



**Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo**

**Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas**

*Tesis para obtener el grado de Maestra en Administración*

**Propuesta de:**

*“Tabulador de Sueldos Nivelado con Perspectiva de Género de la Dirección de Pensiones Civiles del Estado”*

**Autora: CP. Mireya Vieyra García,**

**Directora: Dra. María Eugenia Romero Olvera**

Morelia, Michoacán, México. Noviembre 2016





## AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento de trabajo de tesis primeramente lo hago a Dios y la Santísima Virgen de Guadalupe por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hicieron realidad este sueño anhelado.

A mis padres por darme la vida y hacer de mi la mujer que soy con virtudes y defectos, pero con mucho amor a la vida, así mismo agradezco a mis hermanas y hermanos por su ejemplo, cariño y apoyo.

A mis hijas Montserrat y Mariana Huato Vieyra y mi nieto Matías por ser mi mayor motivo de superación.

A mi directora de tesis, Dra. María Eugenia Romero Olvera, por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, experiencia, paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

También quiero agradecer a mis profesores y profesoras que durante toda mi carrera profesional han aportado con un granito de arena a mi formación.

A mis superiores de trabajo, los cuales me dieron las facilidades y apoyo durante mi formación académica.

A la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas por darme la oportunidad de estudiar y ser una profesionista.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida y que han aportado un alto porcentaje a mis ganas de seguir adelante. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por estar conmigo.





# ÍNDICE

# PÁGINA

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO 1. FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACION.....	2
1.1 Situación Problemática.....	2
1.2 Objetivo General y específicos.....	3
1.2.1 Elaborar un tabulador de sueldos del personal de base y contrato.....	3
1.2.2 Propiciar la satisfacción laboral de los empleados de la DPCE.....	3
1.2.3 Promover la Equidad de Género en las dependencias gubernamentales.....	3
1.3 Justificación.....	3
1.4 Hipótesis.....	5
1.5 Operalización de la hipótesis.....	5
1.6 Metodología.....	5



# ÍNDICE

# PÁGINA

1.7 Definiciones Operacionales.....	7
1.7.1 Nivelación de Salario.....	7
1.7.2 Satisfacción laboral.....	8
CAPÍTULO 2. MARCO REFERENCIAL.....	9
2.1 Antecedentes.....	9
2.2 Marco Jurídico.....	12
2.3 Dirección De Pensiones Civiles Del Estado.....	17
2.3.1 Introducción.....	17
2.3.2 Antecedentes.....	18
2.3.3 Funciones específicas.....	19
2.3.4 Organigrama.....	21
2.3.5 Visión, misión y objetivos.....	21
CAPÍTULO 3. EQUIDAD DE GÉNERO.....	22
3.1 Teoría de la Equidad.....	26
3.2 Tipos de Violencia.....	27
3.3 Violencia de Género.....	29



## ÍNDICE

## PÁGINA

3.4	Violencia Laboral y Docente.....	29
3.5	El sistema Patriarcal y su relación con la violencia.....	30
3.6	Divisiones Discriminatorias entre Catrinas y Despeinadas.....	30
3.7	Modelos dominantes en las relaciones Erótico-Afectivas.....	31
3.8	Discriminación por un deseo sexual diverso....	32
3.9	Consecuencias para la salud.....	32
3.10	Repercusión Social en la Familia.....	33
3.11	Instituciones Gubernamentales.....	33
3.12	Organizaciones de apoyo.....	55
3.13	Brecha de Género.....	55
3.14	Brecha de Sueldos.....	56
	CAPITULO 4. SATISFACCION LABORAL.....	58
4.1	Teoría de Satisfacción Laboral.....	58
4.2	Factores Determinantes.....	61
4.2.1	Intrínsecos o motivadores.....	61



## ÍNDICE

## PÁGINA

4.2.2 Extrínsecos o Higiénicos.....	62
4.3 Dimensiones Centrales.....	65
4.3.1 Variedad de habilidades.....	65
4.3.2 Identidad de la tarea.....	65
4.3.3 Significación de la tarea.....	65
4.3.4 Autonomía.....	65
4.3.5 Retroalimentación.....	66
CAPÍTULO 5. CASO DE APLICACIÓN.....	66
5.1 Introducción.....	66
5.2 Resultados y gráficas.....	66
CAPITULO 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79
6.1 Tabulador salarial.....	79
6.2 Prestaciones económicas complementarias.....	86
APENDICES.....	88
a) Encuesta.....	88
b) Tabla de valores a las respuestas de la	



## ÍNDICE

## PÁGINA

encuesta de la Dirección de Pensiones	
Civiles del Estado.....	92
BIBLIOGRAFÍA.....	94



## RESUMEN

La presente investigación fue un medio significativo para el fortalecimiento de la igualdad de género como principio jurídico y como condición de vida, el objetivo principal fue contribuir para: *“Disminuir la brecha salarial de género y lograr una nivelación de los mismos para llegar a la igualdad de ingresos en la Dirección de Pensiones Civiles del Estado”*, sustentada en diversos instrumentos jurídicos estatales, nacionales e internacionales en la materia. Se realizó bajo un paradigma con tendencia cuantitativa, bajo un método no experimental, se utilizaron diversos instrumentos para la recolección de datos, como: cuestionarios (con escala Likert de cinco puntos), observación participativa y estructurada, y variables subyacentes. La población que se observó, se encuentra localizada en las oficinas de la Dirección de Pensiones Civiles del Estado de Michoacán, ubicadas en calle Virgo No. 264 colonia Cosmos en esta ciudad de Morelia. Para la investigación se planteó la hipótesis de: ...Si se cuenta con un tabulador de sueldos nivelado y con perspectiva de género en la Dirección de Pensiones Civiles del Estado, entonces se logrará la satisfacción laboral. Para verificarla, se hizo un estudio correlacional entre el nivel de ingreso y la satisfacción laboral en el cual se establecieron correlaciones de Pesaron y se encontró que existe una correlación positiva perfecta ya que las dos variantes son cuantitativas y se mueven una en función de otra, es decir entre mejor y justo ingreso mayor satisfacción laboral de ahí la importancia de considerar las siguientes estrategias: eliminación de la discriminación, sistema de recompensas justas, condiciones favorables de trabajo, y colegas que brinden apoyo. Por ello, se concluye que de los criterios y de la determinación de las bases para la construcción de un tabulador con perspectiva de género, dependerá la satisfacción laboral. Se propone el Tabulador de Sueldos donde se reconoce adecuadamente al personal, para la Dirección de Pensiones Civiles del Estado.

Género, igualdad, salario, satisfacción laboral.



## ABSTRACT

This research was a significant strengthening gender equality as a legal principle and as a condition of life, means the main objective was to contribute to: "Reduce the gender pay gap and achieve a leveling them to reach equality revenue in the Directorate of Civil State Pensions ", based on various state, national and international legal instruments in this field. It was conducted under a paradigm with quantitative trend, under a non-experimental approach, several instruments for data collection, as were used: questionnaires (Likert scale with five points), participative and structured observation, and underlying variables. The population was observed, is located in the offices of the Direction of Civil Pensions of the State of Michoacan, located in street Virgo No. 264 Cosmos colony in the city of Morelia. To research the hypothesis arose: ... If you have a tab leveled salaries and gender perspective in the Directorate of Civil State Pension, then job satisfaction is achieved. To check it, it was a correlational study between income level and job satisfaction in which correlations They weighed settled and found that there is a perfect positive correlation since the two variants are quantitative and move in terms of another, ie between better and fair income increased job satisfaction hence the importance of considering the following strategies: elimination of discrimination, fair rewards system, favorable working conditions, colleagues supportive. Therefore, it is concluded that the criteria and determination of the basis for building a gender-tab depend job satisfaction. Wage Tab where properly recognized staff for the Department of Civil State Pension is proposed.



## INTRODUCCIÓN.

Actualmente en la Dirección de Pensiones Civiles del Estado de Michoacán laboran 95 hombres y 64 mujeres con distinto nivel académico, antigüedad y actividades, así mismo sus ingresos se distribuyen en 13 niveles que los agrupan en diversas categorías. Sin embargo se observa que no reciben el mismo pago por el mismo trabajo, y en consecuencia se debe alertar sobre la necesidad de avanzar hacia la igualdad de género en el tema de trabajo beneficiando así a hombres y mujeres que laboran en esta dependencia.

También han existido otras formas espontáneas de mejoras en niveles, donde el funcionario con poder en turno promueve al personal de su elección sin ninguna justificación razonable y sólo por el poder de hacerlo lo cambia a niveles superiores dejando con esto en rezago a la mayoría de colaboradoras y colaboradores.

Las brechas de equidad de género indican la distancia entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia radica en comparar cuantitativamente y cualitativamente a mujeres y hombres con características similares como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otras.

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. Situación que aún está muy lejos de ser una



realidad. 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.

El presente trabajo es un medio significativo para el fortalecimiento de la igualdad como principio jurídico y como condición de vida, teniendo su sustento en, y coadyuvando al cumplimiento de, diversos instrumentos jurídicos estatales, nacionales e internacionales en la materia, algunos de los cuales se enuncian más adelante.

Por lo anterior se llevó a cabo una encuesta a la mayoría de las y los trabajadores de esta Institución para conocer y obtener datos importantes sobre los salarios que se perciben en la actualidad, su grado de inconformidad y mala distribución de niveles que existe.

Se presenta una propuesta de nivelación de salarios considerando los aspectos que se señalan en el reglamento de escalafón de gobierno del estado existente.

## CAPITULO 1. FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACION

### 1.1 Situación Problemática

El tabulador salarial no cuenta con las bases precisas para la designación de sueldos, tampoco los nombramientos coinciden con las funciones que se realizan y el personal se encuentra en un estado de insatisfacción. Parte de las diferencias se han ido generando debido a que el actual sistema sólo sube de nivel al personal por desocupación de plazas debido a fallecimientos, jubilación, pensión o retiro voluntario de personal activo, y sólo se considera su antigüedad sin tomar en



cuenta capacidades técnicas, responsabilidades o experiencia. (Lic. Jesús Reyna García, 2012)

## 1.2 Objetivo General y Específicos

Disminuir la brecha salarial de género y lograr una nivelación de los mismos para llegar a la equidad de ingresos en la Dirección de Pensiones Civiles del Estado.

1.2.1 Elaborar un tabulador de sueldos del personal de base y contrato.

1.2.2 Propiciar la satisfacción laboral de los empleados de la DPCE.

1.2.3 Promover la Equidad de Género en las dependencias gubernamentales.

## 1.3 Justificación

Este trabajo de investigación promoverá la dignificación y profesionalización ética de las y los servidores públicos de las dependencias de gobierno del estado; ya que será una propuesta donde esto se eliminen las diferencias entre los ingresos de las mujeres y hombres por realizar trabajo de valor igual o comparable y dar un justo salario a quienes así lo merezcan, con esto se generará el mejoramiento y equidad en el personal actual y futuro. Las mujeres y hombres de la DPCE no reciben el mismo pago por el mismo trabajo, y en consecuencia debemos alertar sobre la necesidad de avanzar hacia la igualdad de género en el tema de trabajo.

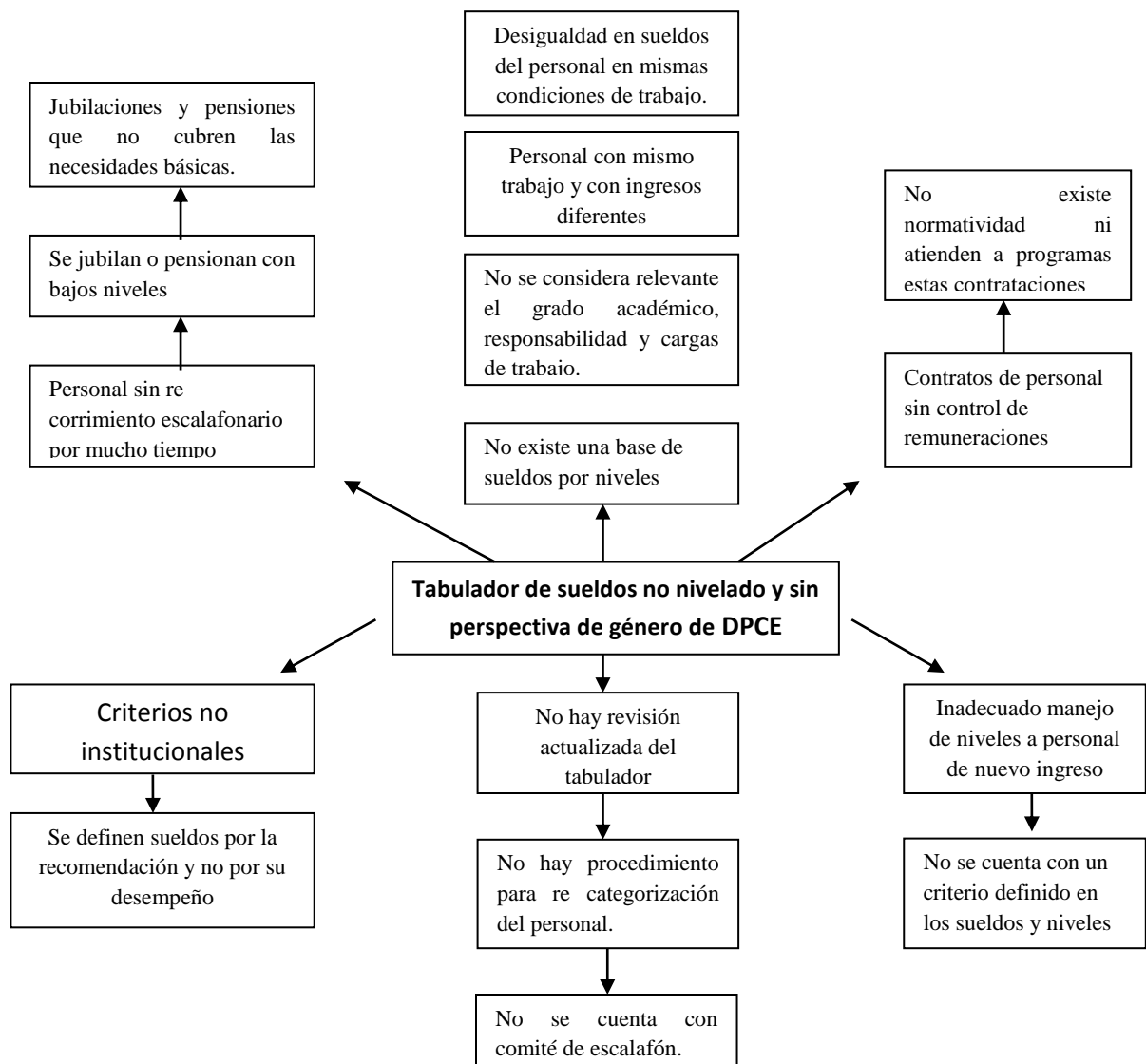
Actualmente el tabulador salarial no cuenta con las bases precisas para la designación de sueldos, tampoco los nombramientos coinciden con las funciones que se realizan y el personal se encuentra en un estado de insatisfacción laboral. Parte de las diferencias se han ido generando debido a que el actual sistema sólo sube de nivel al personal por desocupación de plazas debido a fallecimientos,



jubilación, pensión o retiro voluntario de personal activo, y sólo se considera su antigüedad sin tomar en cuenta capacidades técnicas, responsabilidades o experiencia. Como se presenta en la figura No. 1 Árbol de Problemas. También han existido otras formas espontáneas de mejoras en niveles, donde el funcionario con poder en turno promueve al personal de su elección sin ninguna justificación razonable y sólo por el poder de hacerlo lo cambia a niveles superiores dejando con esto en rezago a la mayoría de colaboradoras y colaboradores.

Figura No. 1

Árbol de Problemas



(Europea, Manual de Gestión de Proyecto, 2004)



## 1.4 Hipótesis

Si se cuenta con un “*Tabulador de sueldos nivelado y con perspectiva de género de la DPCE*”, entonces se lograría la “*Satisfacción Laboral*”.

## 1.5 Operalización de la hipótesis

1.5.1 Variable Independiente: *Tabulador de sueldos nivelado con perspectiva de género.*

1.5.2 Variable Dependiente: *Satisfacción Laboral.*

## 1.6 Metodología

Para cumplir con los objetivos señalados, se empleó una investigación de tipo cuantitativa, con un diseño no experimental, aplicando:

Técnicas para el análisis comparativo: estadística descriptiva en un universo (comparación de dos proporciones, de las medias aritméticas, análisis de la varianza, análisis de la covarianza)

Población:

Tipo y tamaño de la muestra:

Elaboración y descripción de los instrumentos: cuestionarios, observación estructurada, escala de Lickert de cinco puntos y variables subyacentes.

Procedimiento para el procesamiento de la información: codificación de datos, programa SPSS 15va. Edición

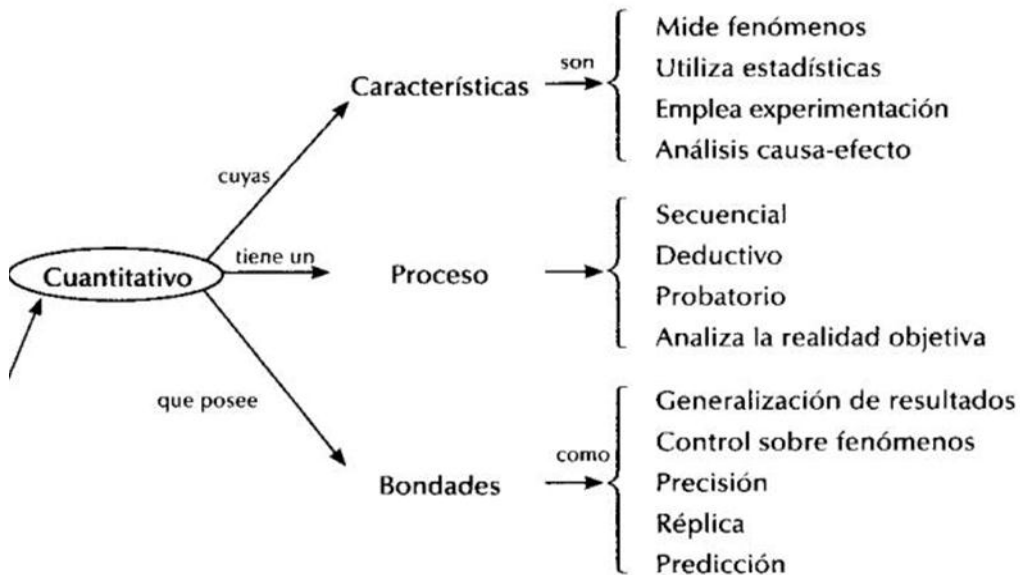
Para verificar la hipótesis se hará un estudio correlacional entre el nivel de ingreso y la satisfacción laboral en el cual se establecerán correlaciones de Pearson.

