



INSTITUTO DE LA MUJER GUANAJUATENSE



# **Diagnóstico sobre Habilidades y Capacidades de las Mujeres Trabajadoras del Sector Industrial del Estado de Guanajuato**

---

**Reporte de resultados**



**Universidad de Celaya**

**14/12/2009**

## TABLA DE CONTENIDO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN</b>   | <b>4</b>  |
| <b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>   | <b>4</b>  |
| OBJETIVO GENERAL.  | 4         |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS.   | 4         |
| PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.  | 5         |
| <b>1.2. PERSPECTIVA DEL ESTUDIO</b>  | <b>6</b>  |
| <b>1.3. VARIABLES DEL ESTUDIO</b>  | <b>6</b>  |
| <b>1.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS CENTRALES</b>   | <b>7</b>  |
| <b>2. REVISIÓN DE LA LITERATURA</b>  | <b>8</b>  |
| <b>3. MÉTODO</b>   | <b>8</b>  |
| <b>3.1. ALCANCE</b>  | <b>8</b>  |
| <b>3.2. DISEÑO</b>   | <b>8</b>  |
| <b>3.3. MUESTRA</b>  | <b>9</b>  |
| MUJERES GUANAJUATENSES QUE LABORAN EN EL SECTOR INDUSTRIAL EN GUANAJUATO.  | 9         |
| PERSONAS QUE TOMAN DECISIONES.   | 10        |
| <b>3.4. PROCEDIMIENTOS</b>   | <b>10</b> |
| INSTRUMENTOS/TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.   | 10        |
| PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.   | 10        |
| ANÁLISIS DE DATOS.   | 11        |
| <b>4. RESULTADOS</b>   | <b>12</b> |
| <b>4.1 PERFIL DEMOGRÁFICO.</b>   | <b>12</b> |
| <b>4.2 ANTECEDENTES LABORALES.</b>   | <b>15</b> |
| <b>4.3 SITUACIÓN LABORAL ACTUAL.</b>   | <b>22</b> |
| <b>4.4 CAPACIDADES Y HABILIDADES QUE POSEEN LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LOS SECTORES INDUSTRIALES SELECCIONADOS.</b>                     | <b>35</b> |
| EXPERIENCIA.   | 35        |
| HABILIDADES ADQUIRIDAS EN EL TRABAJO.  | 37        |
| CAPACITACIÓN.  | 42        |
| ESTUDIOS.  | 46        |
| OBSTÁCULOS.  | 49        |
| <b>4.5 FACTORES QUE FACILITAN LA INSERCIÓN DE LAS MUJERES A LOS CENTROS DE TRABAJO</b>   | <b>50</b> |
| EXPERIENCIA.   | 50        |
| <b>4.6 FACTORES QUE INCIDEN EN LA PERMANENCIA Y TRAYECTORIA EN LOS CENTROS DE TRABAJO (POSICIONAMIENTO) DE LAS MUJERES TRABAJADORAS.</b> | <b>53</b> |
| FACTORES QUE INCIDEN EN LA PERMANENCIA DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA.   | 53        |
| FACTORES QUE INCIDEN QUE LAS MUJERES NO PERMANEZCAN EN LA EMPRESA.   | 57        |

|   |            |
|---|------------|
| FACTORES QUE INCIDEN EN EL ASCENSO DE LAS MUJERES.  | 62         |
| <b>4.7 PERCEPCIÓN ACERCA DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES.</b>  | <b>65</b>  |
| DIFERENCIAS O SIMILITUDES ENTRE GÉNEROS, PERCIBIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL.   | 65         |
| PERMISOS.   | 70         |
| SALARIOS, PRESTACIONES, BONO DE PRODUCTIVIDAD.  | 73         |
| PERCEPCIÓN ACERCA DEL AMBIENTE Y SITUACIÓN LABORAL.   | 75         |
| PROBLEMÁTICA.   | 81         |
| <b>4.8 CARACTERÍSTICAS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER POR MEDIO DE LAS REDES SOCIALES COMO FACILITADORA AL CAPITAL SOCIAL DESDE EL ÁMBITO LABORAL.</b>   | <b>84</b>  |
| REDES SOCIALES A LAS QUE PERTENECEN, SU FUNCIÓN Y CÓMO SON PERCIBIDAS.  | 84         |
| SINDICATO.  | 86         |
| <b>4.9 ESTRATEGIAS QUE SE DEBEN IMPLEMENTAR PARA INCREMENTAR LAS CAPACIDADES LABORALES DE LAS MUJERES PARA PODER AYUDARLAS EN ASCENDER A PUESTOS DE TRABAJO MEJOR REMUNERADOS Y MANTENERSE EN EL MERCADO LABORAL.</b> | <b>87</b>  |
| <b>4.10 SITUACIÓN FAMILIAR.</b>   | <b>91</b>  |
| SITUACIÓN FAMILIAR.   | 91         |
| SITUACIÓN ECONÓMICA DE LA MUJER Y SU FAMILIA.   | 96         |
| ACTIVIDADES DIARIAS.  | 101        |
| EXPECTATIVAS Y ASPIRACIONES.  | 106        |
| <b>4.11 METAS.</b>  | <b>112</b> |
| METAS LABORALES.  | 112        |
| METAS PERSONALES.   | 113        |
| METAS FAMILIARES.   | 115        |

## **5. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES** **116**

|  |            |
|--|------------|
| <b>5.1. ¿CÓMO ES LA CONDICIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES TRABAJADORAS DE EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL?</b>  | <b>116</b> |
| ¿QUÉ CAPACIDADES Y HABILIDADES POSEEN LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LOS SECTORES INDUSTRIALES SELECCIONADOS?   | 116        |
| ¿CUÁLES SON LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA PERMANENCIA Y TRAYECTORIA EN LOS CENTROS DE TRABAJO (POSICIONAMIENTO) DE LAS MUJERES TRABAJADORAS?  | 116        |
| ¿CUÁLES SON LOS FACTORES QUE FACILITAN LA INSERCIÓN DE LAS MUJERES A LOS CENTROS DE TRABAJO?   | 117        |
| ¿QUÉ CARACTERÍSTICAS TIENE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER POR MEDIO DE LAS REDES SOCIALES COMO FACILITADORA AL CAPITAL SOCIAL DESDE EL ÁMBITO LABORAL?   | 118        |
| ¿QUÉ ESTRATEGIAS SE DEBEN IMPLEMENTAR PARA INCREMENTAR LAS CAPACIDADES LABORALES DE LAS MUJERES PARA PODER AYUDARLAS A ASCENDER A PUESTOS DE TRABAJO MEJOR REMUNERADOS Y MANTENERSE EN EL MERCADO LABORAL? | 119        |
| ¿QUÉ ESTRATEGIAS SE DEBEN IMPLEMENTAR PARA LA CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL CAPITAL SOCIAL DE LAS MUJERES, ESPECIALMENTE DE AQUELLAS CON PROBLEMÁTICAS?   | 121        |
| <b>5.2. MODELO: FACTORES QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN, PERMANENCIA Y TRAYECTORIA DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN EL SECTOR INDUSTRIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO.</b>  | <b>122</b> |

## **36. REFERENCIAS** **1233**

# 1. INTRODUCCIÓN

Durante los meses de octubre y noviembre de 2009 se llevó a cabo el “Diagnóstico sobre Habilidades y Capacidades de las Mujeres Trabajadoras del Sector Industrial del Estado de Guanajuato” con la finalidad de conocer las habilidades y capacidades de las mujeres trabajadoras del sector industrial del estado de Guanajuato, que puedan contribuir a la inserción, posicionamiento y permanencia de éstas en el mercado laboral.

En este documento se describe el estudio y sus objetivos, posteriormente se detalla el método y las etapas de la investigación para finalmente presentar los resultados del diagnóstico y las principales conclusiones.

## 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“Diagnóstico sobre Habilidades y Capacidades de las Mujeres Trabajadoras del Sector Industrial del Estado de Guanajuato”.

### Objetivo general.

- Diagnosticar la condición y posición de mujeres trabajadoras de empresas del sector industrial.

### Objetivos específicos.

- Conocer capacidades y habilidades de las mujeres trabajadoras en el sector industrial.
- Determinar los factores que inciden en la permanencia y trayectoria en los centros de trabajo (posicionamiento) de las mujeres trabajadoras.

- Determinar los factores que facilitan la inserción de las mujeres a los centros de trabajo.
- Identificar y desarrollar estrategias que permitan incrementar las capacidades laborales de las mujeres para poder ayudarlas en ascender a puestos de trabajo mejor remunerados y mantenerse en el mercado laboral.
- Implementar estrategias para la creación y fortalecimiento del capital social de las mujeres, especialmente de aquellas con problemáticas.
- Identificar la participación de la mujer por medio de las redes sociales como facilitadora al capital social desde el ámbito laboral.

### Preguntas de investigación.

- ¿Cómo es la condición y posición de mujeres trabajadoras de empresas del sector industrial?
  - ¿Qué capacidades y habilidades poseen las mujeres trabajadoras en los sectores industriales seleccionados?
  - ¿Cuáles son los factores que inciden en la permanencia y trayectoria en los centros de trabajo (posicionamiento) de las mujeres trabajadoras?
  - ¿Cuáles son los factores que facilitan la inserción de las mujeres a los centros de trabajo?
  - ¿Qué estrategias se deben implementar para incrementar las capacidades laborales de las mujeres para poder ayudarlas en ascender a puestos de trabajo mejor remunerados y mantenerse en el mercado laboral?
  - ¿Qué estrategias se deben implementar para la creación y fortalecimiento del capital social de las mujeres, especialmente de aquellas con problemáticas?
  - ¿Qué características tiene la participación de la mujer por medio de las redes sociales como facilitadora al capital social desde el ámbito laboral?

## 1.2. PERSPECTIVA DEL ESTUDIO

El enfoque de este estudio es mixto, el cual “es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 2006). Los datos cuantitativos se recolectaron a través de una encuesta y los cualitativos a través de entrevistas en profundidad y grupos focales. Ambos tipos de datos se vincularon para analizarse en conjunto y responder a las preguntas del estudio.

La perspectiva es multidisciplinaria, iniciando con la visión de la antropología de la persona y el desarrollo humano. Asimismo, el estudio se realizó en congruencia con los convenios internacionales mencionados en los términos de referencia del presente diagnóstico: Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración; Convenio 111 sobre discriminación y empleo; Objetivo F1; f2; f3; f4 y f5 de la Convención Interamericana sobre Concesiones de los Derechos Civiles y Políticos de la Mujer (CEDAW), a Beijing +5 a la Plataforma de Acción de Beijing (2000) Nuevas Acciones 82e; Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL); a la normativa nacional; 3; 33; 34; 40 a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Objetivo 6 Estrategia 6.1 del Proigualdad 2008-20012 y al plan estatal 2006-20012 del Gobierno del Estado.

## 1.3. VARIABLES DEL ESTUDIO

Respecto a las Guanajuatenses trabajadoras del sector industrial se analizaron:

- Experiencia.
- Habilidades adquiridas en su trabajo.
- Perfil demográfico.
- Competencias.

- Factores que las hacen permanecer en la empresa.
- Forma en la que obtuvieron empleo.
- Tiempo de búsqueda de empleo.
- Antecedentes laborales.
- Antecedentes familiares.
- Sus propuestas de mejora para el desarrollo de su trabajo.
- Preferencias al bono de productividad o ascenso.
- Posibles problemas con horarios laborales.
- Niveles a los que ascienden.
- Metas laborales.
- Metas personales.
- Metas familiares.
- Redes sociales a las que pertenecen.
- Función de las redes sociales en el campo laboral.
- Percepción e intervención de las redes sociales en el centro de trabajo.

#### 1.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS CENTRALES

**Competencia laboral:** la OIT la define como “capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada” (CINTERFOR, s.f.).

**Mujeres trabajadoras:** se utilizará el término para designar a aquellas mujeres que laboran en alguna organización, sin importar el nivel jerárquico y ocupación que realicen.

**Sector industrial:** conjunto de empresas que tienen como finalidad la transformación de materias primas en productos.

## 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Se realizó una revisión completa de la literatura en bases de información nacionales (Redalyc y otras), latinoamericanas (Latindex) e internacionales (Sage, Wiley, Psychological Abstracts, MedLine, Elsevier, etc.), publicaciones del Instituto Nacional de la Mujer. Asimismo, se consideraron diversas revistas académicas e información de organismos gubernamentales y organizaciones sociales.

Al final se estructuró un marco referencial respecto a condición y posición de mujeres trabajadoras de empresas del sector industrial, sus capacidades y habilidades así como los factores que inciden en la permanencia y desarrollo en los centros de trabajo (ver anexo I).

## 3. MÉTODO

### 3.1. ALCANCE

El presente estudio tiene un alcance descriptivo y correlacional desde la clasificación de Hernández Sampieri et al. (2006): descriptivo ya que pretende describir la condición y posición de mujeres trabajadoras del sector industrial y correlacional debido a que a su vez identificar los factores que inciden en la inserción, permanencia y trayectoria de las mujeres en los centros de trabajo.

### 3.2. DISEÑO

La investigación es de tipo no experimental, transeccional. No experimental debido a que se realizó un estudio observacional sin la intervención del equipo de investigación ni la modificación de variables y transeccional porque se realizó en un solo periodo de tiempo.



Se sugiere que este diagnóstico se convierta de un estudio transeccional a uno longitudinal, es decir, que se realice periódicamente cada año o cada dos años para analizar la evolución y los cambios en las habilidades y capacidades de las mujeres trabajadoras del sector industrial del estado de Guanajuato a través del tiempo.

### 3.3. MUESTRA

Se consideraron dos tipos de unidades muestrales: las mujeres guanajuatenses que laboran en el sector industrial y las personas responsables de establecer las políticas de contratación y encargadas del reclutamiento y selección en las empresas del Estado.

#### Mujeres guanajuatenses que laboran en el sector industrial en Guanajuato.

- Perfil de las participantes: Mujeres que laboran en el sector industrial en el estado de Guanajuato variadas en cuanto a ocupaciones, niveles jerárquicos, características demográficas, etc.
- Tamaño de la muestra: En un nivel cuantitativo la muestra tiene un 95% de confianza con un máximo de 4% de margen de error. La muestra cualitativa mantiene las características requeridas de heterogeneidad, representatividad e inclusión de casos atípicos. Y los tamaños de cada muestra se describen a continuación:

| Técnica/Ciudad  | León                       | Celaya                     | Irapuato                   | Total                              |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|------------------------------------|
| Encuesta  | 150                        | 360                        | 88                         | 598                                |
| Grupo focal   | 1 sesión con<br>7 personas | 1 sesión con<br>8 personas | 1 sesión con<br>8 personas | 3 sesiones con 23<br>participantes |
| Entrevista  | 15                         | 10                         | 15                         | 40                                 |
| Entrevista a personal directivo o de Recursos Humanos |                            |                            |                            | 7                                  |
| <b>TOTAL DE PARTICIPANTES</b>                         |                            |                            |                            | <b>669</b>                         |

\*Se entrevistaron además a 8 directivas y directivos y personal de recursos humanos.

### Personas que toman decisiones.

Para validar la información obtenida en la muestra de mujeres trabajadoras del sector industrial en Guanajuato y conocer la perspectiva de ambos géneros se analizaron datos provenientes de una muestra cualitativa dirigida por propósito con personas que toman decisiones en cuanto a las políticas laborales (directores generales y directores de recursos humanos).

- **Perfil de los participantes:** Directoras y directores generales y directoras y directores de recursos humanos de empresas del sector industrial.
- **Tamaño de la muestra:** Se realizaron siete entrevistas en profundidad a directores generales. Y ocho entrevistas en profundidad a directores de recursos humanos.

### 3.4. PROCEDIMIENTOS

#### Instrumentos/técnicas de recolección de datos.

Se recolectaron los datos cuantitativos a través de la encuesta, con la aplicación de un cuestionario de auto-llenado.

Los datos cualitativos fueron recolectados a través de grupos focales y entrevistas en profundidad.

#### Proceso de recolección de datos.

La recolección de datos se llevó a cabo en el marco del Seminario Guanajuato Competitivo “Contribución de las mujeres en el sector industrial”. La duración promedio de la encuesta fue de 40 a 60 minutos. Las entrevistas en profundidad en promedio tuvieron una duración de 30 a 45 minutos. Y la duración de las sesiones de

los grupos focales fue de dos horas en promedio. La agenda que se siguió fue el siguiente:

| <b>Hora de inicio</b> | <b>Hora de término</b> | <b>Actividad</b>   |
|-----------------------|------------------------|--|
| 8:30                  | 9:00                   | Registro   |
| 9:15                  | 9:45                   | Desayuno y bienvenida por parte del Secretario de Gobierno |
| 10:00                 | 11:00                  | Aplicación del instrumento                                 |
| 11:00                 | 13:00                  | Entrevistas y grupo focal ( <i>focus group</i> )           |

Un equipo de investigadoras de la Universidad de Celaya acudió los días 8, 15 y 22 de octubre a las ciudades de Irapuato, León y Celaya respectivamente, a recolectar los datos cuantitativos y cualitativos.

#### **Análisis de datos.**

Se sistematizaron los datos recolectados para posteriormente analizarlos. Para el análisis cuantitativo se utilizó el programa computacional especializado en estadística PASW 17 (SPSS) y para el análisis cualitativo se utilizó el software especializado en análisis cualitativo ATLAS.ti 6. Al realizar el análisis estadístico se invalidaron 10 encuestas que no fueron respondidas en su totalidad por las encuestadas.

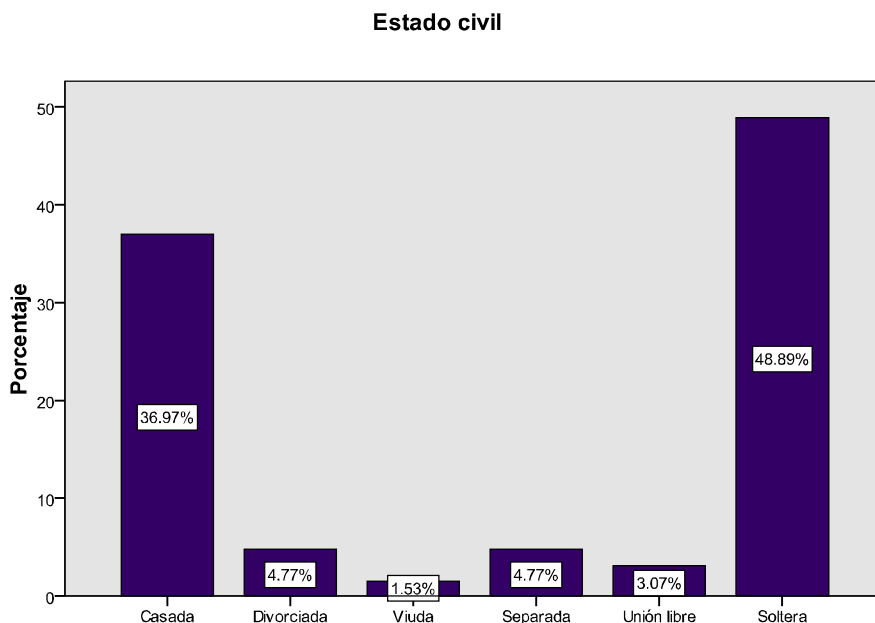
En base a los resultados se elaboró un modelo que genere un sentido de entendimiento de la problemática de interés.

## 4. RESULTADOS

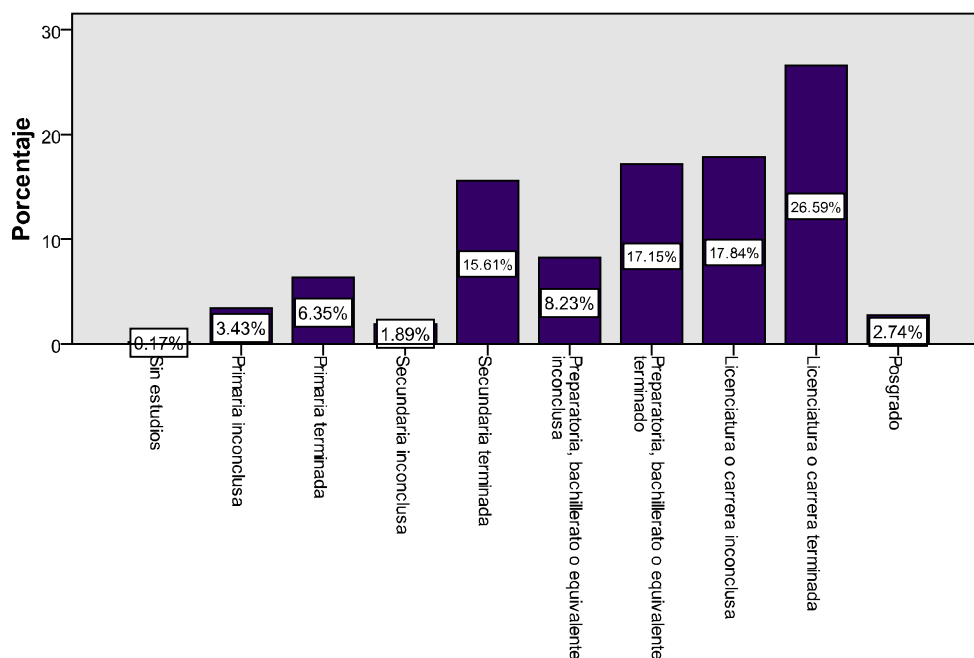
A continuación se presentan los resultados de la encuesta, de las entrevistas y grupo focal con mujeres trabajadoras, y de las entrevistas cualitativas a personal de recursos humanos y directivo de las empresas.

Los resultados están estructurados por temas y sub-temas, se presenta en gráfico o tabla el resultado de la encuesta cuantitativa y en texto con diferente tipo de letra y color se distinguen los resultados de las entrevistas cualitativas. Esto con la finalidad de diferenciar entre los resultados de la muestra cuantitativa que se pueden generalizar a la población y la cualitativa que son para profundizar en los motivos y percepciones de las participantes.

### 4.1 PERFIL DEMOGRÁFICO.

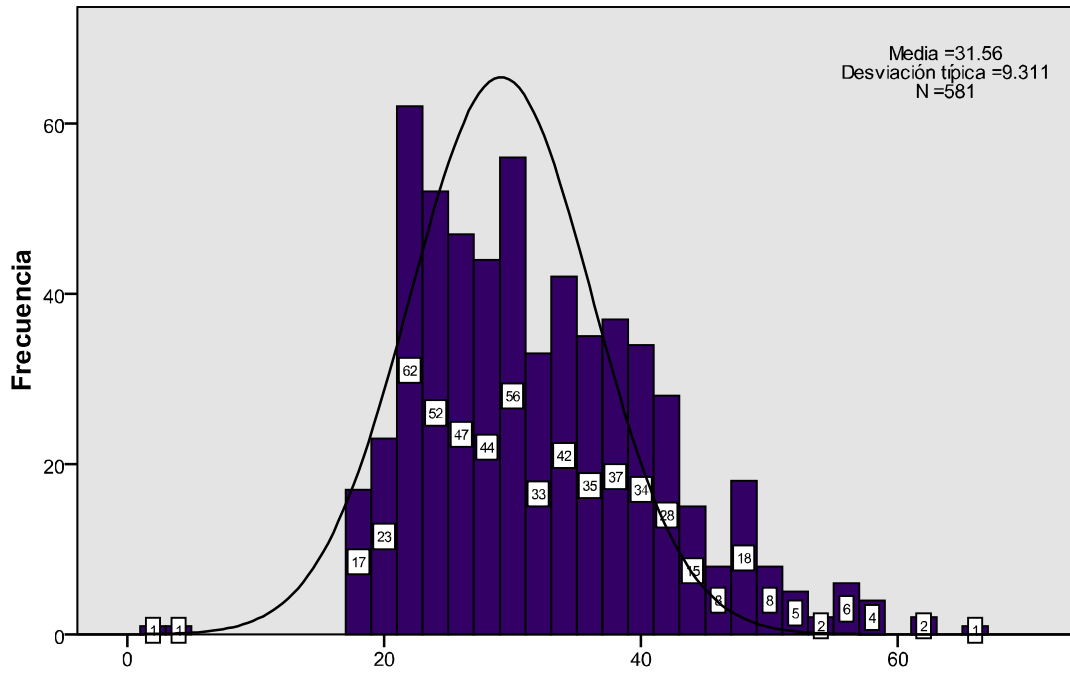


### Nivel máximo de estudios alcanzado

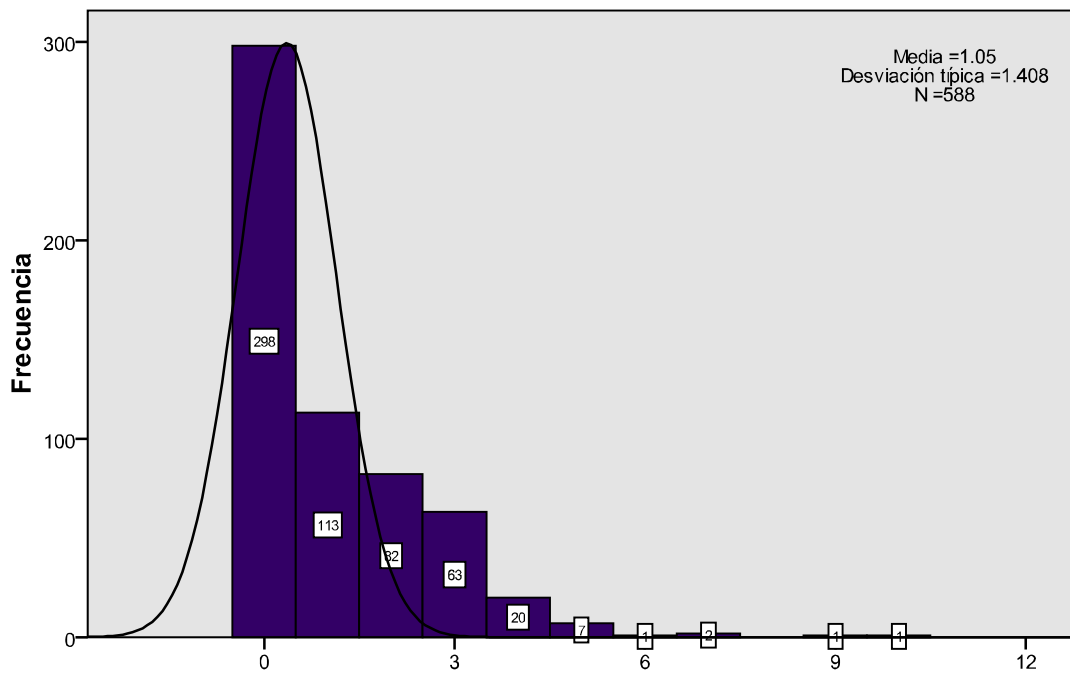


En las entrevistas cualitativas emergió el tema de los estudios como un asunto importante para las participantes. La mayoría refleja un deseo de superación y algunas sus deseos de haber continuado sus estudios. Por ejemplo, una participante comentó *“mi mamá nos ayudó mucho, o sea nos dio primaria y luego yo peleé mucho para que me dieran secundaria, pues con trabajos y todo de hecho fui la primera en mi casa que estudió la secundaria, posteriormente una maestra en secundaria, me dio la aportación para la cita bueno se podría decir que a la prepa pero fue carrera técnica, ya de ahí mi mamá y mi papá me ayudaron y después conseguí beca, después yo pagué ya mi prepa abierta sola, y mi universidad ya después también yo la pagué, obviamente tengo el apoyo de mis papás emocional, pues se podría decir en el final me echan porrasö.*

### ¿Cuántos años tiene?

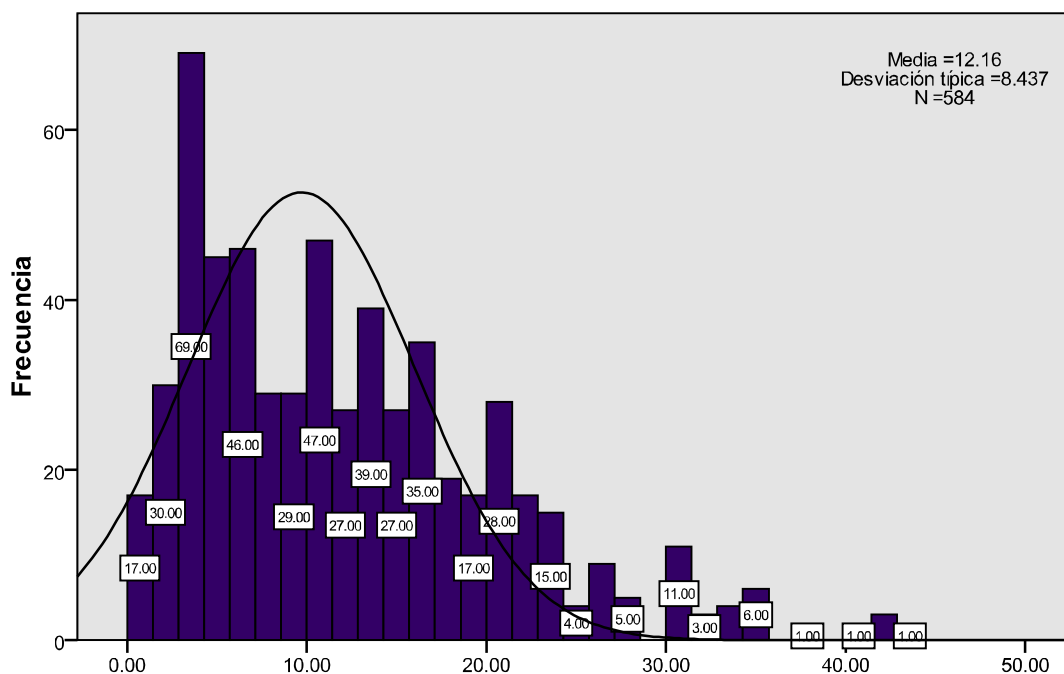


### ¿Cuántos hijos tiene?



## 4.2 ANTECEDENTES LABORALES.

### ¿Cuántos años ha trabajado en toda su vida?



En promedio las encuestadas han trabajado 12.16 años a lo largo de su vida. Del 100% de nuestra muestra, el 25% ha laborado durante 5 años o menos, el 50% 10 años o menos y 10 años o más y el 25% ha trabajado más de 17 años. Se presentó un caso en el cual se mencionó que tenía 43 años de su vida laborando.

