nateras González

COORDINADORA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Mtra. Nadia Nancy Hernández Pichardo

COORDINADORA DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS POLÍTICAS
Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Lic. Emilio Castellanos Álvarez

COORDINADOR DE LA LICENCIATURA EN COMUNICACIÓN

Lic. Miriam Gabriela Almazán Bejarano

COORDINADORA DE LA LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA

Profr. Martín Olivares Orozco

COORDINADOR DE DIFUSIÓN CULTURA

Lic. Luis Alberto Martínez Ayala

COORDINADOR DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL

Lic. Carlos Alberto Reyes Araujo

COORDINADOR DE EXTENSIÓN

Dra. Graciela Vélez Bautista

COORDINADORA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS
DE GÉNERO Y EQUIDAD

Lic. Judith Negrete Méndez

JEFA DEL DEPTO. DE CONTROL ESCOLAR

SEGUNDO CUADERNO DE INVESTIGACIÓN

Personal administrativo en la UAEM

Estudio exploratorio sobre clima laboral y equidad de género

Graciela Vélez Bautista

Norma Baca Tavira

América Luna Martínez



Segundo cuaderno de investigación

PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UAEM

ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE CLIMA LABORAL Y EQUIDAD DE GÉNERO

Primera edición, 2013

D.R. © Graciela Vélez Bautista

D.R. © Norma Baca Tavira

D.R. © América Luna Martínez

D.R. © Universidad Autónoma del Estado de México

Diseño y diagramación: Bonobos Editores S. de R.L. de C.V.

www.bonoboseditores.com.mx

ISBN 978-607-8099-481

Impreso en México

Printed in Mexico

El contenido de cada uno de los apartados de este libro es responsabilidad exclusiva de sus autoras.

Este libro no puede ser fotocopiado ni reproducido total o parcialmente por ningún medio o método sin la autorización por escrito de las autoras y el editor.

CAPÍTULO I

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UAEM

América Luna Martínez¹

Introducción

La generalización de las economías de mercado a lo largo del siglo XX trajo, entre otras consecuencias, una creciente incorporación de las mujeres al trabajo remunerado. Sin embargo, la participación femenina en las estructuras laborales ha estado pautada por importantes desigualdades de género, en muchos casos el ser mujer se traduce en la obtención de salarios inferiores a los de los varones, debido a que las mujeres durante mucho tiempo tuvieron un acceso restringido a la educación y a la capacitación laboral, y se ven obligadas a aceptar trabajos de escasa remuneración como los realizados por las empleadas domésticas, costureras, u obreras con poca especialización.

No obstante, las recomendaciones de organismos internacionales para la equidad de género, una de las cuales prescribe “a trabajo igual, salario igual”, muchas mujeres con mayor preparación se topan con el llamado “techo de cristal”, una estrategia patriarcal de contención para impedir a las mujeres más calificadas ascender a mayores posiciones salariales y de poder en sus trabajos (Gutiérrez, 2006: 107).

Por otra parte, la incorporación femenina a las estructuras laborales ha ocasionado importantes cambios en las identidades de mujeres y hombres, los que también han transformado significativamente la vida familiar y de pareja. En efecto, varios estudios han mostrado el desgaste femenino ocasionado por la realización de la llamada “doble jornada de trabajo”, el hecho de que las mujeres salgan a buscar recursos para el mantenimiento propio y de sus familias, no las exenta de la realización de labores domésticas, por milenios consideradas “propias de su sexo” o de responsabilidad exclusiva femenina (Alcañiz, 2012; Lagarde, 1993:143; Tena y Macotela, 2012).

Para conocer las características sociodemográficas de los trabajadores administrativos, así como algunas tendencias de cómo se ha vivido el proceso antes descrito en nuestra Casa de Estudios y ciertos aspectos de su situación laboral, se aplicó durante el mes de mayo de 2012 una *Encuesta al personal administrativo sobre clima laboral y equidad de género en la UAEM* (CIEGyE, 2012). El instrumento fue respondido por 402 trabajadores administrativos, de los cuales 202 (50.3 por ciento) fueron mujeres y 200 (49.8 por ciento), varones.

¹ Profesora e investigadora de la Facultad de Humanidades de la UAEM. americalunamtz@hotmail.com.