Esta investigación está basada en un enfoque cuantitativo:



Hernández, Fernández y Baptista (2006) nos mencionan que se usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

Nos ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, nos otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista de conteo y las magnitudes de éstos. Asimismo, nos brinda una gran posibilidad de réplica y un enfoque sobre puntos específicos de tales fenómenos, además de que facilita la comparación entre estudios similares.



La estadística menciona dos elementos que son importantes conocer para realizar la recolección de datos y de ahí empezar a ordenar, presentar e interpretar dichos datos, estamos hablando de la población y de la muestra.

De la Torre, (2012) nos menciona lo siguiente:

Población: Conjunto de todas las observaciones posibles sobre una característica de interés observada.

Muestra: subconjunto de una población de la cual se deriva.



Una vez entendido lo anterior definimos la población y muestra para esta investigación.

La población que utilizaremos para realizar esta investigación se encuentra en la Dirección de Pensiones Civiles del Estado de Michoacán de Ocampo, ubicada en calle Virgo No. 264 colonia Cosmos de esta ciudad de Morelia.

Este edificio tiene una estructura de dos edificios con tres plantas y la planta baja, el otro de dos plantas.

De acuerdo a la estadística, los tipos de muestreo son cuatro:

- a) Personal de base
- b) Personal de base sindicalizados
- c) Personal de contrato y
- d) Personal de confianza

## 1.7 Definiciones Operacionales

### 1.7.1 Nivelación de Salario

La acción de nivelación de salarios fundada en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo impone al que la ejercita, la obligación de probar los extremos del mencionado precepto, o sea, que desempeña un trabajo idéntico al que desempeña otro u otros trabajadores, conforme a una jornada igual y en condiciones de eficiencia también iguales, tanto en cantidad como calidad, ya que la ecuación de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, exige que la igualdad de trabajo entre el que desempeña el que demanda la nivelación con el trabajador comparado, sea completa e idéntica en todos sus aspectos, para que no se rompa el equilibrio de la ecuación y el salario resulte realmente nivelado. A lo anterior habrá que añadir que quien debe calificar de la identidad de las labores que se comparan, debe ser la el comité que sea designado para tal efecto, al sopesar y aquilatar las pruebas que al efecto se le rindan.



## 1.7.2 Satisfacción Laboral

Davis y Newstrom (2003), definen que es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que el personal ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo. La satisfacción en el trabajo está relacionada con tres actitudes en el personal:

### *Dedicación al trabajo.*

Es el grado en que el personal se sumerge en su trabajo, al invertir tiempo y energía en él, y lo consideran parte central de su vida. Contar con un trabajo que tiene un sentido y llevarlo a cabo satisfactoriamente son aspectos importantes de la imagen de sí mismos, lo cual ayuda a explicar el efecto reumático que la pérdida del trabajo tiene en las necesidades de autoestima. El personal dedicado a su trabajo cree en la ética laboral, tienen necesidades de crecimiento altas y disfrutan de la participación en la toma de decisiones. En consecuencia, pocas veces llegan tarde o faltan, están dispuestos a trabajar largas jornadas e intentan lograr un rendimiento alto.

### *Compromiso organizacional.*

Llamado también lealtad del personal. Es el grado en que una persona se identifica con la empresa y desea participar activamente en ella, es una disposición de la persona para permanecer en la compañía a futuro. Es frecuente que refleje su creencia en la misión y los objetivos de la empresa, su disposición a dedicar esfuerzos a lograrlo y su intención de continuar en ella. El compromiso suele ser mayor entre el personal con mayor antigüedad, con éxito personal en la organización o que se desempeñan con un grupo comprometido. Este tipo de personal suele tener antecedentes satisfactorios de asistencia al trabajo, muestra apego a las políticas de la compañía y pocas veces cambia de trabajo, en particular su base más amplia de conocimientos del puesto frecuentemente se traduce en clientes leales, que le compran más, le conectan con clientes en



perspectiva que se convierten en nuevos clientes, e incluso pagan precios más altos.

### *Estado de ánimo en el trabajo.*

Los sentimientos del personal acerca de su trabajo son muy dinámicos, ya que pueden cambiar en un mismo día, hora o minutos, estas actitudes se llaman estados de ánimo en el trabajo. Se pueden describir en un intervalo que va de negativas a positivas y de débiles a fuertes e intensas, las personas tienen un estado de ánimo muy positivo hacia su trabajo, es frecuente que muestre energía, actividad y entusiasmo. Esto demuestra que de manera predecible produce mejor atención en el servicio de clientes, menor ausentismo, mayor creatividad y cooperación interpersonal, mantiene una actitud positiva en la organización para lograr ésta, para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha.

## CAPÍTULO 2. MARCO REFERENCIAL

### 2.1 Antecedentes

Históricamente el género ha sido marcado fuertemente, desde el inicio de la vida social, económica y política. Actualmente es más que sabido que en casi todos los entornos sociales se vive un ambiente de desigualdad entre las personas. El problema es que las diferencias de trato y de oportunidades van en contra de los derechos humanos, pero ha afectado más a las mujeres, en razón de su sexo.

Por ejemplo la violencia familiar, La discriminación por edad, estado civil o embarazo para obtener un empleo, un número menor de mujeres con puestos de decisión, la prostitución de mujeres y niñas Álvarez (2003).

El género está estrechamente vinculado tanto al factor cultural como al social; este último está referido a los aspectos socioeconómicos que participan en los



procesos de producción y reproducción de género, tales como las diferencias salariales, que las mujeres sean las máximas responsables de las tareas domésticas, desigual de distribución de los roles domésticos, desigual o diferente representación en los espacios de toma de decisión; el primero comprende todo el simbolismo relacionado con el ser mujer o ser hombre, presente en cada cultura y época histórica.

Podemos afirmar que la categoría de género es multidimensional: tiene una dimensión biológica, una social, una económica, una subjetiva y otra política. Las dimensiones biológica y social reflejan las diferencias de nacer macho o hembra (sexo), tales como prohibiciones, normativas, costumbres, todo un deber ser. Ello se traduce en la cultura patriarcal y la subjetividad social, generalizándolo a través de la familia, la escuela, las instituciones laborales y las religiosas. Cómo se presenta lo femenino y lo masculino, la representación de los roles tradicionales, cargados de simbolismo (lo que se debe hacer y no se debe hacer).

El propósito de la equidad de género no es que hombres y mujeres sean iguales si no que sus oportunidades sean las mismas , para lograr esto en el primer lugar donde la equidad de género debe practicarse es en la familia pues es allí donde obtenemos educación es ese lugar en donde aprendemos de lo que se observa y si en la familia no hay una equidad que sea realmente relevante como el apoyo del padre a la madre si esta quiere trabajar olvidándose de los típicos comentarios machistas como la mujer solo debe cuidar a los niños y realizar los quehaceres del hogar, esto en absoluto es verdad la mujer tiene los mismos derechos que el hombre y el respetar estos derechos fortalece al país para su buen desarrollo, tanto el hombre como la mujer son sumamente importantes para la sobrevivencia de la humanidad para un buen desarrollo social.

Por eso 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, debido a que la equidad de género representa el respeto a nuestros derechos



como seres humanos y la tolerancia de nuestras diferencias como mujeres y hombres, la igualdad de oportunidades en todos los sectores importantes y en cualquier ámbito, sea este social, cultural o político. (Apún 2009)

En un concepto más amplio, se alude a la necesidad de acabar con las desigualdades de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Sin embargo después de todo en México se han logrado avances importantes en materia de equidad de género, aún falta mucho por hacer y se requiere la suma de voluntades para lograrlo.

Por ejemplo se ignaro el Foro Global de Mujeres Parlamentarias/Cumbre WIP (Women In Parliaments Global Forum) 2015, resaltaron la importancia de trabajar y abrir espacios a este género en diferentes sectores y reducir la brecha del tiempo para la participación y empoderamiento del sector, por el bien de la humanidad.

Además de celebrar que la Cámara de Diputados cuente con participación femenina en más de 42 por ciento y en el Senado de la República se tengan avances, la SRE cuenta con 240 enlaces de género ubicados en Representaciones de México en el exterior y unidades administrativas.

La violencia fue asociada desde tiempos muy remotos a la idea de la fuerza física y el poder. Los romanos llamaban vis, vires a esa fuerza, al vigor que permite que la voluntad de uno se imponga sobre la de otro. Vis tempestatis se llama en latín el 'vigor de una tempestad'. En el Código de Justiniano se habla de una 'fuerza mayor, que no se puede resistir' (vis magna cui resisti non potest).

Vis dio lugar al adjetivo *violentus* que, aplicado a cosas, se puede traducir como 'violento', 'impetuoso', 'furioso', 'incontenible', y cuando se refiere a personas, como 'fuerte', 'violento', 'irascible'. De violentus se derivaron violare --con el sentido de 'agredir con violencia', 'maltratar', 'arruinar', 'dañar'-- y violentia, que significó 'impetuosidad', 'ardor' (del sol), 'rigor' (del invierno), así como 'ferocidad',



'rudeza' y 'saña'. Cabe agregar que *vís*, el vocablo latino que dio lugar a esta familia de palabras, proviene de la raíz prehistórica indoeuropea *wei-*, 'fuerza vital'.

## 2.2 Marco Jurídico

El presente trabajo es un medio significativo para el fortalecimiento de la igualdad como principio jurídico y como condición de vida, teniendo su sustento en, y coadyuvando al cumplimiento de, diversos instrumentos jurídicos estatales, nacionales e internacionales en la materia, algunos de los cuales se enuncian a continuación:

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, cuyo artículo 1 prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades de las personas. Asimismo, en su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

**Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, OIT, 1951.**

Hace referencia al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

**Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT, 1958.**

Alude al principio de que todas las personas, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966.** Establece que los Estados Parte deberán asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo equitativas y



satisfactorias en cuanto a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras.

***Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ONU, 1979.***

Tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho entre mujeres y hombres.

Establece que los Estados Parte adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y para asegurar a la mujer los mismos derechos en cuanto a: oportunidades; elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales; prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor; protección a la salud; seguridad en el trabajo, entre otros.

***Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), OEA, 1994.***

En esta Convención, los Estados Parte convienen en adoptar, por todos los medios apropiados, políticas y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

***BEIJING 1995: Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.*** Fue la mayor conferencia que las Naciones Unidas. Constituye una agenda para promover la potenciación de la mujer en el plano de igualdad, el desarrollo y la paz. La plataforma enumera 12 esferas de especial preocupación que constituyen los principales obstáculos para el adelanto de la mujer. Entre ellos pueden citarse la pobreza, la educación, la salud, la violencia y la discriminación.

***Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006.***

Establece que los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.

***Ley Federal del Trabajo.***



Determina en su artículo 3 que el trabajo debe prestarse y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el (la) trabajador(a) y la familia, sin que se establezcan distinciones entre los(as) trabajadores(as), por motivo de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. En adición, su artículo 133 señala que queda prohibido a los (las) patrones(as) negarse a aceptar trabajadores(as) por razón de su sexo o edad.

Así mismo el artículo 5o. señala: las disposiciones de esta ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

#### ***Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.***

En su artículo 19 establece que corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social garantizar la instrumentación de programas para promover empleos y trabajos remunerados, así como actividades lucrativas o voluntarias, para las personas adultas mayores, conforme a su oficio, habilidad o profesión, sin más restricción que su limitación física o mental declarada por la autoridad médica o legal competente.

NMX-R-025-SCFI-2009

#### ***Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.***

En su artículo 2 obliga al Estado a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Su artículo 4 dice que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, referencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.



De acuerdo con su artículo 9, son conductas discriminatorias: prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; entre otras.

***Ley General de las Personas con Discapacidad.***

Señala en su artículo 9 que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos las autoridades competentes establecerán, entre otras acciones, políticas encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; y en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo.

***Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.***

Establece en su artículo 12 que corresponde al Gobierno Federal garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas. Asimismo, en el marco de la Política Nacional de Igualdad que establece la Ley, su artículo 34 señala que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, además de establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

***Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.***

En sus artículos 10 y 11 define la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales. Asimismo, constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las



humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

***Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Michoacán de Ocampo.***

En su artículo 10 señala que la violencia laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, abuso de poder, que provocan y vulneran la libertad y seguridad de la víctima, impidiendo el libre desarrollo de la personalidad de las mujeres, en el proceso formal de enseñanza-aprendizaje, en especial su autoestima:

- I. Constituye violencia laboral la negativa a contratar, respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas de gravidez, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por edad, igualmente lo constituye la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condiciones de género.

***Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán de Ocampo***

El artículo 34 de esta Ley estatal es muy claro en precisar en que la política estatal deberá fortalecer la igualdad en materia económica y que a la letra dice:

- I. “Promoción de fondos para la igualdad en el trabajo y los procesos productivos.
- II. Fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género.
- III. Fortalecer los liderazgos sobre la base de la igualdad de género.” P.



Y el artículo 35 enfatiza las acciones para el efecto del artículo anterior y en el apartado III. Dice: “Fomentar el acceso al trabajo de las personas que, en razón de su sexo, estén relegadas de puestos directivos, especialmente.” (Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán de Ocampo) P.88

### ***Condiciones Generales de Trabajo del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo.***

Establece en su artículo 20 que para trabajo igual que se desempeñe en puesto, jornada, tipo de nombramiento y condiciones de eficiencia también iguales, deberá corresponder el mismo salario tabular, sin que pueda ser modificado por razones de sexo o nacionalidad.

El Gobierno del Estado de Michoacán en su ***Plan de Desarrollo Integral (PLIDEM) 2012-2015*** dentro de su eje rector II incluye el tema de Equidad de Género, impulsa con sus acciones a que realmente se tenga una perspectiva de género transversal y un desarrollo estatal integral.

#### ***Ley del Trabajo define:***

**Doble jornada:** Tiempo y actividades dedicados al trabajo extra doméstico y doméstico, principalmente de las mujeres, quienes a pesar de incorporarse cada vez más al mercado laboral siguen dedicando mayor tiempo al trabajo doméstico.

Además la agenda de las mujeres es diferente a la de los hombres por tener que realizar doble o triple jornada de trabajo, y a al salir a trabajar aumentaron sus obligaciones y nunca se reducen las obligaciones del hogar por lo que estoy promoviendo se asigne un presupuesto especial para otorgar como acción afirmativa un subsidio a las mujeres trabajadoras de cuando menos dos días extras de su salario en apoyo a su economía. Con estas acciones estaríamos trabajando sobre la equidad y en disminución de la brecha salarial de género que existe actualmente en la Dirección de Pensiones Civiles del Estado.

## **2.3 Dirección De Pensiones Civiles del Estado**

### **2.3.1 Introducción.**



La Dirección de Pensiones Civiles del Estado de Michoacán (DPCE), es un organismo público descentralizado, cuenta como órgano de gobierno con una junta que se integra en la actualidad por siete miembros los cuales son designados de la siguiente manera: un representante del sindicato de trabajadores del poder ejecutivo, un representante del sindicato del poder legislativo, un representante del sindicato del poder judicial y un representante del sindicato de la sección de maestros, así como tres representantes del gobierno del estado.

No. 159

### 2.3.2 Antecedentes.

El día 12 de enero de 1937 el Gobernador del Estado de Michoacán de Ocampo, el General Gildardo Magaña Cerda envió al H. Congreso del Estado el “Proyecto de Ley General de Pensiones Civiles de Retiro”; esta Ley se publicó en el decreto No. 23 de fecha 29 de enero de ese mismo año.

Así la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro inició sus actividades el día 17 de febrero de 1937 con sólo tres personas, en una oficina del segundo patio del Palacio de Gobierno con solo una puerta y una ventana que dan a uno de los corredores del edificio, con un escritorio de madera de pino bajado de una de las oficinas de la Tesorería General, un archivero también de madera, unos cajones utilizados como tarjeteros, sillas, una sumadora manual, una máquina de escribir y una mesa pequeña para los tarjeteros; al paso del tiempo esta Institución, cuyo Órgano Superior es la H. Junta Directiva, se ha venido superando con el esfuerzo de todos y cada uno de sus dirigentes, apoyados por todas las personas que a lo



largo de los años han colaborado en la misma, todo con el fin de otorgar bienestar a todas aquellas personas que han dedicado los mejores años de sus vidas al servicio de la Administración Pública Estatal.

En el año de 1980, mediante el Decreto número 177, publicado en el Periódico Oficial número 100 de fecha 8 de Mayo, se promulgó la vigente Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán.

En el año de 1984 la Dirección de Pensiones Civiles del Estado, con la finalidad de dar a los jubilados y pensionados, por esta Institución, un lugar de recreación, convivencia y terapia ocupacional, fundó la Casa del Jubilado actualmente ubicada en la Calle Manuel Tolsá No. 700 de esta ciudad de Morelia.

En 1987 se otorga un beneficio adicional para las madres trabajadoras al servicio del Gobierno del Estado, al abrir un Centro de Desarrollo Infantil (CENDI), que ofrece servicios para lactantes, maternal y preescolar.

También en el año de 1997 (3 de marzo de 1997 se protocolizó la Asociación) se creó la Asociación Estatal de Jubilados y Pensionados, A.C., la cual se creó con la finalidad de ofrecer otro espacio de convivencia y recreación ya que el número de jubilados y pensionados se ha incrementado considerablemente, ésta se encuentra ubicada en la calle 5 de febrero No. 498 en esta ciudad. No uses tantas mayúsculas dentro del texto.