Las respuestas de las mujeres en la entrevista cualitativa coincidieron con los resultados de la encuesta, la mayoría han trabajado por periodos largos. Y las razones por las que trabajan son principalmente para cubrir en su totalidad o en parte las necesidades (económicas) de la familia. Cuando eran (o son) solteras trabajan para apoyar a sus padres y hermanos, por ejemplo una participante comentó *trabajo porque en mi casa hay varios que no tienen trabajo y pues sí es importante para la protección de la casa ¿no?ö*. Las entrevistadas que son casadas y/o tienen hijos, comentaron haber comenzado a trabajar cuando eran solteras para apoyar en su casa, y después de casarse continuaron trabajando ahora para apoyar a su familia (esposo e hijos), como comentó otra participante *öy sí te digo yo no le tengo miedo al trabajo porque pues tengo*

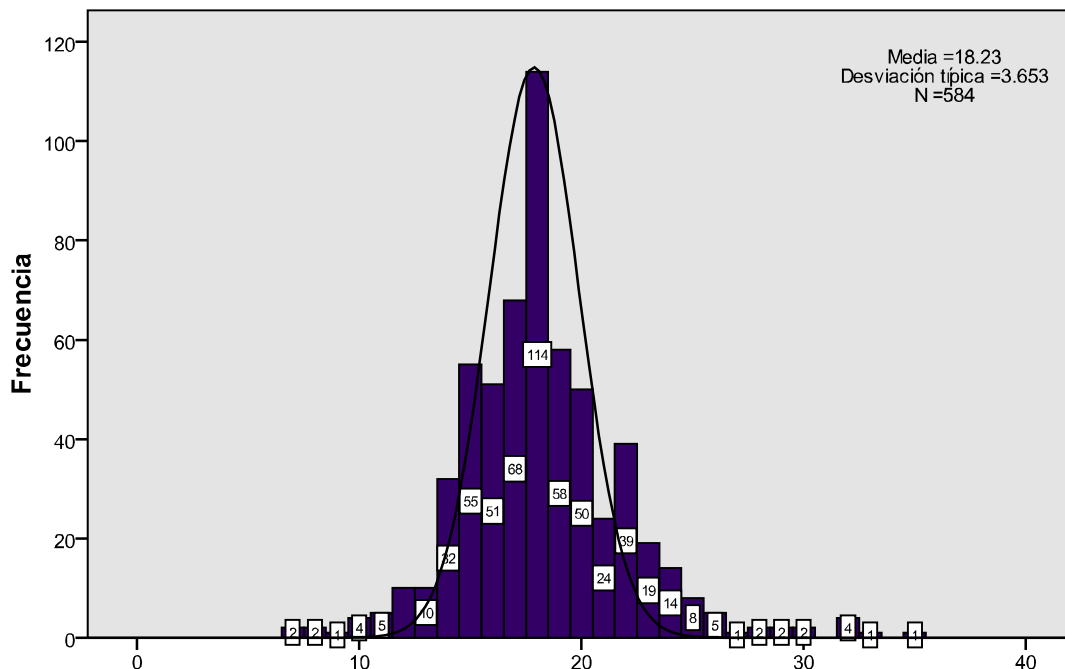
*necesidades y pues a lo mejor y es lo que me hace que me enfrentar los trabajos, lo que me pongan enfrenteö.*

También hubo quienes mencionaron que además de trabajar para aportar al ingreso familiar, lo hacen porque les gusta *õY ahora sí que me la he pasado trabaje y trabaje, pero bien, en trabajos que me han gustado, son trabajos que yo he buscado para poder trabajar a gusto, no han sido trabajos que sean por necesidad, sino más que nada trabajos que yo busco para hacerlos bien y cubrir las necesidades de mi familiaö.*

Finalmente, hubo quienes comentaron que comenzaron a trabajar para pagar sus estudios o los de sus hermanos, por ejemplo: *õvalió la pena el esfuerzo que se hizo, porque muchas de las veces no hay recursos con que estudiar, dices pues ni modo hay que trabajar para poder estudiar y afortunadamente ya son los frutos, el haber obtenido un trabajo, obtenido un sueldoö.*



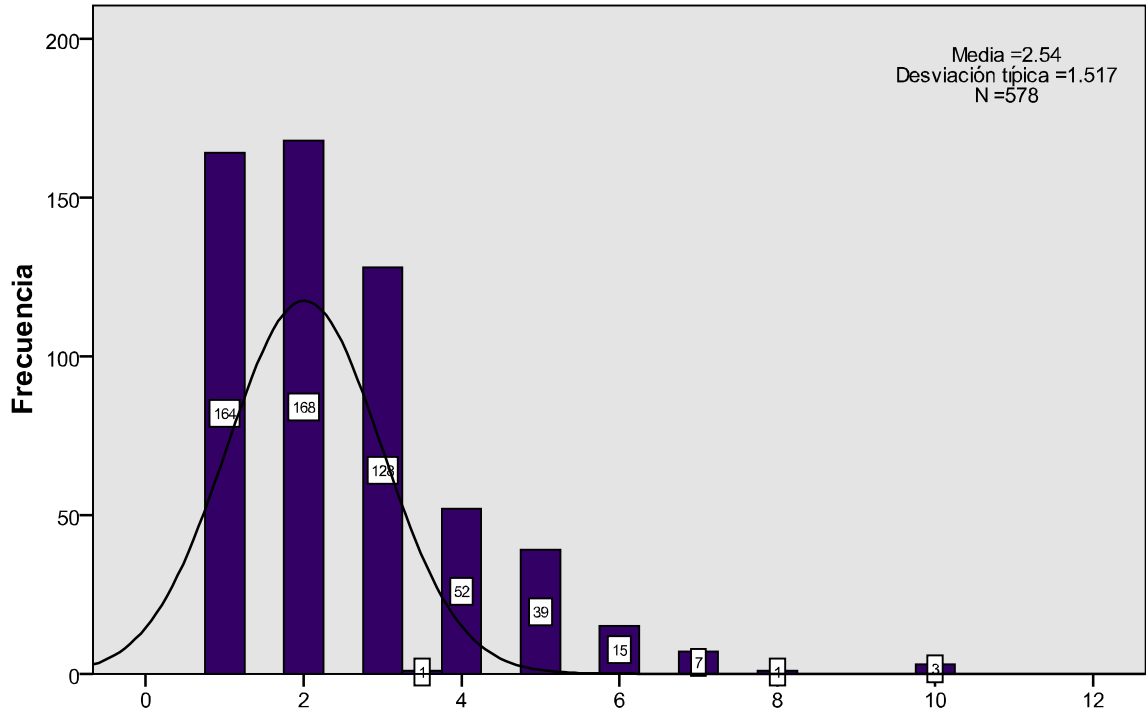
### ¿A qué edad comenzó a trabajar?



La edad promedio en que las encuestadas ingresaron al campo laboral fue a los 18.23 años. El 25% de las encuestadas respondió haber comenzado a trabajar antes de los 16 años. Solamente un 25% comenzó a trabajar después de los 20 años. La encuestada que comenzó a mayor edad, mencionó haber comenzado a trabajar a los 35 años.

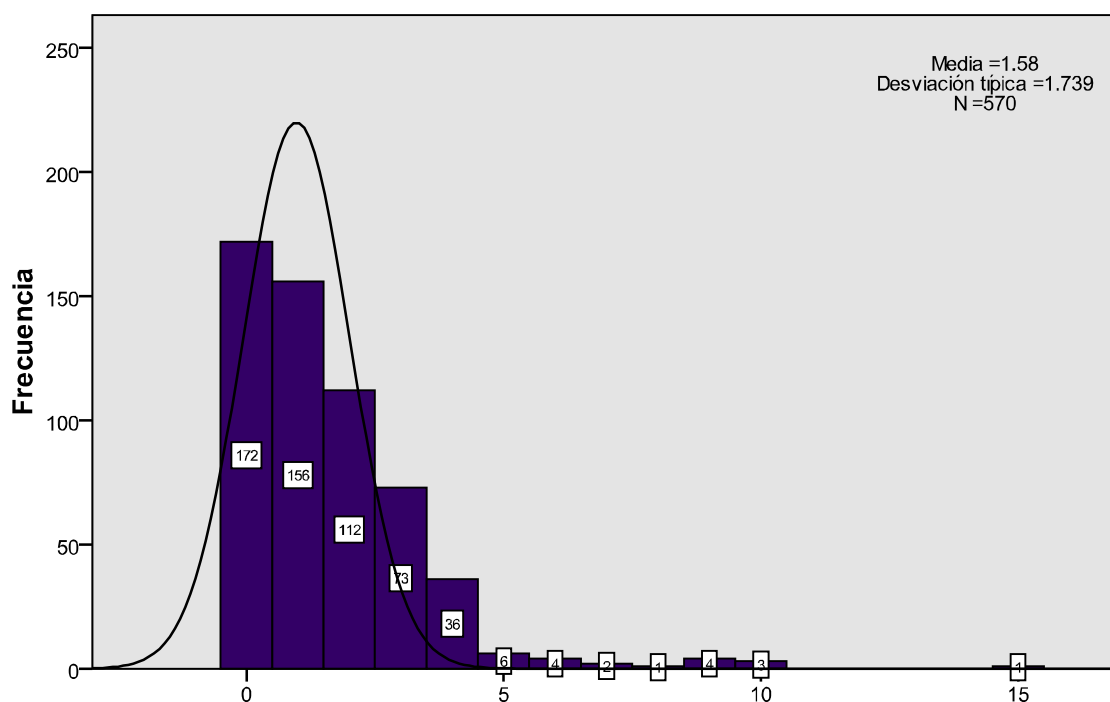
En las entrevistas cualitativas se encontró la misma situación: que las mujeres comienzan a trabajar a temprana edad en su mayoría. Muchas comenzaron incluso antes de los 18 años, sobre todo ayudando a sus padres en actividades de empleo informal (comercio, domésticas, en el campo), una entrevistada comentó *“Cuando yo tenía 8 años mi papá falleció entonces de alguna manera tenía que sobresalir, entonces a partir de los 13 14 años aproximadamente me metí a una tienda de abarrotes, pero todo el tiempo a partir de los 14 años estuve trabajando, se me presentó la oportunidad de meterme a una empresa como personal de producción en mis vacaciones de la preparatoria”*.

### ¿Cuántos trabajos formales ha tenido?



En promedio las encuestadas han tenido 2.54 trabajos formales, con una única mención de un máximo de 10 trabajos formales y uno como mínimo, solamente un 25% de la muestra ha tenido tres o más trabajos formales.

### ¿Cuántos trabajos informales ha tenido?



El promedio de trabajos informales que han tenido las mujeres encuestadas es de 1.58. La encuestada que más trabajos informales comentó haber tenido, dijo 15. El 50% ha tenido un sólo trabajo informal o menos y el otro 50% ha tenido uno o más.



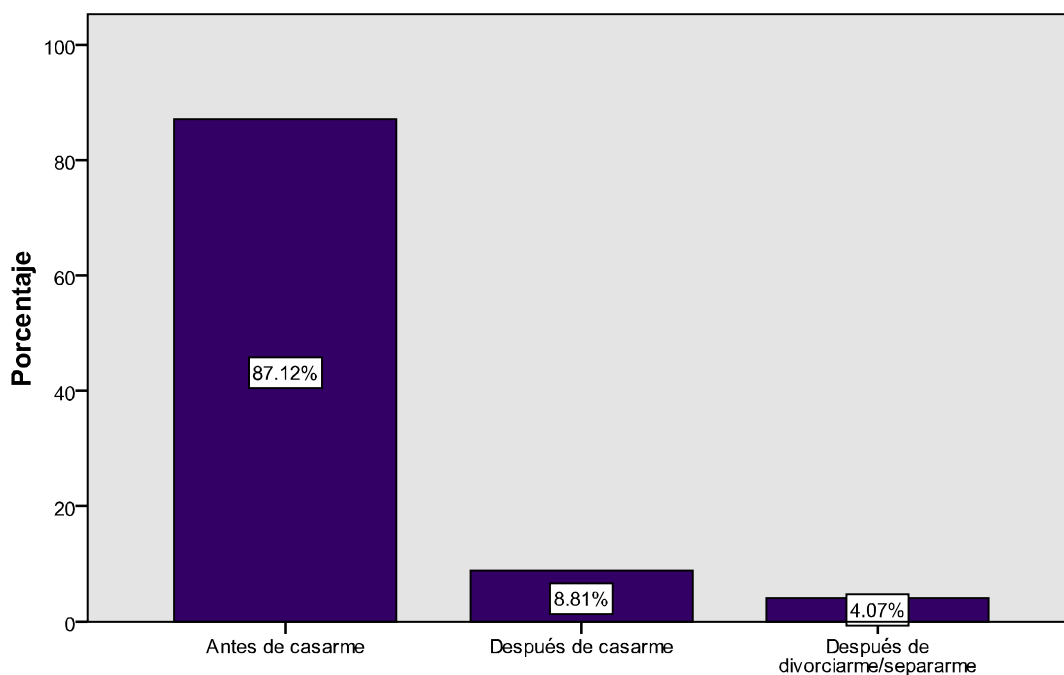
La suma de trabajos formales e informales de las encuestadas da como resultado este gráfico. El promedio de trabajos que han tenido las encuestadas fue de 4 trabajos entre formales e informales.

En las entrevistas cualitativas se identificó que la trayectoria laboral de las participantes se puede agrupar en dos tendencias: mujeres que siempre han trabajado en el mismo tipo de actividad y cuando cambian de trabajo es por razones externas, y mujeres que han trabajado en una gran variedad de actividades y en mayor número de trabajos.

Como ejemplo de la primer tendencia, tenemos la siguiente respuesta de una participante: *“oy precisamente el 25 de octubre voy a cumplir 14 años en la empresa, entré de practicante, me llevó casi dos años el que me contrataran y pues a la fecha continuo ahí, me gusta la empresa porque tienen buenos sueldos, buenas prestaciones, me siento a gusto en general con el trato. Y como ejemplo de la segunda, esta respuesta de otra participante: “Comencé mi vida laboral cuando estaba estudiado mi carrera técnica, entré como practicante en un despacho de auditoría, ahí termine mis prácticas*

*y me ofrecieron trabajo, duré un año con ellos y me salí, porque bueno siempre lo manejan de esta manera que en un despacho tu salario es conocimiento y dinero por así decirlo, pero pues yo requería de un mayor ingreso para aportar a mi familia y por esa razón me salí de ese despacho, después entre a una empresa que vendían y se dedican a la limpieza, con ellos dure poco tiempo porque me quedaba bastante lejos, posteriormente entré a una comercializadora e importadora de artículos, posteriormente trabajé en un despacho en una época de elecciones para un partido que ya no esté vigente, el PAR, después en una papelería y posteriormente entre aquí a esta empresa.*

**Si usted es o fue casada, ¿empezó a trabajar antes o después de casarse?**

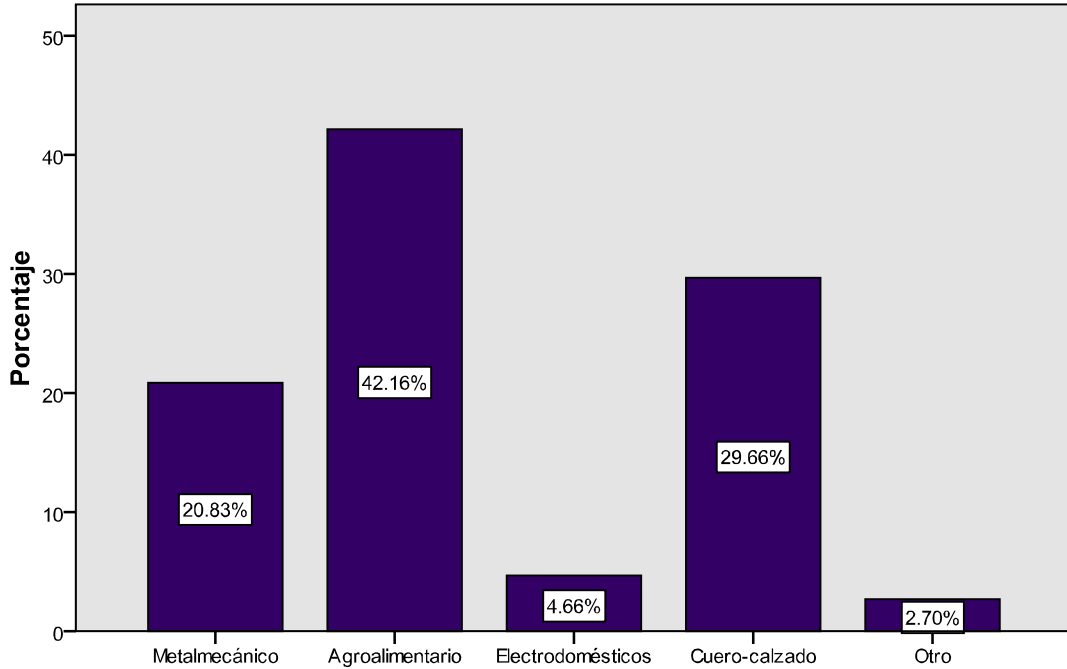


La mayoría de las encuestadas (87%) comenzaron a trabajar antes de casarse.

También la mayoría de las entrevistadas, quienes comentaron que ingresaron al campo laboral ya sea para apoyar económicamente a su familia (padres y hermanos) o para pagar sus estudios.

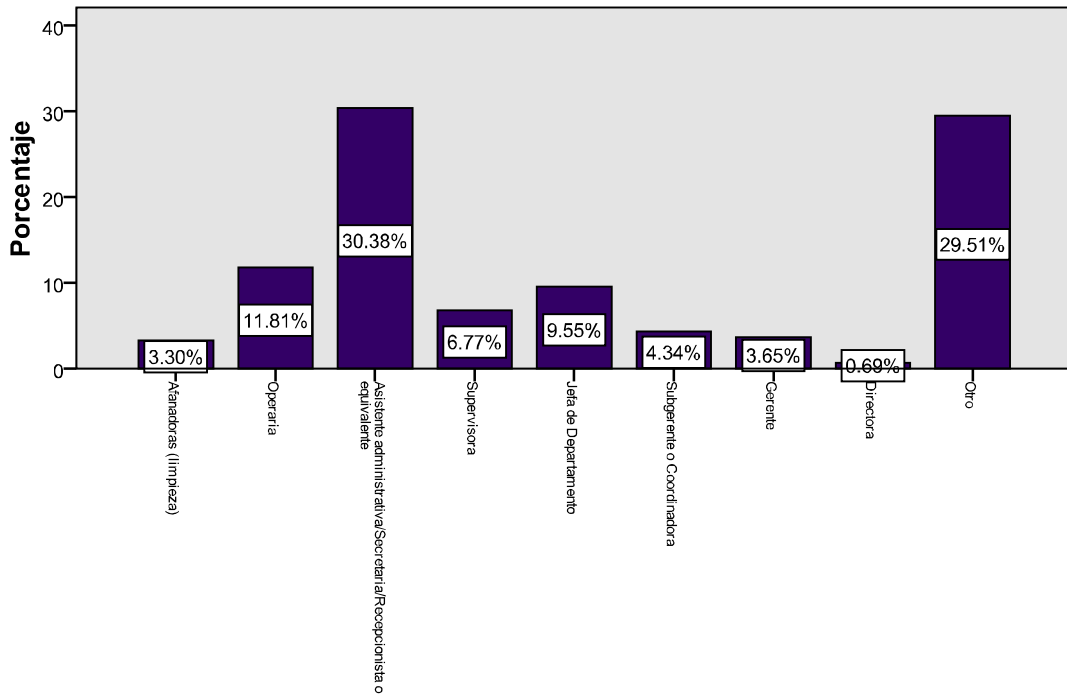
### 4.3 SITUACIÓN LABORAL ACTUAL.

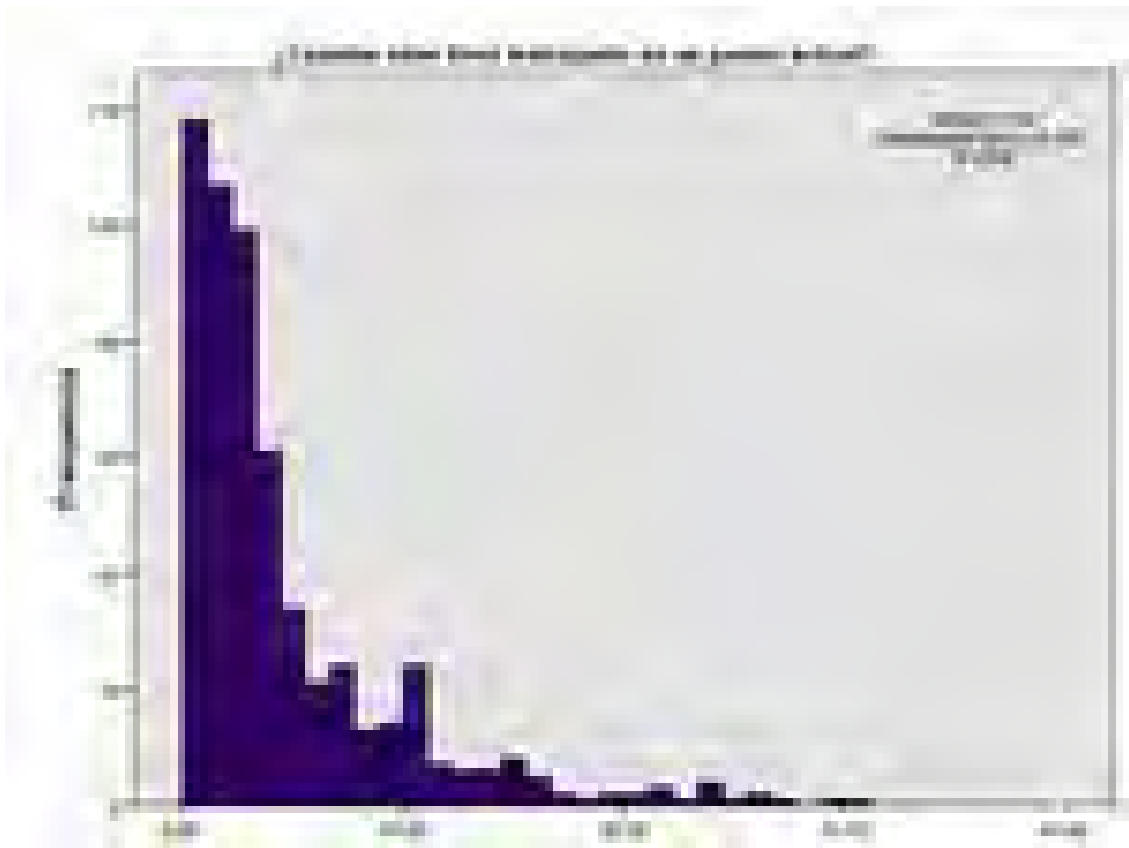
#### ¿En qué sector trabaja?



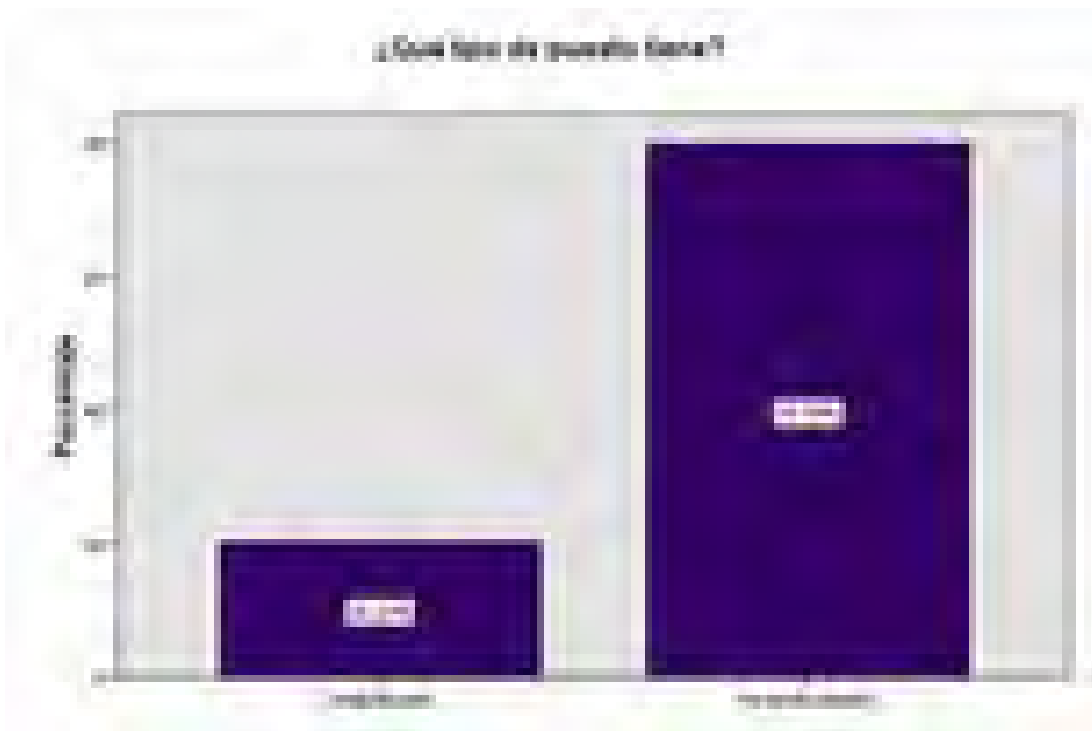
Entre los otros sectores se encuentra el textil, impresión y empaques, transporte y comercial.

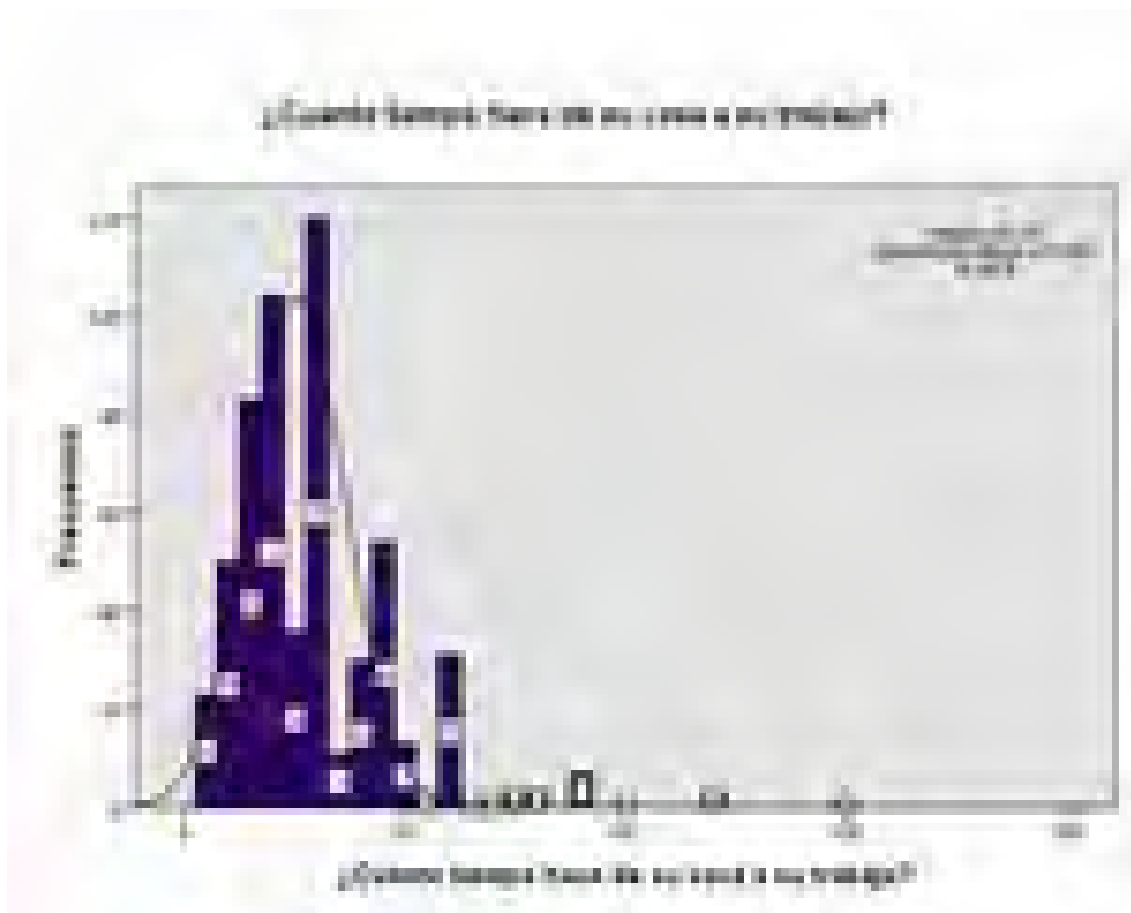
#### ¿Qué puesto ocupa?