Perfil sociodemográfico del personal administrativo

De acuerdo con el *Censo de Población y Vivienda 2010*, en nuestro país la estructura demográfica tiene las siguientes características: "En 2010 la población menor de 15 años representa 29.3 por ciento del total, mientras que la que se encuentra en edad laboral de 15 a 64 años, constituye 64.4 por ciento" (INEGI, 2010: 6)². En la gráfica 1.1 puede verse que la distribución porcentual de hombres y mujeres respecto al total de la población encuestada es similar para ambos sexos, lo que se corrobora al hacer el análisis por sexo, como puede observarse en la tabla 1.1.

Esta tendencia se manifiesta claramente en la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), pues los grupos de edad se concentran en los rangos de 26 a 45 años. Es decir, se trata de una población joven, lo cual coincide con el crecimiento en años recientes de nuestra también joven universidad. Cabe mencionar que tal desarrollo tiene sus orígenes en el hecho de que el 21 de marzo de 1956 el Congreso Local aprobó una Ley Orgánica por medio de la cual el Instituto Científico Literario Autónomo (ICLA) se transformaba en Universidad. Asimismo, el llamado proceso de masificación de la enseñanza superior incrementó la matrícula en nuestra universidad, con la consecuente ampliación de la estructura de servicios.

Respecto a los empleados que se encuentran en los rangos de edades que van de los 56 a los 73 años, constituyen aproximadamente el 10 por ciento de la población estudiada (gráfica 1.1). Cabe destacar que en el grupo de edad de 56 a 65 años los varones duplican a las mujeres, probablemente ellas se retiran del ámbito laboral apenas reúnen los requisitos de jubilación, por el desgaste que ha representado la doble jornada de trabajo. En contraste, algunos hombres permanecen económicamente activos, ya que su rol de proveedores es determinante tanto por las necesidades económicas de sus familias, como por una cultura que asigna estereotípicamente las identidades genéricas.

TABLA 1.1. DISTRIBUCIÓN DE EDADES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO POR SEXO

RANGO DE EDADES	MUJERES %	HOMBRES %
18 a 25	3.2	2.7
26 a 35	19.2	17.4
36 a 45	17.4	18.7
46 a 55	8.1	8.3
56 a 65	1.3	2.8
66 a 73	0.5	0.3

Fuente: Elaboración propia con base en la *Encuesta al personal administrativo sobre clima laboral y equidad de género*, mayo (CIEGyE, 2012).

² Alfonso Sandoval Arriaga, representante adjunto en México del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), precisó que el "bono demográfico o ventana de oportunidad demográfica" es un proceso en el que la población en edad de trabajar es mayor que la dependiente (niñas, niños y adultos mayores), y por tanto es más grande el potencial productivo de la economía. (Consultado en: <http://www.cimacnoticias.com.mx/node/61960>, diciembre de 2012).

Estado Civil

En relación con el estado civil de las y los encuestados, cabe destacar que tanto en el análisis de la distribución porcentual respecto al total de la población encuestada (gráfica 1.2), como en el análisis respecto a la población de hombres y de mujeres por separado (tabla 1.2), hay más mujeres solteras que hombres en ese rango, lo cual se constata al observar la frecuencia de casados donde los hombres superan a las mujeres, como se registra tanto en las gráficas 1.2 y 1.3, como en la tabla 1.2.

En cuanto a las trabajadoras solteras, tener un ingreso estable puede permitirles una resignificación de la soltería y, por tanto de su proyecto de vida. Es decir, a través del trabajo asalariado, una situación azarosa como contraer o no matrimonio, de estigma e incertidumbre para las mujeres, se transforma en una importante fuente de estabilidad económica y de satisfacción personal.

Asimismo por los cambios en los roles e identidades genéricas, hay ciertas modificaciones en las pautas de conyugalidad, lo cual se puede ver también en los divorcios³ y separaciones, donde las mujeres estudiadas recurren, ligeramente más que los varones a la conclusión legal del matrimonio o a la separación *de facto*. La estabilidad económica y laboral les ha permitido a las mujeres que trabajan replantearse sus relaciones de pareja desde otras perspectivas, de mayor equidad.