### 2.3.3 Funciones específicas.

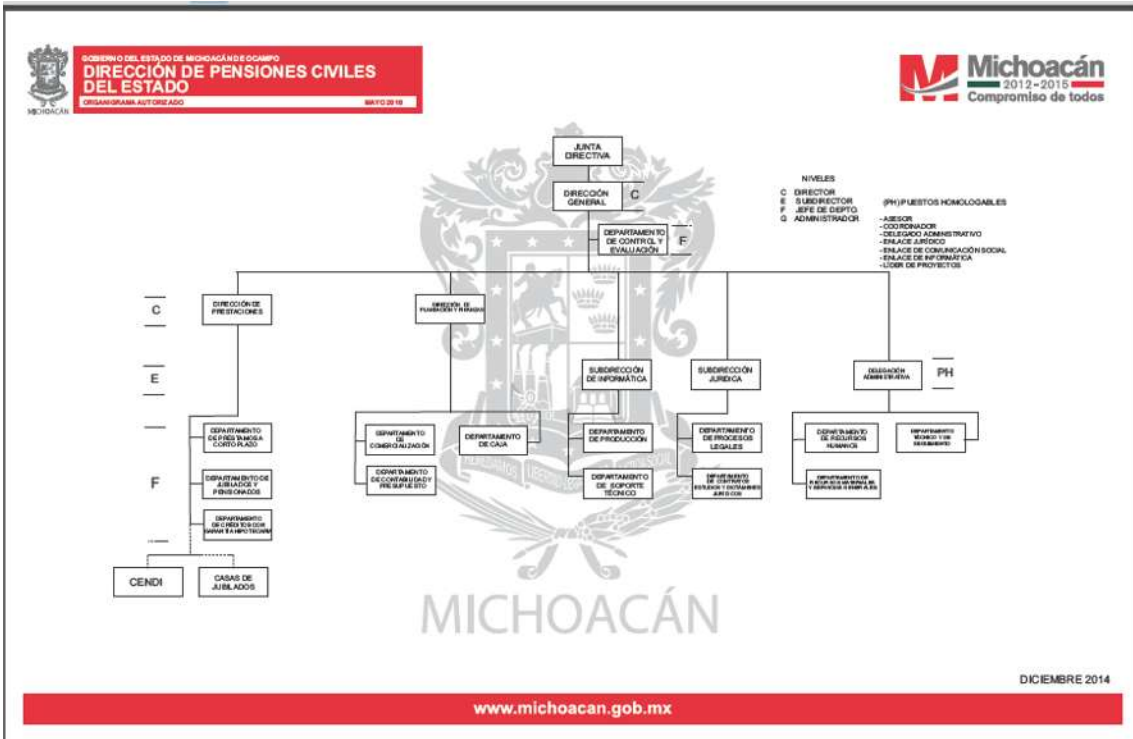


Actualmente la DPCE cuenta con los recursos necesarios para cumplir con sus objetivos y atribuciones como son:

- \* Otorgar jubilaciones a los derechohabientes.
- \* Otorgar a sus derechohabientes, pensiones por vejez o inhabilitación física o mental y muerte, en sus modalidades por viudez, concubinato, orfandad y ascendencia.
- \* Otorgar préstamos a corto plazo.
- \* Otorgar préstamos hipotecarios.
- \* Dar en arrendamiento, o vender, casas o terrenos propiedad de la Dirección de Pensiones.
- \* Otorgar servicio de protección médica y social a sus derechohabientes a través del I.M.S.S.
- \* Administrar su patrimonio, aprobar planes de inversión, estados financieros y reglamentos internos a través del H. Junta Directivo de la Dirección de Pensiones Civiles del Estado.
- \* Además cuenta con 3 salones de eventos sociales a muy bajos costos para derechohabientes y el público en general.



### 2.3.4 Organigrama.



Fuente: Diario Oficial del Estado de Michoacán de Ocampo. Diciembre 2014

### 2.3.5 Visión, misión y objetivos.

#### Visión.

Ser reconocida como un modelo en el ámbito de seguridad social, estable y con solidez financiera, que responde a las necesidades de pensiones y jubilaciones actuales y futuras, certificados en los principales procesos administrativos y de servicios que ofrece, apegados a la legalidad y garantizando a los derecho habientes servicios oportunos, sencillos y confiables, con calidad y sentido de humanismo que supera sus expectativas. Contar con personal altamente calificado, motivado y competente así como instalaciones adecuadas y funcionales, con tecnología moderna, segura y confiable.



### Misión.

“Velar por la seguridad de los servidores públicos cotizantes al fondo de pensiones y sus familias, garantizando los derechos adquiridos con calidad y calidez”

### Objetivos.

- 1.- Fortalecer el servicio de calidad a los derechohabientes
- 2.- Mejorar la planeación institucional de los servicios
- 3.- Mejorar y garantizar cada uno de los servicios en forma permanente.

## CAPÍTULO 3. EQUIDAD DE GÉNERO

El concepto de equidad de género es la capacidad de ser equitativos y justos en relación al trato de hombres y mujeres, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades. En una situación de equidad de género, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los individuos no se determinan por el hecho de haber nacido hombre o mujer.

Implica que no se otorgan iguales derechos, responsabilidades y oportunidades a hombres y mujeres. Actualmente, la discriminación de géneros se puede observar en la violencia cotidiana hacia las mujeres, la discriminación laboral, la falta de acceso a ciertas posiciones laborales, a la educación, a la propiedad privada, etc. Anzil (2009).

**EQUIDAD** La palabra *equidad* proviene del latín *aequitas*. Intenta promover la igualdad, más allá de las diferencias en el sexo, la cultura, los sectores económicos a los que se pertenece, etc. Es por ello que suele ser relacionado con la justicia social, ya que defiende las mismas condiciones y oportunidades para todas las personas, sin distinción, solo adaptándose en los casos particulares.



Lucha contra la pobreza, la discriminación, el racismo, la xenofobia, la homofobia, entre otras cuestiones que fomenten la distancia entre los individuos.

**GÉNERO** El término género proviene del **latín GENĒRIS**. Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas, económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo.

La Teoría de Género como principio de mi investigación parte de entender que la única diferencia entre el hombre y la mujer es lo biológico, es decir el hombre posee órganos sexuales masculinos y la mujer posee órganos sexuales femeninos. (Mujeres, 2012)

Cuando se habla de **perspectiva de género**, (MUJERES, 2000) se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

El concepto de género fue utilizado por primera vez en el campo de la psicología médica en los años cincuenta. Sin embargo, fue hasta 1968 que Robert Stoller la desarrolló a través de una investigación empírica sobre trastornos de la identidad. Stoller mostró en su estudio que lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino, no es el sexo biológico sino las expectativas sociales, ritos, costumbres y experiencias que se ciernen sobre el hecho de haber nacido mujeres u hombres. Esta observación permitió concluir que la asignación y adquisición social de la identidad sexual es más importante que la carga genética, hormonal o



biológica que los seres humanos traen consigo al nacer, con lo que se desnaturalizan las relaciones sociales entre los sexos. (Familia, 1997)

A partir de este descubrimiento, se empezó a comprender que la identidad de las personas así como su posicionamiento social provienen de las representaciones y significados culturales atribuidos a la “masculinidad y a la “feminidad” así como de los principios sexistas incorporados en las reglas del funcionamiento de las instituciones públicas y privadas. (Adams, 1965)

Por lo que nuestra tarea es llevar este conocimiento a todas las personas que nos rodean para poder lograr una sensibilización y concientización sobre la Perspectiva de Género para que nos de satisfacciones y esperanzas de lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

Y es preciso señalar que esta agenda tiene sus raíces y fuerza en la **IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, realizada en Beijing en 1995**, donde se puso de manifiesto el compromiso de la comunidad internacional para alcanzar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Los documentos de la Conferencia, la Declaración y la Plataforma para la Acción, identificaron dos estrategias básicas para alcanzar la igualdad: el empoderamiento de las mujeres y el mainstreaming de género en todos los procesos de toma de decisiones y en el diseño y ejecución de políticas.

La aplicación del “gender mainstreaming” a las políticas públicas supone que la dimensión de género y la igualdad de oportunidades deben promoverse tanto desde la toma de decisiones como desde la gestión. Se trata por tanto de integrar



el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los momentos del proceso de desarrollo de una política (análisis, planificación, ejecución y evaluación); en todas las áreas de políticas relevantes y en todos los niveles sectoriales.

El desarrollo en nuestro país nos ha dejado con muchas consecuencias cómo son las pocas oportunidades de tener empleos en iguales condiciones a hombres y mujeres también la vida familiar se vio afectada al tener las mujeres que ser parte de la economía y sustento de los hogares, el desarrollo si se puede llamar así en lo económico ha sido sólo para unos cuantos y las más nos encontramos en condiciones de pobreza y extrema pobreza teniendo un panorama de inequidad, insatisfacción y desigualdad, afectando principalmente a las mujeres quienes tenemos menos oportunidades de estudio, de lograr puestos con cargos privilegiados y muchas veces hasta se niega la oportunidad de trabajar.

La doble o triple jornada laboral de las mujeres ha hecho que se hagan estudios sobre la aportación de las labores domésticas.

Según cálculos del INEGI el valor económico de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado representó en 2013 el 20.5% del PIB nacional, del cual las mujeres aportan 15 puntos porcentuales y los hombres 5. Este aporte, imprescindible para el desarrollo del país y para el bienestar de las personas dependientes, es como los impuestos: una contribución que debe darse al Estado para que éste pueda funcionar. El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado es como un impuesto no visible que se aplica de manera desproporcionada a las mujeres. (INEGI, 2013)



Pero sigue sin reconocimiento las labores de cuidado y domésticas que desempeñan las mujeres, por eso la importancia de tener datos y difundirlos para que se haga algo y los sectores que tienen a su cargo poder y presupuestos los empiecen a encaminar cada día más a un verdadero desarrollo donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y sobre todo se haga conciencia del reparto de responsabilidades en los hogares.

Las desigualdades sociales son tan importantes estudiarlas y entenderlas para poder partir de hablar de una necesidad del ser humano de ser aceptado con sus condiciones y en todos los ámbitos. Y sobre todo debemos de reconocer esa diferencia en todas las culturas que hay en nuestro entorno que son diversas y de grandes diferencias por lo que sólo el respeto podrá llevarnos a tener una gran convivencia en armonía con todos los seres vivientes de nuestro planeta.

De aquí la importancia de contar con un sistema adecuado con perspectiva de género para remunerar a hombres y mujeres en la Dirección de Pensiones Civiles del Estado de Michoacán.

### 3.1 Teoría de la Equidad

La teoría de la equidad es una teoría creada por John Stacey Adams en la que intenta explicar la satisfacción relacional en términos de percepciones de tarifas/ distribuciones injustas de recursos dentro de las relaciones interpersonales. Considerada una de las teorías de la justicia, la teoría de la equidad fue desarrollada en 1963 por John Stacey Adams, quien afirmó que los empleados buscan mantener la equidad entre los insumos que traen a un puesto de trabajo y



los resultados que reciben de ella contra las entradas percibidas y los resultados de los demás. (Adams, 1965)

La creencia es el trato justo del valor de personas lo que les provoca motivación para mantener la imparcialidad que se mantiene dentro de las relaciones de la organización y con sus compañeros de trabajo. La estructura de la equidad en el lugar de trabajo está basada en la proporción de insumos a los resultados. Insumos son las contribuciones hechas por el empleado de la organización.

Jones y George definen la equidad como "La justicia, la imparcialidad y la justicia a la que todos los miembros de la organización tienen derecho". Esto se aplica en el lugar de trabajo cuando "Un individuo percibe su propia relación resultado-rendimiento para que sea igual a la relación de un referente". Un ejemplo de la equidad sería cuando un empleado percibe que aporta insumos, tales como el tiempo y el esfuerzo, y recibe proporcionalmente más resultados, como un sueldo más alto y la elección de las asignaciones de trabajo, que un referente.

La inequidad se produce cuando la justicia no existe. El sentimiento de injusticia es la creación de la presión o tensión dentro de las personas que les motiva a restaurar la equidad llevando los dos coeficientes de nuevo al equilibrio. Jones y George definen inequidad de pago insuficiente "La inequidad que existe cuando una persona percibe que su propia relación resultado-rendimiento es menor que la relación de un referente". Por ejemplo, si estás en un trabajo y te pagan menos que un colega que trabaja igual o por debajo de tu nivel, entonces puedes estar experimentando la desigualdad de pago insuficiente. Cuando las personas están experimentando esto, pueden sentir una falta de motivación e ingresos inferiores al reducir sus horas de trabajo, tales como la reducción de sus esfuerzos. (Garenth R, 2008)

## 3.2 Tipos de Violencia



De acuerdo al artículo 6 de la ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia contra las mujeres son:

I°-Psicológica: cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica que pueda consistir en: negligencia, abandono, descuido, reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la mujer a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

II°-Física: cualquier acto que inflige daño no accidental usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas. Tales como: bofetadas, golpes, palizas, heridas, fracturas, quemaduras.

III°-Patrimonial: es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia. Se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la afectada.

IV°-Económica: toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas así, como la percepción de un salario menor *por igual trabajo dentro de un mismo centro laboral*.

V°- Sexual cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la mujer y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. En una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer al denigrarla y concebirla como objeto. Ocurre siempre que se imponga a la mujer una relación sexual contra su voluntad.



### 3.3 Violencia de Género

Llamamos violencia a todo ejercicio que en su proceder cause algún daño físico o psicológico a alguien mediante el uso de la fuerza. Aunque el uso de fuerza refiera a lo físico, debemos insistir que hay otras manifestaciones de violencia que tienden a ser mayormente invisibles por no dejar huellas físicas; además que algunas suelen encontrarse fuertemente naturalizadas a través de una socialización de prácticas y creencias culturales.

Las naciones unidas definen la violencia contra la mujer como “todo acto de violencia de género que resulte o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer inclusive las amenazas de tales actos la coacción o la privación arbitraria de libertad tanto si se producen en la vida pública como en la privada”

La violencia sexual es cualquier acto sexual tentativa de consumar un acto sexual u otro acto dirigido contra la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de su relación con la víctima, en cualquier ámbito.

### 3.4 Violencia Laboral y Docente

El artículo 10 de la ley general de acceso de las mujeres de una vida libre de violencia señala que la violencia laboral y docente:

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral docente o análogo con la víctima independientemente de la relación jerárquica consiste en un acto de una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

El artículo 12 de la misma ley, define la violencia docente: son aquellas conductas que dañen con la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su



sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas que se le infligen maestras o maestros.

Las aulas de clase son otro escenario donde la violencia tiene lugar y en donde muchas ocasiones pueden pasar desapercibida, o también pasa como algo natural, dadas las relaciones de poder que llegan a ejercerse. El hostigamiento sexual también se entiende como una expresión de la violencia que puede ejercerse de los adolescentes hacia algún miembro del grupo. Estas prácticas frecuentemente quedan como rumor es de pasillos. El estudiantado, mujeres o varones, rara vez denuncia. Sin embargo es importante efectuar la queja para hacer saber a los sujetos acosadores que se les tiene en la mira.

### 3.5 El sistema Patriarcal y su relación con la violencia

Al hablar de violencia, no debemos olvidar la manera en que las relaciones de poder se encuentran articuladas. Especialmente aquellas que implican la subordinación del femenino, por lo masculino.

Estas relaciones de subordinación son características del sistema patriarcal en que vivimos. En cual podemos describir como un sistema de dominación y explotación que afecta a las y los seres humanos, así como a la naturaleza.

Las relaciones de poder y abuso son ejercidas tanto en el espacio público, como en el privado teniendo como consecuencia la generación de violencias basadas en la discriminación y subordinación de género, raza y clase.

### 3.6 Divisiones Discriminatorias entre Catrinas y Despeinadas

Los medios de comunicación masivos y las modas, enseñan a las mujeres como deben ser sus cuerpos para cubrir el espectro de una “auténtica feminidad”. sin embargo al constreñir de tales formas al cuerpo y su imagen, discriminan y violentan otras expresiones de la feminidad, ocasionando trastornos tan severos como la bulimia la anorexia y lo que más recientemente se han encontrado



aquejando a poblaciones adolescentes femeninas y principalmente como los cortes en el cuerpo.

La mercadotecnia convierte el cuerpo de las mujeres en productos de venta al usarlos en distintas campañas con diferentes artículos tales como maquillajes, ropa, calzado, cremas, artículos para el hogar para autos, etc. Mostrando no solamente como debe ser subjetivamente; se la asimila a alguien sumisa, dependiente e incluso se hace mofa de su capacidad intelectual y de tomar decisiones.

### 3.7 Modelos dominantes en las relaciones Erótico-Afectivas

La desigualdad de la mujer con respecto al hombre y el uso normativo de la violencia para resolver los conflictos están estrechamente asociados tanto a la violencia de pareja como a la violencia sexual ejercida por cualquier persona.

El amor en el sistema patriarcal, tiende a aprenderse de tal manera que lo único que parece viable para “mantenerlo vivo” y eternizarlo, es “aceptando” la apropiación por y del otro: es someterse a la voluntad de dominio del otro (especialmente las mujeres como propiedad del hombre) y prestarse a ser amada por ella. Parecería que el amor sin apropiación exclusiva del otro no pudiera marchar.

Tradicionalmente se educa a las mujeres para entregarse y servir, convirtiéndose la pareja, no en un compañero sino como un dueño/amo (y señor) a los hombres se les enseña a ejercer dominio sobre ellas, al igual que en todo lo demás. Cuando estas prácticas establecidas por la narrativa del amor, romántico se pasan por alto, la sociedad encuentra distintos modos de buscar el sometimiento, como atreves de los calificativos “mandilón”, “joto”, “no tiene pantalones”, ella es una “aprovechada”, “mala mujer”, “machina”, “arpía”, etc. Basándose el amor en estas prácticas de propiedad y dominación, suele justificarse la violencia: “se lo



merecía”, “algo habrá hecho para que le peguen”, “se lo busco por andar de coqueta” .etc.

### 3.8 Discriminación por un deseo sexual diverso

Las personas que tienen una preferencia sexual diferente de la heterosexual sufren discriminación por que existe una tendencia homogeneizante que define la heterosexualidad como sexualidad dominante y a partir de ella se califican todas las demás orientaciones o manifestaciones, el resto de las formas de sexualidad aparecen como incompletas, perversas y en algunos casos, como patológicas, criminales e inmorales.

El sistema patriarcal, en su estrategia de control y dominación dicta la orientación que ha de tener el deseo de acuerdo al sexo. Si algo escapa a su dictamen, se hacen presentes muestras discriminatorias que violentan la subjetividad.

Cuestionar la violencia a través de los estudios de género permite introducir interrogantes en los supuestos socioculturales que involucran la subjetividad como algo dado naturalmente y que normalizan los cuerpos y sus identidades trayendo como posibles consecuencias, distintas formas de violencia, que discriminan y lastiman a mujeres y hombres dificultando el establecimiento de expresiones más armoniosas y libres en su convivencia cotidiana (Bbelli 2010).

### 3.9 Consecuencias para la salud

La violencia de pareja y la violencia sexual producen a las víctimas supervivientes y a sus hijos graves problemas físicos, psicológicos, sexuales y reproductivos a corto y a largo plazo, La violencia contra la mujer puede tener consecuencias mortales, como el homicidio o el suicidio.

La violencia de pareja y la violencia sexual pueden ocasionar embarazos no deseados, abortos provocados, problemas ginecológicos, e infecciones de transmisión sexual, entre ellas la infección por VIH.