En promedio, las mujeres de la muestra llevan 4.63 años trabajando con una desviación estándar de 5 años. Hubo una mujer que contestó que lleva 31 años trabajando.

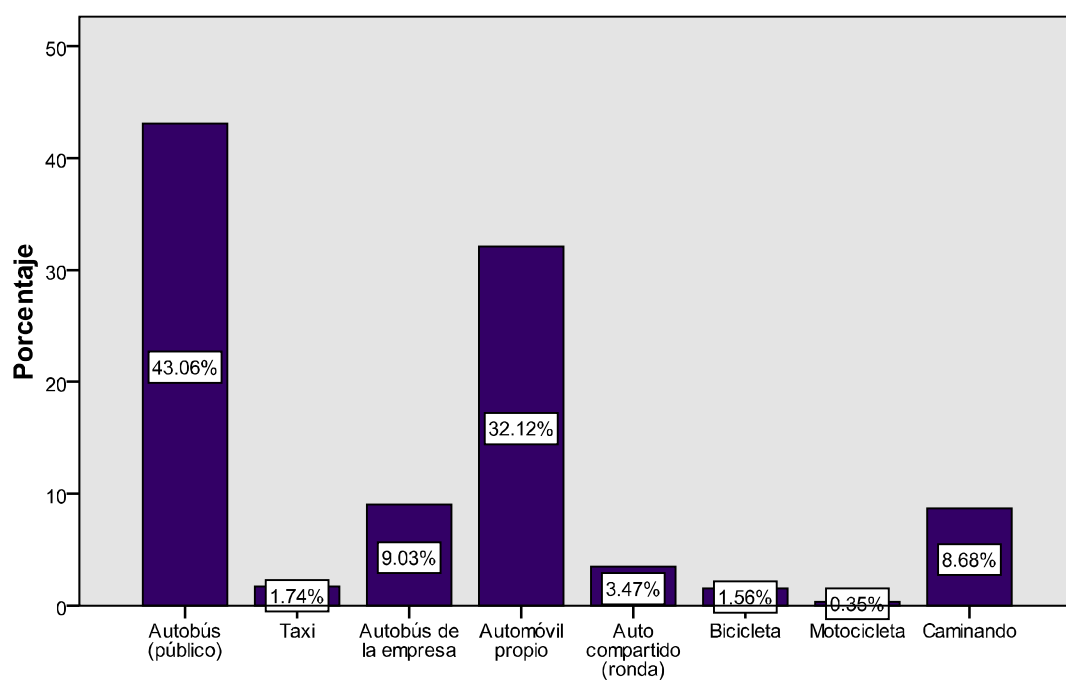




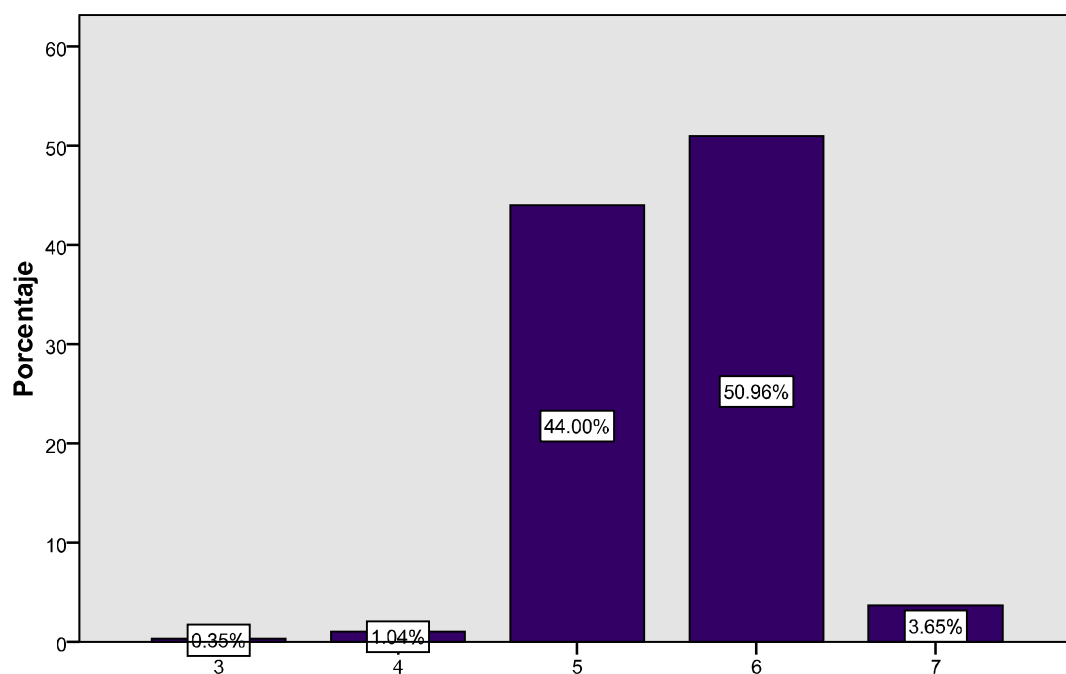
En promedio las encuestadas mencionaron hacer casi 30 minutos del recorrido de su casa a su trabajo. Una única mujer comentó que su recorrido era de 150 minutos (trabaja en una ciudad diferente de donde vive), lo que representa dos horas y media. Por otro lado el mínimo fue de 5 minutos. El 25% de la muestra hace 15 minutos o menos para llegar a su sitio de trabajo, y cuando menos un 25% tarda más de 40 minutos.



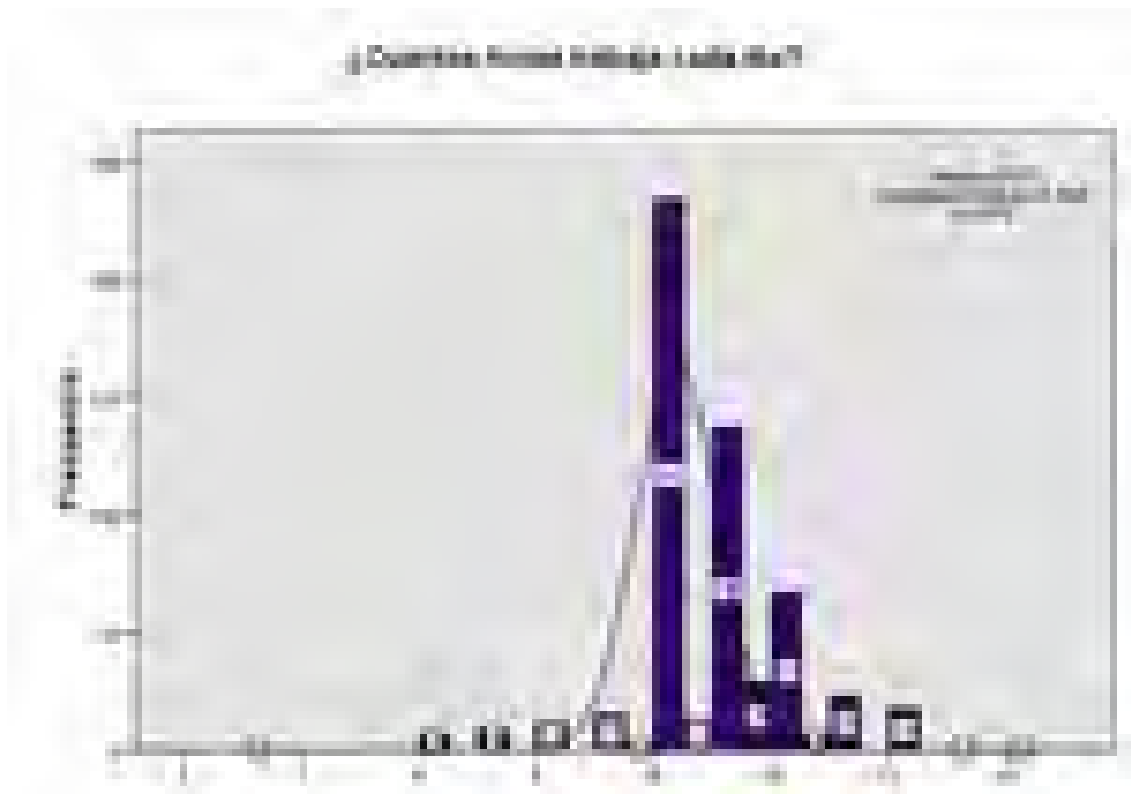
### ¿Qué medio de transporte utiliza para llegar a su trabajo?



### ¿Cuántos días a la semana acude a trabajar?

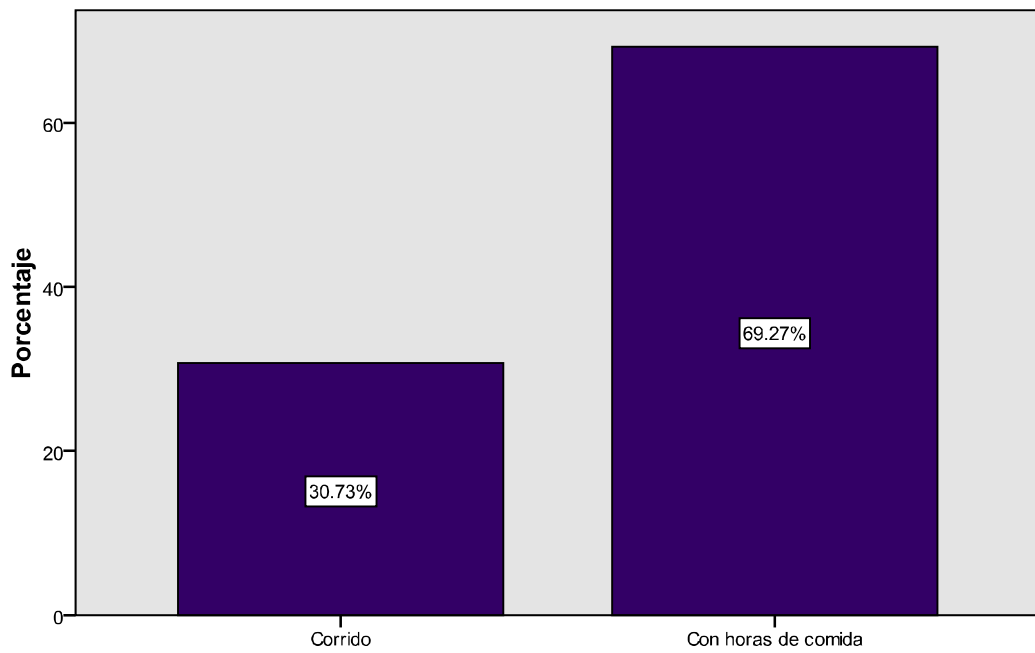


Las encuestadas laboran en promedio 5.5 días a la semana.

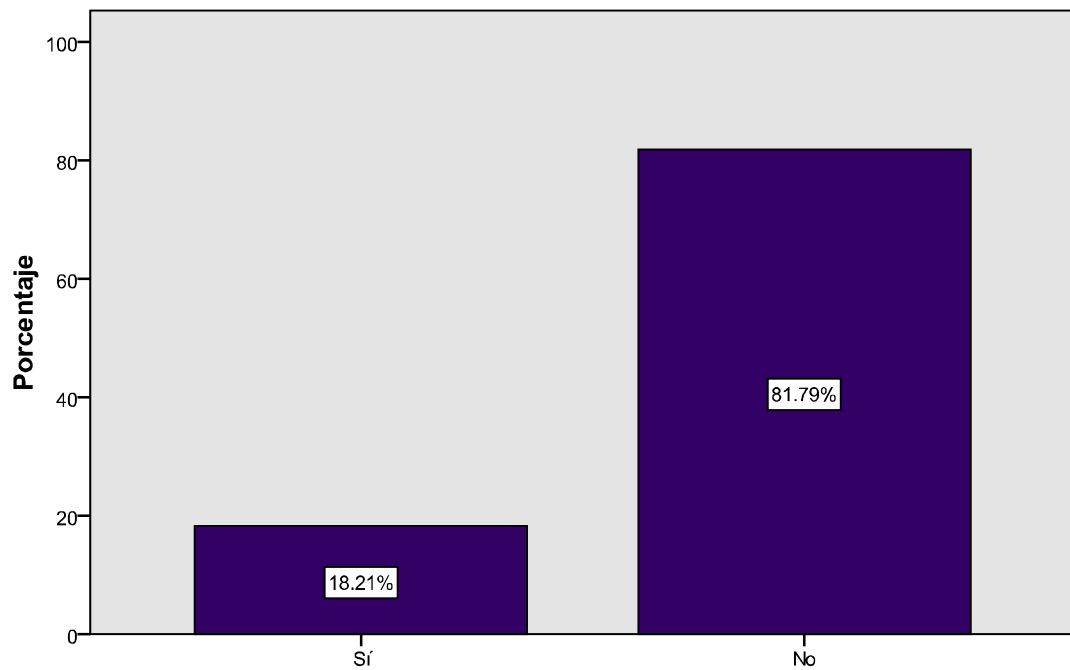


En promedio se trabaja una jornada laboral de 8.67 horas, con un máximo de 14 horas (una mención). Por lo menos un 25% comentó que laboraba más 9 horas y media.

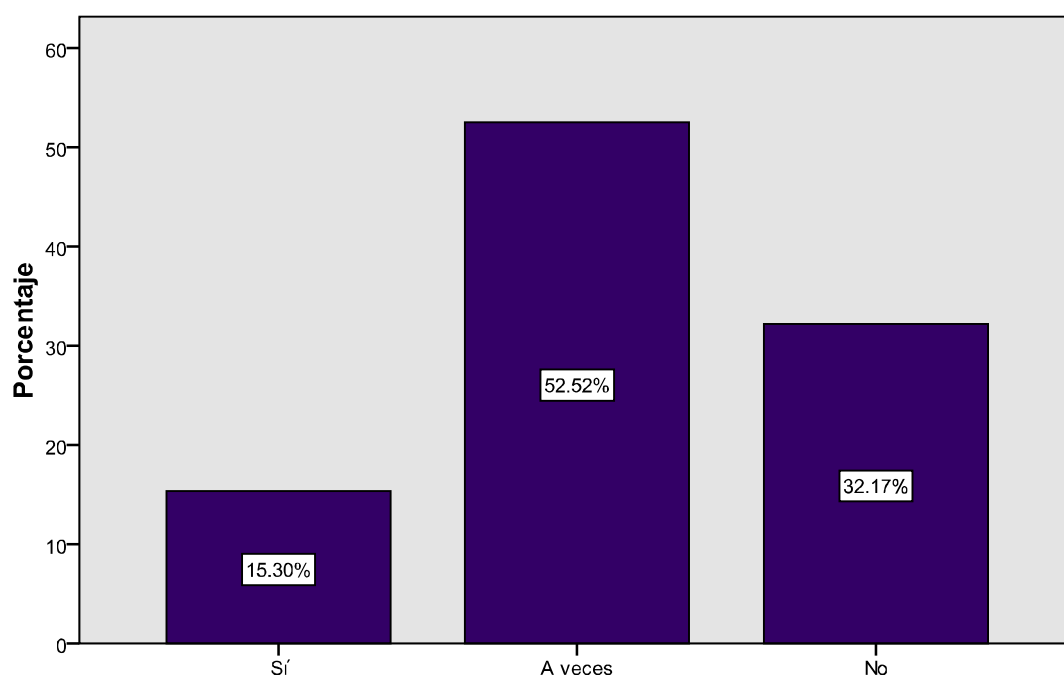
### Especifique su tipo de horario



### ¿Este horario cambia/rola turnos?



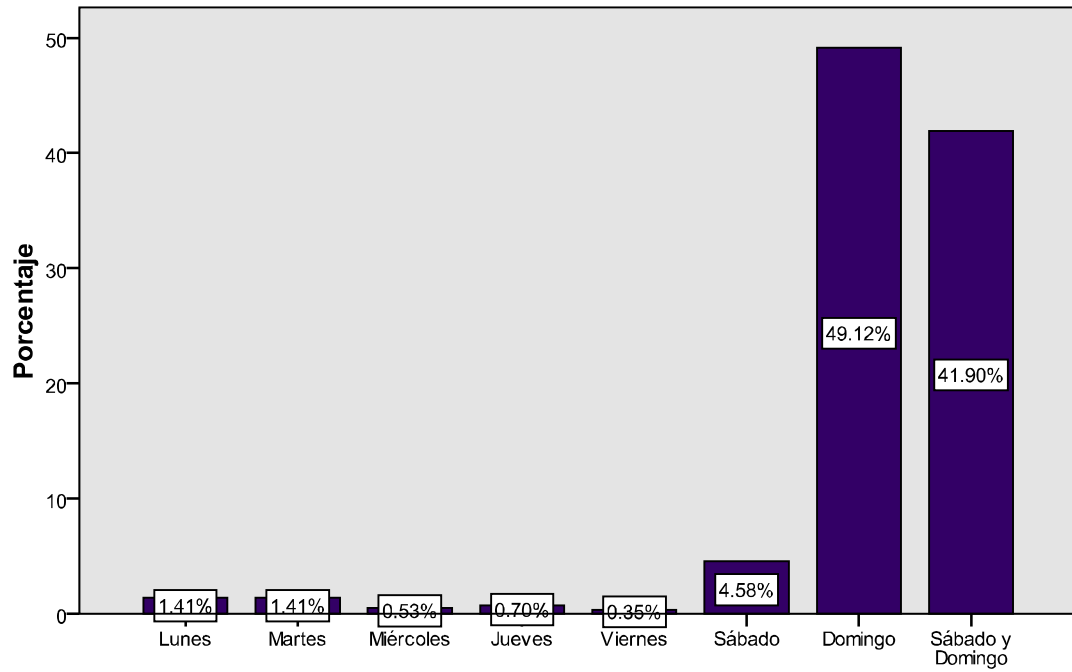
### ¿Le solicitan que trabaje horas extra?



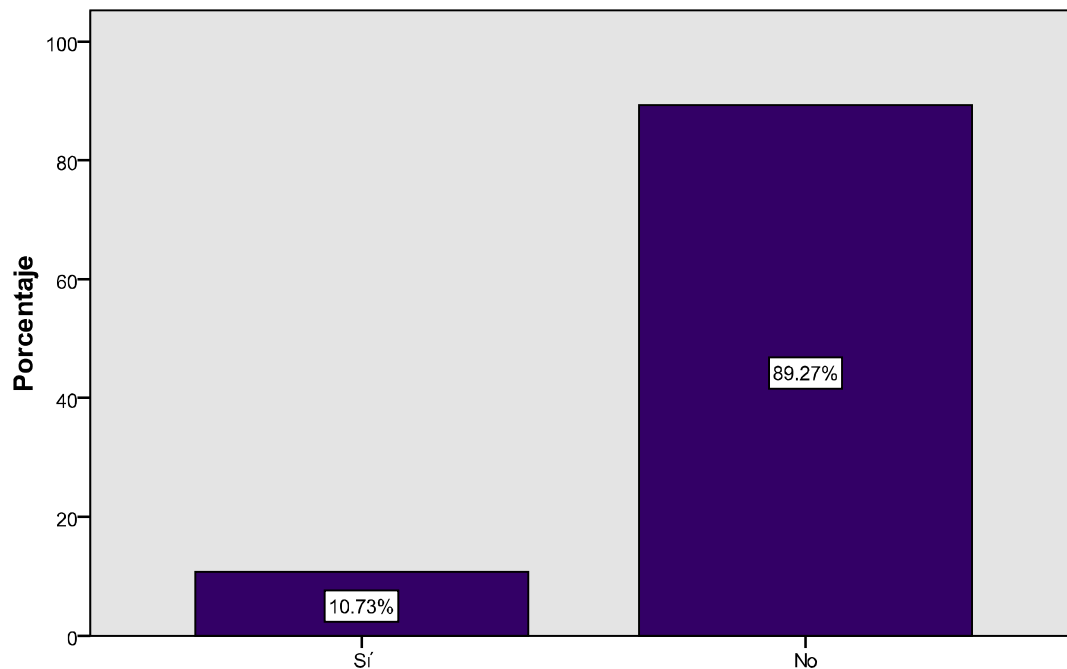
Respecto al horario, las participantes de la entrevista cualitativa se pueden agrupar en dos: quienes están satisfechas con el horario y opinan que es cómodo para ellas porque se adapta a sus demás actividades, por ejemplo: *“Me gusta porque permiten mucho que yo combine mi vida familiar con mi vida laboral, el horario, pues tengo todas las tardes y los fines de semana disponibles para las actividades”*. Y quienes opinan que su horario no se adecúa bien a sus necesidades y por lo tanto están inconformes con él *“como en la planta el horario es corrido de 8:00 a 6:00 prácticamente entre semana, no alcanzo a hacer mucho, y con el niño siempre hay limitaciones, porque luego le dejan trabajos, hacer la tarea, bañarlo, darle de cenar, estudiar para los exámenes, entonces a veces si se nos hace tarde”*.

Además se les preguntó a las entrevistadas si prefieren horarios corridos o con tiempo para salir a comer, y la opinión de las participantes fue dividida según su situación personal. Algunas prefieren tener tiempo de salir a comer porque recogen a sus hijos de la escuela o la guardería y otras prefieren salir temprano para dejar la tarde libre para realizar sus demás actividades en la casa y con la familia.

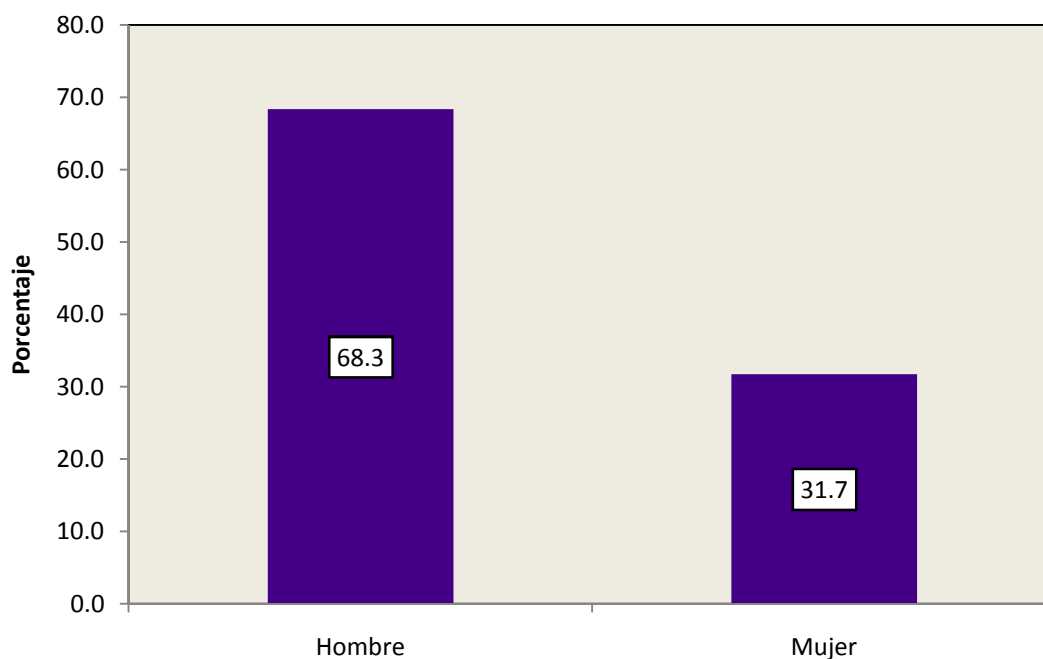
### ¿Qué día a la semana descansa?



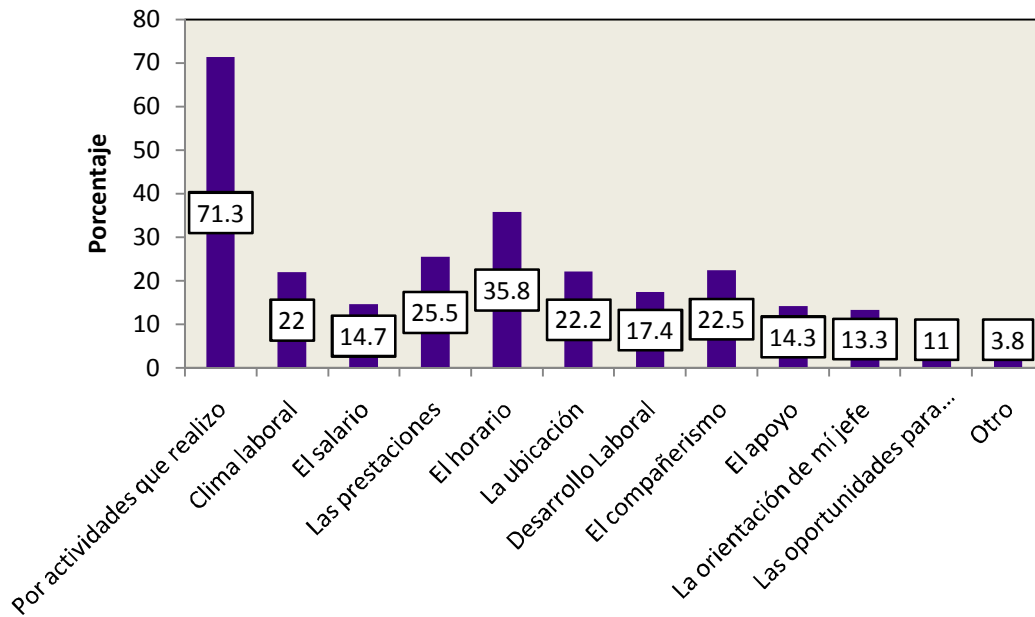
### ¿Este día cambia / es variable su día de descanso?



### ¿Su jefe inmediato es hombre o mujer?



### Lo que más me gusta de mi trabajo es:



En términos generales más de la mitad de las encuestadas mencionaron que lo que más les gusta de su trabajo son las actividades que realizan (71.3%), seguido de otros factores como el horario laboral con un 35.8%, las prestaciones con un 25.5% y el compañerismo con un 22.5%.

En las entrevistas cualitativas emergieron varios aspectos que les gustan a las mujeres de su trabajo.

A algunas participantes les gusta su trabajo por las características de la empresa en general, por ejemplo a la siguiente entrevistada que comentó: *“Me gusta la empresa porque tienen buenos sueldos, buenas prestaciones, me siento a gusto en general con el trato”*.

Coincidiendo con los resultados de la encuesta, otras participantes de las entrevistas comentaron aspectos relacionados con el horario y la comodidad del trabajo: *“Me gusta, es que sí está bien, ósea no es cansado ni nada y luego está bien la hora de entrada y la hora de salida por eso me gusta”*. Otra participante comentó *“Pues a mí me gusta”*.