Acerca de la viudez, llama la atención que los varones estudiados casi duplican a las mujeres que han perdido a su cónyuge. Si se recuerda que la esperanza de vida en nuestro país es para los varones de 73.84 años, y para las mujeres de 79.63 años⁴, el dato obtenido en la encuesta es revelador, y podría dar la pauta para un estudio cualitativo.

TABLA 1.2. ESTADO CIVIL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

ESTADO CIVIL	MUJERES %	HOMBRES %
Soltero	20.4	16.0
Casado	21.9	25.4
Unión libre	2.0	3.2
Separado	1.2	2.0
Divorciado	3.5	2.5
Viudo	1.2	2.0

Fuente: Elaboración propia con base en la *Encuesta al personal administrativo sobre clima laboral y equidad de género*, mayo (CIEGyE, 2012).

³ Respecto al incremento de divorcios en México, el INEGI reporta lo siguiente: "Al (sic) año 2008 se registraron 81 mil 851 divorcios, en 2007 fueron 77 mil 255 y en el 2006 la cifra se ubicó en 72 mil 396. (Consultado en: <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/myd.aspx?tema=P> diciembre de 2012)

⁴ Ver: http://www.indexmundi.com/es/mexico/expectativa_de_vida_al_nacer.html. Consultada en diciembre de 2012.

Situación laboral

El derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo han sido de los logros civilizatorios más importantes del proyecto moderno, en tal sentido es importante destacar que la mayoría (el 48.4 por ciento) de los empleados (hombres y mujeres) estudiados en la encuesta, respecto al total de categorías laborales, son trabajadores/as de base. Como puede observarse en la tabla 1.3 en este rango, son las mujeres (26.2 por ciento) quienes más frecuentemente son contratadas de manera definitiva, respecto a los hombres quienes están cuatro puntos porcentuales debajo de ellas: 22.2 por ciento. Situación que se revierte cuando se trata de la categoría de funcionarios donde por cada mujer hay dos hombres.

Cabe señalar que las y los trabajadores de confianza, si bien están expuestos, en cualquier momento, a la rescisión contractual, pueden tener ciertas ventajas respecto a las/los empleados/as de base, como son algunas compensaciones económicas importantes.

TABLA 1.3. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE CATEGORÍAS LABORALES

CATEGORÍA LABORAL	MUJERES %	HOMBRES %
Trabajador/a de base	3.2	2.7
De confianza	19.2	17.4
Temporal	17.4	18.7
Funcionario/a	8.1	8.3
Personal académico comisionado	1.3	2.8
Otro	0.5	0.3

Fuente: Elaboración propia con base en la *Encuesta al personal administrativo sobre clima laboral y equidad de género*, mayo (CIEGyE, 2012).

En cuanto a las jerarquías laborales, la encuesta aplicada no registró entre las y los entrevistados ningún empleado/a que desempeñara los llamados "altos mandos". Por lo que se refiere a los puestos directivos, se observa que del total del personal estudiado nueve personas tienen un puesto directivo, de los cuales 1.5 por ciento son hombres y el 0.8 por ciento mujeres. Sin embargo, al hacer el análisis por sexo se observa que de 202 trabajadoras, sólo tres tienen puestos directivos (1.5 por ciento), mientras que de 200 varones, seis (3 por ciento) son directivos, lo cual implica que por cada mujer en una posición directiva, hay dos hombres. En general el análisis por sexo permite observar que en los puestos de mando (directores, coordinadores y jefes de departamento), la proporción es mayoritariamente masculina (17.5 por ciento) respecto a la femenina (11.9 por ciento), porcentaje que casi duplica el de las mujeres, como se aprecia en la tabla 1.4.

TABLA 1.4. DISTRIBUCIÓN DE JERARQUÍAS LABORALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

JERARQUÍAS LABORALES	MUJERES %	HOMBRES %
Altos mandos	0.0	0.0
Puestos directivos	0.8	1.5
Puestos de coordinación	1.5	2.6
Jefes/as	3.8	4.8
No definidos*	43.8	41.2

Fuente: Elaboración propia con base en la *Encuesta al personal administrativo sobre clima laboral y equidad de género*, mayo (CIEGyE, 2012).