La violencia en la pareja durante el embarazo también aumenta la probabilidad de aborto involuntario, muerte fetal, parto prematuro y bebés con bajo peso al nacer.

La violencia contra la mujer puede ser causa de depresión, trastorno de estrés postraumático, insomnio, trastornos alimentarios, sufrimiento emocional e intento de suicidio. Las mujeres que han sufrido violencia de pareja tienen casi el doble de probabilidades de padecer depresión y problemas con la bebida. El riesgo es aún mayor en las que han sufrido violencia sexual por terceros.

Entre los efectos en la salud física se encuentran las cefaleas, lumbalgias, dolores abdominales, fibromialgia, trastornos gastrointestinales, limitaciones de la movilidad y mala salud general.

La violencia sexual, sobre todo en la infancia, también puede incrementar el consumo de tabaco, alcohol y drogas, así como las prácticas sexuales de riesgo en fases posteriores de la vida. Asimismo se asocia a la comisión (en el hombre) y el padecimiento (en la mujer) de actos de violencia.

### 3.10 Repercusión Social en la Familia

Los niños que crecen en familias en las que hay violencia pueden sufrir diversos trastornos conductuales y emocionales.

La violencia de pareja también se ha asociado a mayores tasas de mortalidad y morbilidad en los menores de 5 años (por ejemplo, por enfermedades diarreicas y malnutrición) (Medina 2002).

### 3.11 Instituciones Gubernamentales

#### **Instituto de las Mujeres**



Crear y desarrollar una cultura de igualdad y equidad libre de violencia y discriminación, capaz de propiciar el desarrollo integral de todas las mujeres mexicanas y permitir a hombres y mujeres ejercer plenamente todos sus derechos.

### **Centro de Atención a Mujeres Violentadas (CAMVI, A.C.)**

Servicios: atención a personas en situación de violencia sexual y familiar.

### **Coordinación Nacional de Mujeres y Organizaciones Civiles por un Milenio Feminista**

Servicios: información sobre diferencias entre hombres y mujeres, sus derechos y garantías, y particularmente las del género femenino.

### **Instrumentos Internacionales Claves:**

- CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER. (CEDAW)

La “carta de derechos de las mujeres” es la piedra angular de todos los programas de la ONU Mujeres. Más de 185 países son parte de la convención.

### **MEXICO ANTE LA CEDAW**

El Comité examinó los informes periódicos séptimo y octavo combinados de México (CEDAW/C/MEX/7-8) en sus reuniones 1051a y 1052a, celebradas el 17 de julio de 2012 (véase CEDAW/C/SR.1051 y 1052). La lista de cuestiones y preguntas del Comité figura en el documento CEDAW/C/MEX/Q/7-8, y las respuestas en el documento CEDAW/C/MEX/Q/7-8/Add.1.

El Comité expresa su agradecimiento al Estado parte por sus informes periódicos séptimo y octavo combinados y por sus respuestas presentadas por escrito a la lista de cuestiones y preguntas formuladas por el grupo de trabajo anterior al período de sesiones. Acoge con beneplácito la presentación oral de la delegación y las aclaraciones adicionales proporcionadas en respuesta a las preguntas planteadas verbalmente por el Comité.



El Comité encomia al Estado parte por su nutrida delegación, encabezada por María del Rocío García Gaytán, Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, y que incluía a representantes de diversos ministerios, el Tribunal Supremo Nacional, la Procuraduría General de la República, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, el Instituto Federal Electoral, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y parlamentarias. El Comité agradece el diálogo constructivo que mantuvieron la delegación y los miembros del Comité.

### **ASPECTOS POSITIVOS**

El Comité elogia la reforma constitucional en materia de derechos humanos (2011), que da rango constitucional a los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado parte, incluida la Convención, y que consagra el principio pro persona;

El Comité toma nota con reconocimiento de las modificaciones realizadas en el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales de 2008, que introdujo un sistema de cupos de género para registrar a los candidatos en una proporción de 40:60, y acoge con beneplácito los resultados preliminares de las elecciones federales (2012), que indican que el 36,46% de los escaños del Congreso Nacional serán ocupados por mujeres.

El Comité toma nota con reconocimiento del progreso alcanzado en el marco legislativo e institucional del Estado parte para abordar la violencia contra las mujeres en el plano federal, que incluye, entre otras cosas:

- a)** La adopción de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de 2007, y sus reglamentos anexos de 2008;
- b)** La promulgación de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, de 2012, así como la Ley para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas;



c) El establecimiento del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres para promover acciones interinstitucionales coordinadas en materia de violencia contra las mujeres.

El Comité toma nota con reconocimiento de la adopción en 2009 de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres, instrumento no vinculante que certifica a las organizaciones públicas, sociales y privadas que incluyen una perspectiva de género en sus prácticas de empleo.

El Comité acoge con beneplácito también la ratificación por el Estado parte de los siguientes tratados internacionales de derechos humanos desde que se examinó el sexto informe del Estado parte en agosto de 2006:

- a) La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo, en 2007;
- b) El Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en 2007;
- c) La Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas, en 2008.

## **PRINCIPALES ÁMBITOS DE PREOCUPACIÓN Y RECOMENDACIONES**

El Comité recuerda la obligación del Estado parte de aplicar de manera sistemática y continua todas las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y considera que las preocupaciones y recomendaciones que se señalan en las presentes observaciones finales requieren la atención prioritaria del Estado parte desde el momento actual hasta la presentación del próximo informe periódico. En consecuencia, el Comité exhorta al Estado parte a que centre en esas esferas sus actividades de aplicación y a que, en su próximo informe periódico, indique las medidas adoptadas y los resultados conseguidos. El Comité insta al Estado parte



a que transmita las presentes observaciones finales a todos los ministerios pertinentes, a la Asamblea Nacional y a la judicatura, a fin de asegurar su plena aplicación. (Nieto, 2012)

### DECLARACION Y PLATAFORMA DE ACCION DE BEIJING (PAB)

Adoptado por los gobiernos en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de 1995, el documento establece los compromisos de los gobiernos para aumentar los derechos de las mujeres. Los Estados Miembros reafirmaron y reforzaron la plataforma en el año 2000 durante la revisión del progreso a cinco años de la Conferencia de Beijing y prometieron acelerar la aplicación de esos instrumentos durante la revisión de los diez años en 2005 y la revisión de los quince años en 2010.

#### **Reafirmamos nuestro compromiso de:**

Defender los derechos y la dignidad humana intrínseca de las mujeres y los hombres, todos los demás propósitos y principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales de derechos humanos, en particular, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño, así como la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer y la Declaración sobre el derecho al desarrollo. (Beijing, 1995)

#### **LA RESOLUCION 1325 DEL CONSEJO DE SEGURIDAD DE LA ONU SOBRE MUJERES, PAZ Y SEGURIDAD (2000)**

Reconoció que la guerra afecta a las mujeres de manera diferente y reafirmo la necesidad de potenciar el rol de las mujeres en la adopción de las decisiones referidas a la prevención y la resolución de los conflictos. Posteriormente, el Consejo de Seguridad de la ONU adopto seis resoluciones adicionales sobre mujeres, paz y seguridad: 1820 (2008) ,1888(2009), 1889(2009), 1960(2010),



2106(2013) y 2122 (2013). En conjunto, las seis resoluciones representan un marco crítico para mejorar la situación de las mujeres en los países afectados por los conflictos armados.

Reafirmando también la necesidad de aplicar plenamente las disposiciones del derecho internacional humanitario y del relativo a los derechos humanos que protejan los derechos de las mujeres y las niñas durante los conflictos y después de ellos, Recalcando la necesidad de que todas las partes velen por que en los programas de remoción de minas e información sobre el peligro de las minas se tengan en cuenta las necesidades especiales de las mujeres y las niñas, Tomando nota de la necesidad de consolidar los datos acerca del efecto de los conflictos armados sobre las mujeres y las niñas. (MUJERES, 2000)

## **LA DECLARACION DEL MILENIO Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO**

Fueron adoptados por los Estados Miembros de la ONU y enuncian una serie de objetivos y metas mensurables con un plazo de tiempo fijado para 2015 para promover la igualdad de género y luchar contra la pobreza, el hambre, la enfermedad, el analfabetismo y el deterioro del medio ambiente.

## **CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER**

### **(CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA) (1994)**

Tiene el propósito de proteger los derechos humanos de las mujeres y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas, ya que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Organismos internacionales claves [ONU MUJERES \(2010\)](#)

Entidad que fusiona las cuatro agencias de género existentes en el Sistema Nacional de Naciones Unidas: la oficina de la asesora del Secretario General de



Naciones Unidas para Cuestiones de Género, la División para el Avance de la Mujer, el Instituto de la ONU para investigación en capacitación en cuestiones de género (**INSTRAW**) y el fondo de la ONU para la Mujer (**UNIFEM**).

### COMISION NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Está facultada para dar seguimiento, evaluar y monitorear la política nacional en materia de igualdad entre hombres y mujeres, además monitorea los programas y acciones implementados por dependencias de los tres órdenes de gobierno así como armonización de las leyes relacionadas con el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, atiende quejas por violaciones al derecho a la igualdad y los derechos de las mujeres y revisa el cumplimiento de los programas y acciones de igualdad por parte de las entidades federativas.

**“México ocupa el primer lugar a nivel Latinoamérica en incidencias de embarazos en niñas y adolescentes, mientras que en América Latina según informes de Planned Parenthood el 90 % de los casos son por incesto, detallo María Goretti Moreno Martínez, representante de la organización católicas por Derecho a Decidir, 2015”**

### SECRETARIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y DESARROLLO DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE MICHOACAN DE OCAMPO

Dentro de sus atribuciones de incidencia estatal se contempla la implementación de mecanismos para el adelanto de la mujer entre los que se encuentra brindar atención psicológica, asesoría jurídica y médica, promover los derechos reproductivos de las mujeres y el de una vida libre de violencia.



Instrumentos estatales claves

CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MICHOACAN DE OCAMPO

LEY PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA TRATA DE PERSONAS Y PARA LA PROTECCION Y ASISTENCIA DE LAS VICTIMAS EN EL ESTADO DE MICHOACACN DE OCAMPO (2015)

Tiene como finalidad prevenir, atender y erradicar la trata de personas, lo cual se considera, toda acción u omisión dolosa para captar, enganchar, transportar, transferir, retener, entregar, recibir o alojar a una o varias personas con fines de explotación sexual, explotación laboral, trabajo o servicios forzados, mendicidad forzada, actividades delictivas, adopción ilegal, matrimonio forzoso o servil, tráfico de órganos, tejidos y células de seres humanos vivos y experimentación biomédica ilícita en seres humanos, así como brindar protección y asistencia a las víctimas, ofendidos y testigos, de conformidad con la Ley General.

LEY DE LOS DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLECENTES DEL ESTADO DE MICHOACAN DE OCAMPO (2015)

Tiene por objeto, entre otros, reconocer a niñas, niños y adolescentes como titulares de derechos; garantizar el pleno goce, respeto, protección y promoción de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes; y, regular la integración, organización y funcionamiento del Sistema Estatal y de los Sistemas Municipales de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes.

LEY DE ATENCION A VICTIMAS PARA EL ESTADO DE MICHOACAN DE OCAMPO (2014)

Tiene por objeto reconocer y garantizar los derechos de las víctimas del delito y de violaciones de derechos humanos, en especial los derechos relativos a la ayuda



inmediata, asistencia, atención, protección, acceso a la verdad, justicia y reparación integral, así como todos los demás derechos consagrados en la presente ley, en los términos directamente estipulados en la Ley General de Víctimas; establecer y coordinar las acciones y medidas necesarias para promover, respetar, proteger, garantizar y realizar el ejercicio efectivo de los derechos de las víctimas; así como implementar los mecanismos, procedimientos y medidas para que las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, cumplan con sus reparación integral; y, garantizar un efectivo ejercicio del derecho de las víctimas a la justicia en estricto cumplimiento a las reglas del debido proceso, en términos de los dispuesto por el artículo 20 de las Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; entre otras.

**ARTICULO 20.** El proceso penal será acusatorio y oral. Se regirá por los principios de publicidad, contradicción, concentración, continuidad e intermediación.

**A. DE LOS PRINCIPIOS GENERALES:**

I. El proceso penal tendrá por objeto el esclarecimiento de los hechos, proteger al inocente, procurar que el culpable no quede impune y que los daños causados por el delito se reparen;

II. Toda audiencia se desarrollará en presencia del juez, sin que pueda delegar en ninguna persona el desahogo y la valoración de las pruebas, la cual deberá realizarse de manera libre y lógica;

III. Para los efectos de la sentencia solo se considerarán como prueba aquellas que hayan sido desahogadas en la audiencia de juicio. La ley establecerá las excepciones y los requisitos para admitir en juicio la prueba anticipada, que por su naturaleza requiera desahogo previo;



**IV.** El juicio se celebrará ante un juez que no haya conocido del caso previamente. La presentación de los argumentos y los elementos probatorios se desarrollará de manera pública, contradictoria y oral;

**V.** La carga de la prueba para demostrar la culpabilidad corresponde a la parte acusadora, conforme lo establezca el tipo penal. Las partes tendrán igualdad procesal para sostener la acusación o la defensa, respectivamente;

**VI.** Ningún juzgador podrá tratar asuntos que estén sujetos a proceso con cualquiera de las partes sin que esté presente la otra, respetando en todo momento el principio de contradicción, salvo las excepciones que establece esta constitución;

**VII.** Una vez iniciado el proceso penal, siempre y cuando no exista oposición del inculpado, se podrá decretar su terminación anticipada en los supuestos y bajo las modalidades que determine la ley. Si el imputado reconoce ante la autoridad judicial, voluntariamente y con conocimiento de las consecuencias, su participación en el delito y existen medios de convicción suficientes para corroborar la imputación, el juez citara a audiencia de sentencia. La ley establecerá los beneficios que se podrán otorgar al inculpado cuando acepte su responsabilidad;

**VIII.** El juez solo condenara cuando exista convicción de la culpabilidad del procesado;

**IX.** Cualquier prueba obtenida con violación de derechos fundamentales será nula, y

**X.** Los principios previstos en este artículo, se observarán también en las audiencias preliminares al juicio.

**B. DE LOS DERECHOS DE TODA PERSONA IMPUTADA:**



I. A que se presume su inocencia mientras no se declare su responsabilidad mediante sentencia emitida por el juez de la causa;

II. A declarar o a guardar silencio. Desde el momento de su detención se le harán saber los motivos de la misma y su derecho a guardar silencio, el cual no podrá ser utilizado en su perjuicio. Queda prohibida y será sancionada por la ley penal, toda incomunicación, intimidación o tortura. La confesión rendida sin la asistencia del defensor carecerá de todo valor probatorio;

III. A que se le informe, tanto en el momento de su detención como en su comparecencia ante el ministerio público o el juez, los hechos que se le imputan y los derechos que le asisten. Tratándose de delincuencia organizada, la autoridad judicial podrá autorizar que se mantenga en reserva el nombre y datos del acusador.

La ley establecerá beneficios a favor del inculpado, procesado o sentenciado que preste ayuda eficaz para la investigación y persecución de delitos en materia de delincuencia organizada;

IV. Se le recibirán los testigos y demás pruebas pertinentes que ofrezca, concediéndosele el tiempo que la ley estime necesario al efecto y auxiliándosele para obtener la comparecencia de las personas cuyo testimonio solicite, en los términos que señale la ley;

V. Sera juzgado en audiencia pública por un juez o tribunal. la publicidad solo podrá restringirse en los casos de excepción que determine la ley, por razones de seguridad nacional, seguridad pública, protección de las víctimas, testigos y menores, cuando se ponga en riesgo la revelación de datos legalmente protegidos, o cuando el tribunal estime que existen razones fundadas para justificarlo.



En delincuencia organizada, las actuaciones realizadas en la fase de investigación podrán tener valor probatorio, cuando no puedan ser reproducidas en juicio o exista riesgo para testigos o víctimas. Lo anterior sin perjuicio del derecho del inculpado de objetarlas o impugnarlas y aportar pruebas en contra;

**VI.** Le serán facilitados todos los datos que solicité para su defensa y que consten en el proceso.

EL Imputado y su defensor tendrán acceso a los registros de la investigación cuando el primero se encuentre detenido y cuando pretenda recibírsele declaración o entrevistarle. Asimismo, antes de su primera comparecencia ante juez podrán consultar dichos registros, con la oportunidad debida para preparar la defensa. A partir de este momento no podrán mantenerse en reserva las actuaciones de la investigación, salvo los casos excepcionales expresamente señalados en la ley cuando ello sea imprescindible para salvaguardar el éxito de la investigación y siempre que sean oportunamente revelados para no afectar el derecho de defensa;

**VII.** Sera juzgado antes de cuatro meses si se tratare de delitos cuya pena máxima no exceda de dos años de prisión, y antes de un año si la pena excediere de ese tiempo, salvo que solicite mayor plazo para su defensa;

**VIII.** Tendrá derecho a una defensa adecuada por abogado, al cual elegirá libremente incluso desde el momento de su detención. Si no quiere o no puede nombrar un abogado, después de haber sido requerido para hacerlo, el juez le designara un defensor público. También tendrá derecho a que su defensor comparezca en todos los actos del proceso y este tendrá obligación de hacerlo cuantas veces se le requiera, y



**IX.** En ningún caso podrá prolongarse la prisión o detención, por falta de pago de honorarios de defensores o por cualquiera otra prestación de dinero, por causa de responsabilidad civil o algún otro motivo análogo.

La prisión preventiva no podrá exceder del tiempo que como máximo de pena fije la ley al delito que motivare el proceso y en ningún caso será superior a dos años, salvo que su prolongación se deba al ejercicio del derecho de defensa del imputado. Si cumplido este término no se ha pronunciado sentencia, el imputado será puesto en libertad de inmediato mientras se sigue el proceso, sin que ello obste para imponer otras medidas cautelares.

En toda pena de prisión que imponga una sentencia, se computara el tiempo de la detención.

### **C. DE LOS DERECHOS DE LA VICTIMA O DEL OFENDIDO:**

**I.** Recibir asesoría jurídica; ser informado de los derechos que en su favor establece la constitución y, cuando lo solicite, ser informado del desarrollo del procedimiento penal;

**II.** Coadyuvar con el ministerio público; a que se le reciban todos los datos o elementos de prueba con los que cuente, tanto en la investigación como en el proceso, a que se desahoguen las diligencias correspondientes, y a intervenir en el juicio e interponer los recursos en los términos que prevea la ley.