*porque no está difícil y te dicen no pues tú tienes que hacer esto y uno ya sabe cómo le hace... y nos están cuidando para que no haga las cosas malö.*

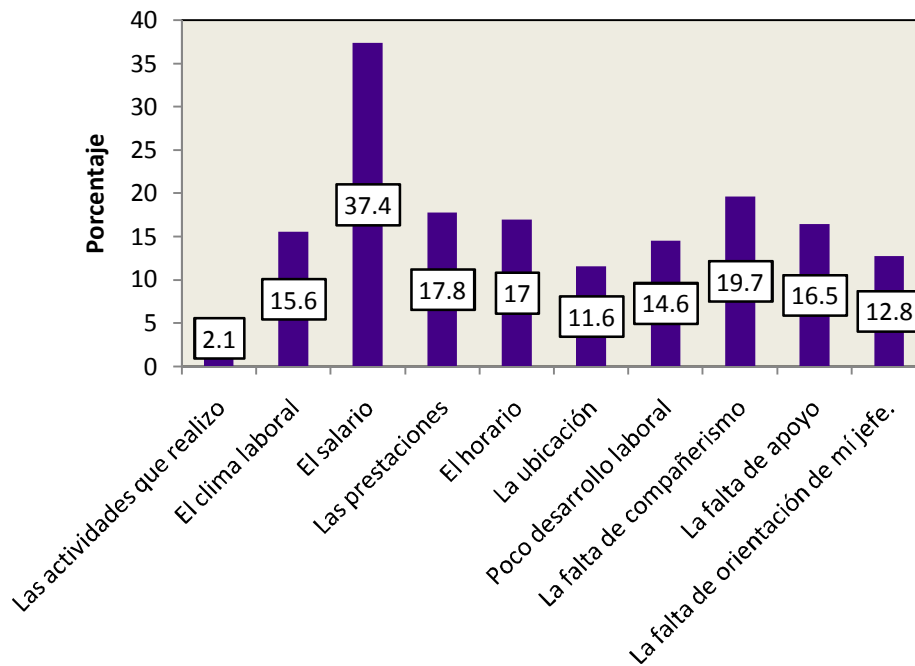
Otro aspecto que varias entrevistadas comentaron que les gusta de su trabajo es que se relacionan con las personas o el òtrato con la genteö. Por ejemplo, las dos siguientes participantes: *öMe gusta, me gusta lo que hago, me gusta tener interacción con muchas personas, como te comentaba todo el día hago llamadas, básicamente yo las hago y las que entran también las atiendo, pero yo soy la que les está llamando por teléfono... tener esa interacción las personas a través del teléfono, luego a veces resulta hasta interesante, hasta divertido... me gusta eso... a parte no cansaö. Y otra entrevistada dijo: öTengo la oportunidad también de tratar con la gente aunque puede ser también un punto de problema porque cada cabeza es un mundo y a veces llegan con situaciones de conflicto pero en general me gusta tratar con la gente cuando puedo ayudar a la gente la ayudoö.*

Las entrevistadas que perciben que tienen autonomía en el trabajo, la mencionaron como uno de los aspectos que más les gusta de este: *öPues eso que ya se lo que tengo que hacer y yo sé cuando lo tengo que hacer el no tener una presión constante como cuando el jefe está o pidiendo lo que tengo que hacer, ósea yo ya sé lo que tengo que hacer ósea la autonomía que tengo ahora y el control que tengoö. Y otra comentó: öbueno pues que ahorita tengo un puesto fijo, que no me traen de un lado para otro, algo que me gusta hacer que has de cuenta que ahí no me dicen cómo hacer la cosas porque yo estoy empacando y yo solita trabajoö.*

Finalmente, varias entrevistadas coincidieron en que lo que más les gusta de su trabajo, son las actividades que realizan en él, como esta entrevistada: *öTengo que una de mis funciones favoritas provisionalmente es este entregarle a la persona de aseo los insumos que necesita, papel de baño, toallas para las manos, jabón, limpiador, cloro, todo lo que necesita esté bajo, me pongo mis zapatos de señor industrial porque necesito usarlo mis lentes de seguridadí ö.*



### Lo que menos me ha gustado de mi trabajo:



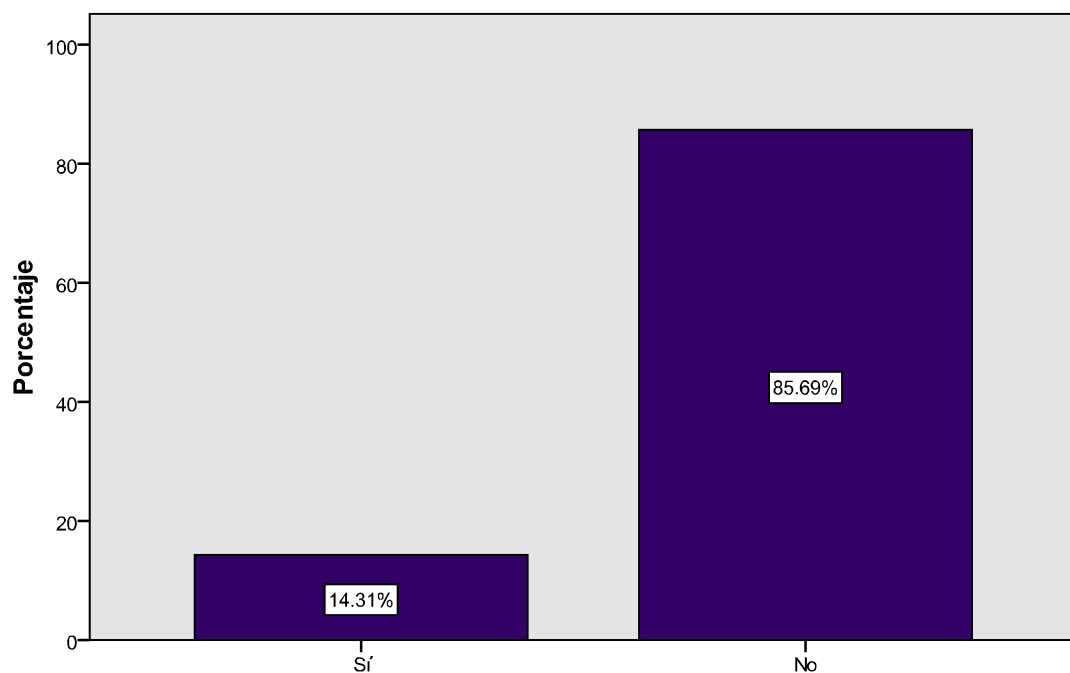
El salario es el factor más mencionado con un total de 37.4% menciones al preguntarles lo que menos les gusta de su trabajo, seguido de otros como la falta de compañerismo (19.7%), las prestaciones (17.8%) y el horario (17%), tomando en cuenta que fueron precisamente las más señaladas: horario y compañerismo en la pregunta anterior: ¿qué es lo que más le gusta de su trabajo?

En las entrevistas cualitativas hubo participantes que dijeron que todo les gustaba en su trabajo. Y aquellas que comentaron algún aspecto que no les gustaba la mayoría destacaron que lo que menos les gusta de su trabajo es la mala relación entre compañeros o el ambiente de trabajo negativo. A continuación podemos ver algunos ejemplos: *“Luego cuando uno se topa con gente muy difícil, o personas que son muy intratables que se tiene que llegar a términos no muy buenos, donde ya intervienen los jefes y se llegan a discusiones.”*

*Lo que menos me gusta a veces es el trabajo en equipo, pero ya en el ambiente de trabajo, por ejemplo, que yo estoy en área de compras yo nada más me meto en área de compras, y no me interesa lo que pase con producción, por ejemplo, yo me enfoco nada más a mi trabajo y a veces falta un poquito de integración de trabajo en equipo, porque por ejemplo, al final del día, todos trabajamos para el mismo lado.*

Otros aspectos que mencionaron que no les gustan a algunas entrevistadas son: la lentitud o falta de actividades en el día, el ambiente físico (instalaciones, frío por los congeladores), la falta de oportunidad de ascensos.

### Actualmente ¿tiene otro trabajo?



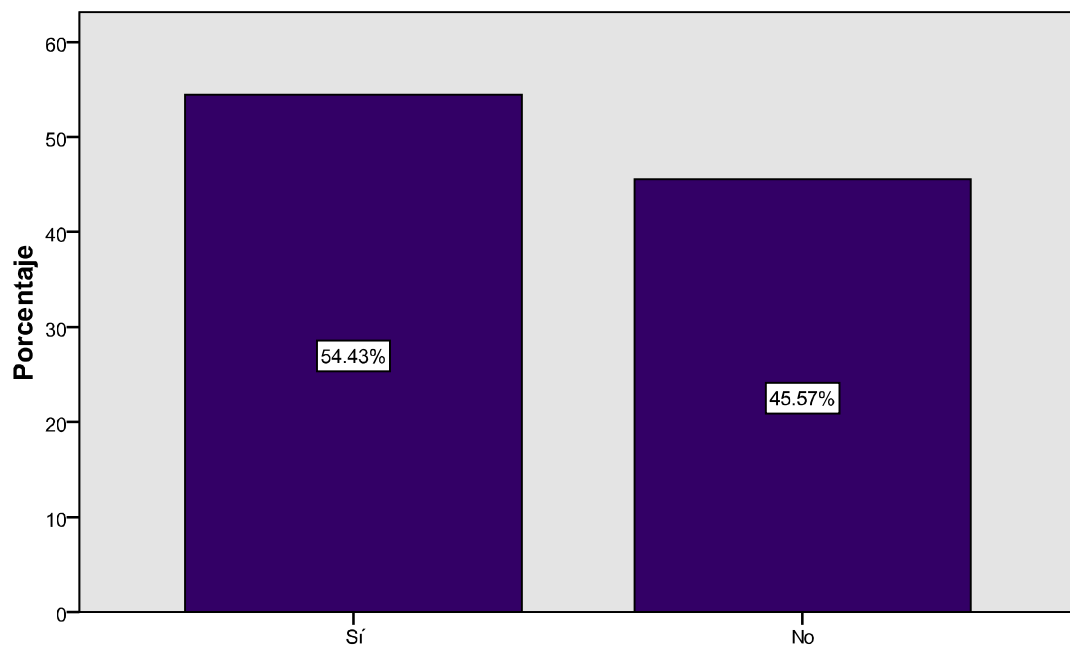
Las entrevistadas que realizan otras actividades laborales en su tiempo libre comentaron ya sea que ayudan en el negocio de su esposo, en el negocio familiar o se dedican a la venta de productos principalmente. Por ejemplo una entrevistada que comentó: *ya llego y hago mi trabajo este como tengo ahorita tengo como dos años que estoy vendiendo productos de joyería por catálogo pues ya veo si tengo entregas las hago o*

recoger mis catálogos para los pedidos, hacer pagos pendientes. Y otra entrevistada que además de su empleo en el sector industrial da clases comentó *entonces yo de las 9:00 que se duerme mi hijo a las 10:30 o las 11:00 tengo tiempo para hacer algunas cosas de la casa, si hay trastes o si tengo algunas cosas, actividades que realizar extras por ejemplo, yo doy clases los sábados, entonces si tengo que revisar tareas o exámenes, o preparar algún examen, preparar la clase que voy a dar el sábado este lo dedico a eso*. Estas dos respuestas reflejan una situación repetida en la que las mujeres utilizan su tiempo libre para continuar trabajando, tanto en el hogar como en otros empleos.

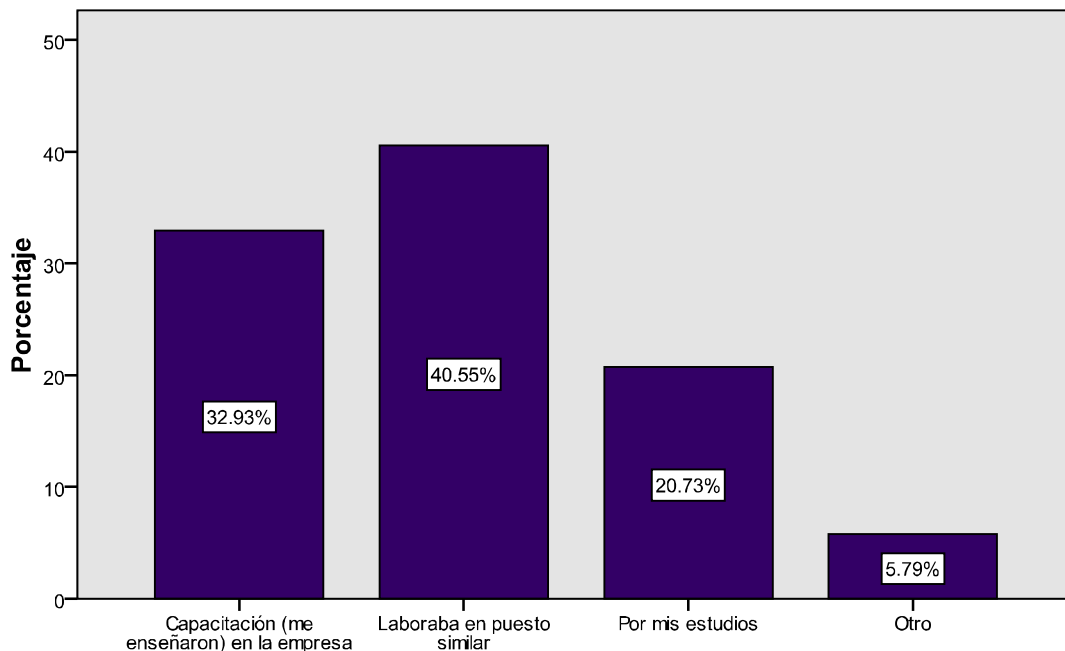
#### 4.4 CAPACIDADES Y HABILIDADES QUE POSEEN LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LOS SECTORES INDUSTRIALES SELECCIONADOS.

##### Experiencia.

**Para el puesto de trabajo que ocupa actualmente, ¿contaba con experiencia laboral previa?**



### ¿Cómo adquirió la experiencia que se necesitaba para su trabajo actual?

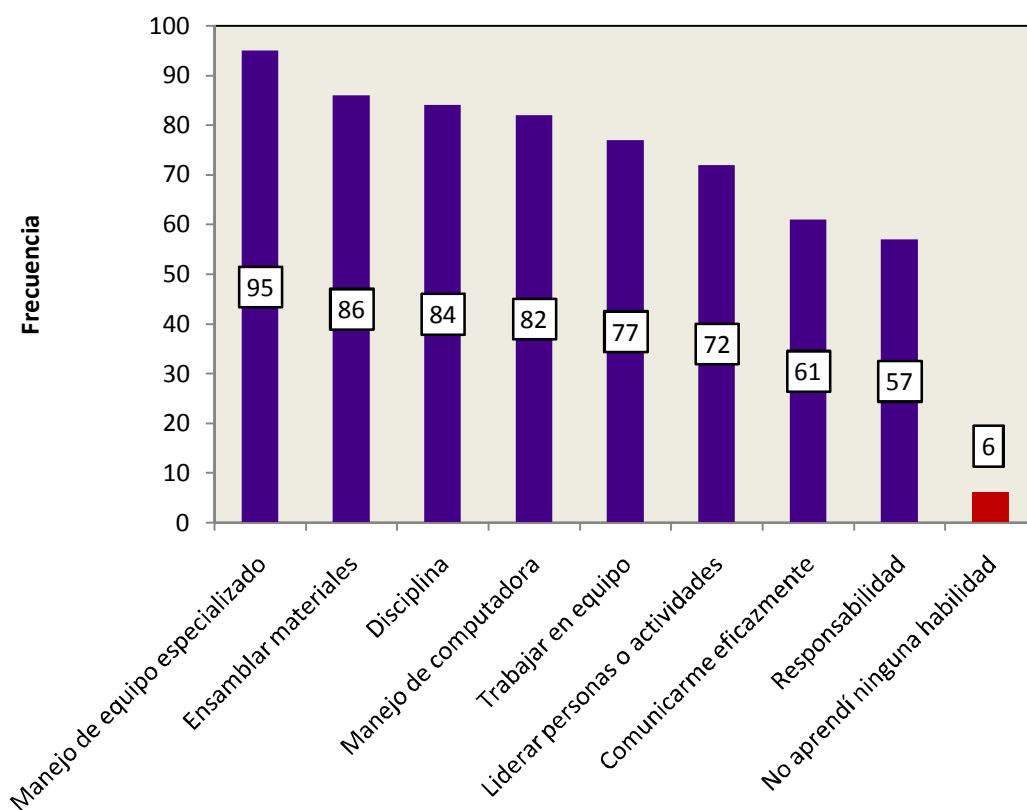


Las encuestadas comentaron que en su mayoría obtuvieron la experiencia que requería su puesto actual debido a que laboraban en un puesto similar (40.55%), seguido de la capacitación que se le brindó en la empresa (32.93%) y una más por sus estudios (20.73%).

En las entrevistas cualitativas los resultados coinciden con la encuesta, ya que las participantes que comentaron que sí contaban con experiencia previa, explican que la obtuvieron en puestos similares. Por otro lado, quienes comentaron que no contaban con ella, mencionaron que en los puestos que ellas consiguieron esto no fue un impedimento debido a que demostraron la actitud y disponibilidad de aprender lo necesario para compensar la falta de experiencia.

## Habilidades adquiridas en el trabajo.

**Mencione 3 habilidades que haya aprendido en su trabajo actual**

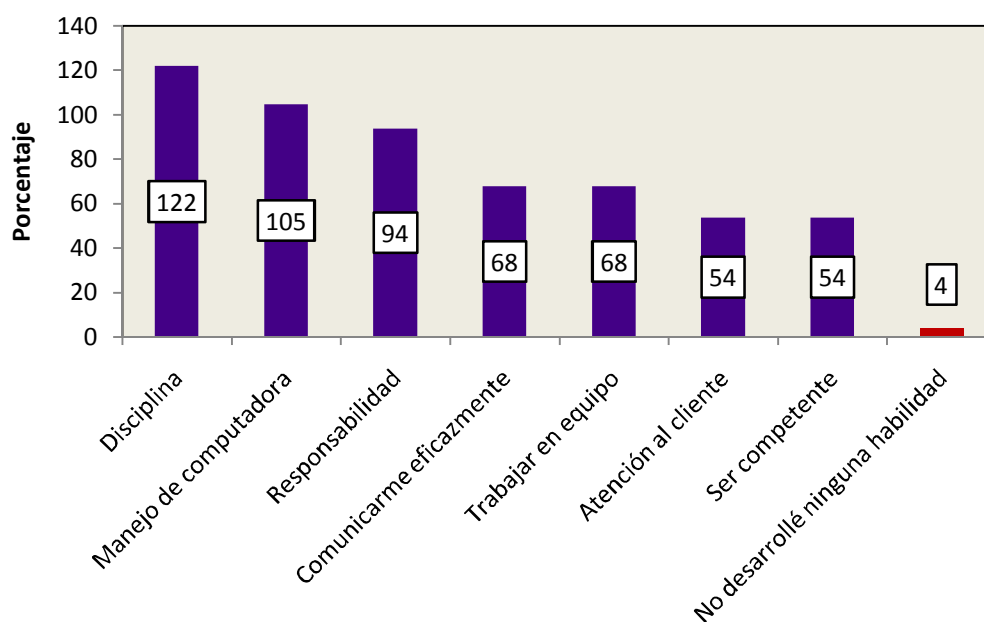


En el gráfico previo se muestran las habilidades más mencionadas en la encuesta. Y en la siguiente tabla se detallan todas las habilidades mencionadas y el número de veces que fueron mencionadas. Cabe destacar que las mujeres de la muestra podían mencionar hasta tres habilidades.

**Mencione 3 habilidades que haya aprendido en su trabajo actual**

| <b>Habilidad</b>                    | <b>Frecuencia</b> |
|-------------------------------------|-------------------|
| Manejo de equipo especializado      | 95                |
| Ensamblar materiales                | 86                |
| Disciplina                          | 84                |
| Manejo de computadora               | 82                |
| Trabajar en equipo                  | 77                |
| Liderar personas o actividades      | 72                |
| Comunicarme eficazmente             | 61                |
| Responsabilidad                     | 57                |
| No aprendí ninguna habilidad        | 6                 |
| Ser ágil y rápida                   | 52                |
| Tolerancia y paciencia              | 50                |
| Desarrollar proyectos               | 37                |
| Procesos contables                  | 37                |
| Relaciones públicas                 | 37                |
| Ser competente                      | 36                |
| Atención al cliente                 | 29                |
| Administración de tiempo y recursos | 22                |
| Negociar                            | 21                |
| Análisis de datos                   | 20                |
| Tomar decisiones asertivamente      | 20                |
| Procesos de calidad y seguridad     | 14                |
| Manejo de nómina                    | 12                |
| Ser empática y amable               | 12                |
| Procesos operativos                 | 10                |
| Hacer más de una actividad a la vez | 9                 |
| Ser perseverante                    | 8                 |
| Proactividad                        | 7                 |
| Otro                                | 81                |

### Mencione 3 habilidades que haya reforzado en su trabajo actual



En el gráfico previo se muestran las habilidades más mencionadas en la encuesta. Y en la siguiente tabla se detallan todas las habilidades mencionadas y el número de veces que fueron mencionadas. Cabe destacar que las mujeres de la muestra podían mencionar hasta tres habilidades.

| Habilidad                       | Frecuencia |
|---------------------------------|------------|
| Disciplina                      | 122        |
| Manejo de computadora           | 105        |
| Responsabilidad                 | 94         |
| Comunicarme eficazmente         | 68         |
| Trabajar en equipo              | 68         |
| Atención al cliente             | 54         |
| Ser competente                  | 54         |
| No desarrollé ninguna habilidad | 4          |
| Ser ágil y rápida               | 37         |
| Liderar personas o actividades  | 36         |
| Manejo de equipo especializado  | 35         |
| Ensamblar materiales            | 34         |
| Procesos contables              | 31         |
| Tolerancia y paciencia          | 30         |
| Tomar decisiones asertivamente  | 29         |

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Relaciones públicas                 | 16 |
| Desarrollar proyectos               | 10 |
| Ser perseverante                    | 9  |
| Administración de tiempo y recursos | 7  |
| Análisis de datos                   | 7  |
| Ser empática y amable               | 7  |
| Negociar                            | 5  |
| Manejo de nómina                    | 4  |
| Proactividad                        | 4  |
| Procesos de calidad y seguridad     | 3  |
| Procesos operativos                 | 2  |
| Hacer más de una actividad a la vez | 1  |
| Otro                                | 63 |

Por otro lado, en las entrevistas cualitativas las participantes mencionaron una gran variedad de habilidades aprendidas y desarrolladas en el trabajo, las cuales se pueden agrupar en habilidades técnicas (manejo de equipo y manejo de tecnología), administrativas (como organización, manejo de personal, trato con clientes, etc.), operativas (actividades específicas relacionadas con su puesto) y personales (comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, responsabilidad). A continuación se detallan aquellas habilidades más mencionadas por las entrevistadas:

| HABILIDAD                          | EJEMPLO   |
|------------------------------------|---|
| Adaptación                         | <i>"A improvisar de que muchas cosas no las... pues lamentablemente está mal, pero de alguna manera también está bien... de que al momento no está esto, entonces tengo que usar esto porque no hay esto y cosas asíö.</i>  |
| Apertura con las personas          | <i>öMe ayudó mucho a desenvolverme, pues ahora sí que a quitarte la timidez este, pues cualquier tipo de traba que tienes para hablar con la gente para solicitar información, entonces ese trabajo me impulsó para abrirme para ser más abierta para tratar con la genteö.</i> |
| Aplicar lo aprendido en la escuela | <i>öPoner en práctica mis conocimientos de la escuela, como te comentaba primero entré a facturación, después entre crédito, después pedí que me cambiaran a contabilidad porque pues me gusta poner en práctica lo que estaba aprendiendo en la escuelaö.</i>                  |
| Autonomía                          | <i>öTrabajar en equipo, tener un poquito de más visión, ser más responsables, porque ya nos dejan trabajar prácticamente solos, nada más alguna inquietud que tengamos con el jefe pero él no anda ahí tras de nosotros, nos dan mucha confianzaö.</i>                          |
| Calidad                            | <i>öPues de los autos, que uno tienen que hacer las cosas bien, para que no pasen accidentes, porque puede ser por eso que pasan accidentes en los cochesö.</i>   |
| Específicas del trabajo            | <i>öA empacar porque luego me dejan sola en la máquina, checar que todas las cosas vayan bien selladas, que lleven el código, o sea checar todo esa es mi responsabilidad checar el pesoö.</i>  |
| Honradez                           | <i>öLo principal es el trabajo honradoö.</i>  |

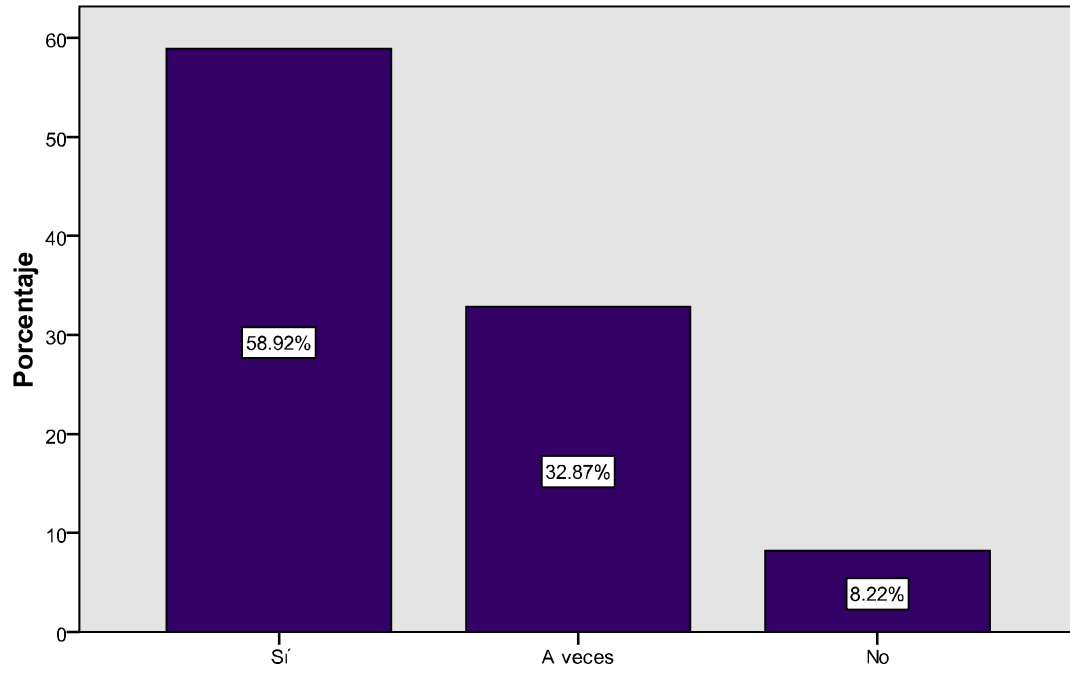


|                     |  |
|---------------------|--|
| Liderazgo           | <i>õSer líder, tener que a veces sobresalir sobre los demás para que se puedan hacer las cosasõ.</i>   |
| Manejo de personal  | <i>õPues yo creo que en el trato del personal, por ejemplo en el primer trabajo que estaba en el área de marketing tenía mucho trato con los transportistas, entraban camiones, salían camiones, en el otro trabajo aunque era en el área administrativa como también era de transportes pues también trataba con transportistas, operarios, proveedores, y ahora en esta empresa que estoy pues a diario es el trato que les doy y pues por el puesto es más enfocado a elloõ.</i>  |
| Puntualidad         | <i>õLa puntualidad porque sí son muy estrictos en ese aspectoõ</i>   |
| Resolver problemas  | <i>õSer analista en los problemas, en las situaciones con los compañeros para resolver también problemas, y para relacionarnos con las demás personas y de ahí poder solucionar nuestras cosas de trabajoõ.</i>  |
| Responsabilidad     | <i>õEn cuanto a valores tengo responsabilidad, trabajo, hago mis actividades, no necesito que haga alguien detrás diciéndomeõ.</i>   |
| Seguridad           | <i>õFíjate, que en todos los trabajos que ahorita he empezado es tomar decisiones, valerme por mi misma, estar segura de lo que hago porque creo que siempre cuando entramos a trabajar entramos con el miedo y ahorita lo que hasta hoy en día he llevado es estar segura de lo que hago mucha responsabilidad lo que yo tengo siempreõ.</i>  |
| Servicio al cliente | <i>õAprendí a... yo no había tratado con clientes... aprendí a cómo tratar a un cliente para que al momento que tú le cobres no se sienta ofendido.õ</i>   |
| Trabajo en equipo   | <i>õTodos formamos parte de la empresa y todos contribuimos para lograr el objetivo, entonces todos los departamentos nos interrelacionamos, todos somos proveedores y clientes entre departamentos y por eso tenemos que trabajar en equipo desde que producción pide materia prima para poder fabricar las cosas, pues es una cadenita, pide, compras les abastece, finanzas da los recursos para que compras pueda obtener esos recursos, y así entonces necesitamos trabajar en equipo para que fluyamos bien y podamos lograr el objetivoõ.</i> |

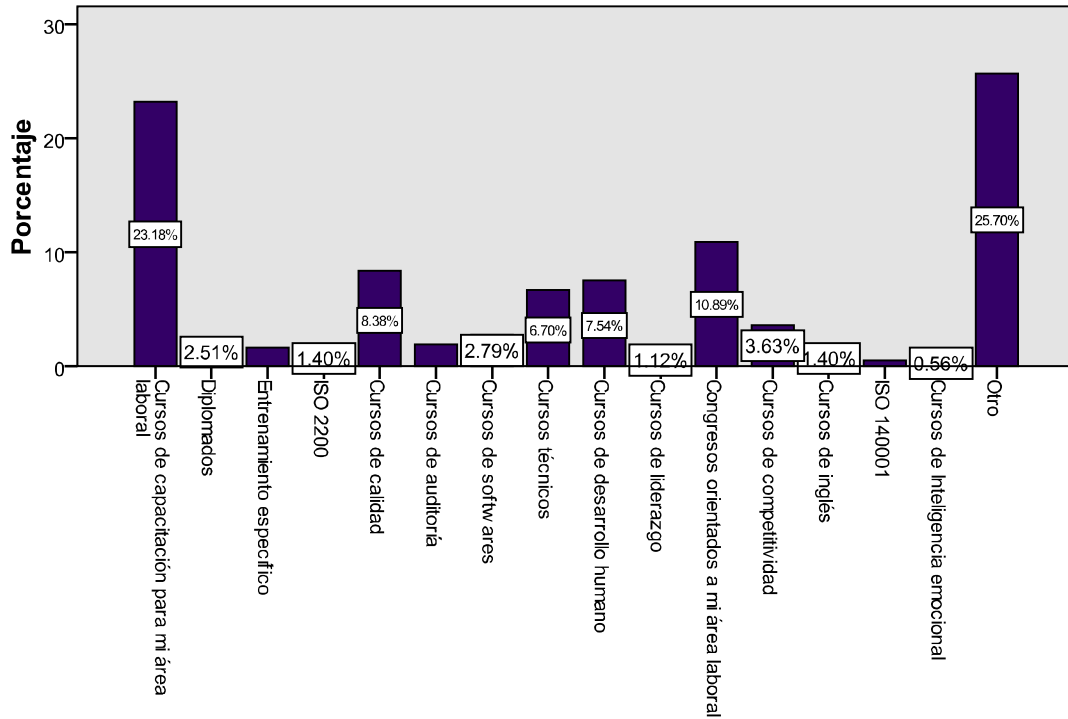
Además de identificar las habilidades que han aprendido en su trabajo, las entrevistadas reconocen que han aprendido varias, como muestra de ello se presentan las siguientes respuestas de varias participantes: *õHe aprendido a trabajar en equipo, a valorar a la gente, a tomar ciertas decisiones con libertad, los jefes nos dejan prácticamente trabajar solos, eso sería todoõ . õHe aprendido... básicamente comunicación, el análisis para resolver los problemas, la orientación de servicio al cliente...õ. õSoy más sociable, más segura y soy más hábil con los númerosõ. õHe aprendido de todo, de todo, de todo, de todo he aprendidoí he empezado desde abajo como hasta ahorita donde estoy, de todo te puedo decir; como empecé cuando uno sale de la escuela sabes a lo mejor este teóricamente, pero prácticamente no sabes muchas cosas en el transcurso del el trabajo donde estás vas aprendiendo y vas agarrando muchas experiencias buenas, tanto buenas como malas, de todo, así esõ.*

## Capacitación.

### ¿Recibe orientación de su jefe o superior?



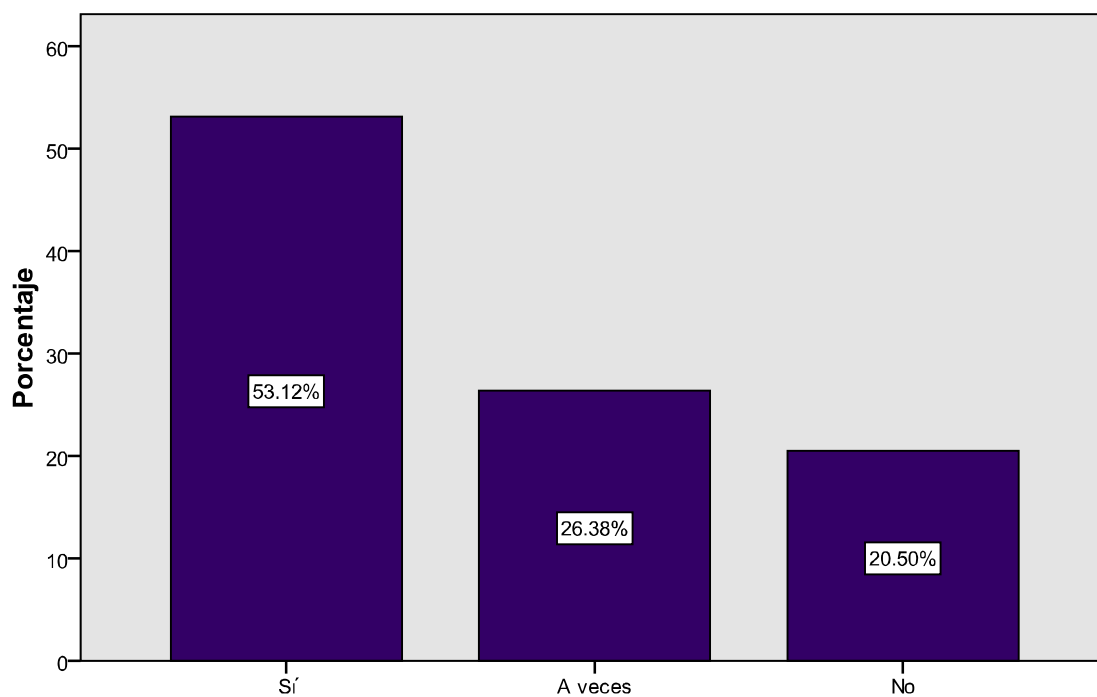
### ¿Qué tipo de capacitación ha recibido?