Sindicalización y Contratación

En la consolidación del Estado mexicano surgido del proceso revolucionario de 1910, como lo refieren, entre otros autores Arnaldo Córdova (1972), la participación de los trabajadores agrupados en sindicatos fue fundamental en la defensa y afirmación de derechos laborales, como la seguridad en el empleo, capacitación y promoción en el trabajo, reparto de utilidades; y prestaciones sociales como seguro médico, estancias infantiles, pensiones y jubilación, entre otras.

En la década de los setenta, en varias universidades del país, los trabajadores administrativos y académicos se organizaron en sindicatos, la UAEM no fue la excepción y las agrupaciones sindicales surgieron a finales de los años 70⁵ en nuestra institución. Lo cual explica por qué el 50.6 por ciento de los trabajadores del estudio están sindicalizados. Aunque como se observa en la tabla 1.5, son más mujeres que hombres los que se afilian al organismo gremial. En la UAEM también coexisten otro tipo de relaciones contractuales como trabajadores de confianza, o las y los practicantes, donde, como puede observarse se desempeñan mayoritariamente los varones.

TABLA 1.5. DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATACIÓN

TIPO DE CONTRATACIÓN	MUJERES %	HOMBRES %
De confianza	17.0	19.0
Directivo	0.7	2.5

⁵ El personal administrativo se agrupó en el Sindicato Único de Trabajadores y Empleados al Servicio de la UAEM (SUTESUAEM), y los académicos formaron la Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la UAEM (FAAPAUAEEM).

TIPO DE CONTRATACIÓN	MUJERES %	HOMBRES %
Sindicalizado	27.2	23.4
Por contrato	5.2	4.2
Practicante	0.2	0.5

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta al personal administrativo sobre clima laboral y equidad de género, mayo (CIEGyE, 2012).

Antigüedad en el trabajo

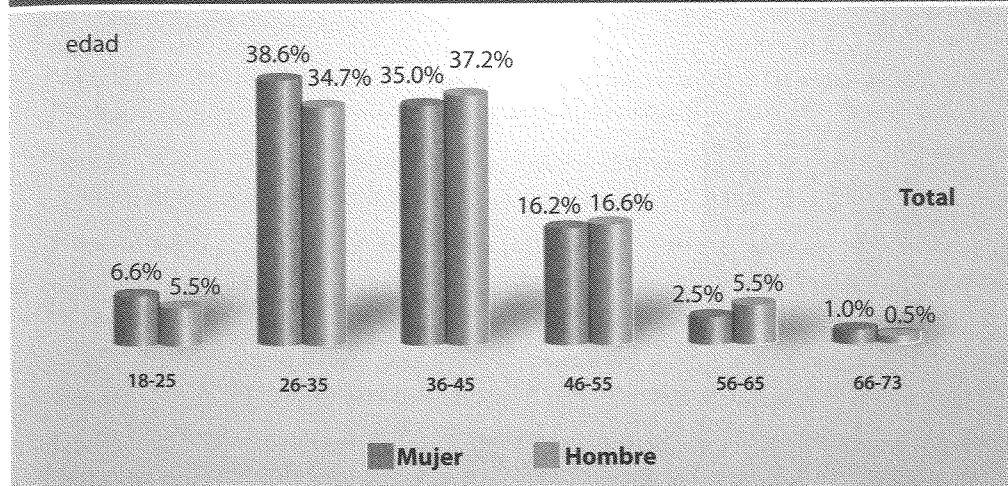
En el rubro que corresponde a la antigüedad de las/los empleadas/os universitarios en sus puestos de trabajo se observaron proporciones similares respecto a los años laborados en la UAEM. Como puede advertirse en la tabla 1.6, la mayoría de las empleadas y empleados tienen menos de seis años de antigüedad, lo que sugiere que probablemente se trata del grupo más joven de servidores administrativos. Por otra parte, se muestra una mayor proporción de hombres entre los trabajadores que tienen más de 35 años de antigüedad, quizá las mujeres se retiran antes que ellos, ya por los efectos de la doble jornada de trabajo, o por algún replanteamiento en sus proyectos de vida. Sugerentes aspectos de investigación cualitativa.