Cuando el ministerio público considere que no es necesario el desahogo de la diligencia, deberá fundar y motivar su negativa;

**III.** Recibir, desde la comisión del delito, atención médica y psicológica de urgencia;



**IV.** Que se le repare el daño. En los casos en que sea procedente, el ministerio público estará obligado a solicitar la reparación del daño, sin menoscabo de que la víctima u ofendido lo pueda solicitar directamente, y el juzgador no podrá absolver al sentenciado de dicha reparación si ha emitido una sentencia condenatoria.

La ley fijara procedimientos ágiles para ejecutar las sentencias en materia de reparación del daño;

**V.** Al resguardo de su identidad y otros datos personales en los siguientes casos: cuando sean menores de edad; cuando se trate de delitos de violación, trata de personas, secuestro o delincuencia organizada; y cuando a juicio del juzgador sea necesario para su protección, salvaguardando en todo caso los derechos de la defensa. (Reformado el primer párrafo mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 14 de julio de 2011)

El ministerio público deberá garantizar la protección de víctimas, ofendidos, testigos y en general todos los sujetos que intervengan en el proceso. Los jueces deberán vigilar el buen cumplimiento de esta obligación;

**VI.** Solicitar las medidas cautelares y providencias necesarias para la protección y restitución de sus derechos, y

**VII.** Impugnar ante autoridad judicial las omisiones del ministerio público en la investigación de los delitos, así como las resoluciones de reserva, no ejercicio, desistimiento de la acción penal o suspensión del procedimiento cuando no esté satisfecha la reparación del daño.  
**(ARTICULO REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 18 DE JUNIO DE 2008)**



### LEY POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES EN EL ESTADO DE MICHOACAN DE OCAMPO (2013)

Tiene por objeto establecer la coordinacion entre los tres ordenes de gobierno, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres por razones de genero, asi como establecer las politicas publicas y acciones gubernamentales para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia que favorezca el desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminacion.

### LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES DEL ESTADO DE MICHOACAN DE OCAMPO (2013)

Tiene por objeto reconocer, garantizar y proteger el ejercicio de los derecho fundamentales de las personas adultas mayores, sin ningun tipo de discrimnacion; a efecto de elevar su calidad de vida y promover su plena intagracion al desarrollo social, economico, politico y cultural dela Entidad, asi como establecer las bases y disposiciones para su cumplimiento.

### LEY PARA LA ATENCION DE LA VIOLENCIA ESCOLAR EN EL ESTADO DE MICHOACAN (2012)

Tiene como objeto proteger y atender a los estudiantes en todos los ambitos, niveles y modalidades educativos, de las instituciones publicas y privadas, de cualquier fiorma de violencia escolar, producida entre los mismo estudiantes, de forma intencional, sea metodica, sistematica o reiterada, produciendo un daño apreciable; asi como el establecer los lineamineto para otorgar el apoyo asistencial a los receptores y generadores dd dicho fenomeno y a sus familias.

### LEY PARA EL DESARROLLO Y PROTECCION DE LAS MADRES JEFAS DE FAMILIA DELE STADO DE MICHOACAN DE OCAMPO (2012)

Tiene por objeto regular los derechos de las madres jefas de familia en el Estado, asi como politicas publicas y programas que garanticen un apoyo economico



mensual para alimentos, y demás beneficios, necesarios para mejorar su calidad de vida y la de sus menores hijos.

### LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE MICHOACAN DE OCAMPO (2009)

Tiene por objeto establecer lineamientos generales de las bases de coordinación entre los diferentes ordenes de gobierno para promover, impulsar y fomentar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres tanto en el ámbito público como en el privado.

### LEY PARA LA ATENCION Y PREVENCION DE LA VIOLENCIA FAMILIAR EN EL ESTADO DE MICHOACAN DE OCAMPO (2002)

Tiene por objeto establecer las bases y procedimientos, para la asistencia a las víctimas, así como la prevención de la violencia familiar en el Estado de Michoacán de Ocampo.

## **UNIVERSIDAD SIN VIOLENCIA**

La universidad es una comunidad que permite a todos sus miembros a desarrollar sus habilidades así como socializarse con las demás personas, considerando que el trabajo que realicen, influirá directamente con todos los demás como son los alumnos, profesores y personal administrativo, dependiendo del nivel donde se encuentren.

En dicha universidad los alumnos, profesores y personal administrativo presentan situaciones de violencia, como pueden ser agresiones físicas, humillaciones, acoso sexual, así como también pueden generarse violencia más sutil como pueden ser burlas, chistes estereotipación. En la mayoría de los casos estas violencias suelen enfocarse más hacia la mujer lo cual provoca la creencia en la superioridad de lo masculino.



En el ámbito educativo la violencia existe cuando el profesor/a tiende a prestar mayor atención con los hombres o viceversa con las mujeres.

Existen universidades mexicanas que ayudan a prevenir estos tipos de violencia como lo es la universidad Iberoamericana, campus Cd de México debido a que ha lanzado u material de suma importancia donde se pueden encontrar las instituciones creadas con responsabilidad de transversalizar la perspectiva de género en sus universidades para que sus miembros tengan una mayor seguridad. Por ejemplo:

El programa universitario de estudios de género (PUEG) de la UNAM que tienden a impulsar la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres e todo el ámbito de la universidad. Además tienen la intención de denunciar el acoso sexual como el hostigamiento.

La unidad politécnica de gestión perspectiva de género del instituto politécnico nacional (IPN)

La cual ha realizado algunas campañas de investigación sobre el acoso en el ámbito laboral y escolar y ha puesto u sitio web de denuncia: Además de que convoca a conferencias donde se da temas de violencia y superación personal.

El observatorio zona libre de violencia en instituciones de educación superior integrado por la UNAM universidad autónoma de México, UPN universidad pedagógica nacional, IPN instituto politécnico nacional, COLMEX colegio de México, UAEM universidad autónoma del estado de México entre otras la cual pretende dar el seguimiento de las manifestaciones de violencia en las instituciones de nivel superior.

La universidad iberoamericana de puebla, la cual ha lanzado campañas por los derechos de las mujeres y la no violencia a través de una difusión en la comunidad y la participación de eventos conmemorativos.



Observatorio universitario de equidad de género de la universidad autónoma de san Luis potosí UASLP La cual cada año realiza un encuentro nacional de estudios de género y universidad para poder dar voz a las propuestas regionales, locales e materia de igualdad de género.

Es muy importante que se sigan creando espacios donde se permitan a los estudiantes a expresarse sobre la violencia de género ya que al mismo tiempo están promoviendo la transversalización de género tanto en las universidades como en los demás ambientes

## **CULTURA SOCIAL**

Los seres humanos somos sociables por naturaleza vivimos y nos desarrollamos dentro de una sociedad en la cual se crea una cultura; la cultura social es definida por Newstrom y Davis (1993) como " el medio ambiente social de las creencias creadas por los seres humanos, las costumbres, los conocimientos, y las prácticas que definen la conducta convencional en una sociedad" esta cultura no solo nos define como sociedad también como personas ya que es parte complementaria de nuestra personalidad y forma de ver el mundo que nos rodea. Parte de esta define como nos consideramos dentro de la sociedad si somos hombre o mujer, preferencias sexuales, características de género (como debe de ser cada uno conforme a su sexualidad), derechos y obligaciones sociales.

Según el antropólogo Ralph Clinton (1936), la cultura es un proceso continuo, que aunque contiene configuraciones, está en cambio constante. Las configuraciones son los valores y creencias que tienen la tendencia a integrar y unificar la cultura. Para Beals la cultura significa la "herencia social" o las cosas que los hombres aprenden cuando son entrenados dentro de un grupo humano particular. (Vargas Hernández, 2007)

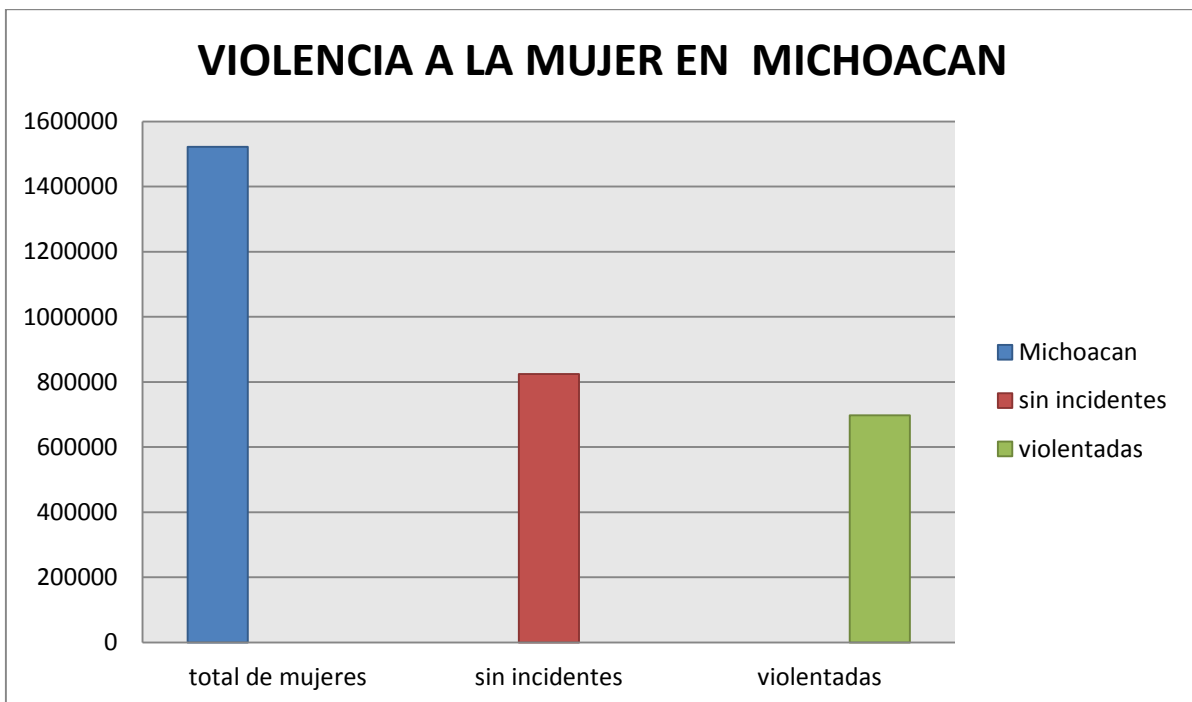
## **LA CULTURA SOCIAL Y LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER**

La cultura y la violencia hacia la mujer están ligadas ya que es parte de la educación y el comportamiento que tiene la sociedad; si la cultura de la sociedad es que las mujeres deben de violentarse ese comportamiento prevalecerá ya que



la cultura se transmite de generación en generación. En Michoacán la mayor parte de violencia a la mujer es en la pareja ya que la sociedad se tiene la idea de que la mujer es para estar en la casa, dedicarse a la limpieza y cuidar a los hijos sin considerar que la mujer al igual que los hombres tienen sueños, ideales y metas.

Según encuesta de INEGI: en Michoacán al 2012 de 1, 522,046 mujeres que viven en pareja 697,580 han sufrido algún tipo de violencia ya sea emocional, física, económica o sexual. Como se muestra en la gráfica.



<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=19004>

En la antigüedad, se consideraba que la mujer era, a lo largo de toda su vida, propiedad de un hombre, tanto del padre, a temprana edad, como del marido, cuando el mismo padre entregaba la mano de ésta en matrimonio, logrando que las hembras dependiesen totalmente de los varones para poder sobrevivir.



El sexo femenino sólo tenía obligaciones en el hogar impuestas por el marido correspondiente. Se puede decir que ser mujer en ese tiempo significaba ser un objeto de satisfacción para los hombres, lo cual, con el tiempo se ha ido modificando. Actualmente alguna parte de la sociedad especialmente en los pueblos o lugares donde la vida moderna no influye del todo se sigue teniendo esa idea acerca de lo que es ser mujer, aun así la civilización ha logrado que las mujeres comience a considerarse totalmente multifuncionales; además de labores de madre y esposa, como es el caso de miles de mujeres en todo el mundo, se desempeñan como jefas del hogar y sustentadoras de una familia con el fruto de su propio trabajo; no se puede hablar de un tipo de mujer sedentaria, sino que se habla de una generación nueva de mujeres activas y autónomas, la mujer se enfrenta a realidades muy diversas según la cultura, zona geográfica o situación social en la que se encuentre. Pero lamentablemente, a pesar de esto son muchas las mujeres que todavía se encaran a situaciones angustiantes, discriminatorias, violentas, marginales y otras las cuales son muy parecidas a las practicadas en la edad media, por lo tanto, aunque queramos negarlo, aún no evolucionamos por completo. Algunas personas aún siguen siendo machistas, dándonos a entender que el sistema no avanza y se ha quedado estancado. (Céspedes, 2012)

Una parte de la sociedad por medio de asociaciones se han dado a la tarea de lograr que las mujeres tengan los mismos derechos que los hombres teniendo en cuenta que en todo derecho hay una obligación, pero en el transcurso de esta lucha la sociedad se ha creado la idea de que esta es para estar sobre los hombres y no en una equidad surgiendo así otro objetivo *la equidad de género*; ya que se considera que la mujer hace esto para dominar teniendo como consecuencia que los hombres se sientan amenazados al grado de estar en continua competencia perdiendo la educación creyendo que ya no existen damas por las cuales ser caballeros.

## **LA CULTURA Y LA EQUIDAD DE GÉNERO**



La equidad de género puede considerarse como a la defensa de la igualdad del **hombre** y la **mujer** en el control y el uso de los bienes y servicios de la **sociedad**. Esto supone **abolir la discriminación** entre ambos sexos. La construcción del género comprende la red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, conductas y actividades que se esperan de las personas de acuerdo al sexo biológico; se asigna en forma dicotómica a mujeres y hombres como producto de un proceso histórico.

El problema radica en que las diferencias biológicas han sustentado las desigualdades sociales entre mujeres y hombres. La cultura de la sociedad ha creado estereotipos de género.

Las instituciones sostienen la división sexual del trabajo dividiendo el mundo en el ámbito privado y público. La división sexual del trabajo es la atribución diferencial que se hace convencionalmente de capacidades y destrezas de mujeres y hombres, y consecuentemente a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social. Analizar el género incluye considerar las relaciones entre mujeres y hombres, pues la feminidad y la masculinidad no son constructos unitarios. Concebirlos así, significa hacer un reduccionismo que niega la diversidad inherente a la condición humana. El género también analiza las relaciones entre las mujeres y entre los hombres. Es indispensable considerar la diversidad en las expresiones de lo femenino y lo masculino, que funciona como el principal constructo articulador con otros sistemas como la edad, la clase social, la ideología, la etnia o la orientación sexual. Esto permite apreciar el movimiento hacia afuera (relaciones intergénero) y hacia adentro (relaciones intragénero), para dar cuenta de una mayor especificidad en las poblaciones. A través de la socialización se generan procesos de identificación, se crean modelos a seguir. En el caso de las niñas se espera que la identificación sea con la madre y en su ausencia, con la figura de alguna otra mujer. Es un aprendizaje emocional y profundo que va más allá de la observación y la imitación de un modelo: implica pensarse a sí mismas constantemente, pensar el mundo que las rodea, y de acuerdo al tipo de ambiente y de normas sociales tienen un mayor o menor



margen de alternativas y modelos. Por lo tanto, la introyección y adopción de emociones, culpas, ideologías, actitudes, comportamientos y valores de la feminidad tradicional también se da en mayor o menor grado. Así, a mayor grado de restricción y represión, menor margen de exploración y libertad. A las niñas se les generan elementos de identificación a través del juego y otras actividades, se les otorgan objetos en forma de juguetes: muñecas y artefactos domésticos en diminuto. Lo que se busca es generarles identidad, que aprendan a interactuar con muñecas: darles de comer, vestirlas y procurarles todos los cuidados necesarios. Este comportamiento se presenta de una manera inconsciente en los primeros años de vida (Sau, 1993), pero es la preparación simbólica para arraigar el servilismo del ser para otros. En cambio en nuestra cultura el primer indicativo de que nació un varón en un grupo familiar es el color azul con el que lo arropan; simbólicamente se despliegan una serie de imaginarios y expectativas sociales sobre su persona. Se prevé que será inquieto y osado, más por la fuerza de la creencia que por “naturaleza”. Los niños desde temprana edad reciben mensajes encaminados a resaltar su fortaleza y a estimular sus ganas de explorar el mundo, pero sin romper un orden social relacionado con la masculinidad hegemónica. ¿A qué nos referimos con la masculinidad hegemónica? Se refiere a la dinámica cultural que postula y sostiene la posición de superioridad y liderazgo de los hombres y la posición de subordinación de las mujeres (Connell, 1995). Es una forma de masculinidad que es exaltada antes que otras y se configura con prácticas de género: en las que los hombres desde la infancia tienen que reafirmarse en todo momento, demostrar ser hombres porque son: racionales, fuertes, dominantes, valientes, líderes y proveedores, entre otras características. Si un niño quiere experimentar juegos o expresiones consideradas femeninas y “propias” de las niñas recibe desaprobación a través del ridículo o la represión abierta, lo que fractura o dificulta la posibilidad de ser un hombre diferente a la norma. En ambientes rígidos y tradicionales al género no se permiten estas expresiones porque trastocan el mundo por venir, cuando sea adulto, del que se espera que sea la figura central: “el hombre de la casa”, pensado en una condición heterosexual, que sea el principal proveedor económico de la familia, que tome las



decisiones, que proteja. (Colín, 2013) Desde niños se nos ha inculcado el cómo debemos ser dando lugar a que violentemos y limitemos no solo a los demás sino también a nosotros mismos.

### 3.12 Organizaciones de apoyo

Organizaciones donde las mujeres como los hombres pueden acudir para defender sus derechos.

**CEDAW:** Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer

La función del Comité es servir de sistema de vigilancia de la aplicación de la Convención por los Estados que la hubieren ratificado o se hubieren adherido a ella, a través del examen de los informes presentados por los Estados Partes. También puede invitar a organismos especializados de las Naciones Unidas a que envíen informes para su estudio y puede recibir información de organizaciones no gubernamentales.

**CIDH:** Comisión nacional de los derechos humanos.

Es un órgano principal y autónomo de la Organización de los Estados Americanos (OEA) encargado de la promoción y protección de los derechos humanos.

**INMUJERDF:** Universidad del instituto de mujeres del distrito federal.

Es un órgano desconcentrado del gobierno del distrito federal, de los cuales existe un centro o unidad en cada una de las delegaciones políticas del distrito federal. Entre las actividades, brindan apoyo a las mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos y su participación ciudadana.

De acuerdo con predicciones se calcula que tardará entre 80 y 100 años cerrar esta brecha en posiciones de liderazgo, si se busca tener igualdad entre hombres y mujeres.