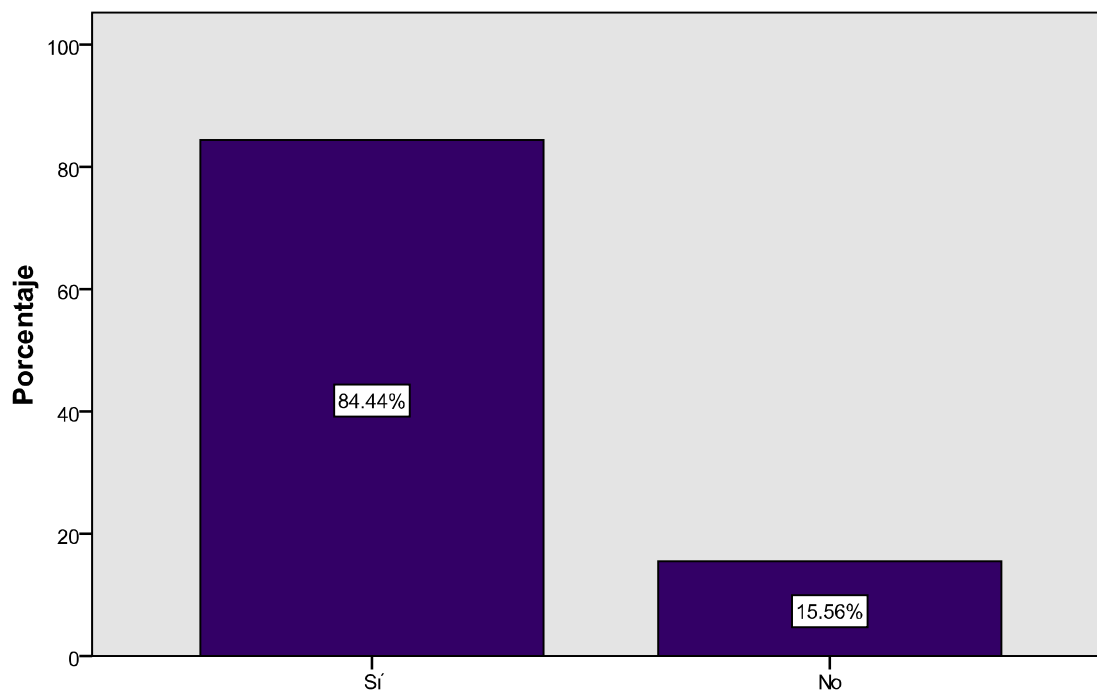
Entre las 5 capacitaciones más mencionadas que las encuestadas han recibido en su empresa se encuentran:

- Cursos de capacitación para su área laboral
- Congresos orientados a su área laboral
- Cursos de Calidad
- Cursos de Desarrollo Humano
- Cursos Técnicos

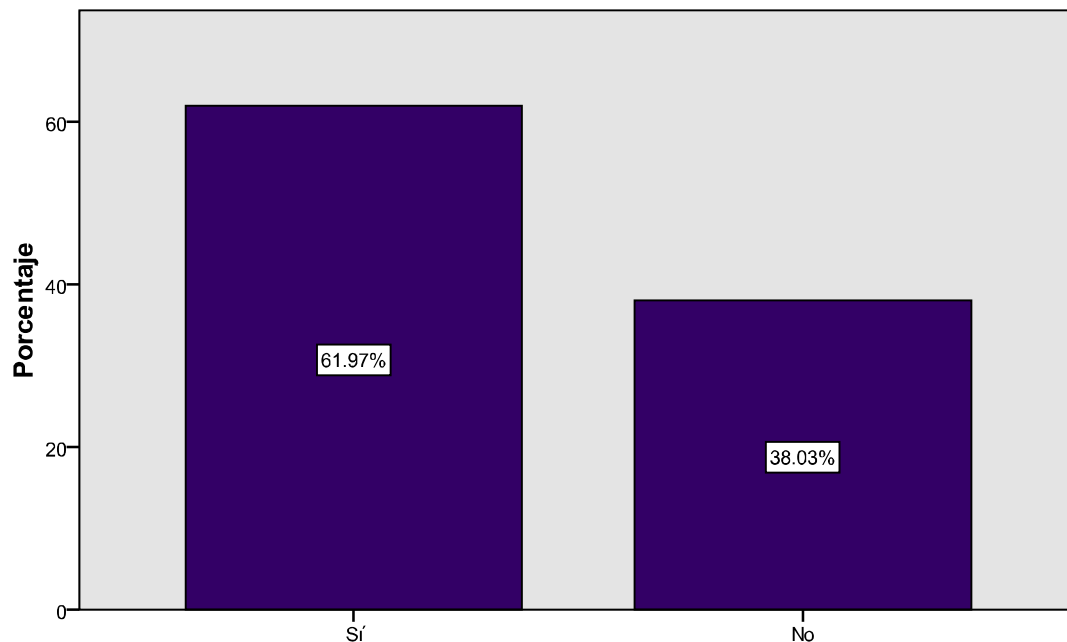
### ¿Todos en la misma actividad reciben la misma capacitación?



### ¿La capacitación se da en horario de trabajo?



**Cuando inició su trabajo actual ¿recibió inducción (cursos de capacitación) por parte del área de recursos humanos o equivalente?**



En cuanto a la capacitación, la mayoría de las entrevistadas mostraron una actitud positiva y disponibilidad para la capacitación (en contraste con la encuesta).

La capacitación es percibida como una ventaja que ofrecen las empresas, como lo refleja la siguiente respuesta: *“Pues ahora sí que yo no tuve oportunidad de estudiar por un accidente de mi papá, pues tuve que dejar los estudios, nada más terminé la secundaria y gracias a los cinco empleos que he tenido he aprovechado las capacitaciones para irme superando y he tenido avances en cuestión de empleo porque empecé como hostess en un hotel, y me he ido superando gracias a las oportunidades que se me han presentado en el trabajo”.*

Aunque la capacitación no es la única forma en la que las entrevistadas aprendieron o desarrollaron sus habilidades, desde el punto de vista de las entrevistadas, fueron más importantes otros aspectos como el trabajo cotidiano, la orientación de la o el jefe inmediato y el apoyo de compañeras y compañeros.

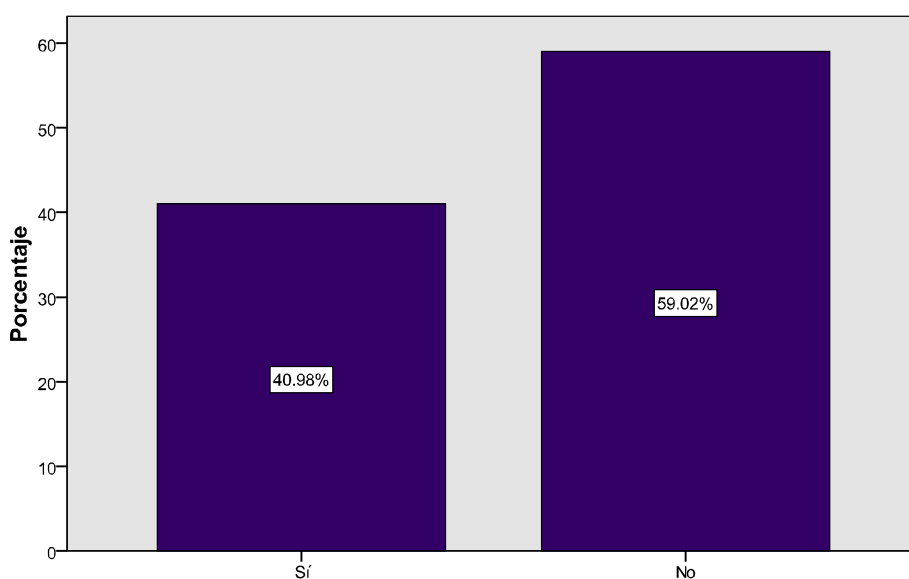
## Estudios.

Los estudios académicos fueron muy mencionados en las entrevistas cualitativas, percibidos como un factor positivo cuando se cuenta con ellos y como aspiracional para las entrevistadas que no tienen el nivel de estudios que ellas desearían. A continuación algunos ejemplos:

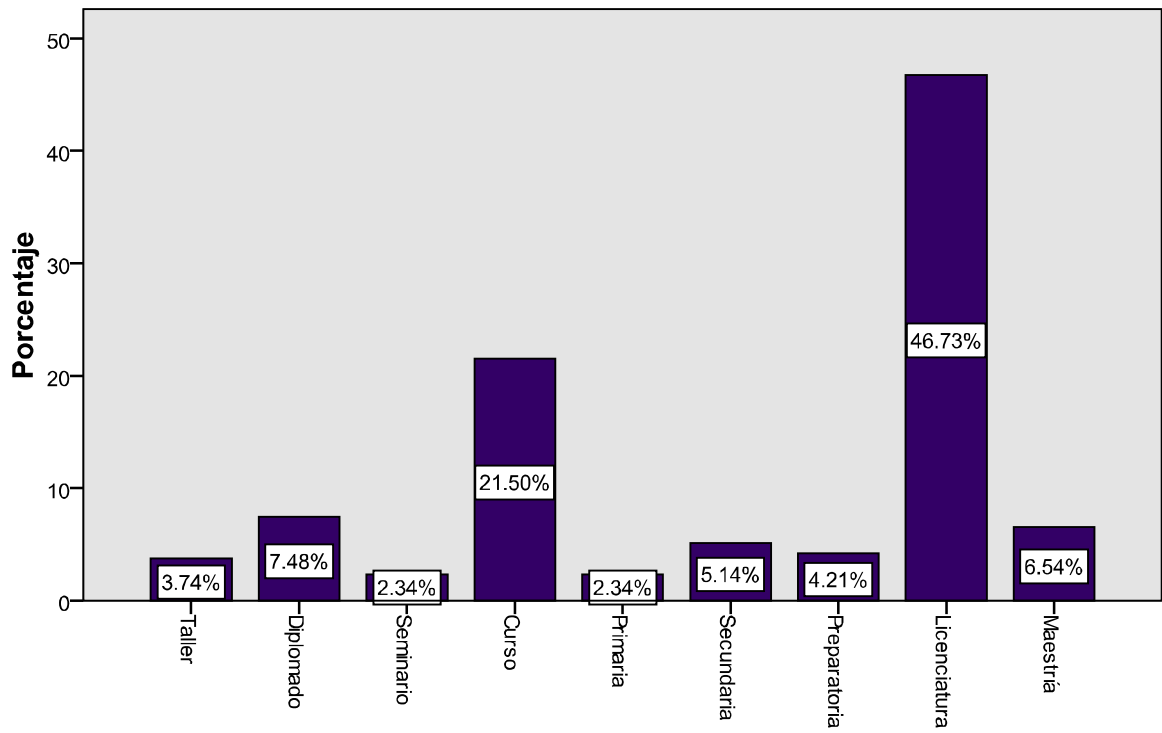
*Empecé a trabajar desde los 18 años, al terminar la prepa, en ese entonces la situación económica no me permitió seguir estudiando, se me presentó la oportunidad de comenzar a trabajar y quería combinar el trabajo con la escuela, pero mis primeros trabajos no se acomodaban mucho los horarios, hasta ahora que trabajo de lunes a viernes y medio tiempo para estudiar los sábados.*

*Porque pues uno quisiera ganar más pero pues no, carezco los estudios, a veces pues el estudio cuenta mucho para salir adelante y pues yo no tuve la oportunidad de estudiar porque mi mamá fue viuda se quedó con cuatro hijos chiquitos, entonces yo me gané una beca para seguir estudiando pero mi mamá no quiso y también un maestro le fue a decir que yo iba muy bien que me pagaran mis estudios y mi mamá no quiso por eso empecé a trabajar muy chica pues desde que salí de la primaria empecé a trabajar en tiendas.*

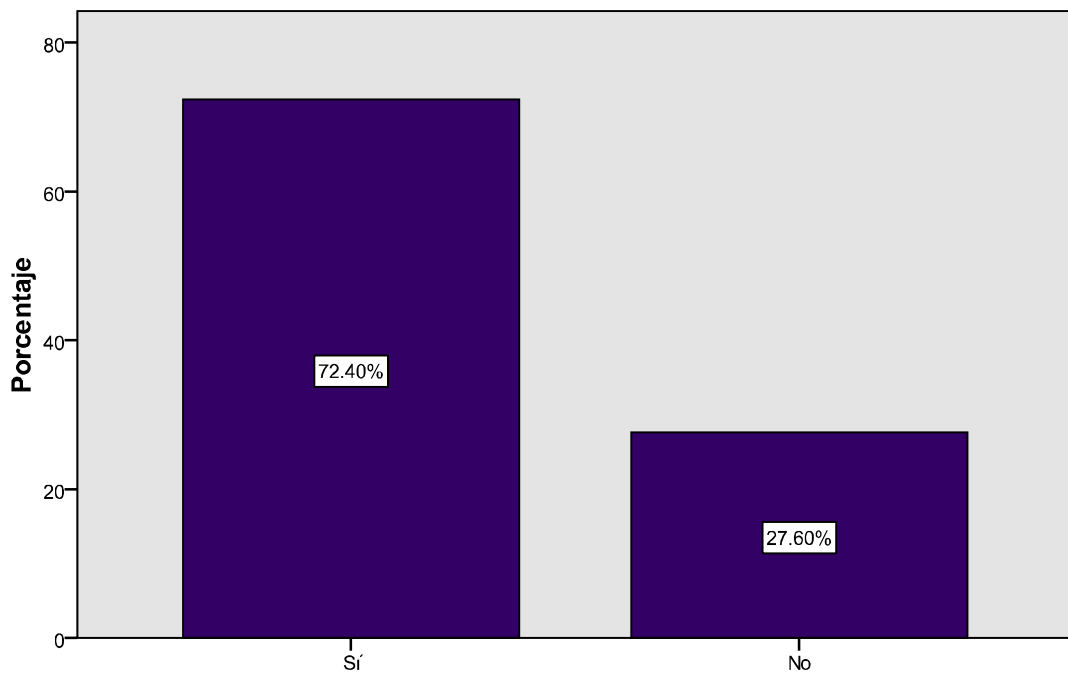
**En este último año ¿realizó o está realizando algún tipo de estudios?**



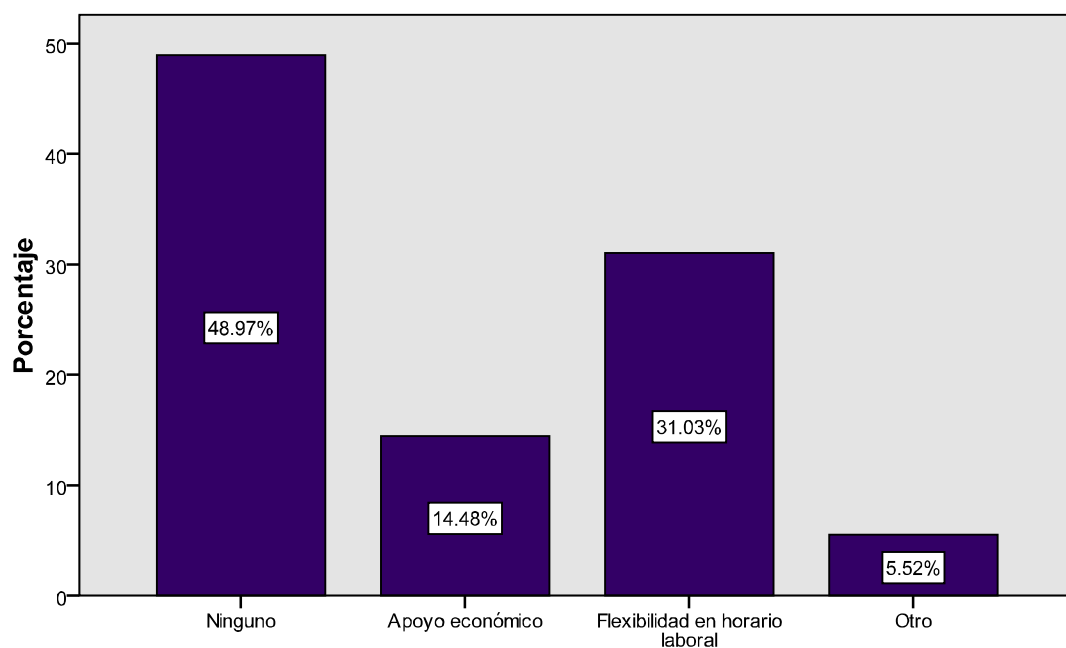
### ¿Qué tipo de estudios?



### ¿Usted pagó parte o la totalidad de dichos estudios?



## ¿Qué tipo de apoyo ha recibido de la empresa para sus estudios académicos?



Por la importancia que las entrevistadas le dan a los estudios, el hecho de que la empresa apoye a sus colaboradoras para que continúen con sus estudios (ya sea con flexibilidad en el horario o con becas) es muy valorado por las entrevistadas. Algunas de ellas mencionaron y explicaron el tipo de apoyo que reciben de la empresa: *“Sí totalmente, cuando se ha presentado el caso por ejemplo de que siga estudiando, pues me han dado apoyo para que mis trabajos de la escuela los realice acerca de la empresa solamente no poniendo el nombre”*. Otro ejemplo: *“Duré casi tres años... ya cuando iba a cumplir los tres años ahí yo sabía que había becas en la empresa para seguir estudiando, alguna vez en mis prácticas leí un formato donde venía que al año que estés laborando te pueden dar una beca, pero depende del jefe con el que tengas, entonces es difícil era así de la pido, no la pido, después me decidí, pedí la beca y me dijeron que sí y mi primer jefe es hombre... él me decía “pero estudia algo relacionado con laboratorio” pero le dije “no me gusta para dedicarme a esto”, entonces dijo “no está difícil! es que vas a estar estudiando algo diferente a lo que estés haciendo” y yo “sí pero es que no me gusta” y dijo “entonces vamos a ver la posibilidad de que se haga el cambio a otro departamento” y afortunadamente me pasaron al departamento de crédito y cobranza y estoy estudiando contabilidad”*.



## Obstáculos.

Un concepto recurrente en las entrevistas cualitativas al hablar de las capacidades aprendidas en el trabajo y la capacitación fue el miedo que las mujeres sintieron al saber que debían aprender una nueva habilidad y la forma en la que lo superaron logrando su objetivo y sintiéndose orgullosas al respecto. *“Cada día aprendo cosas nuevas y me siento bien porque voy aprendiendo más y más, bueno recuerdo de cuando empezó a haber los correos electrónicos no los sabía manejar, entonces busqué la forma de usarla sin que me dijeran, ahí en la empresa no nos capacitaban, entonces yo me dije voy a aprender y ya aprendí, y bueno es que pues a mí me daba miedo si le presionó mal un botón y se me borra todo”.* Otro ejemplo *“Y le dije que no porque ya le tenía miedo me mandaron a pruebas finales sí durante 5 años me mandaron a prueba preliminar, me costó trabajo, porque prácticamente pruebas un transformador, te marca ahí los valores que debe dar y los que no debe dar y si falla debes de saber si se puede acomodar y pues con los años que estuve ahí ya lo hago con los ojos cerrado pero me costó trabajo”.*

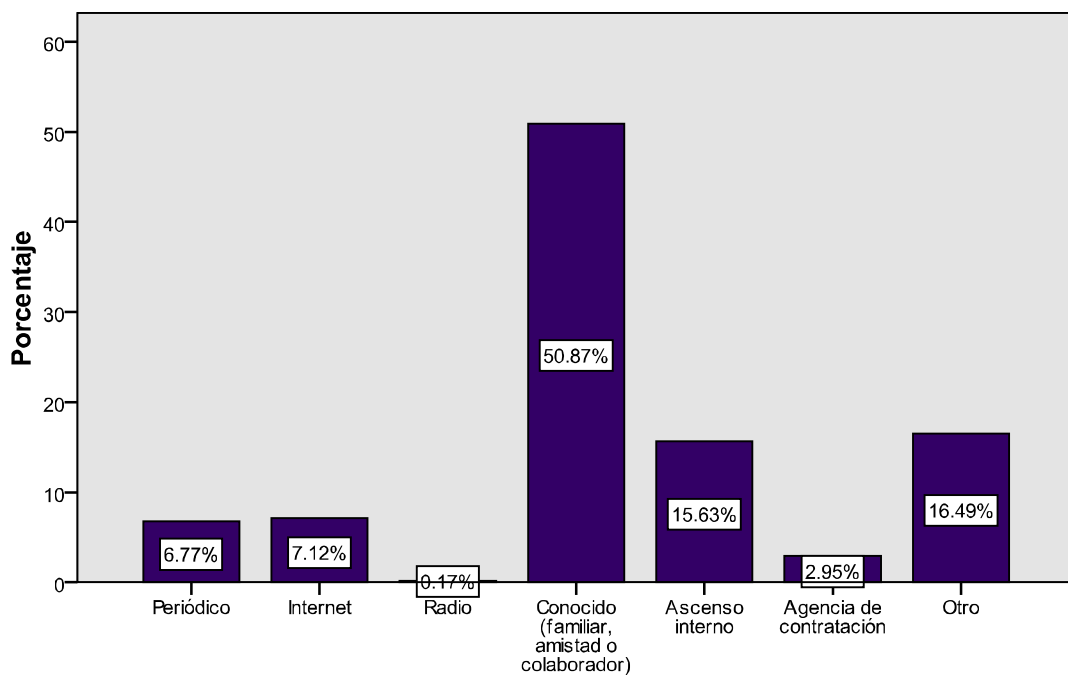
El apoyo de compañeras, compañeros o jefes fue básico para superar esos miedos. *“Ahí en el trabajo y pues gracias a mi amiga también salí adelante yo no sabía nada de computadora, me daba miedo cuando estudié secundaria como había máquina y no se usaba computadora ni nada y yo agarraba la computadora y se apagaba, un miedo que yo le tenía a la computadora y hasta que me dijo mi amiga ‘no pasa nada mira si no pruebas y si no te quitas ese miedo nunca vas a hacer nada, quítate las barreras y miedos’, el teléfono también me ponía nerviosa y de tiempo empecé yo y mi amiga me apoyó de lleno”.*

Y es aquí en el tema de capacidades y habilidades donde emerge el concepto de *“superación”*. Dicho concepto no se tenía contemplado en la encuesta ni en la guía de entrevista, pero emergió en las respuestas de las participantes.

## 4.5 FACTORES QUE FACILITAN LA INSERCIÓN DE LAS MUJERES A LOS CENTROS DE TRABAJO

### Experiencia.

#### ¿Cómo se enteró que su puesto estaba vacante?



La mitad de las encuestadas comentaron que se enteraron de la vacante de su puesto actual por un conocido (familiar, amistad o colaborador) con un total de 50.87% , seguido del 16.49% por otro medio (entre las cuales se encuentran: bolsa de trabajo, letreros, pasando por ahí, había dejado currículum anteriormente y les llamaron, la escuela, prácticas profesionales, las buscaron o les mandaron hablar) y un 15.63% consiguió su puesto actual por un ascenso interno.

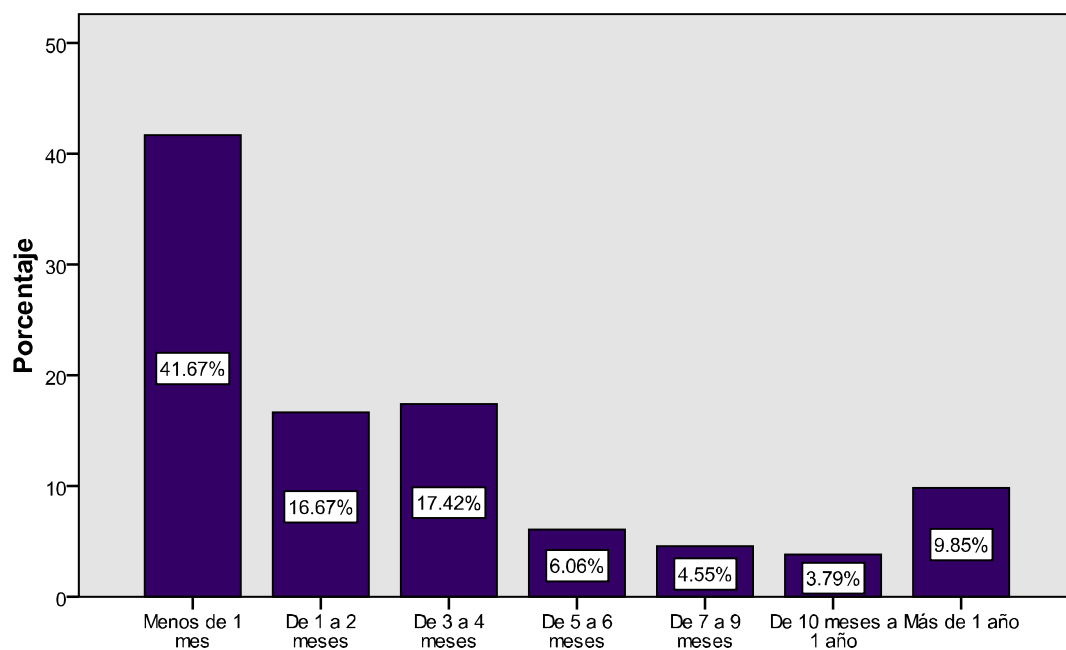
En las entrevistas cualitativas cuando se les preguntó a las participantes ¿qué las ayudó a conseguir su empleo actual y sus empleos anteriores? Respondieron varios factores como: la experiencia, la actitud, el hecho de que ya las conocían, los contactos, entre otros con menos menciones (incluso una entrevistada mencionó la suerte).

La mayoría contestó que la experiencia que habían obtenido en trabajos previos, por ejemplo la entrevistada que respondió: *“La experiencia sí, lo que uno aprende de un trabajo, lo vas pasando a otra empresa, el primer trabajo, lo que aprendes ahí, te abre las puertas del siguiente trabajo porque ya llevas mucha experiencia, ya solo necesitas la oportunidad para poderlas desarrollar, cuando te hacen tu cuestionario de habilidades, se dan cuenta, si ven que eres apto para el puesto te lo dan, duras en ese trabajo, terminas tu ciclo en ese trabajo por cuestiones personal o porque te despiden y en el segundo trabajo ya es más fácil que entres, porque ya llevas la experiencia del primer trabajo, y es trabajo que va habiendo un tercero, un cuarto y así, es cuestión también tuya de que te quieras superar, que aproveches las oportunidades, si te mandan a una capacitación, no poner peros y tomar esa capacitación y si dices no tengo tiempo, pues no sé cómo le vas a hacer pero si quieres superarte ve a esa capacitación, y te presentas y te van dando más oportunidades para otras áreas”*.