TABLA 1.6. ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO

AÑOS LABORANDO	MUJERES %	HOMBRES %
0 a 5	21.2	22.7
6 a 10	10.5	9.2
11 a 15	7.2	6.5
16 a 20	4.5	5.0
21 a 25	2.2	2.0
26 a 30	2.5	3.2
31 a 35	2.2	0.5
36 a 40	0.0	0.2
41	0.0	0.2

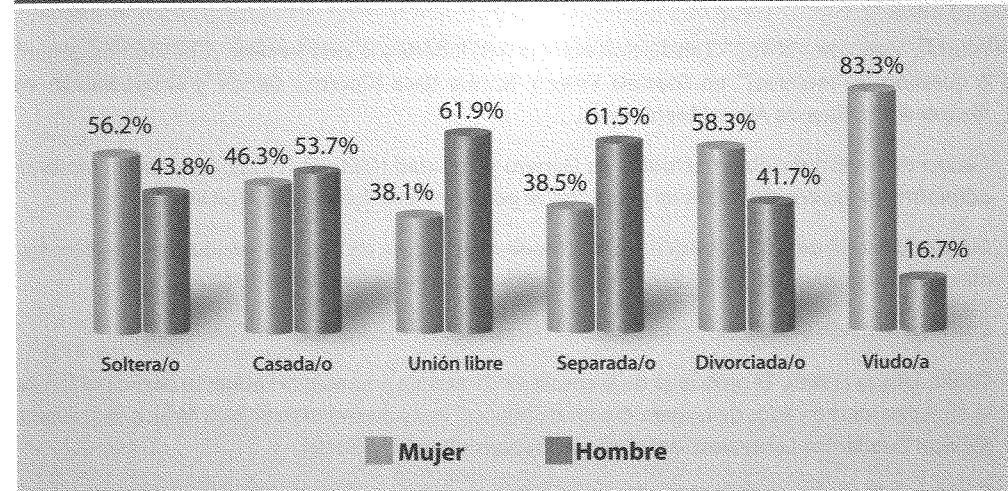
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta al personal administrativo sobre clima laboral y equidad de género, mayo (CIEGyE, 2012).

Gráfica 1.1. Distribución de edades del personal administrativo por sexo



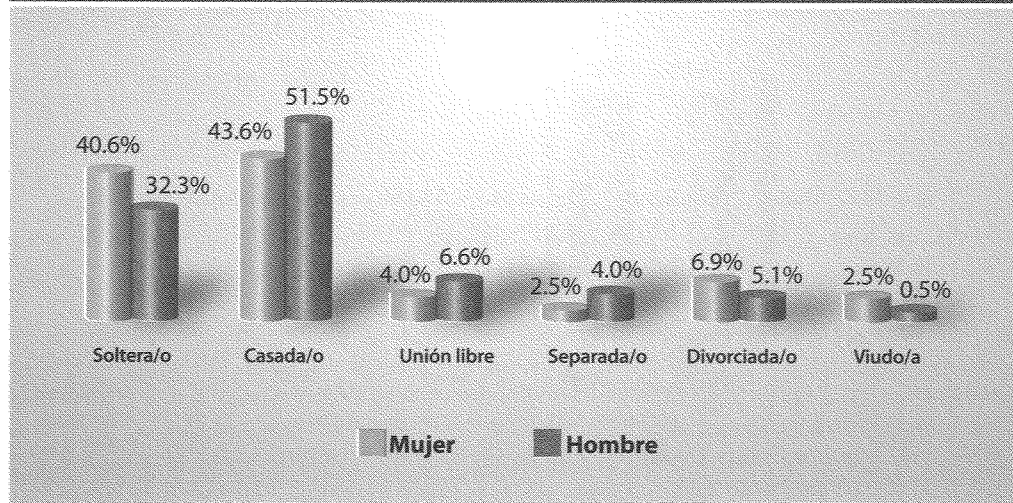
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta al personal administrativo sobre clima laboral y equidad de género, mayo (CIEGyE, 2012).

Gráfica 1.2. Estado civil del personal administrativo



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta al personal administrativo sobre clima laboral y equidad de género, mayo (CIEGyE, 2012).

Gráfica 1.3. Estado civil del personal administrativo



Fuente: Elaboración propia con base en la *Encuesta al personal administrativo sobre clima laboral y equidad de género*, mayo (CIEGyE, 2012).