### 3.13 Brechas de Género



Con la palabra brecha nos referimos a una abertura, rotura, hendidura, corte, o espacio que se genera entre cosas reales o virtuales, que puede servir para pasar, para abrir caminos, para herir o generar distanciamientos.

Las brechas de equidad de género indican la distancia entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia radica en comparar cuantitativamente y cualitativamente a mujeres y hombres con características similares como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otras.

Las demás diferencias o comportamientos se han venido practicando a través del tiempo por usos y costumbres es decir nos han gobernado ciertos roles que hacen que las brechas de género existan y sea de varios tipos y eso ha provocado una desigualdad entre hombres y mujeres por la formación de estereotipos que nos relacionan con ciertas actitudes y actividades y formas de ser.

### 3.14 Brecha de sueldos.

La división sexual del trabajo ha sido un antecedente de no considerar los derechos de las mujeres y las situaciones cuando se ven desde lo privado y desde lo público se tenían reservadas a las mujeres a lo privado careciendo de todo poder por eso empiezan las luchas feministas, y esto genera discriminación, subordinación, violencia así como inequidad.

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. Situación que aún está muy lejos de ser una realidad.



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.

El género es una categoría utilizada para analizar cómo en una determinada sociedad se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales. Por lo tanto, el concepto de género, alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.

Los salarios promedios de las mujeres son entre 4 y 36 por ciento inferiores a los de los hombres pero la brecha salarial aumenta en términos absolutos para las mujeres que ganan más, (Trabajo, 2015)

Para reparar esta injusticia salarial, el informe formula diversas recomendaciones, incluyendo políticas que promueven la igualdad de género en el trabajo y en el hogar.....“Superar la disparidad salarial entre hombres y mujeres es esencial para garantizar el crecimiento inclusivo y requiere esfuerzos constantes a diferentes niveles”, declaró Manuela Tomei, Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT.....“La igualdad de remuneración entre hombres y mujeres deber ser estimulada, incluso combatiendo los estereotipos sobre los papeles y las aspiraciones de las mujeres, luchando contra los prejuicios sexistas en la estructura salarial y en las instituciones que fijan los salarios, promoviendo una distribución equitativa de las responsabilidades familiares, y reforzando las políticas relacionadas con la maternidad, la paternidad y el permiso parental”, agregó.

A escala mundial, se estima que la brecha de remuneración entre hombres y mujeres es de un 22.9 por ciento promedio, en otras palabras, las mujeres ganan



77.1 por ciento de lo que ganan los hombres, indican la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Organismos internacionales estiman que en México la brecha salarial de las mujeres respecto de los hombres es de entre 15 y 20 por ciento en promedio, pese a que ambos desempeñan trabajos iguales.

Ese porcentaje llega a subir hasta 40 por ciento cuando se trata de mujeres en puestos de alta dirección. ((AmCham), 2011)

## CAPITULO 4. SATISFACCION LABORAL.

### 4.1 Teoría de Satisfacción Laboral

Del latín *satisfactio*, satisfacción es la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse.

La noción está vinculada a saciar un apetito, compensar una exigencia, sosegar las pasiones del ánimo, pagar lo que se debe o premiar un mérito.

Laboral, por otra parte, es lo perteneciente o relativo al trabajo. Este término tiene varios significados, siendo el más frecuente aquél que refiere a la medida del esfuerzo realizado por los seres humanos. El trabajo es uno de los tres factores de la producción, junto al capital y la tierra.

Estas definiciones nos permiten comprender la idea de satisfacción laboral, que es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, seguridad, etc.

La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.



El papel básico que desempeñan las necesidades en el comportamiento del individuo y los múltiples esfuerzos desarrollados por los investigadores para establecer taxonomías y jerarquías de las distintas necesidades del sujeto humano. Algunos autores señalan que lo que determina la satisfacción en el trabajo es precisamente el grado en que éste llega a cubrir las necesidades distintas del ser humano.

Han tratado de especificar los tipos de necesidades concretas cuya reducción produce mayor grado de satisfacción en el trabajo.

La **teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow** resulta más satisfactoria para los empleados los puestos capaces de cubrir una mayor cantidad de las necesidades señaladas por Maslow. Los diferentes puestos de trabajo, en función de las necesidades que llegan a cubrir con eficacia, producirán una satisfacción diferencial en los distintos individuos según el nivel de la jerarquía de necesidades en la que se encuentran y de acuerdo con las necesidades que resultan en cada caso prepotentes.

Se han dirigido críticas a esta teoría pues ninguna necesidad humana llega a estar permanentemente satisfecha como resultado de un acto singular o de una secuencia de acciones. Una característica fundamental de las necesidades es que deben ser satisfechas en repetidas ocasiones para que sea posible la supervivencia del organismo.

Estas expectativas, por otra parte, se forman a través de las comparaciones con otros empleados o con empleos previos. Si una persona nota o cree que está en desventaja respecto a sus compañeros, su nivel de satisfacción laboral desciende, al igual que si considera que su trabajo anterior le ofrecía mejores condiciones.



A mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación. En cambio, cuando el grado de satisfacción laboral es bajo, el trabajador no siente el peso de la responsabilidad con mucha fuerza y no pone suficiente empeño en su actividad diaria.

Veamos algunos de los consejos más comunes para aumentar la satisfacción laboral:

\* Contratar a las personas adecuadas para cada puesto: si bien este punto parece no estar directamente relacionado con la motivación y el estado de ánimo de los trabajadores, resulta fundamental, ya que sólo a través de un plantel adecuadamente capacitado para cumplir con sus obligaciones es posible crear un ecosistema sano y productivo, que no se frustre ante los fallos y que sea capaz de levantarse y aprender de sus errores.

\* Crear lazos con los trabajadores: sin importar la antigüedad de un empleado, es necesario mantener con él un lazo estrecho y continuo de comunicación, para recordarle día a día la filosofía de la empresa, para hacerlo partícipe de las novedades, para agradecerle por su esfuerzo y ayudarlo a superar sus problemas laborales. La oficina no suele ser un buen lugar para los sentimientos, pero las relaciones entre individuos de diferentes jerarquías tampoco deben ser artificiales; el secreto del éxito de una compañía reside en los rasgos particulares de los seres vivos que la integran, y por ello es tan importante que se conozcan y que se enriquezcan mutuamente.

\* Contar con un sistema de incentivos: el dinero no es todo, pero suele formar parte de la base de cualquier relación laboral. Además de un salario justo, y de sus eventuales aumentos, nunca está de más premiar la entrega y la constancia



con dinero, bonos, promociones exclusivas o invitaciones a eventos, entre las muchas opciones que suelen usar las empresas. Cabe mencionar que no importa el valor monetario de la compensación, sino demostrarle al trabajador que su esfuerzo es tenido en cuenta.

\* Promover el trabajo en equipo: éste es quizás uno de los objetivos más difíciles de lograr en ciertos ámbitos muy competitivos, pero una de las formas de organización que más retribuyen cuando se implementan adecuadamente. El trabajo en equipo nos permite aprender de nuestros compañeros, y también nos ayuda a conocernos más a nosotros mismos; nos vuelve más creativos y nos enseña lecciones imprescindibles para crecer como profesionales y como personas.

## 4.2 Factores Determinantes

### 4.2.1 Intrínsecos o motivadores

Factores motivacionales o factores intrínsecos, estos factores están bajo el control del individuo (persona) ya que se relaciona con lo que él hace y desempeña. Los factores materiales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. Las tareas y cargos son diseñados para atender a los principios de eficiencia y de economía, suspendiendo oportunidades de creatividad de las personas. Esto hace perder el

significado psicológico del individuo, el desinterés provoca la “desmotivación” ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.



Según Herzberg, los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable cuando son óptimos.

Por el hecho de estar ligados a la satisfacción del individuo Herzberg los llama factores de satisfacción.

También destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están desligados y son distintos de los factores de la insatisfacción. Para él “el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción sino ninguna satisfacción

### 4.2.2 Extrínsecos o Higiénicos

Factores higiénicos o factores extrínsecos, es el ambiente que rodea a las personas y como desempeñar su trabajo. Estos están fuera del control de las personas.

Principales factores higiénicos; salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, etc.,

Herzberg, destaca que sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de las personas, el trabajo es una situación desagradable y para lograr que las personas trabajen más, se puede premiar e incentivar salarialmente, o sea, se incentiva a la persona a cambio de trabajo.



Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción.

Su efecto es como un medicamento para el dolor de cabeza, combaten el dolor pero no mejora la salud. Por estar relacionados con la insatisfacción, Herzberg los llama factores de insatisfacción.

Agrupación diferenciada que llevó a Herzberg a la conclusión de que son diferentes los

factores que controlan la satisfacción laboral de los que controlan la insatisfacción. Herzberg aceptaba la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, que asociara esos 2 factores a 2 conjuntos diferentes de necesidades:

factores de higiene, grupo básico biológico (alimentos, evitación de dolor y los aspectos asociados con estos principios básicos como el dinero);

factores motivadores, son las necesidades típicamente humanas, de logro y de autorrealización.

Una característica diferenciadora de esos 2 tipos de factores muestra que los primeros son extrínsecos al trabajo mismo, los segundos son intrínsecos. La satisfacción laboral es una función de las actividades laborales estimulantes o del contenido del trabajo (factores motivadores), la insatisfacción laboral es una función del ambiente, del modo de supervisión, de las relaciones con los compañeros y del contexto laboral general, es decir, de los factores higienizadores.



La satisfacción y la insatisfacción son 2 continuos distintos y no forman parte como cabría esperar, de un modo continuo ocupando los polos opuestos. El polo opuesto a la satisfacción laboral sería un polo neutro y lo mismo ocurriría con el polo opuesto al continuo de insatisfacción.

Si los factores que producen satisfacción en el trabajo son los que se refieren al contenido del propio trabajo y no a aspectos ambientales, el único procedimiento para incrementar esa satisfacción pasa por la mejora o "enriquecimiento" de los puestos de trabajo. Al diseñar los puestos de trabajo hay que procurar que resulten desafiantes, significativos e interesantes y den al trabajador responsabilidad, autonomía y control, de forma que éste a través de su desempeño pueda satisfacer sus necesidades de logro, competencia y autorrealización.

Herzberg, al igual que los pioneros del "job enlargement" Walker, Guest o Kilbridge, defiende la necesidad de rediseñar el contenido y las características del trabajo en sí mismo considerado de modo que posibilite la satisfacción de las necesidades de orden superior. Frente a los defensores del "job enlargement" que concretan ese rediseño del puesto de trabajo en ampliar el número de tareas rutinarias que realiza el trabajador pueda dedicar más tiempo a las menos complicadas. Herzberg insiste en la necesidad de un verdadero enriquecimiento del puesto de trabajo. Lo cual supone la supresión de ciertos controles, el incremento de la responsabilidad del trabajador sobre su propio trabajo, la insistencia en una unidad de trabajo lo suficientemente amplia para que tenga cierta significación en sí misma, el incremento de la autonomía del trabajador en su puesto de trabajo, la introducción de nuevas tareas algo más difíciles y



retadoras que las desempeñadas previamente, la facilitación de la especialización, y la preparación más competente de los trabajadores.

Muchas investigaciones se han realizado a partir del modelo teórico formulado por Herzberg y han surgido múltiples controversias. Un gran número de críticas se han dirigido a la teoría de los 2 factores y a la prescripción del enriquecimiento del puesto de trabajo. Entre las críticas a la teoría de los 2 factores dirigida a la distinción establecida de modo tajante considerado en sí mismo y los factores de higiene que proceden del contexto laboral. Ambos tipos pueden ser motivadores o higienizadores y contribuyen a ambos continuos según los casos.

## 4.3 Dimensiones Centrales

**4.3.1 Variedad de habilidades.** Grado en el que un puesto requiere llevar a cabo diversas actividades para realizar el trabajo, que suponga el uso de un conjunto de habilidades y características diferentes de la persona.

**4.3.2 Identidad de la tarea.** Grado en el que un puesto requiere hacer “en su totalidad” un trabajo identificable, es decir, hacer el trabajo desde el principio hasta el final, con un resultado visible.

**4.3.3 Significación de la tarea.** Grado en el que un puesto tiene una importancia sustancial para la vida de otras personas, ya sean de la propia organización o del exterior.

**4.3.4 Autonomía:** Grado en el que un puesto proporciona libertad, independencia y discreción a la persona para programar el trabajo y decidir los procedimientos mediante los cuales se llevará a cabo.



**4.3.5 Retroalimentación:** Grado en el que realizar las actividades que requiere el puesto de trabajo aporta a la persona información directa y clara sobre la efectividad de su rendimiento.

## CAPÍTULO 5. CASO DE APLICACIÓN.

### 5.1 Introducción.

El análisis de estos resultados es de una muestra al azar y nos refleja el comportamiento de la variable de la satisfacción laboral, donde se aprecia en los datos obtenidos una tendencia a la insatisfacción laboral, al favoritismo, a una brecha salarial y por lo tanto a la desigualdad que existe en el pago de sueldos.

Este fenómeno social es común cuando se carece de un buen proceso para asignar sueldos y actividades por lo que la propuesta de un tabulador de sueldos se basa en 5 puntos esenciales donde no se valora ni sexo, edad, estado civil, ni nada personal que no sea más que: **nivel académico, antigüedad laboral, responsabilidad, actitud y aptitud.**

Esta relación de nuestras variables nos muestra una realidad que se manifiesta en las respuestas de esta muestra analizada.

### 5.2 Resultados y gráficas.

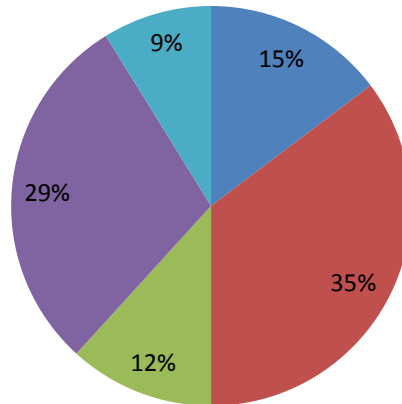
La encuesta y resultados son los siguientes:

Gráfica No. 1 Discriminación salarial.



## 1.- ¿Te has sentido discriminada(o) por el salario que percibes en la Dirección de Pensiones?

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Indiferente ■ Casi nunca ■ Nunca



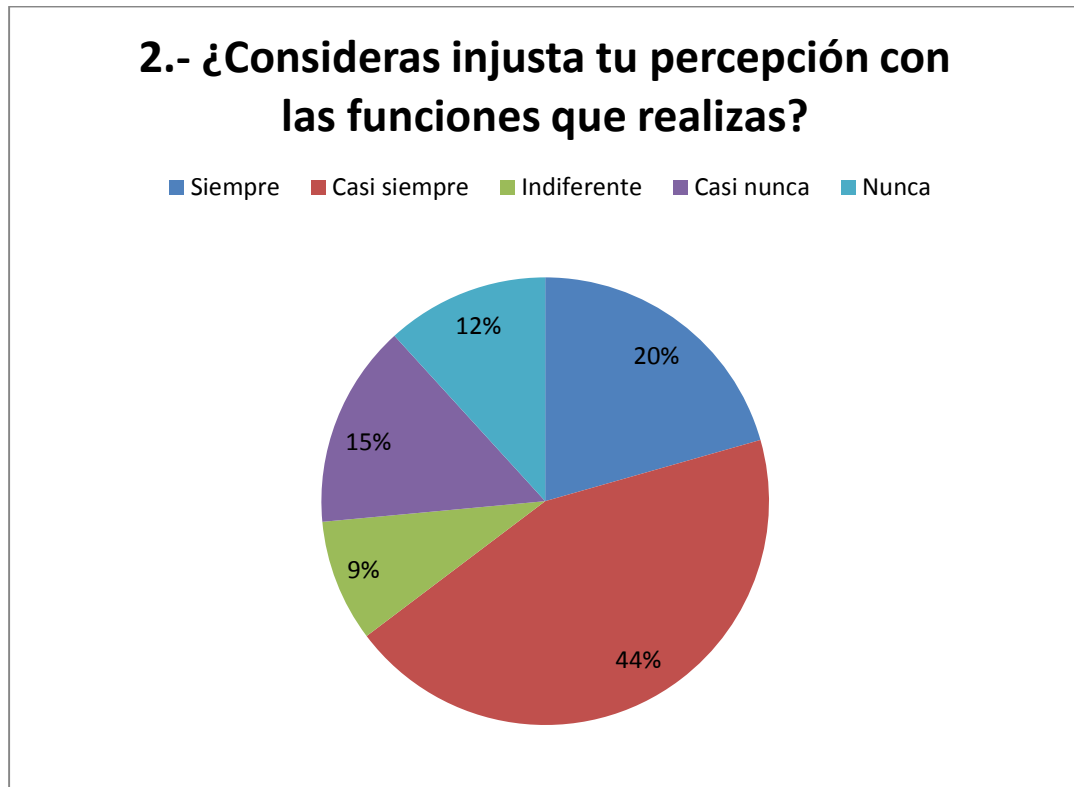
Fuente: Creación propia.

Esta pregunta nos refleja la brecha salarial que existe en el personal donde el 64 % contesto que *sí* se percibe una *discriminación salarial*, y esto no es lo más conveniente en una institución ya que se pierde el sentido de pertenencia y no es el mejor lugar para trabajar para la mayoría ya que esto genera un ambiente nada armonioso.

El resto del personal muestra su indiferencia o no siente esta discriminación por ser de alguna forma de los pocos beneficiados o que tienen poco tiempo laborando ahí, también son respuestas de personal que no entiende esta brecha salarial existente.



Gráfica No. 2 Satisfacción del puesto.



Fuente: Creación propia.

Esta pregunta es sobre la satisfacción del puesto y nos deja ver que *sí* se genera una *insatisfacción* en la mayoría del personal. La satisfacción laboral se puede analizar en dos tipos o niveles que puede ser general o por facetas y en este caso se analiza sólo una faceta que corresponde a los beneficios de sus percepciones y el trabajo que desempeñan.

Se deja ver que hay un deterioro de la satisfacción por la calidad de respuesta por parte de la institución a las expectativas que el personal tiene o va generando a través del tiempo en su puesto de trabajo, así como sus factores organizacionales.



De acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados (Robbins, 1998) se considera que los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral son:

- Reto del trabajo
- Sistema de recompensas justas
- Condiciones favorables de trabajo
- Colegas que brinden apoyo

Adicionalmente:

- Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo

Estos factores nos llevan a un sistema de recompensas que debe ser percibido como justo por parte del personal para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social (comparaciones que hace una persona con respecto a las recompensas, el esfuerzo y el desempeño de otra y que llevan al personal a percibir equidad o inequidad de una situación), las demandas del trabajo en sí y las habilidades individuo y los estándares de salario de la persona.