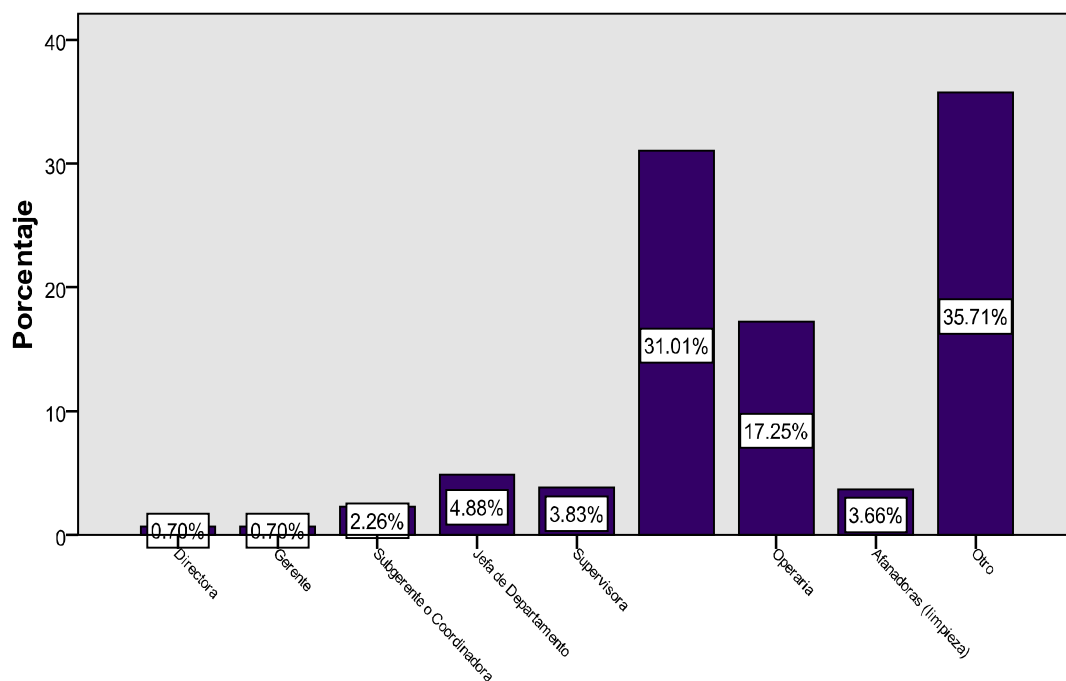
Al respecto de la actitud respondieron que su actitud positiva y disponibilidad para trabajar también las ayudó a conseguir empleo, como muestra está el siguiente ejemplo: *“Las ganas de querer trabajar y de querer salir adelante, porque si yo no hubiera buscado preguntar, ahora sí que estar insistiendo”*. Y otra que comentó *“muchas veces es cuestión de actitud, muchas veces aunque uno no tenga la capacidad, no sabe, el hecho de que uno tenga la actitud de querer aprender o de acercarse, yo digo que a veces eso cuenta bastante y de hecho nadie nace sabiendo pero si a ti te interesa te acercas y aprendes ¿no?”*.

También hubo tres entrevistadas que comentaron haber conseguido su trabajo actual debido a que sus jefes actuales habían sido sus jefes en el trabajo anterior y que cuando se cambiaron a otra empresa, las mandaron llamar a ellas.

**En caso de tener menos de un año en su trabajo actual ¿Cuánto tiempo le llevó conseguir el trabajo actual?**



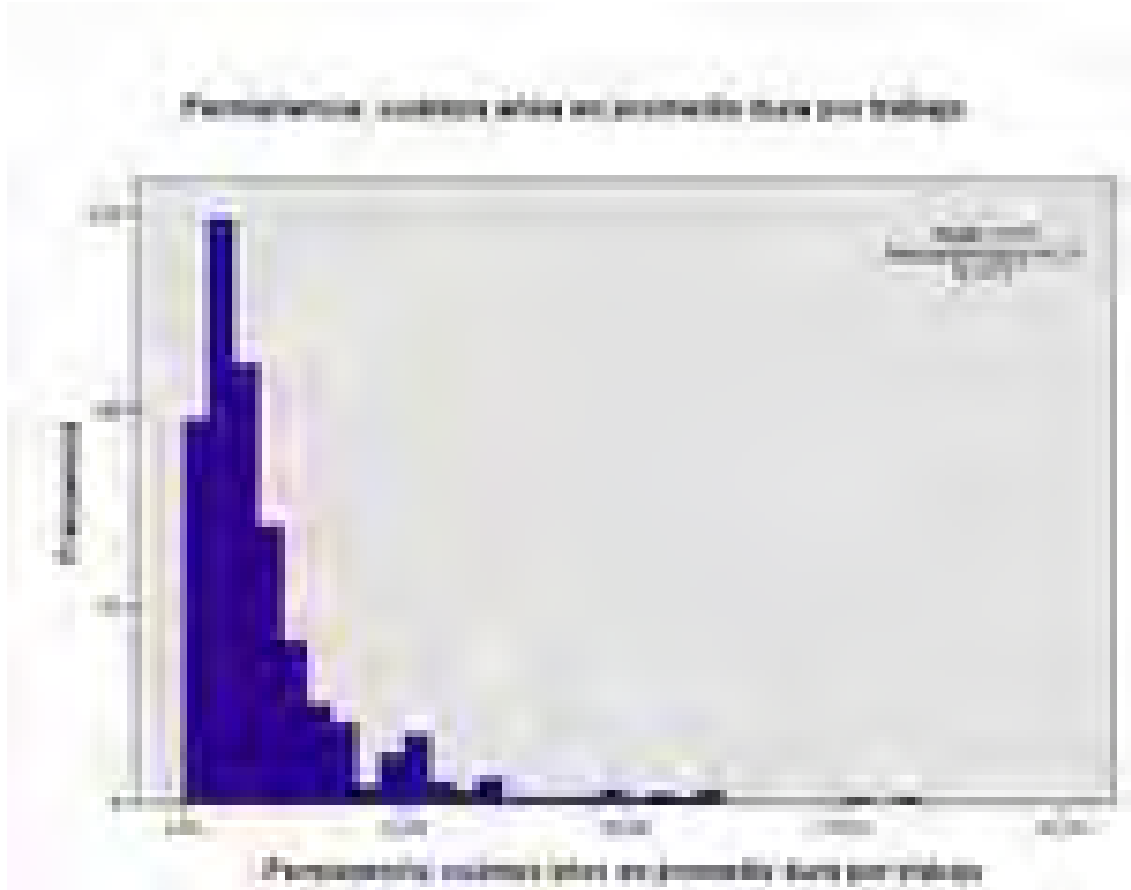
**¿A qué puesto entró al ingresar a la empresa?**



El 31% entraron en un puesto como asistente administrativa, secretaria, recepcionista o equivalente.

#### 4.6 FACTORES QUE INCIDEN EN LA PERMANENCIA Y TRAYECTORIA EN LOS CENTROS DE TRABAJO (POSICIONAMIENTO) DE LAS MUJERES TRABAJADORAS.

Factores que inciden en la permanencia de las mujeres en la empresa.

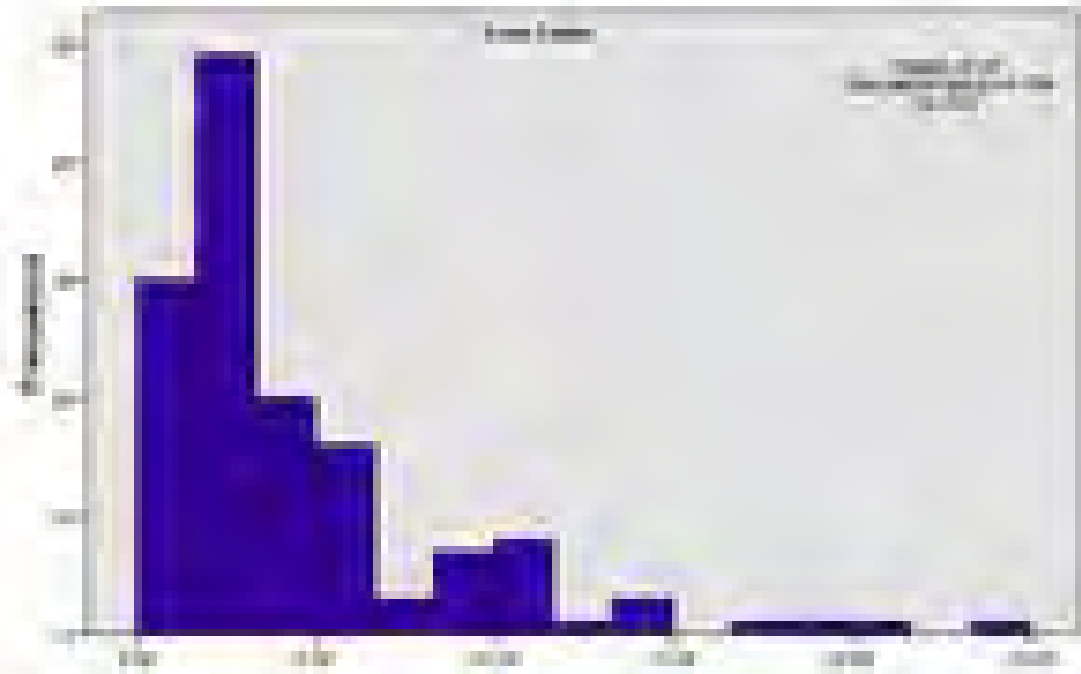


En el gráfico previo se muestra el cálculo de la permanencia de las mujeres en sus trabajos. Ésta se calculó dividiendo el número de años que las encuestadas han trabajado entre el número de trabajos (formales e informales) que han tenido. De este modo, se obtuvo cuántos años en promedio ha trabajado cada encuestada, y ésta es la cifra que se graficó en el histograma.

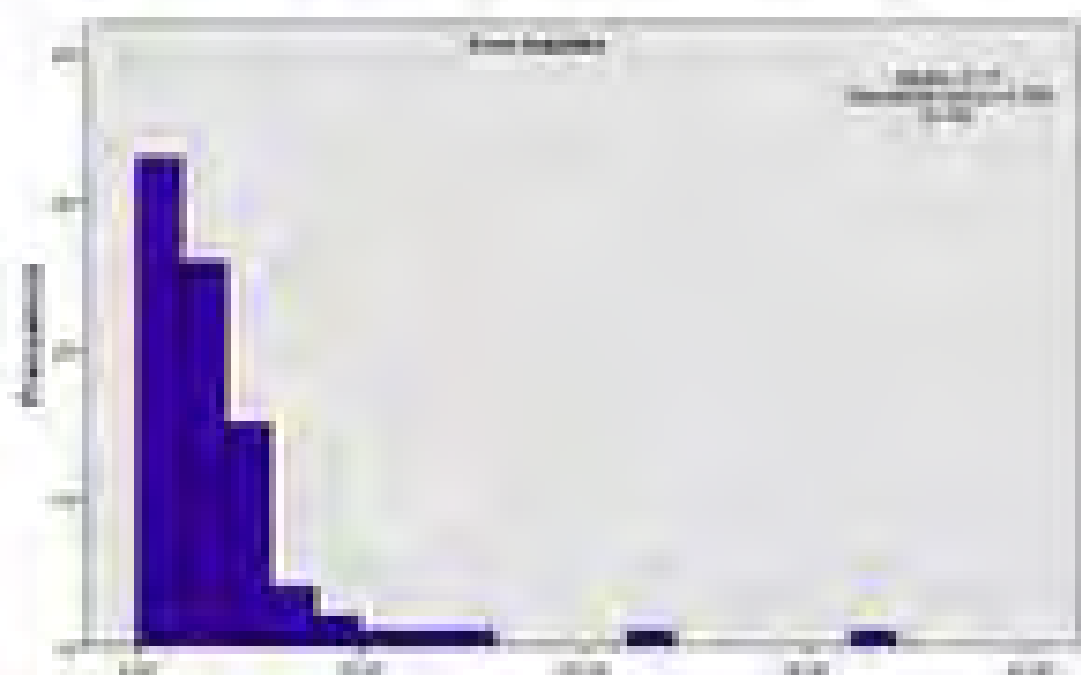
En promedio las encuestadas han durado 3.88 en sus trabajos, aunque esta cifra es muy variable de mujer a mujer (ya que la desviación estándar es de 4.16 años).

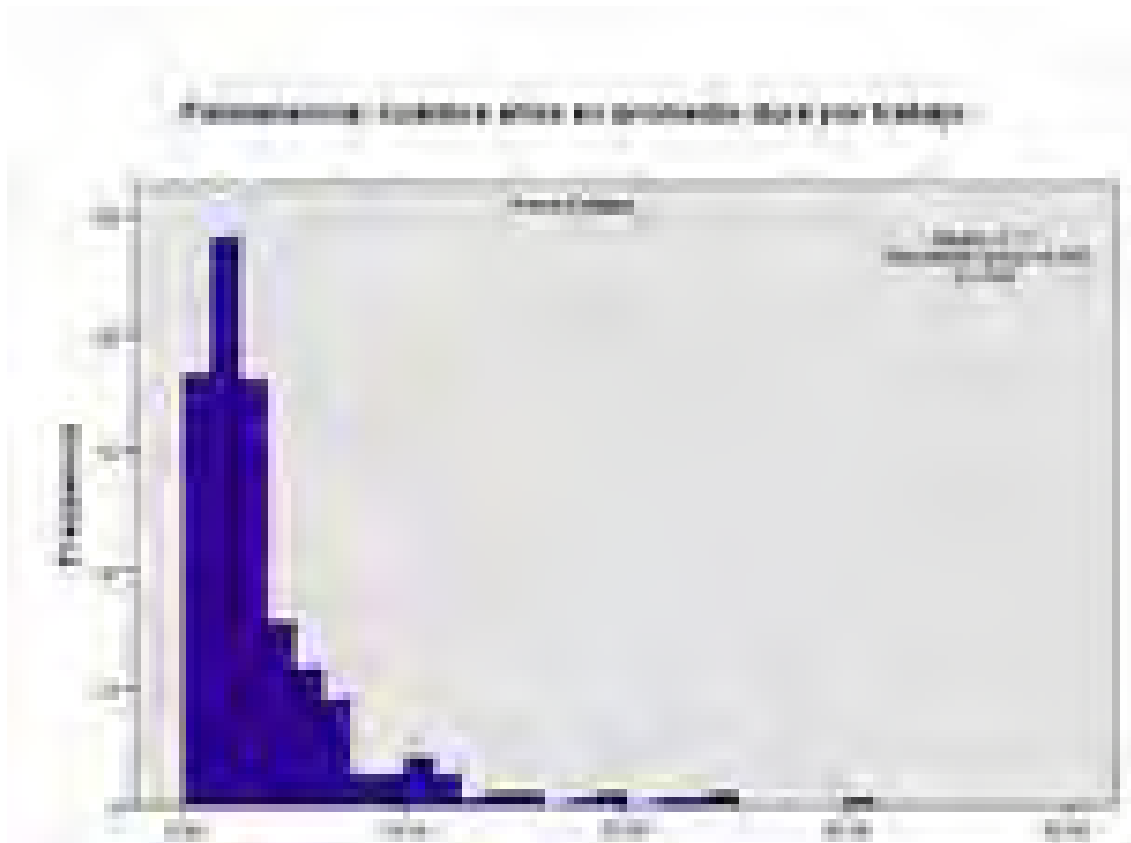
Los siguientes tres histogramas muestran la variable permanencia, según la ciudad donde laboran las encuestadas.

Permanencia: incidentes y atenciones en promedio: hora por trabajo



Permanencia: incidentes y atenciones en promedio: hora por trabajo





En promedio las encuestadas de León duran 4.37 años en cada trabajo, 3.78 años las de Irapuato y 3.7 las de Celaya.

En las entrevistas cualitativas las mujeres comentaron que lo que ha incidido en que mantengan su empleo son factores como su desempeño, actitud, responsabilidad, la confianza que tienen las y los jefes en ellas y la necesidad que tienen ellas de mantener el trabajo.

En cuanto al desempeño, varias están seguras de que su buen trabajo es lo que las mantenido en su puesto, por ejemplo una entrevistada comentó *“Mi desempeño cien por ciento”*. Otra comentó *“Porque bueno siempre lo hago lo mejor que puedo, inclusive muchas me critican de que porque me fijo tanto, ya déjalas pasar así y solamente que no dure también por eso y pero hasta ahorita pienso que si porque yo trato de hacer bien mi trabajo aunque bueno no soy perfecta, pienso que puedo tener fallas y de repente, pero si trato de hacer lo mejor posible mi trabajo”*. Y una más mencionó

*“Considero que desarrollo mi trabajo con capacidad, con dedicación, me considero una persona seria, y creo que eso ha influido para que me consideren una persona que permanezca en la compañía”.*

La confianza que ellas generan en sus superiores fue un factor mencionado también por varias entrevistadas *“Pues seguramente la responsabilidad, la disciplina y la confianza que tienen en mí, nunca les he fallado, a veces, quizás hasta creo que le doy mayor importancia a mi trabajo que ha mi misma”.*

Muy relacionada también está la responsabilidad *“mucha responsabilidad lo que yo tengo siempre, siempre eso meí como que saliendo de la escuela y pues al ahí se va, como que no eres responsable de lo que haces y esto hasta hoy en día me gusta ser responsable de lo que yo hago, me gusta hacer las cosas que estén al cien, bien, bien, eso es lo que me ha dejado en todos los trabajos y hasta hoy en día lo llevo aplicando”.* Y la actitud *“tiene mucho que ver la actitud, ya me di cuenta de que la actitud cuenta mucho, si tu actitud es positiva alegre de que brindes confianza se te abren muchas puertas”.*

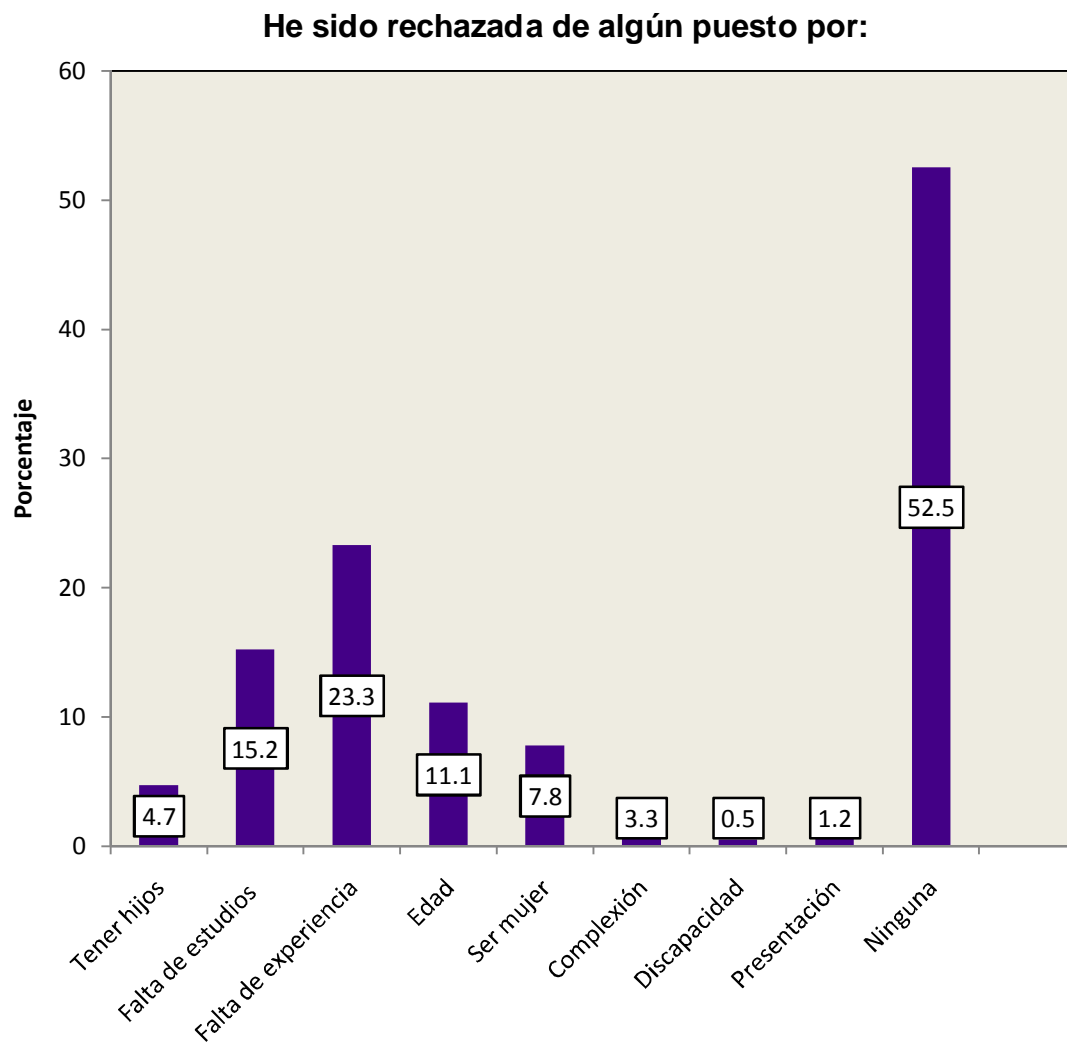
Finalmente, la necesidad es una motivación que las mujeres mencionaron para esforzarse por mantener un empleo *“Yo siento que la necesidad económica, ahorita pues yo sí estoy con mi pareja, pero yo quiero tener mi casa, entonces ahorita ya finqué, compré mi terreno, finqué cuatro cuartos y ya quiero mantener mi trabajo por la edad porque ya en otra empresa no me va a aceptar muy fácil y por también por mi enfermedad que tengo sé que necesito de atención médica”.* Y otra menciona *“Pues como te decía, me siento bien porque hay un buen ambiente de trabajo, las prestaciones se me hacen buenas, y aparte estoy interesada en mantenerme en un empleo que me de estabilidad económica”.*

En la entrevista a personal directivo y de recursos humanos, los factores identificados que influyen en la permanencia de las mujeres en el ámbito laboral fueron el salario, la responsabilidad, la necesidad para mantener a su familia y el desempeño. Dichos

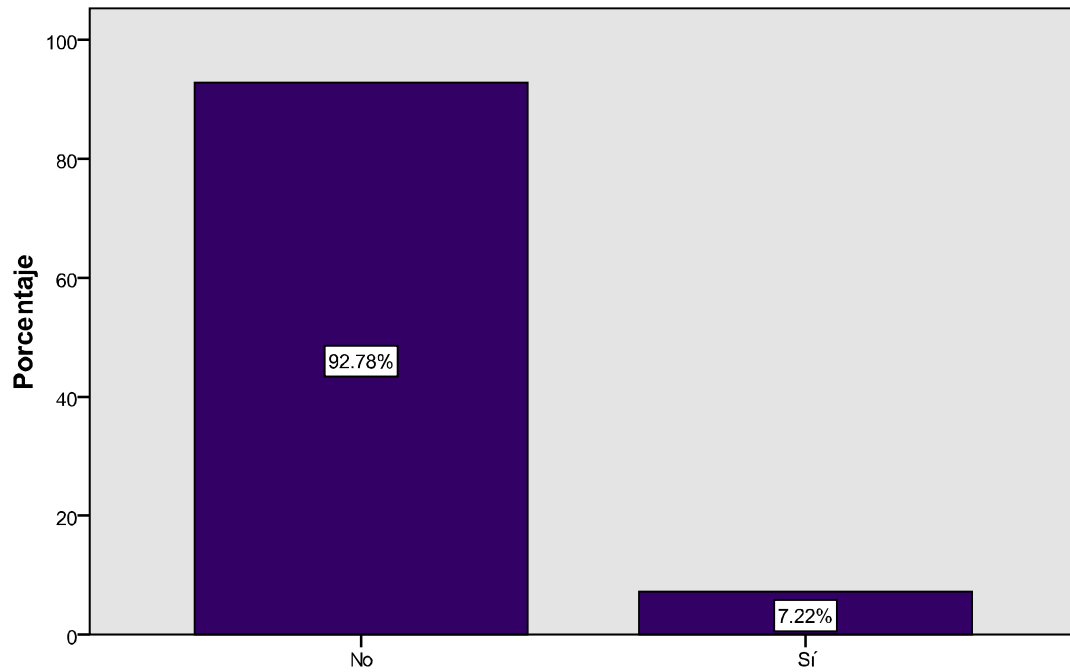


factores fueron mencionados en la mayoría de las entrevistas y en una mencionaron la oportunidad de crecimiento y el trato que tienen en la empresa.

### Factores que inciden que las mujeres no permanezcan en la empresa.

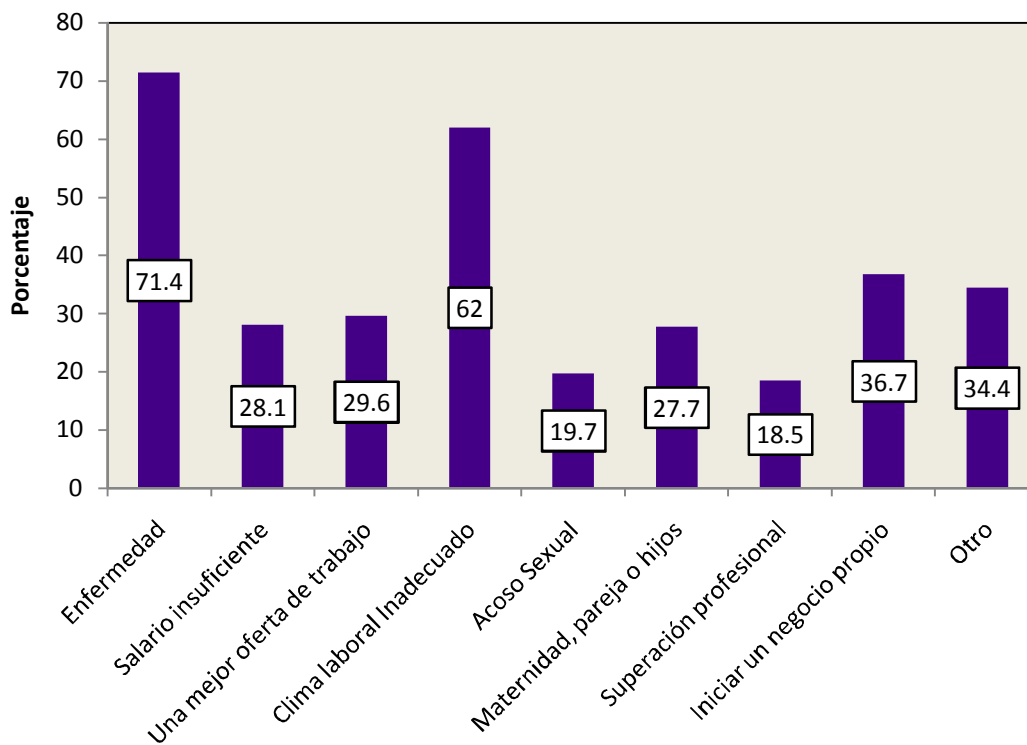


### He sido rechazada de algún puesto por embarazo

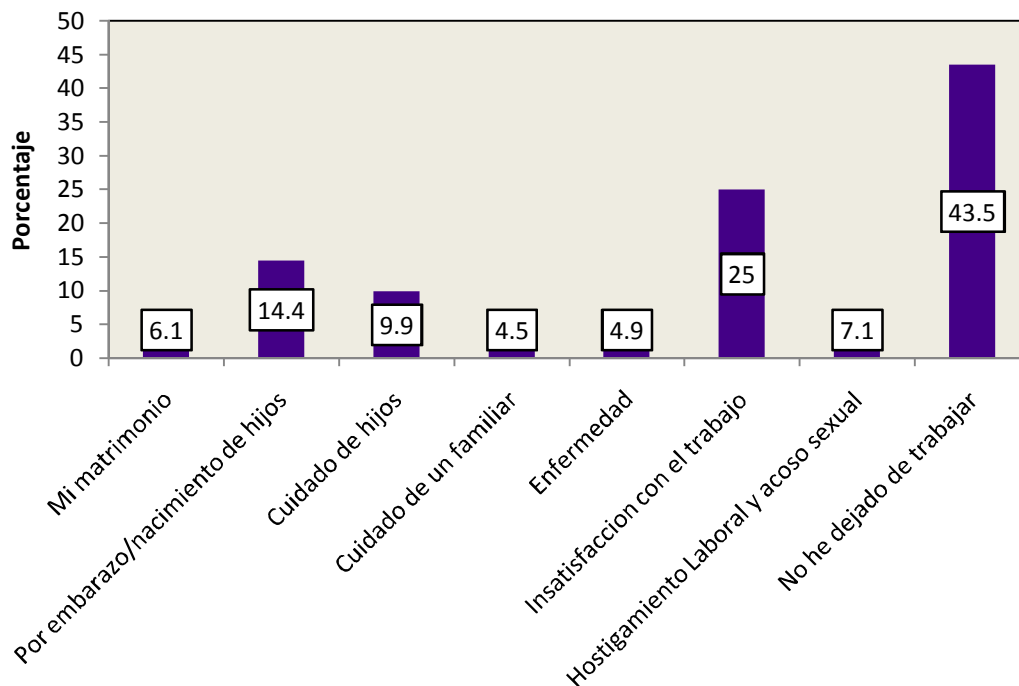


De las mujeres que han tenido hijos, el 7.22% comentó que sí ha sido rechazada de algún puesto por embarazo.