Bibliografía

- Alcañiz, Mercedes (2012), "Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. ¿Cuestión de género o cuestión de mujeres?", en Graciela Vélez y Norma Baca (Coords.) *Género y desigualdades en Iberoamérica*, Buenos Aires: Mnemosyne.
- Centro de Investigación en Estudios de Género y Equidad (CIEGyE) (2012), *Encuesta al personal administrativo sobre clima laboral y equidad de género*, mayo, Toluca: CIEGyE/UAEM.
- CIA World Factbook (2012), *México Expectativa de vida al nacer*, en http://www.indexmundi.com/es/mexico/expectativa_de_vida_al_nacer.html, consultado en diciembre de 2012.
- Córdova, Arnaldo (1972), *La formación del poder político en México*, México: ERA.
- De Riz, Liliana (1986), "El problema de la condición femenina en América Latina: La participación de la mujer en los mercados de trabajo. El caso de México" en *La mujer y el trabajo en México (antología)*, México: Cuadernos Laborales/Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Gutiérrez, María Trinidad (2006), "El trabajo directivo de mujeres y hombres", en María Trinidad Gutiérrez y Yolanda Pineda López (Comps.) *Género en el desarrollo*, Cuernavaca: CIDHAL.

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2010), *Principales resultados del Censo de Población y Vivienda 2010*, en http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/princi_result/cpv2010_principales_resultadosII.pdf, México: INEGI, consultado en diciembre de 2012.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2008), *Matrimonios y Divorcios 2008*, en <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/myd.aspx?tema=P>, consultado en diciembre de 2012.
- Lagarde, Marcela (1993), *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México: UNAM/Colección Posgrado.
- Sandoval, Alfonso (2012), "Usar 'bono demográfico' para abatir exclusión entre las jóvenes", en Torres, Gladis (2012), "Usar 'bono demográfico' para abatir exclusión entre las jóvenes" en: <http://www.cimacnoticias.com.mx/node/61960>, consultado en diciembre de 2012.
- Susuki, María Guadalupe Toyoko (2006), "Mujeres, economía y empleo", en María Trinidad Gutiérrez y Yolanda Pineda (Comps.) *Género en el desarrollo*, Cuernavaca: CIDHAL.
- Tena, Olivia y Mariana Macotela (2012), "Conflicto de deberes en académicas universitarias: productividad y malestares subjetivos", en Vélez, Graciela y Norma Baca (Comps.) *Género y desigualdades en Iberoamérica*, Buenos Aires: Mnemosyne.
- Vélez, Graciela (Coord.) (2012), *Miradas de género sobre las mujeres mexiquenses*, Toluca: Gobierno del Estado de México/Consejo Estatal de la Mujer y el Bienestar Social.
- y Norma Baca (Comps.) (2012), *Género y desigualdades en Iberoamérica*, Buenos Aires: Mnemosyne.
- , Vizcarra et al. (2011), *Personal Académico en la UAEM. Mujeres y hombres en cifras 2004 - 2006*, Toluca: SlyEA/UAEM.

GRACIELA VÉLEZ BAUTISTA

Doctora en Ciencias Sociales, investigadora en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEM, fundadora y coordinadora del Centro de Investigación en Estudios de Género y Equidad. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores N-I. Línea de investigación. Género y desigualdades, ha escrito libros y artículos con perspectiva de género. Conferencista y ponente en eventos nacionales e internacionales.

vebag4@yahoo.com.mx

NORMA BACA TAVIRA

Doctora en Geografía, Investigadora del Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades de la UAEM. Líneas de investigación: mercados de trabajo, migraciones y movilidad y la participación por género. Ha escrito diversos artículos sobre estas áreas. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores-I.

bacatavira@yahoo.es

AMÉRICA LUNA MARTÍNEZ

Doctora en Letras Modernas por la Universidad Iberoamericana (Campus Ciudad de México). Es Perfil PROMEP desde 2004. Ha investigado, sobre cine, literatura y estudios de género. Líneas de trabajo sobre las cuales ha impartido conferencias en foros nacionales e internacionales. Ha publicado artículos en revistas y libros.

americalunamtz@gmail.com.mx



ISBN 978-607-8099-48-1



9 786078 099481