Gráfica No. 3 Motivación en la promociones.



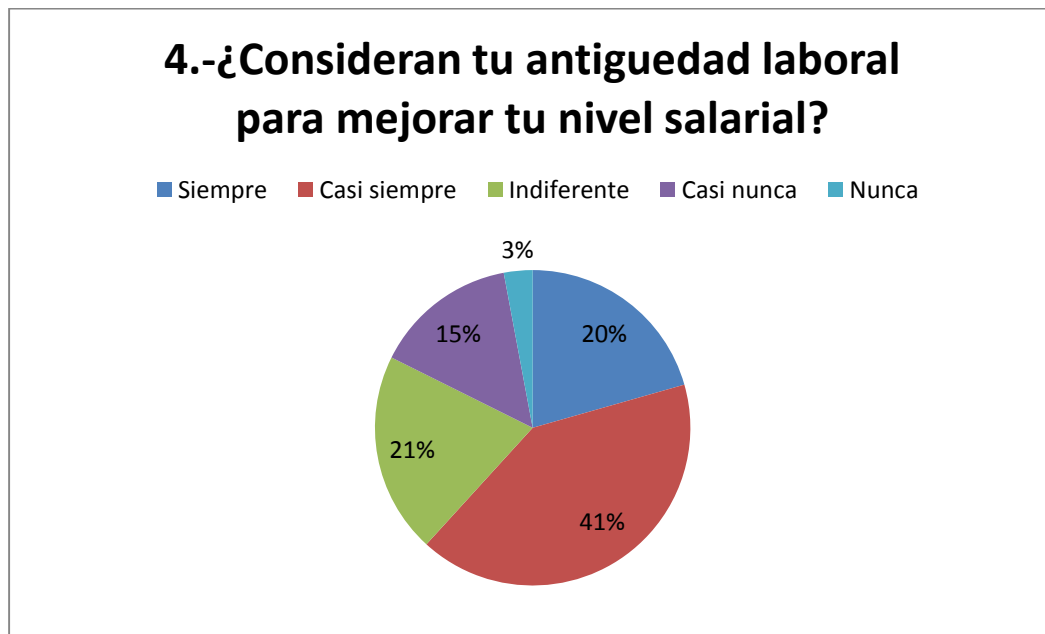
*Fuente: Creación propia.*

La presente pregunta analiza que *existe poca motivación en las promociones* ya que son escasas y no existe un método adecuado para realizarlo de forma justa y equitativa.

Las comparaciones sociales corrientes dentro y fuera de la organización son los principales factores que permiten al personal establecer lo que "debería ser" con respecto a su salario versus lo que percibe. Es muy importante recalcar que es la percepción de justicia por parte de las personas la que favorecerá su satisfacción.



Gráfica No. 4 Antigüedad laboral



*Fuente: Creación propia.*

Los derechos del personal se aplican solamente en el personal sindicalizado dejando en desventaja al resto del personal quienes también tienen el derecho a una mejora salarial y aquí se refleja que sólo este factor hace que una parte del personal logren una promoción.

La antigüedad laboral es generalmente un principio de fuerza de trabajo sindicalizada. Sin embargo, su uso puede ser útil también en un ambiente sin sindicato. La antigüedad puede usarse para justificar la entrega de elección para asignaciones de trabajo, hacer cambios de turno y premiar a los empleados por sus servicios de largo plazo a la institución.

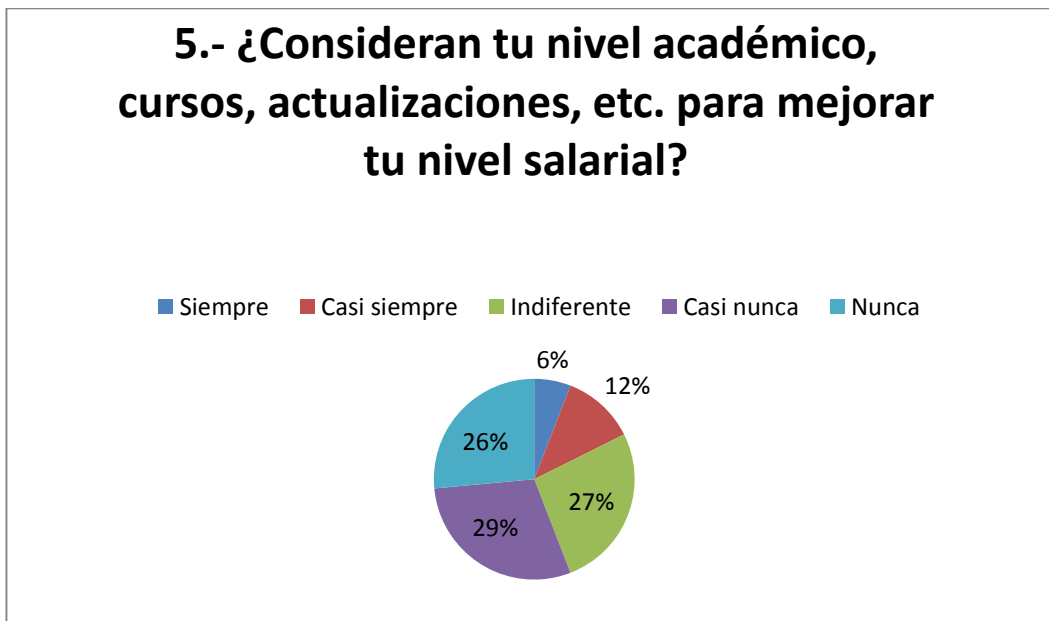
La antigüedad es un factor para la delegación de asignaciones de trabajo, como el entrenamiento de nuevo personal, o ser designado como líder-sa de equipo. El



personal de largo plazo probablemente estará más familiarizados con la institución y sus procedimientos. Esto es una ayuda tremenda para el departamento de recursos humanos y los supervisores de departamento. Este principio de antigüedad sugiere que el personal con mayor antigüedad tienen niveles de competencia que los nuevos no tienen. Ellos conocen el proceso de rutina, así como también las expectativas de la institución y las reglas implícitas.

Una práctica común que se basa en la antigüedad es reconocer al personal por sus servicios a la entidad. El principio de la antigüedad en esta instancia indica que la persona tiene un alto nivel de compromiso y que él ha creado un ambiente de trabajo y relación laboral que promueve la longevidad, por esto la importancia que se considere esto en todos los status o niveles del personal.

Gráfica No. 5 Nivel académico.



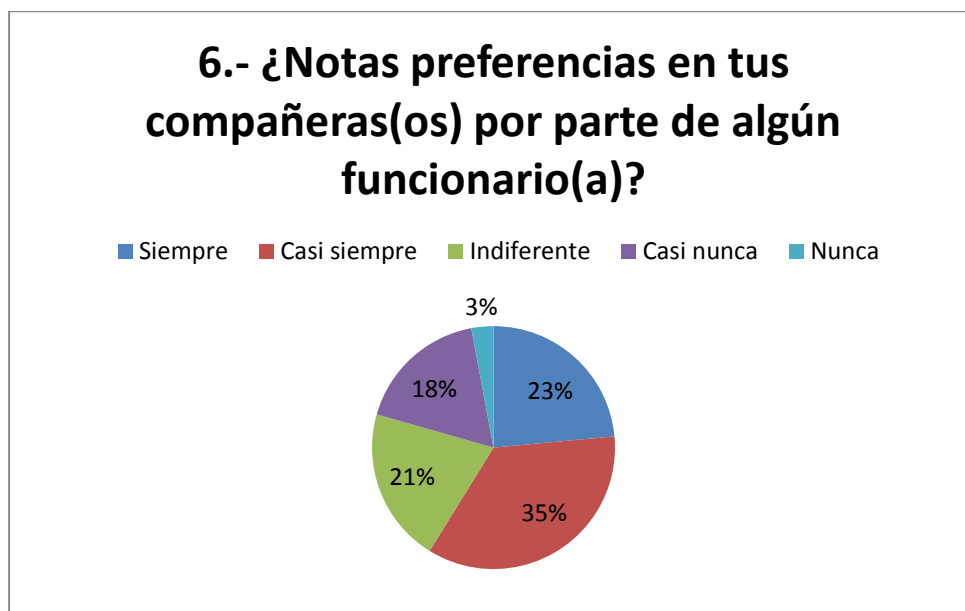
Fuente: Creación propia.

Está bien claro que la promoción es muy poca o casi nula en lo que se refiere al nivel académico y actualizaciones, y esto mantiene en un estado de indiferencia al personal para no capacitarse constantemente.



La posesión de principios teóricos y prácticos es fundamental para el desempeño del puesto que el personal pretende ocupar, por lo que este factor es muy importante revisarlo para no cometer injusticias a la hora de destinar su nivel salarial.

Gráfica No. 6 Favoritismo.



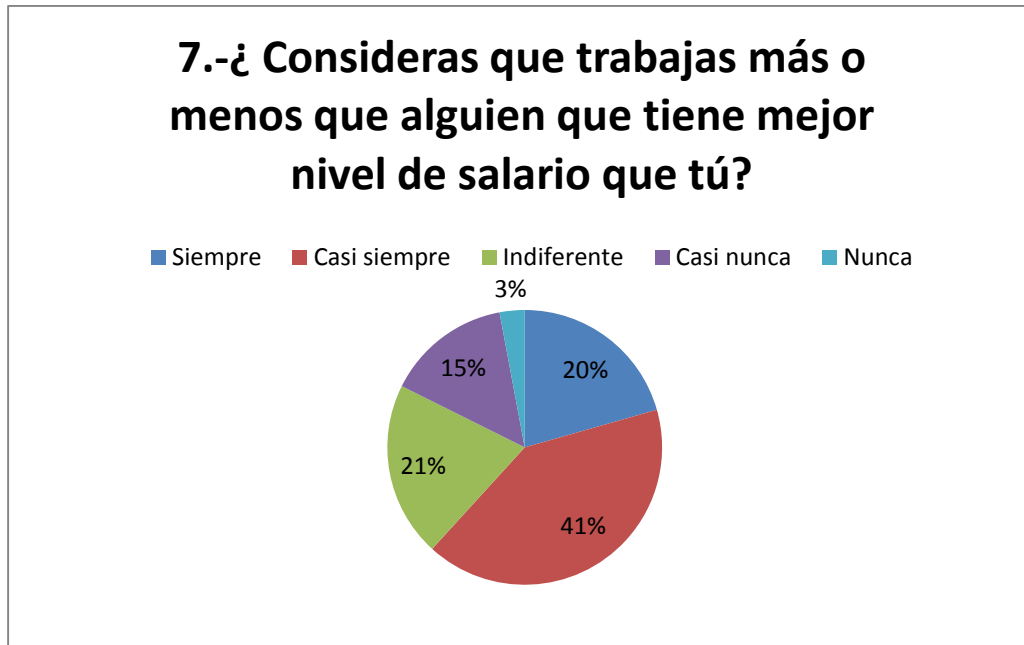
*Fuente: Creación propia*

Se percibe perfectamente que existe favoritismo ya que más del 50 % de la población encuestada acepta que nota esta práctica ilegal, ya que esto puede ayudar a ciertas personas a mejorar y no por ser precisamente las más calificadas y todo por no contar con método adecuado de valuación de puestos, y entonces se pueden presentar casos de acoso sexual, discriminación, amiguismo, etc.



Esta acción de recompensar a alguien con algún privilegio sin merecerlo, atropellando los méritos de otros y pasando por encima la de justicia, no es nada profesional y está en estado de urgente una revisión salarial en esta dependencia.

Gráfica No. 7 Relaciones entre el personal.



*Fuente: Creación propia*

Las relaciones entre el personal es determinante para que se observen unos a otros y valoren en qué lugar se encuentran, las decisiones por parte de los directivos de actividades y salarios no son tan efectivas como se espera por parte de la mayoría de los que en esta dependencia trabaja.

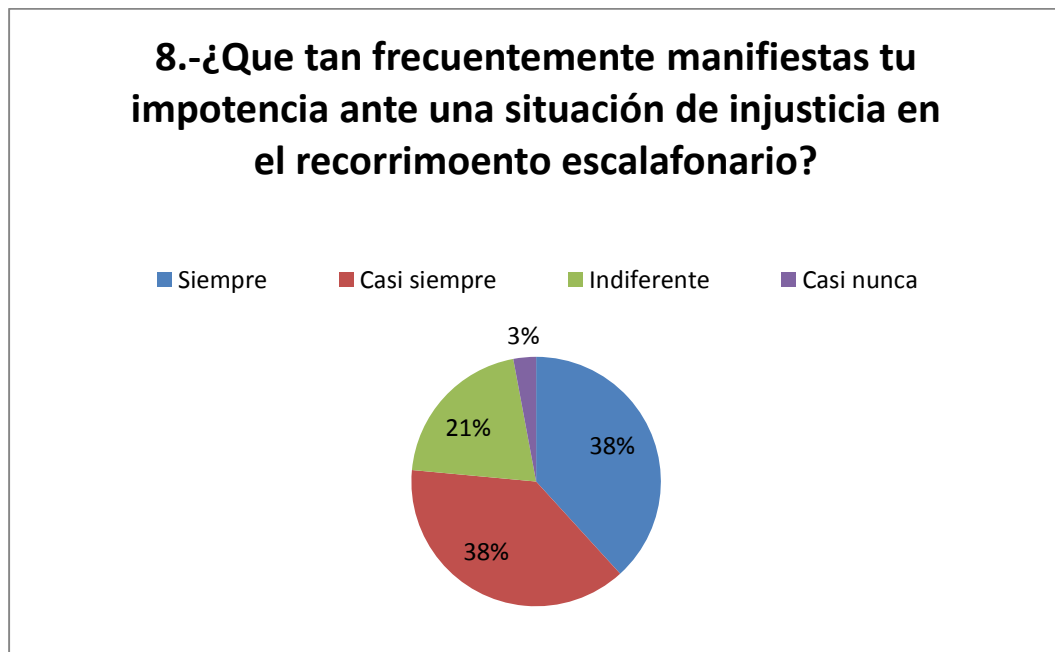
En toda relación interpersonal interviene la comunicación, que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de la gente.

El nivel salarial debería ser de acuerdo a la capacidad y rendimiento, sí se va elevando el mismo al tiempo que te va elevando de categoría, ahora si se gana el



mínimo es porque se es aprendiz o se tiene poca o nada de experiencia, entonces se debe capacitar para escalar en el puesto, y de esta forma se tendría un salario más alto, esto es en teoría ya que por no tener las formas más adecuadas y justas esto no sucede.

Gráfica No. 8 Frustración en tomas de decisiones por movimiento de personal.



Fuente: Creación propia

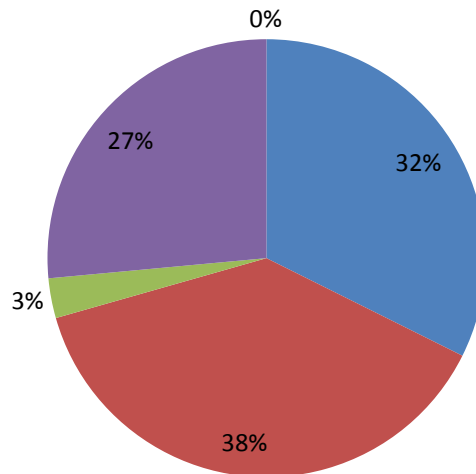
Claro está que no es de mucha ayuda el inconformarse del movimiento que se da en el personal ya que se cuenta con un obsoleto Reglamento de Escalafón que data de 1984 y que no ha tenido revisión ni actualización alguna.

Gráfica No. 9 Revisión de salarios.



### 9.-¿Consideras importante una revisión de salarios, nombramientos funciones en todo el personal?

■ Urgente ■ Conveniente ■ No me afecta ■ Sería conveniente ■ Nada urgente

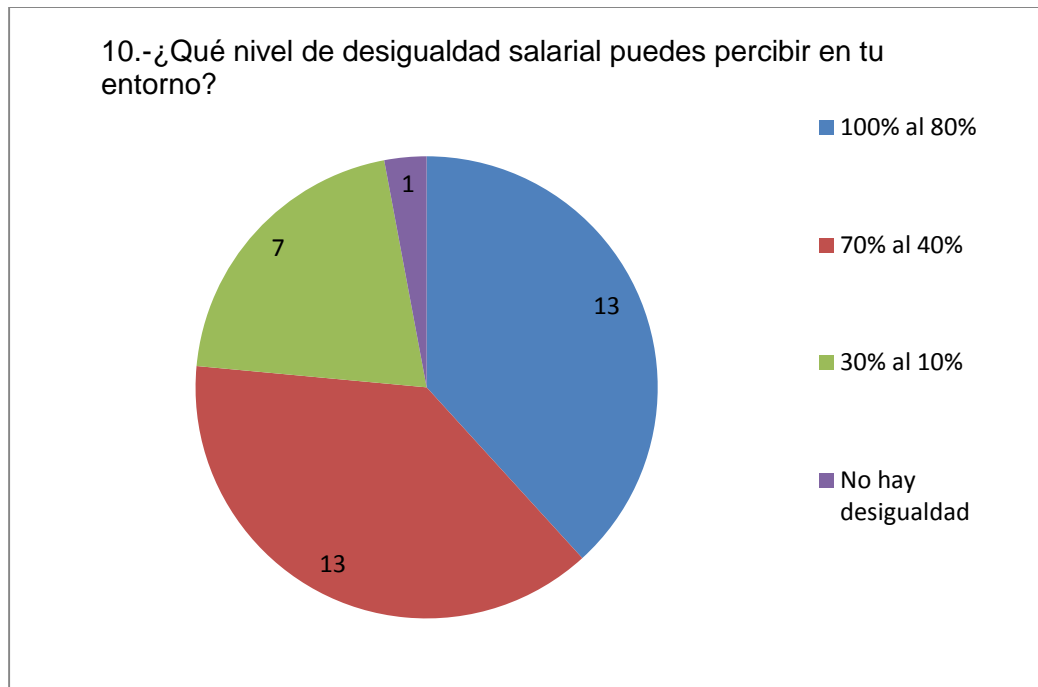


Fuente: Creación propia

Se observa que la efectividad de toma de decisiones de directivos no ha sido la adecuada, al no contar con un procedimiento adecuado para establecer criterios para realizar en forma periódica la revisión de salarios y puestos en el personal, existe poco interés en esto.

Solamente los acuerdos sindicales mueven esta parte que debe ser una actividad que se le dedica más y con personal adecuado para su efectividad.