### Motivo que me haría renunciar a mi trabajo:



### Motivo por el cual he dejado de trabajar:



Las participantes de la entrevista cualitativa explicaron varias de las razones que las han hecho renunciar a un trabajo o dejar de trabajar, algunas de estas son decisiones relacionadas con las características y situación de la empresa, otras con sus metas laborales, otras con sus necesidades económicas y otras con su situación personal y familiar.

Una de las principales razones por las que las entrevistadas comentaron haber dejado un empleo fue el hecho de que la empresa cerró o hizo corte de personal. Las características de la empresa que les hacen renunciar, son el ambiente laboral que ellas perciben como negativo y los conflictos personales que tienen en el trabajo.

Las razones relacionadas con sus metas laborales y necesidades económicas fueron que buscaban un mejor salario *Me salí, porque bueno siempre lo manejan de esta manera que en un despacho tú salario es conocimiento y dinero por así decirlo, pero pues yo requería de un mayor ingreso para aportar a mi familia y por esa razón me salí de ese despacho*. O porque buscaban una mejor oportunidad laboral *Bueno el anterior era una empresa que se dedicaba a fabricar transformadores sumergidos en aceite, estuve trabajando ahí 6 años me salí por una oportunidad mejor que es el trabajo en el que estoy actualmente*. Otro ejemplo de esta razón es la siguiente respuesta: *Porque no se presentó una planta, yo estaba contratada por un outsourcing, entonces estuve un año y medio y no se presentó la planta y fue por eso que decidí buscar otro trabajo. A mí no me pagaba <<Empresa1>>, a mí me pagaba en ese tiempo <<Agencia de contratación>> y no eran las mismas prestaciones y ahorita sí tengo las prestaciones de la ley, anteriormente no contaba con las prestaciones que te daba <<Empresa1>> que son más de las que ofrece la ley, yo nada más tenía las básicas y el sueldo era mucho menor*. Relacionada con las anteriores, está otra razón mencionada por varias entrevistadas: la falta de oportunidad para ascender *Me salí por lo mismo, porque dije de aquí para donde me voy, para donde me hago, ya no hay mas, entonces yo me salí*.

Las razones para renunciar a un trabajo por la situación personal y familiar tienen que ver con el matrimonio, embarazo o alguna situación familiar específica, por ejemplo:

*Me casé, dure un rato sin trabajar como dos años, después por mi hijo el más chiquito, ya después seguí trabajando, fue cuando empecé con la exportación, que vendía cosas de fayucaö.*

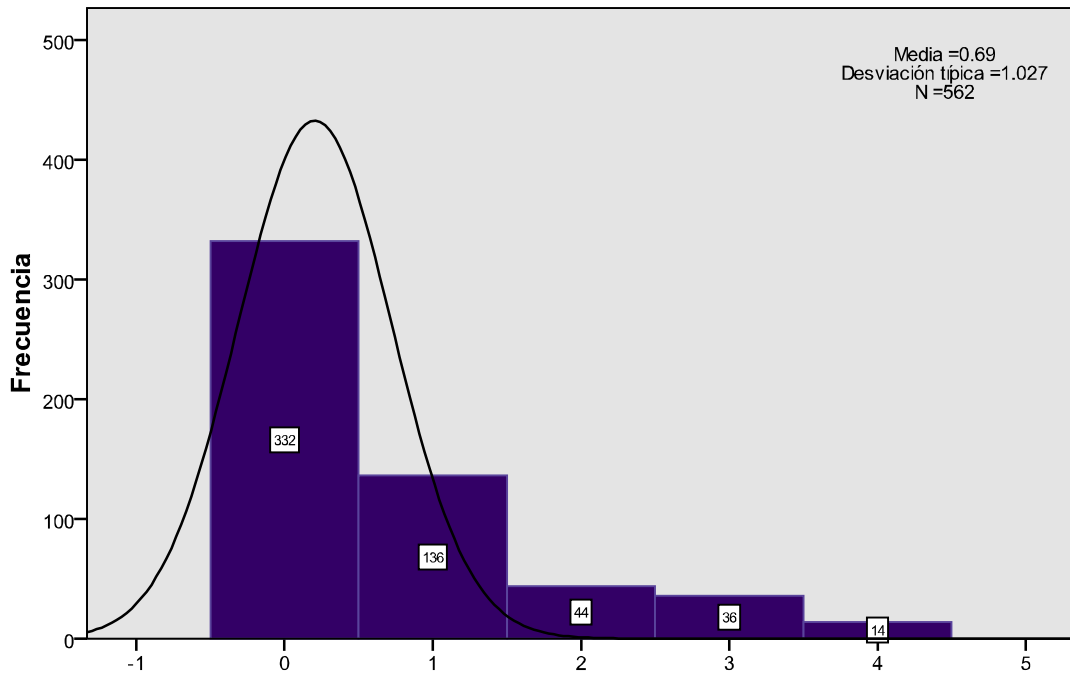
Y algunas entrevistadas mencionaron razones específicas: una renunció por la lejanía de su trabajo, otra por acoso sexual, entre otras.

Desde el punto de vista del personal directivo y de recursos humanos, los factores que inciden en la rotación de personal de las mujeres son: los aspectos familiares como los hijos, el matrimonio o que no las dejan trabajar. En una empresa mencionaron que es escasa la rotación del personal femenino y en otra empresa mencionaron la búsqueda de otras oportunidades como factor de rotación.

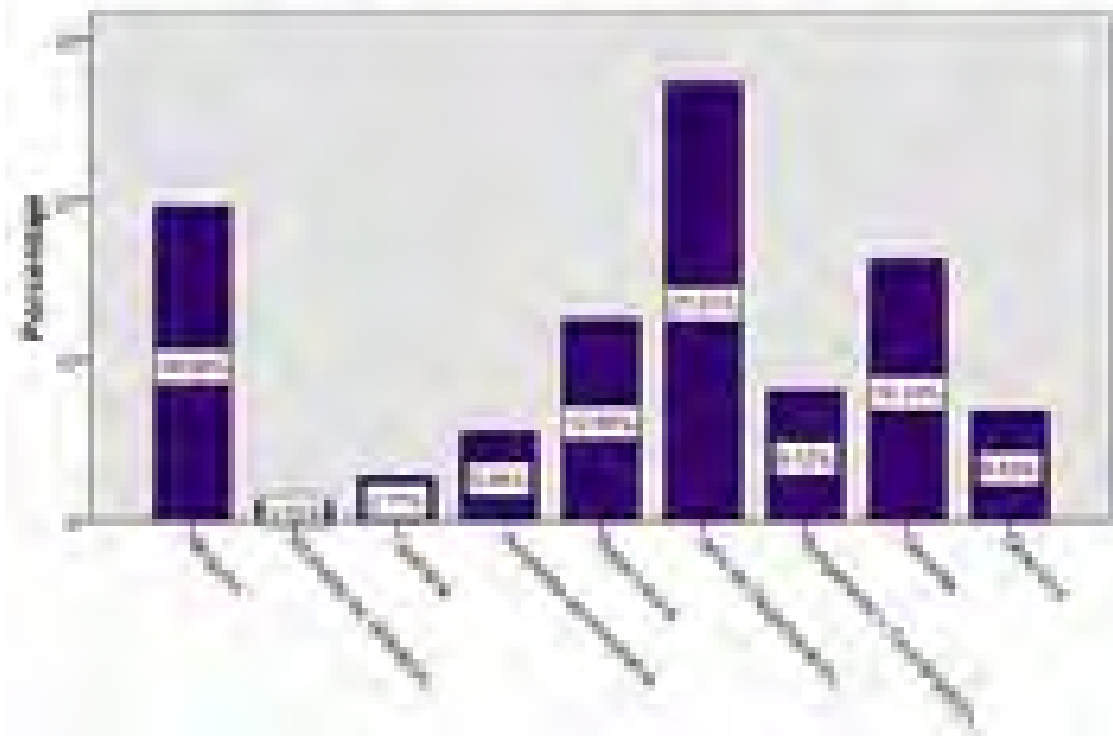
Las causas por las que las mujeres son despedidas, desde el punto de vista de las y los directivos son los conflictos personales, la indisciplina y el bajo rendimiento. Aunque en varias empresas mencionaron que hay muy pocos despidos.

Factores que inciden en el ascenso de las mujeres.

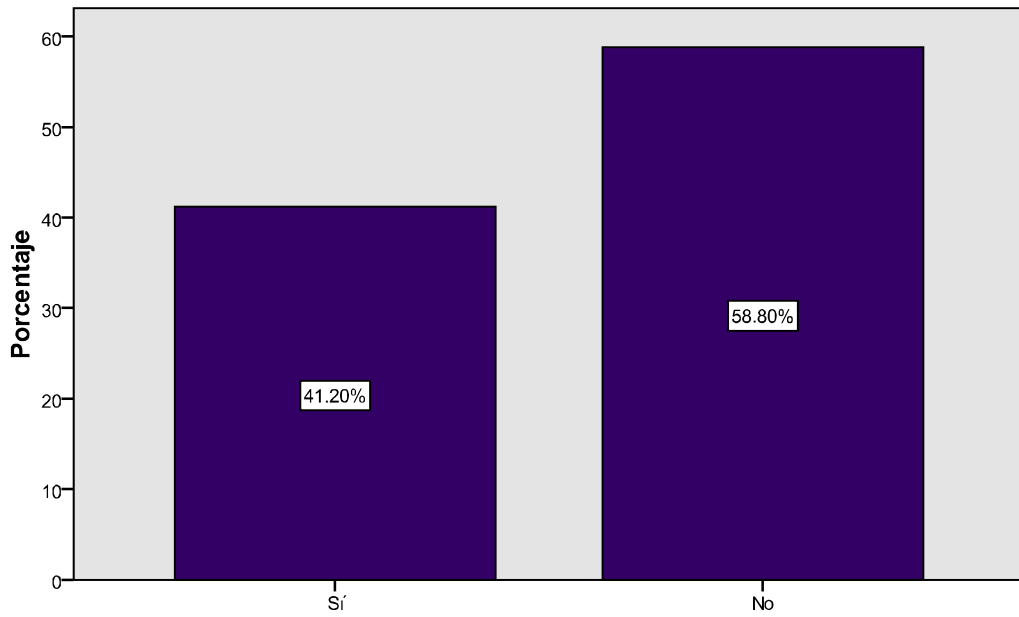
¿Cuántos ascensos ha tenido en la compañía?



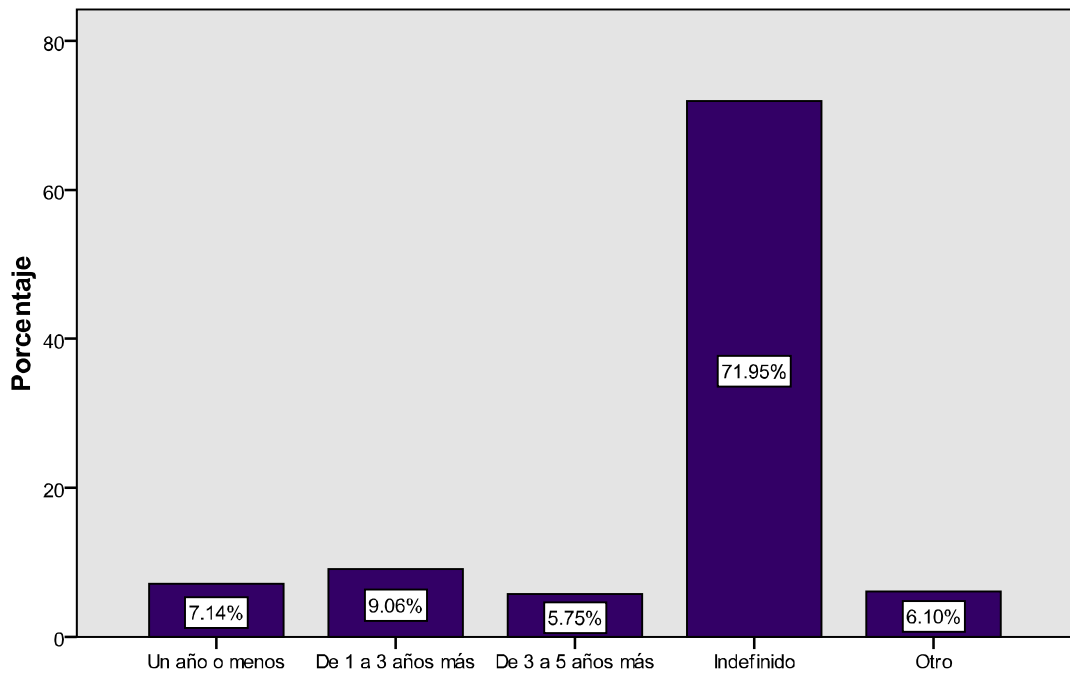
¿Cuál sería el nivel más alto al que le gustaría ascender en la empresa?



¿Si le ofrecieran un ascenso en el que se necesitara que trabaje más horas y le pagaran más, lo aceptaría?



¿Cuánto tiempo piensa trabajar en su empleo actual?



El tema de los ascensos fue enfatizado por las mujeres en las entrevistas cualitativas.

Las entrevistadas explicaron cuáles son los motivos por los que hayan ascendido, entre los que se encuentran su buen desempeño, buena actitud, responsabilidad y disponibilidad para superarse. Una entrevistada comentó: *Yo creo que para mí es la responsabilidad, la constancia y ahora sí que también la seguridad en ti misma y la confianza a tu empresa, porque yo por ejemplo no tengo una carrera, tengo una carrera medio superior, entre como recepcionista y pues gracias a la confianza, la seguridad que daba la empresa, mi responsabilidad, me dieron el puesto como comprador.*

Asimismo, explicaron cuáles son, desde su punto de vista, los motivos por los que no han podido ascender, entre los cuales mencionaron la falta de estudios o preparación académica, la falta de oportunidades o existencia de puestos para ascender y por ser mujer o el hecho de que los puestos de niveles superiores en la empresa son para hombres.

Esta situación deja a las mujeres con una percepción un tanto negativa de la empresa, por ejemplo una entrevistada comentó: *sí me desespero poquito porque no hay puestos, bueno el puesto que sigue después de mí es supervisor, pero ahí la cuestión es de que necesitan a un hombre, ¿por qué?, porque se entregan conservadores a los clientes, son situaciones que necesitan de la fuerza de un hombre.* Otra comentó: *Me gusta lo que hago pero lo que no me gusta es que ya no hay otra lugar, y la verdad es que yo diga que aspiro algún día estar de supervisora, no creo, por lo mismo, que se necesita un hombre que tenga fuerza y que ande para todos lados, digo yo también lo he hecho, apoyo demasiado al supervisor, ha habido en todo este lapso, ha habido tres cambios de supervisores y no han mandado a alguien que los capacite, ahora sí que yo los he capacitado, o sea la asistente al supervisor.* Y otra participante explicó: *Los ascensos en la planta son muy escasos, tenemos una baja rotación de personal entonces los puestos que tienen ahí ya son de mucha antigüedad y las oportunidades de ocupar alguno de ellos son muy pocas, no quiere decir que no te asignen más responsabilidades pero el nombre del puesto sigue siendo el mismo vas creciendo y vas*



*aprendiendo, pero sí con la parte de que no puedes ir más arriba, no hay existencia de vacantes. Y otra comentó: «Pues de repente como en todas las empresas ciertas personas tienen más privilegios que otras, que haciendo el conocido de X, Y o Z aunque se da en todas las empresas pues eso sería».*

Las y los directivos entrevistados coinciden en que en sus empresas, tanto hombres como mujeres tienen la misma posibilidad de ascenso, excepto en una empresa en la que sí especificaron que hay algunos puestos en los que no puede haber mujeres por el tipo de esfuerzo físico y otras dos mencionaron que se necesitaba conocimiento de mecánica.

También comentaron, desde su punto de vista como responsables de Recursos Humanos o de la Dirección de las empresas muestreadas, que los factores que inciden en el desarrollo profesional y ascenso de las mujeres en la empresa son la responsabilidad (que fue la más mencionada), el equilibrio que logren las mujeres entre el trabajo y la familia, la disponibilidad, las capacidades individuales, el desempeño y los logros de las mujeres.

#### **4.7 PERCEPCIÓN ACERCA DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES.**

##### **Diferencias o similitudes entre géneros, percibidas en el ámbito laboral.**

En las entrevistas a personal directivo se le preguntó ¿qué puestos son los que por lo general no pueden ocupar las mujeres en la empresa y por qué? A lo que casi todas las empresas mencionaron puestos específicos en los que, desde su punto de vista, se necesita esfuerzo físico, haciendo comentarios como *«son trabajos más rudos»* y *«por el esfuerzo físico implicado»*.

En el mismo sentido, cuando se le preguntó al personal directivo ¿qué es lo que han notado que realizan mejor los hombres? También en casi todas se mencionó el aspecto

físico, en otras lo relacionado con el taller mecánico y la revisión de autos y solamente en una empresa se mencionó que no hay diferencia.

Y cuando se le preguntó al personal directivo ¿qué es lo que han notado que realizan mejor las mujeres? La mayoría mencionó que la administración de actividades, la organización, la limpieza, algunas empresas mencionaron que algunos aspectos de inspección *son muy minuciosas, detallistas*.

Las diferencias que el personal directivo entrevistado percibe entre colaboradores hombres y mujeres son las que se presentan en la siguiente tabla. En la parte superior de cada celda y con negritas se indica la diferencia más mencionada por las empresas, y continúan en orden descendente.

| PERCEPCIÓN                     | Puestos directivos   | Puestos a nivel administrativo  | Puestos nivel supervisor   | Puestos nivel operativo  |
|--------------------------------|--|---|--|--|
| Diferencias en actitud         | <b>No hay diferencia.</b><br>Mujeres: Más nobles.<br>Depende de la persona.  | <b>No hay diferencia.</b><br>Mujeres: más meticulosas, más movidas, más positiva.<br>Hombres: mejor actitud.  | <b>No hay diferencia</b><br>Mujeres: se fija más en detalles.<br>Hombre mejor (trabajo pesado), más fácil para hombre. | Mujeres: <b>más responsables</b> , más permanencia.<br>Hombres: más fácil para hombre, fuerza.<br>No hay diferencia. |
| Diferencias en visión          | <b>Hombres:</b> más concreta, mayor ambición, mejor visión.<br>Depende de la persona.  | <b>No hay diferencia.</b><br>Hombres: más visionarios, más prácticos<br>Mujer: ve las cosas para mejorar, más detallistas<br>Depende de la persona. | <b>No hay diferencia.</b><br>Hombres: más capacitados.<br>Depende de la persona.                                       | <b>No hay diferencia.</b><br>Hombres: más visionarios.<br>Depende de la persona.                                     |
| Diferencias en responsabilidad | <b>No hay diferencia.</b><br><b>Mujeres: más responsables</b> , casadas con hijos afectan en disponibilidad para viajes.<br>Depende de la persona. | <b>No hay diferencia.</b><br><b>Mujeres: más responsables.</b>  | <b>No hay diferencia.</b><br>Depende de la persona   | <b>Mujeres: más responsables.</b><br>No hay diferencia.<br>Depende de la persona.                                    |
| Diferencias en compromiso      | <b>No hay diferencia.</b><br>Mujeres más comprometidas.  | <b>Mujeres más comprometidas.</b><br>No hay diferencia.   | <b>No hay diferencia.</b><br><b>Mujeres: más comprometidas.</b><br>Hombres: mejor comunicación                         | <b>Mujeres: más comprometidas.</b><br>No hay diferencia.<br>Hombres: más coordinados.                                |
| Diferencias en tiempo          | <b>No hay diferencia.</b><br>Mujeres: más disponibilidad, más limitadas.   | <b>No hay diferencia.</b><br>Mujeres: más lentas por la meticulosidad, más limitadas.   | <b>No hay diferencia.</b><br>Mujeres: más limitadas.   | <b>No hay diferencia.</b><br>Mujeres: más limitadas.   |
| Diferencias en innovación      | <b>No hay diferencia.</b><br>Mujeres: aportan más ideas.   | <b>No hay diferencia.</b><br>Hombres: más innovadores.<br>Depende de la persona.  | <b>Hombres: más innovadores.</b><br>No hay diferencia.<br>Depende de la persona.                                       | <b>Hombres: más innovadores.</b><br><b>No hay diferencia.</b><br>Mujeres: más innovadoras.                           |

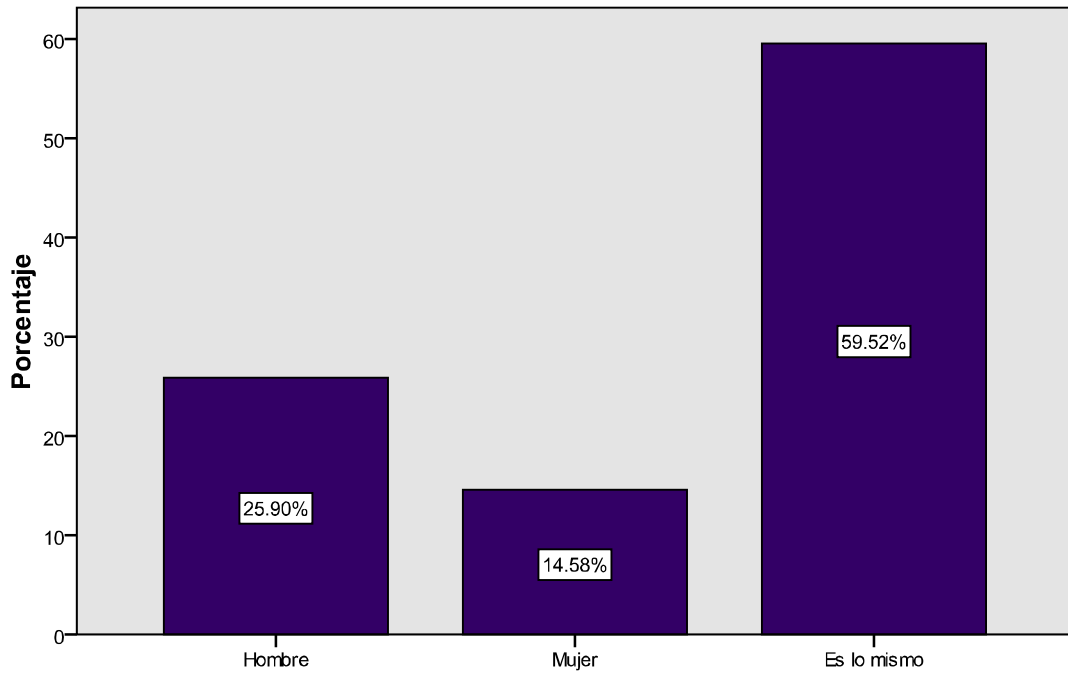
Es importante señalar que las respuestas del personal directivo son muy variadas y son **simplemente percepciones**. Como se puede observar en la tabla, en la mayoría de los aspectos no encuentran diferencias significativas. Algunas diferencias sutiles que se pueden observar son: en la visión, se mencionó más a los hombres. En responsabilidad y compromiso a las mujeres. En disponibilidad de tiempo mencionaron que a las mujeres les hace falta. Y en innovación mencionaron más a los hombres.

Y la siguiente tabla refleja la misma tendencia, que el personal directivo entrevistado no encuentra grandes diferencias entre el desempeño de los hombres y mujeres. Las dos excepciones serían que perciben a los hombres como los que resuelven mejor los conflictos y a las mujeres como las que cumplen con más responsabilidad su trabajo.

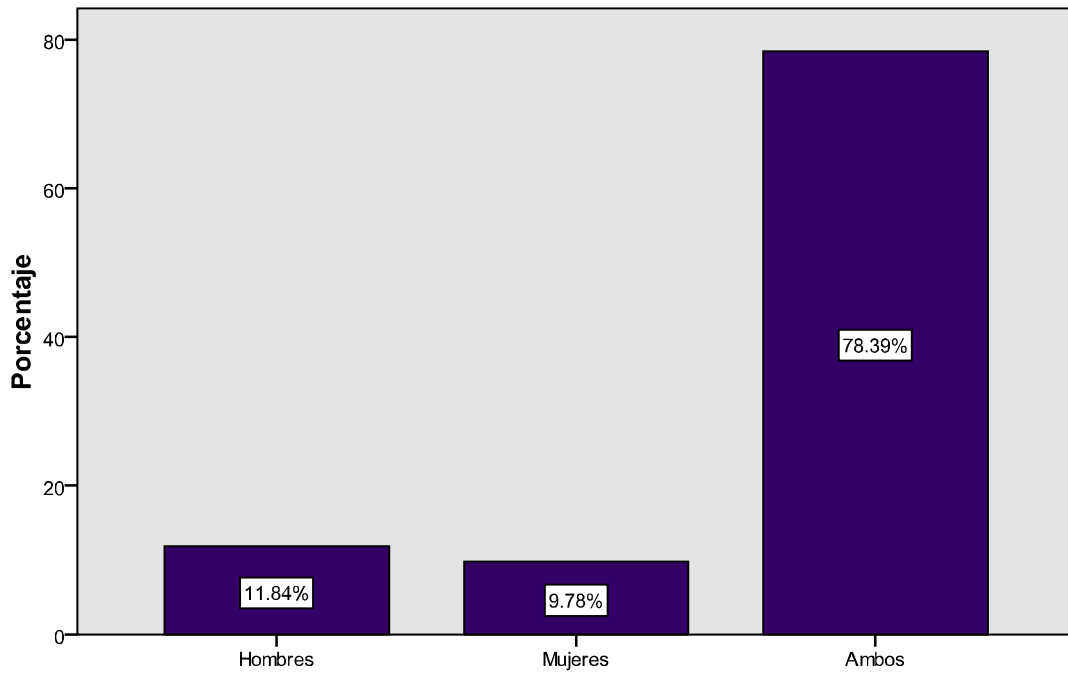
| Pregunta   | Percepción de personal directivo |                 |               |
|--|----------------------------------|-----------------|---------------|
| Cuando hay conflictos entre los empleados, ¿quiénes por lo general se encuentran involucrados? | 2Hombres                         | 2Mujeres        | <u>3Ambos</u> |
| ¿Quiénes resuelven mejor los conflictos?   | <u>5Hombres</u>                  | 0Mujeres        | 2Ambos        |
| ¿Quiénes dan las indicaciones más claras al personal a su cargo?                               | 0Hombres                         | 1Mujeres        | <u>6Ambos</u> |
| ¿Quiénes cumplen con más responsabilidad su trabajo?   | 1Hombres                         | <u>3Mujeres</u> | <u>3Ambos</u> |
| ¿Quiénes ejercen mayor liderazgo?  | 1Hombres                         | 0Mujeres        | <u>6Ambos</u> |
| ¿Quiénes hacen más propuestas de mejora?   | 2Hombres                         | 2Mujeres        | <u>3Ambos</u> |
| ¿Quiénes aprovechan mejor la capacitación que ofrece la empresa?                               | 1Hombres                         | 2Mujeres        | <u>4Ambos</u> |
| Los equipos que mejor trabajan están formados por:   | 0Hombres                         | 0Mujeres        | <u>7Ambos</u> |

Además, se les preguntó a los directivos acerca de si perciben diferencias en el desempeño de las empleadas según su estado civil y si tienen hijos o no, a lo que la mayoría respondió que no encontraban diferencias. Algunas empresas comentaron que son mejores empleadas las que tienen hijos porque: òporque los hijos son un motor para que ellas laboren, el querer mejorar el nivel de vida de los hijos es lo que las motiva a no faltar y laborarö, òestán más comprometidasö, òse comprometen más y tienen alto sentido de responsabilidadö y òtienen mayor necesidadö. Otras empresas mencionaron que las que no tienen hijos son mejores empleadas porque òen general todos cumplen, pero las que tienen hijos piden más permisosö.