Gráfica 10. Desigualdad Salarial.



Fuente: Creación propia

Es innegable la existencia de una desigualdad salarial en la Dirección de Pensiones Civiles del Estado, por lo tanto ya es urgente se establezca la normatividad que impere éste tema tan importante como es la de las remuneraciones con una perspectiva de género que no sólo vea capacidades en el personal y aspectos que denigran y ponen en estado de desigualdad a los demás.

### 11.- ¿Consideras justa la promoción de estímulos en el personal?

Comentarios de esta pregunta:

1.- Si está bien la promoción de estímulos pero que sea para todos los niveles.

2.- Que se tiene que valorar responsabilidades y niveles de estudios para los



estímulos.

3.- No es posible que gane más un intendente que un nivel licenciatura.

4.-Es parte del reconocimiento laboral.

5.- No hay normas que establezcan la manera de otorgar dichos estímulos.

6. -Muchas veces no es justa.

7.- A nadie le interesa por eso no se ha logrado mucho

8.- Es el modo de ayudarnos para mejor la vida.

9.-No hay interés , no hay quien lo fomente y si son muy necesarios

10.-Sí, así se valora más al trabajador.

11.- Se debe valor ya que premian a compañeros que no lo merecen.

12.- Es necesario modificarlos positivamente

13.- Hay quienes los ganan sin merecerlos

14.- No se dan a todos sólo a sindicalizados

15.-Mejoran ingresos y motivan al personal

16.-Deberían tomar en cuenta más el nivel profesional que la antigüedad.

17.- Son convenientes los estímulos y que sean para todos.

Comentarios similares sobre que sea para todos los estímulos y que exista normatividad para los mismos.

Estos cometarios dan muestra que efectivamente no se logra la satisfacción laboral sólo porque se remunere y haya estímulos, la situación es que sean justos, sin discriminación, para todos y todas y que se regule mediante métodos y reglas; y lo más adecuado sería que exista un comité integral para definir criterios de valuación y determinar las bases para un tabulador con perspectiva de género donde se impulse a quién más lo necesite y merezca, y este quien este en la toma de decisiones no exista más ese favoritismo y muestras de poder para los que van llegando y la injusticia desaparezca para quienes por sus logros y responsabilidad contribuyen cada día a dar lo mejor de sí por la institución.



## CAPITULO 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 Tabulador salarial

No.	Categoría Actual	NIVEL	CATEGORIA PROPUESTA	NIVEL	SUELDO PROPUESTA
1	Director General	13		Si son 159 personas laborando menos 18 funcionarios y divido el resto del personal en los 9 niveles que existen tocarían de un promedio de 15 personas por nivel.	Al contar la DPC con sueldos diferentes de gobierno central en su personal de base, también podrían mejorarse los sueldos de los funcionarios. <b>El sueldo del personal de base y contrato debe de tener un aumento del 10 % ascendentemente.</b>
2	Director (A)	12			
3	Director (A)	12			
4	Subdirector (A)	11			
5	Delegado Administrativo	11			
6	Subdirector (A)	11			
7	Jefe De Departamento	10			
8	Jefe De Departamento	10			
9	Jefe De Departamento	10			
10	Jefe De Departamento	10			
11	Jefe De Departamento	10			
12	Jefe De Departamento	10			
13	Jefe De Departamento	10			
14	Jefe De Departamento	10			
15	Jefe De Departamento	10			
16	Jefe De Departamento	10			
17	Jefe De Departamento	10			
18	Jefe De Departamento	10			
19	Jefe De Sección B	9	<b>Especialistas Profesionales</b>	<b>9</b>	<b>\$16,568.46</b>
20	Jefe De Sección B	9			



**Tabulador de Sueldos Nivelado con Perspectiva de Género en DPCE**



21	Jefe De Sección B	9			
22	Auxiliar Administrativo	9			
23	Jefe De Sección "A"	8			
24	Jefe De Sección "A"	8			
25	Jefe De Sección "A"	8			
26	Capturista	8			
27	Jefe De Oficina	8			
28	Jefe De Oficina	8			
29	Auxiliar Administrativo	8			
30	Técnico Especializado	8			
31	Jefe De Oficina	8			
32	Jefe De Sección "A"	8			
33	Capturista	8			
34	Auxiliar Administrativo	8			
35	Jefe De Sección "A"	8	<b>Supervisor-ra,</b>	<b>8</b>	<b>\$15,062.24</b>
36	Secretaria "F"	8			
37	Jefe De Sección "A"	8			
38	Jefe De Sección "A"	8			
39	Técnico Especializado	8			
40	Auxiliar Administrativo	8			
41	Jefe De Oficina	8			
42	Auxiliar Administrativo	8			
43	Auxiliar Administrativo	8			
44	Auxiliar Contable "D"	8			
45	Jefe De Oficina	8			
46	Jefe De Oficina	8			



**Tabulador de Sueldos Nivelado con Perspectiva de Género en DPCE**



47	Jefe De Sección "A"	8			
48	Jefe De Sección "A"	8			
49	Jefe De Oficina	8			
50	Capturista	8			
51	Trabajadora Social	8			
52	Jefe De Oficina	8			
53	Auxiliar Administrativo	8			
54	Auxiliar Administrativo	7			
55	Auxiliar Administrativo "B"	7			
56	Secretaria "E"	7			
57	Oficial De Servicios Generales "B"	6	<b>Técnico-ca "A"</b>	<b>6</b>	<b>\$12,448.16</b>
58	Almacenista "B"	6			
59	Oficial Administrativo "A"	6			
60	Secretaria "D"	6			
61	Auxiliar Administrativo "A"	6			
62	Auxiliar Jurista "B"	6	<b>Técnico-ca "B"</b>	<b>5</b>	<b>\$11,316.52</b>
63	Auxiliar Administrativo "C"	5			
64	Auxiliar De Mantenimiento "B"	5			
65	Velador	5			
66	Secretaria "C"	5			
67	Auxiliar Administrativo "C"	5			



*Tabulador de Sueldos Nivelado con Perspectiva de Género en DPCE*



68	Auxiliar De Mantenimiento "B"	5			
69	Auxiliar Administrativo "C"	5			
70	Asistente Educativo "B"	4	<b>Técnico-ca "C"</b>	<b>4</b>	<b>\$10,287.76</b>
71	Mensajero	4			
72	Polivalente	4			
73	Auxiliar De Servicios Grales "C"	4			
74	Mensajero	4			
75	Chofer "C"	4			
76	Asistente Educativo "B"	4			
77	Asistente Educativo "B"	3	<b>Auxiliar "A"</b>	<b>3</b>	<b>\$9,352.52</b>
78	Asistente Educativo "B"	3			
79	Asistente Educativo "B"	3			
80	Asistente Educativo "B"	3			
81	Asistente Educativo "B"	3			
82	Asistente Educativo "B"	3			
83	Asistente Educativo "A"	2	<b>Auxiliar "B"</b>	<b>2</b>	<b>\$8,502.30</b>
84	Auxiliar De Servicios Grales "A"	2			
85	Velador	2			
86	Asistente Educativo "A"	2			
87	Intendente	2			
88	Asistente Educativo "A"	2			
89	Asistente Educativo "A"	2			



**Tabulador de Sueldos Nivelado con Perspectiva de Género en DPCE**



90	Asistente Educativo "A"	2			
91	Asistente Educativo "A"	2			
92	Asistente Educativo "A"	2			
93	Velador	2			
94	Intendente	2			
95	Auxiliar De Servicios Grales "A"	2			
96	Asistente Educativo "A"	2			
97	Auxiliar De Servicios Grales "A"	2			
98	Asistente Educativo "A"	2			
99	Asistente Educativo "A"	2			
100	Asistente Educativo "A"	2			
101	Asistente Educativo "A"	2			
102	Asistente Educativo "A"	2			
103	Asistente Educativo "A"	2			
104	Intendente	2			
105	Auxiliar De Servicios Grales "A"	2			
106	Asistente Educativo "A"	2			
107	Intendente	1			
108	Intendente	1			
109	Cocinero (A)	1			
110	Intendente	1			
111	Cocinero (A)	1	<b>Auxiliar "C"</b>	<b>1</b>	<b>\$7,729.38</b>
112	Cocinero (A)	1			
113	Intendente	1			
114	Intendente	1			
115	Cocinero (A)	1			



116	Intendente	1	
117	Velador	1	
118	Cocinero (A)	1	
119	Velador	1	
120	Intendente	1	
121	Capturista "A"	1	
122	Capturista "A"	1	
123	Velador	1	
124	Capturista "A"	1	
125	Capturista "A"	1	
126	Jefe De Sección B	9	
127	Programador	8	
128	Auxiliar Contable "C"	7	
129	Auxiliar Contable "C"	7	
130	Auxiliar Jurista "C"	7	
131	Oficial Administrativo "A"	6	
132	Oficial Administrativo "A"	6	
133	Capturista Supervisor "C"	5	
134	Capturista Supervisor "C"	5	
135	Auxiliar Jurista "A"	5	
136	Auxiliar Contable "A"	5	
137	Secretaria "C"	5	
138	Auxiliar De Servicios Grales "C"	4	
139	Auxiliar Administrativo "B"	4	
140	Auxiliar Administrativo "B"	4	

**El personal de contrato tendrá el sueldo que corresponda a su perfil considerado: Nivel académico, actividad, responsabilidad y antigüedad y en los niveles que se tenga la disponibilidad.**



141	Capturista Supervisor "B"	4
142	Auxiliar Administrativo "B"	4
143	Auxiliar Administrativo "B"	4
144	Auxiliar Administrativo "A"	3
145	Auxiliar De Servicios Grales "B"	3
146	Capturista Supervisor "A"	3
147	Capturista "B"	2
148	Capturista "B"	2
149	Capturista "B"	2
150	Auxiliar De Servicios Grales "A"	2
151	Capturista "B"	2
152	Velador	1
153	Capturista "A"	1
154	Capturista "A"	1
155	Capturista "A"	1
156	Capturista "A"	1
157	Capturista "A"	1
158	Cocinero (A)	1
159	Capturista "A"	1



## 6.2 Prestaciones Económicas complementarias.

Nombre de prestación	Frecuencia	Importe
Apoyo a economía familiar, adicional a la actual	2da. Quincena de julio y 2da. Quincena de diciembre	\$ 3,500.00 c/u
Personal adulto mayor de 60 años	1er. Quincena de agosto	\$ 4,000.00
Ayuda para alimentos	Cada 2da. Quincena de cada mes	\$ 1,500.00
Apoyo total a quien se capacite	Cada que se requiera	\$ % acordado
Canastilla a personal que tengan bebés	En cada nacimiento	\$ 2,000.00
Apoyo total a hijos (as) con escuela especial	A cada hijo (a)	Lo que se requiera
Compra de aparatos ortopédicos, auditivos y prótesis al personal, dependientes económicos y cónyuge,	A cada miembro de familia que así lo requiera	Precio total



así como mantenimiento de los mismos.		
Día de reyes	2 de enero	7 días de salario
Mujeres jefas de familia	Cada quincena	\$ 2,000.00
Personal sin hijos	Septiembre	\$1,500.00
Compensación anual	1er. Quincena de diciembre	\$ 15,000.00
Apoyo total al personal con problemas de adicciones y mentales.	Cada que se requiera	Permisos para tratamientos y apoyo de gasto total.
Apoyo total al personal con cáncer	Cada que se requiera	Permisos para tratamientos y apoyo de gastos totales.
Reconocimiento a la mujer	8 de marzo	\$ 2,000.00

Estas prestaciones ya son parte de las condiciones de trabajo de otros estados, esta selección se basa en gran parte porque abarca situaciones vulnerables y que muchas veces no son atendidas y apoyadas por las instituciones donde prestamos nuestros servicios. Por eso la necesidad de complementar el sueldo base con prestaciones económicas.



## APENDICES.

### a) Encuesta

#### **ENCUESTA SOBRE SUELDOS EN LA DIRECCIÓN DE PENSIONES CIVILES DEL ESTADO**

Estimada y estimado compañero la presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos indicadores del nivel de salarios en la Dirección de Pensiones Civiles del Estado en donde tú colaboras, cuyo objetivo es estudiarlo y proporcionar una propuesta de mejora.

Quiero pedir tu ayuda para que contestes algunas preguntas que no llevarán mucho tiempo. Tus respuestas serán confidenciales. Te pido que contestes con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas e incorrectas es solo una encuesta para recopilar datos estadísticos.

Las opiniones de todas las encuestas serán sumadas y analizadas para presentar su resultado estadístico como parte de una Tesis profesional de la Maestría en Administración en la Rama de Recursos Humanos, dignamente a cargo de la **Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.**

¡MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!



Edad \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ Área de trabajo \_\_\_\_\_

Antigüedad laboral en DPCE \_\_\_\_\_ Estatus \_\_\_\_\_

Nivel Académico: ( ) Básico ( ) Preparatoria ( ) licenciatura ( ) Posgrado

**I.- De la manera que prefieras marque tu respuesta a cada reactivo:**

¿Te has sentido discriminada(o), por el salario que percibes en la Dirección de Pensiones?

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Indiferente	Casi Siempre	Siempre

¿Consideras injusta tu percepción con las funciones que realizas?

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Indiferente	Casi Siempre	Siempre

¿Cuántas veces te han promovido a un mejor nivel en lo que llevas laborando en esta Dirección?



1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Indiferente	Casi Siempre	Siempre

¿Consideran tu antigüedad laboral para mejorar tu nivel laboral?

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Indiferente	Casi Siempre	Siempre

¿Consideran tu nivel académico, cursos, actualizaciones, etc. para mejorar tu nivel laboral?

1	2	3	4	5
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>

¿Notas preferencias en tus compañeras o compañeros por parte de algún funcionario o funcionaria?

1	2	3	4	5
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>



¿Consideras que trabajas más o mejor que alguien que tienen mejor nivel de salario que tú?

1	2	3	4	5
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>

¿Qué tan frecuentemente manifiestas tu impotencia ante una situación de injusticia en el recorrimiento escalafonario?

1	2	3	4	5
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>

¿Consideras importante una revisión de salarios, nombramientos y funciones en todo el personal?

1	2	3	4	5
<b>Nada urgente</b>	<b>Sería conveniente</b>	<b>No me afecta</b>	<b>Conveniente</b>	<b>Urgente</b>

¿Qué nivel de desigualdad salarial puedes percibir en tu entorno?

- a) Del 100 % al 80%



- b) Del 70 % al 40%
- c) Del 30 % al 10%
- d) No hay desigualdad

¿Consideras justa la promoción de estímulos económicos en el personal?

a) Si

b) No

Porque\_\_\_\_\_

**¡POR UN TRABAJO Y SALARIO IGUAL, GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!**

**b) Tabla de valores a las respuestas de la encuesta de la Dirección de Pensiones Civiles del Estado.**

Pr eg un ta	E 1	E 2	E 3	E 4	E 5	E 6	E 7	E 8	E 9	E 0	E 1	E 2	E 3	E 4	E 5	E 6	E 7	E 8	E 9	E 0	E 1	E 2	E 3	E 4	E 5	E 6	E 7	E 8	E 9	E 0	E 1	E 2	E 3	E 3	E 3	E 3	E 3	T o t a l e s	%
1	9	7	9	7	9	0	8	8	7	7	9	0	0	9	6	0	8	8	9	6	7	7	7	9	6	7	9	7	9	0	9	9	7	9	9	9	269	79.12%	
2	9	7	9	6	0	0	9	8	9	7	9	0	0	9	6	0	9	7	9	6	0	6	9	9	7	7	9	0	9	9	9	9	9	8	8	280	82.35%		





## BIBLIOGRAFÍA

- (AmCham), A. C. (2011). *Mejores prácticas de diversidad e inclusión*.
- Adams, J. S. (1965). *Teoría de la Equidad*.
- Beijing, D. d. (15 de SEPTIEMBRE de 1995). *Declaración Y PLATAFORMA BEIJING*. Obtenido de DECLARACION POLITICA Y DOCUMENTOS RESULTADOS DE BEIJING +5:  
[http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa\\_s\\_final\\_web.pdf](http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf)
- Céspedes, A. (24 de noviembre de 2012). *Dawncoffee*. Recuperado el 30 de marzo de 2016, de Dawncoffee: <http://dawncoffee.com/reflexiones/rol-de-la-mujer-en-la-sociedad-actual>
- Colín, A. R. (2013). *La desigualdad de género comienza en la infancia*. Recuperado el 30 de marzo de 2016, de Manual teórico-metodológico para transversalizar la perspectiva de género en la programación con enfoque sobre derechos de la infancia :  
[http://derechosinfancia.org.mx/documentos/Manual\\_Desigualdad.pdf](http://derechosinfancia.org.mx/documentos/Manual_Desigualdad.pdf)
- Europea, C. (2004). *Manual de Gestión de Proyecto*. europeid-info@cec.eu.int.
- Europea, C. (2004). *Manual de Gestión del Ciclo del Proyecto*. España: europeid-info@cec.eu.int.
- Familia, S. N. (1997). *La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*. México: DIF, primera edición.
- Garenth R, J. y. (2008). *Gestión Contemporánea*.
- INEGI. (2013). *Cuenta Satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México*. México, D. F.: Oficial.
- Lic. Jesús Reyna García. (16 de mayo de 2012). Condiciones Generales de Trabajo 2012-2013. *Periodico Oficial del Estado de Michoacán*, pág. 48.
- Mujeres, I. N. (2012). *ABC de Género*. Cd. de México.
- MUJERES, O. (31 de OCTUBRE de 2000). Obtenido de [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/1325%282000%29&Lang=S](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325%282000%29&Lang=S)



- Nieto, A. A. (NOVIEMBRE de 2012). *NACIONES UNIDAS DERECHOS HUMANOS*. Obtenido de OFICINA DEL ALTO COMISIONADO MEXICO:  
[http://www.hchr.org.mx/images/doc\\_pub/MxicoAnteLaCEDAW.pdf](http://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/MxicoAnteLaCEDAW.pdf)
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación de México SA de CV.
- Rodríguez, S. H. (2006). *Introducción a la Administración*. México, D.F.: Interamericana , Editores SA de CV.
- Trabajo, O. I. (2015). *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015 de la OIT*.
- Vargas Hernández, J. (2007). *BIBLIOTECA VIRTUAL de Derecho, Economía y Ciencias Sociales*. Recuperado el 30 de marzo de 2016, de BIBLIOTECA VIRTUAL de Derecho, Economía y Ciencias Sociales: [www.eumed.net/libros/2007b/301](http://www.eumed.net/libros/2007b/301)

FIN.