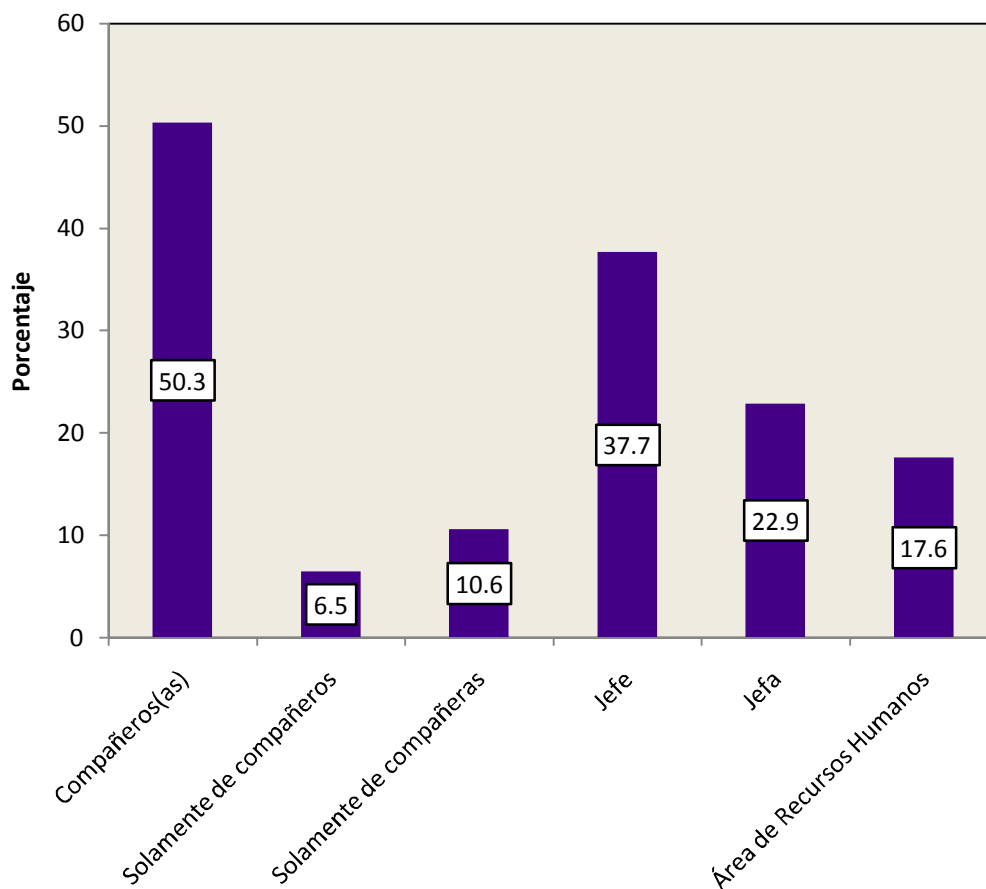
¿En general usted trabaja mejor con jefe inmediato hombre o mujer?



¿En general usted trabaja mejor con compañeros hombres o mujeres?



### Cuando inicie mi trabajo actual de quién recibí más apoyo:

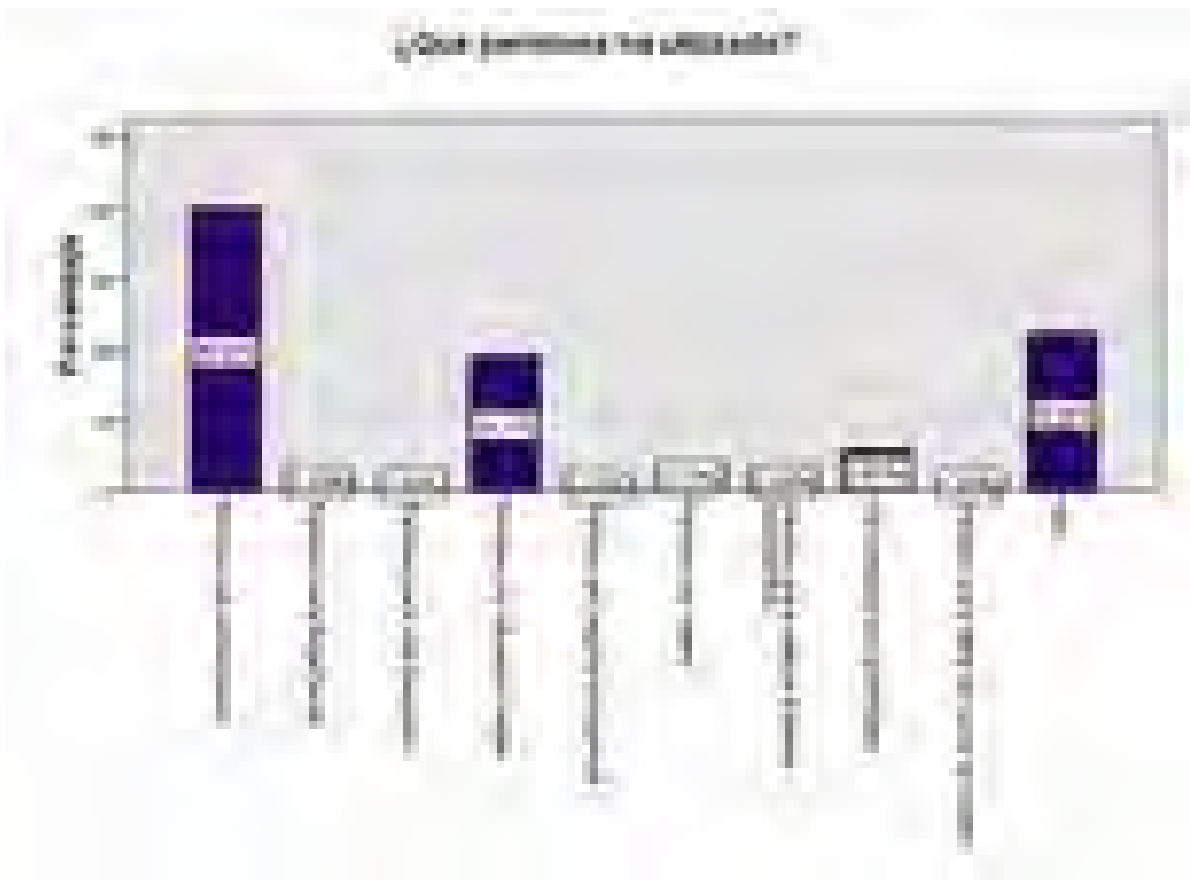
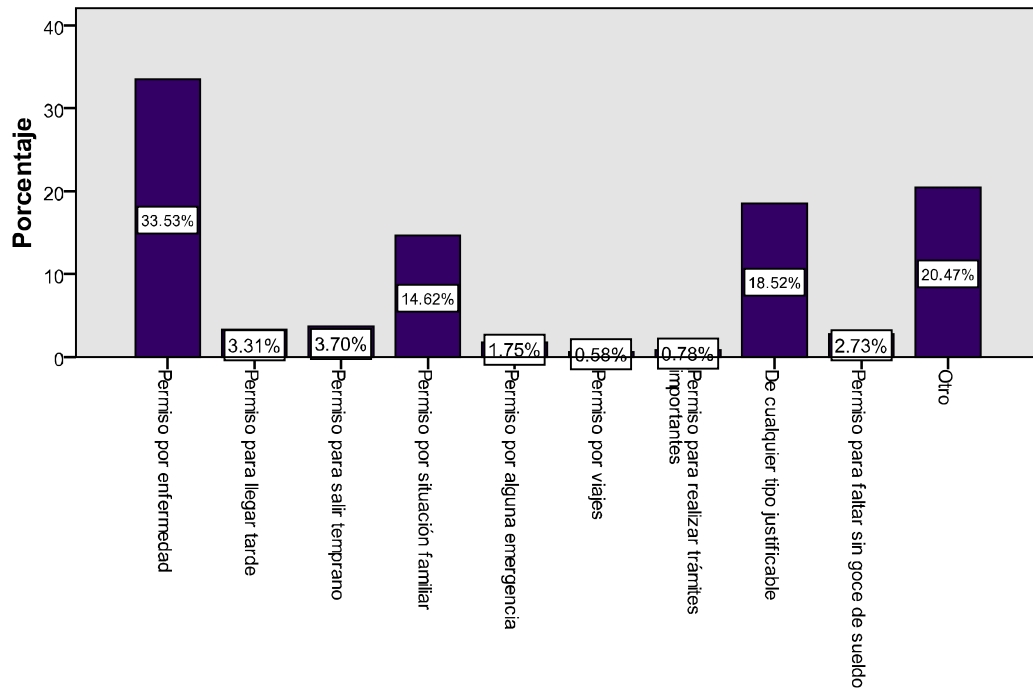


Es importante señalar que las encuestadas podían mencionar varias respuestas a esta pregunta (por lo que suman más del 100%). Asimismo, vale la pena hacer notar que la opción jefe (masculino) tiene mayor porcentaje debido a que se encuentran en mayor proporción en el sector industrial.

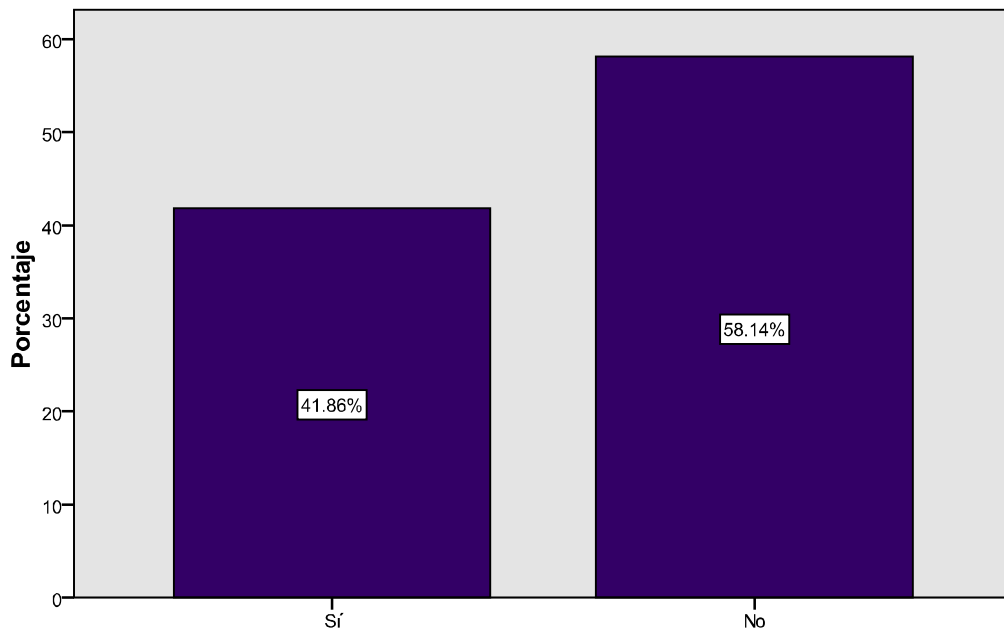
En las entrevistas cualitativas se mostró la misma tendencia: las mujeres no perciben una diferencia muy marcada entre el apoyo y trato con hombres o mujeres en el trabajo. Solamente algunas pocas comentaron tener menos apoyo de hombres y otras pocas de mujeres.

## Permisos.

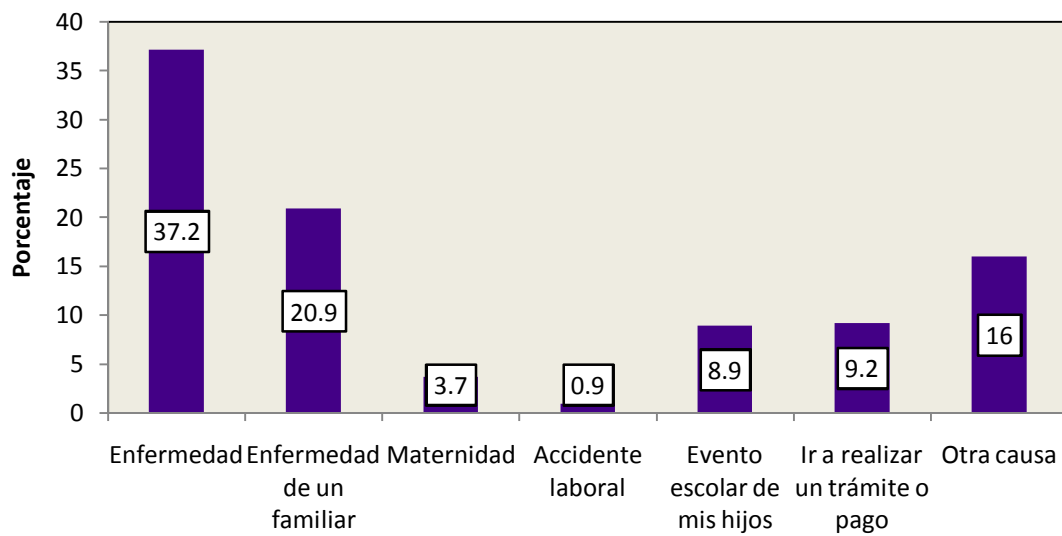
¿Qué tipo de permisos puede pedir en su trabajo?



**¿Ha faltado alguna ocasión en los últimos 6 meses?**

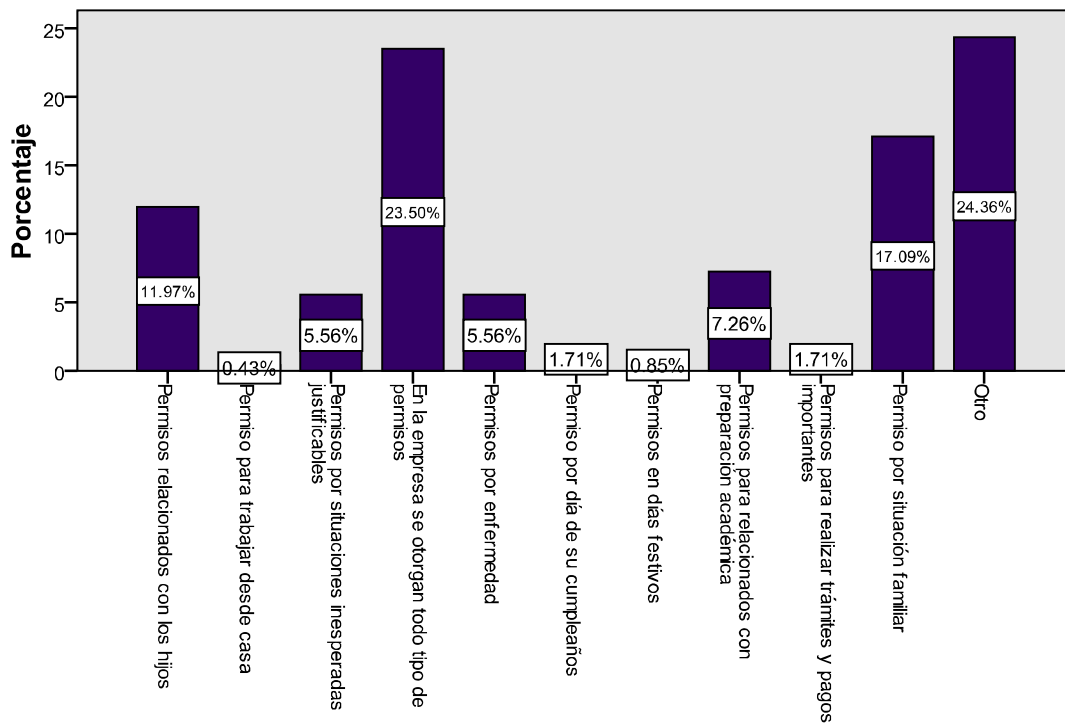


**Falté por:**



Este gráfico es de posible respuesta múltiple, por lo que suma más del 100%.

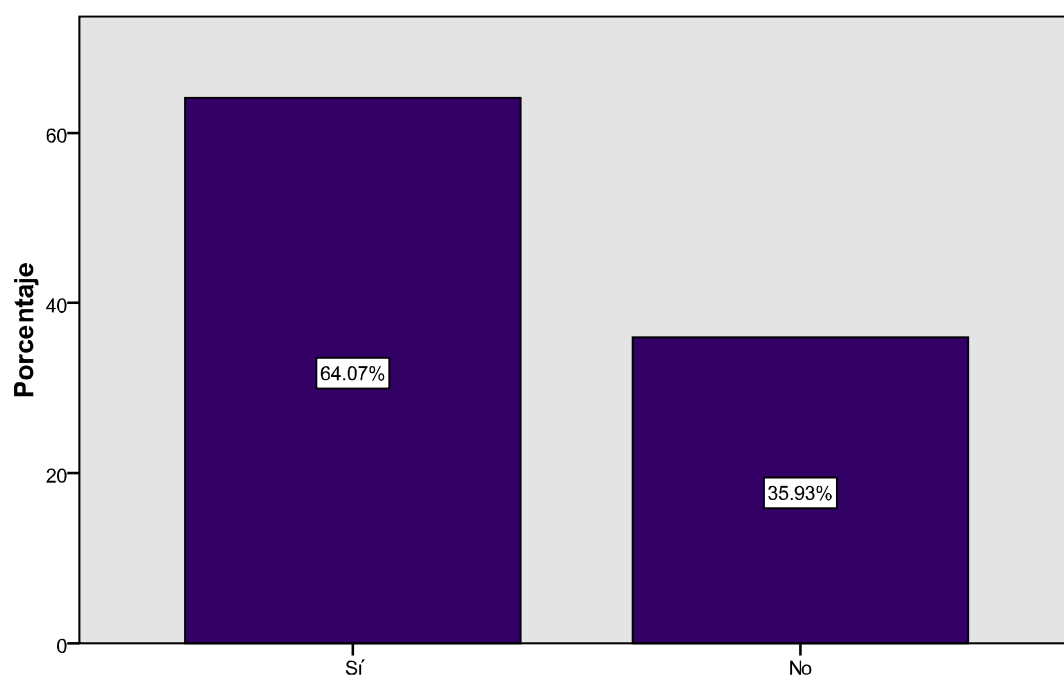
### ¿Qué permisos le gustaría que se pudieran pedir en su trabajo?

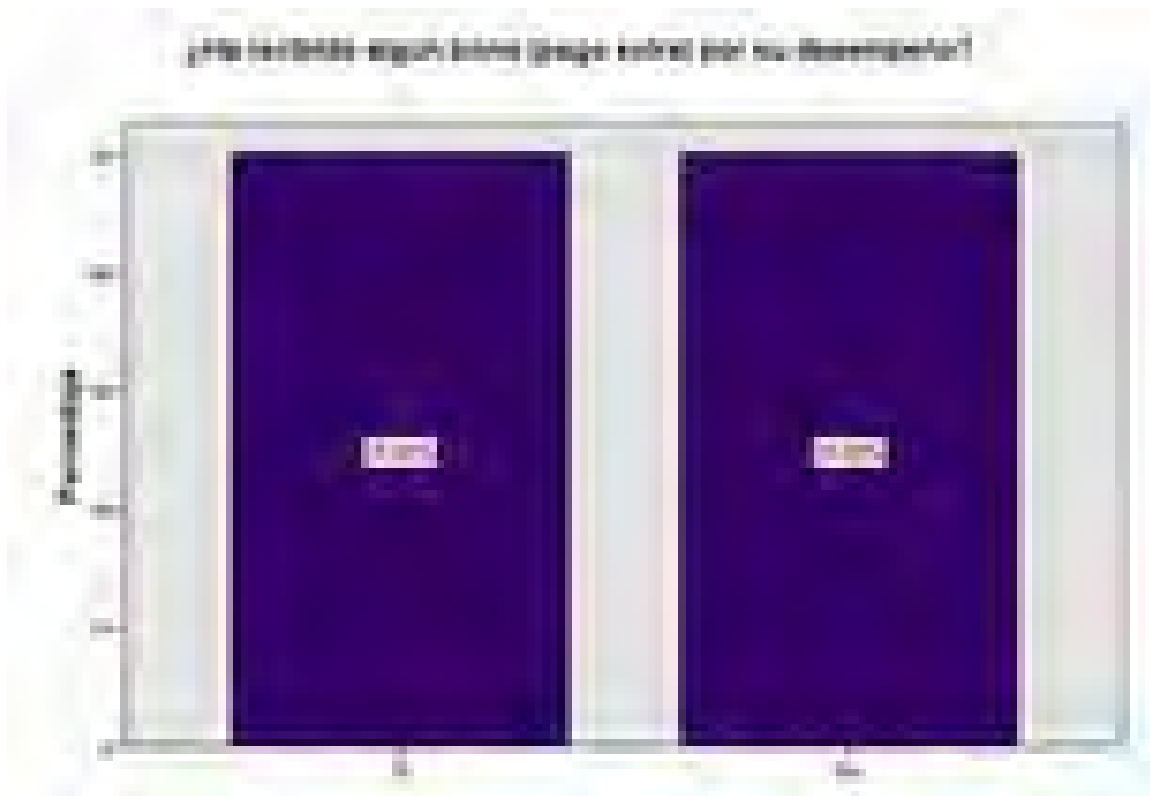




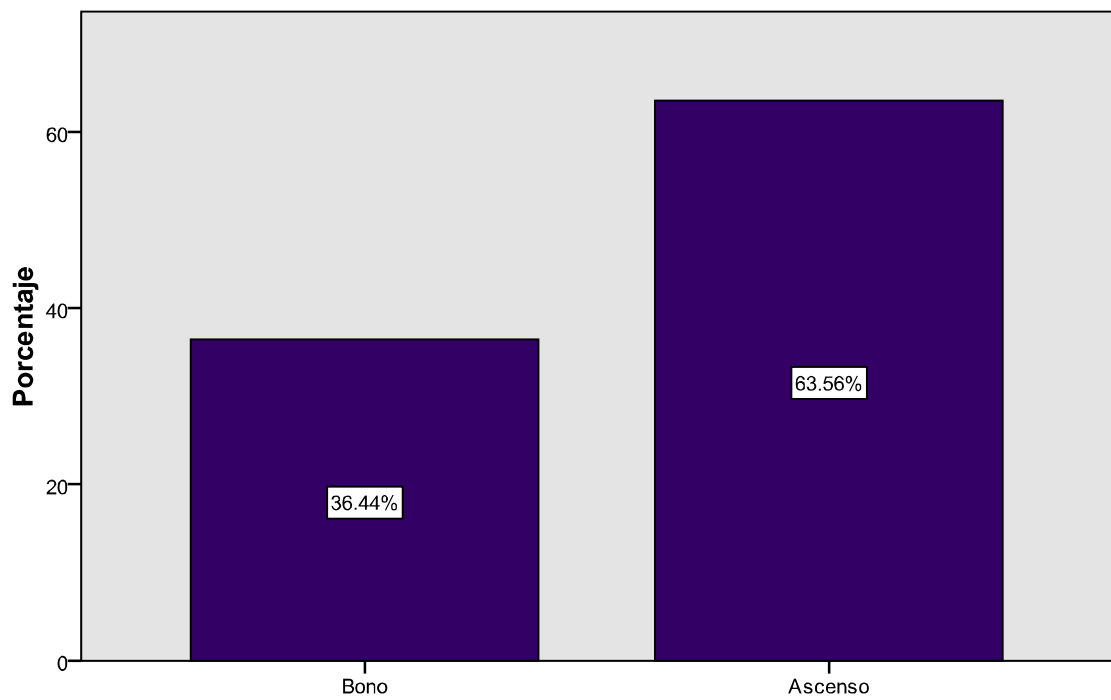
Salarios, prestaciones, bono de productividad.

¿Ha recibido algún aumento a su sueldo?

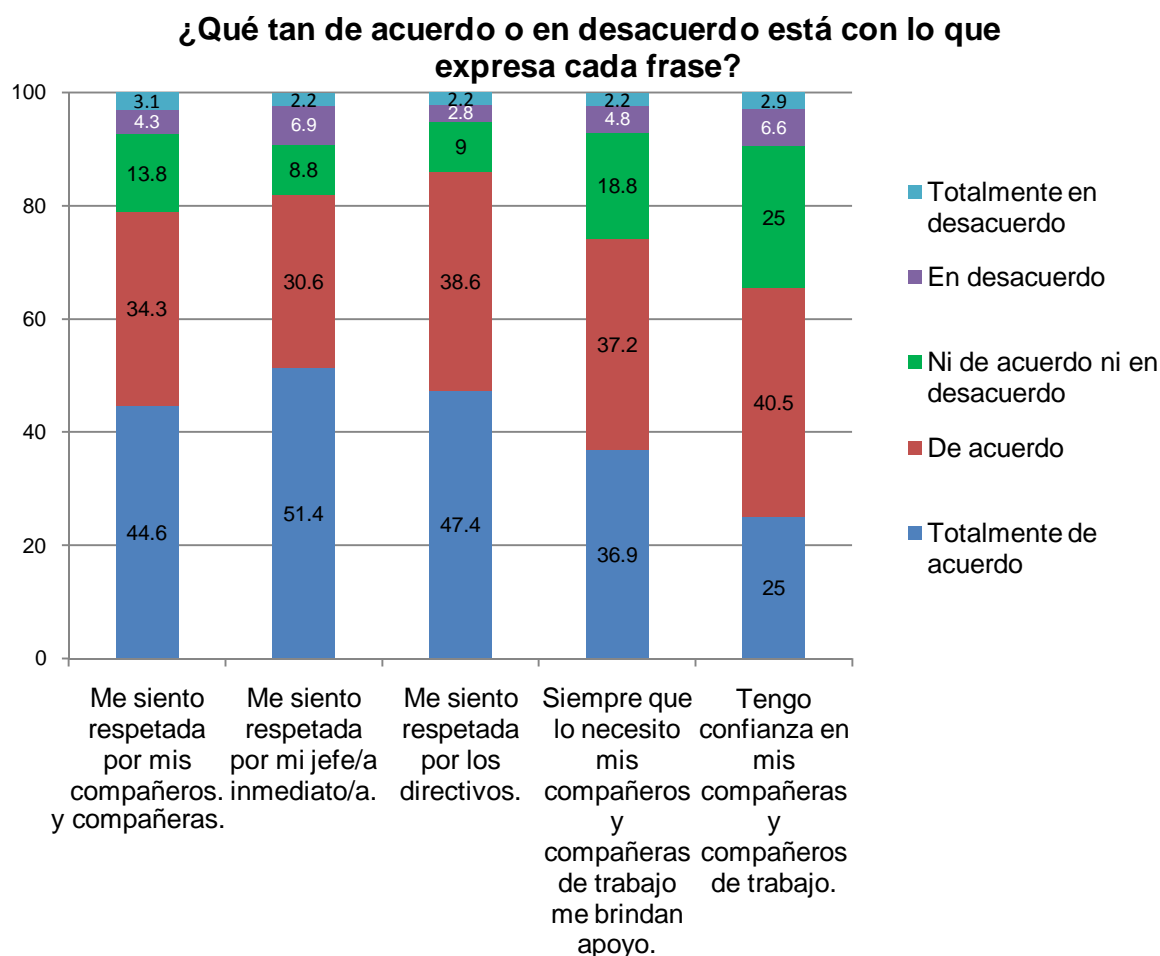




¿Qué opción preferiría, bono de desempeño o ascenso?

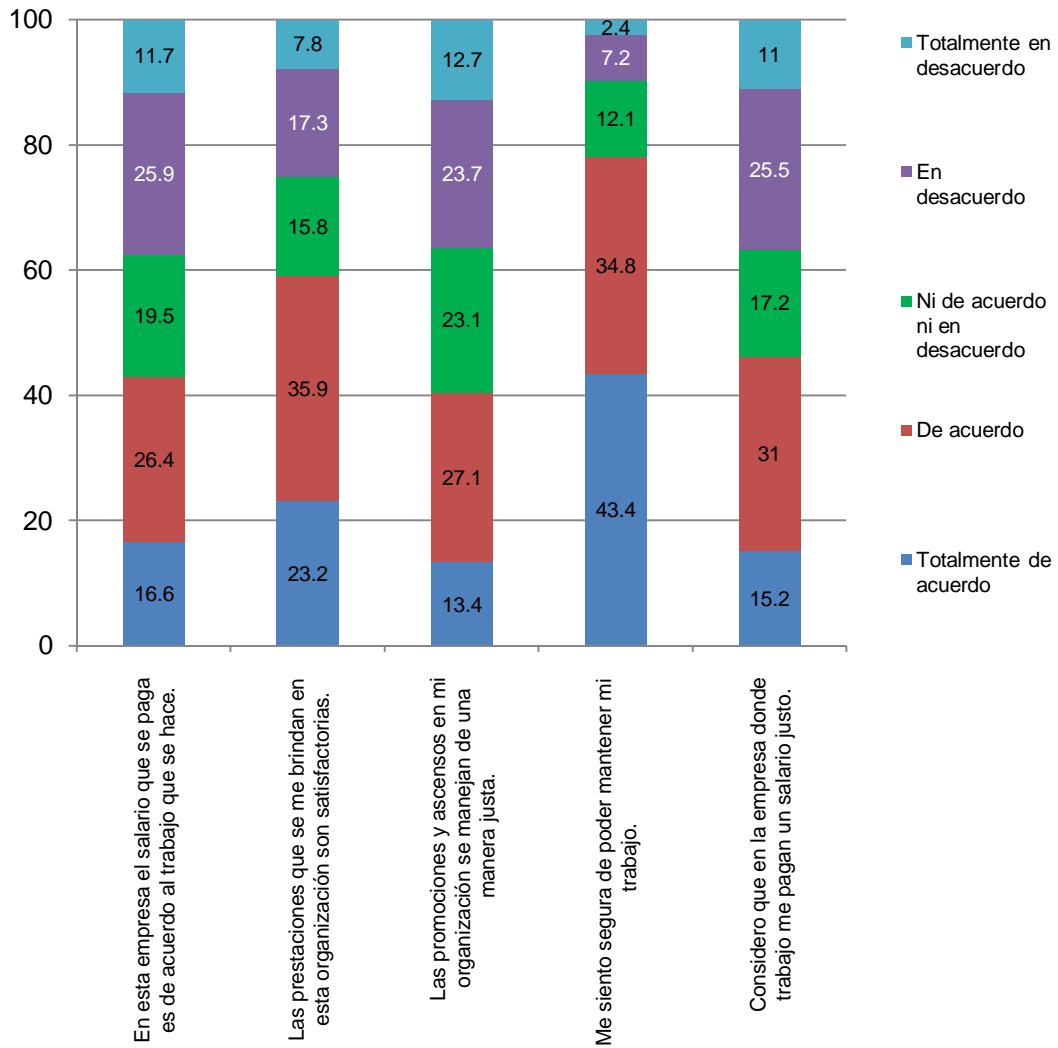


## Percepción acerca del ambiente y situación laboral.

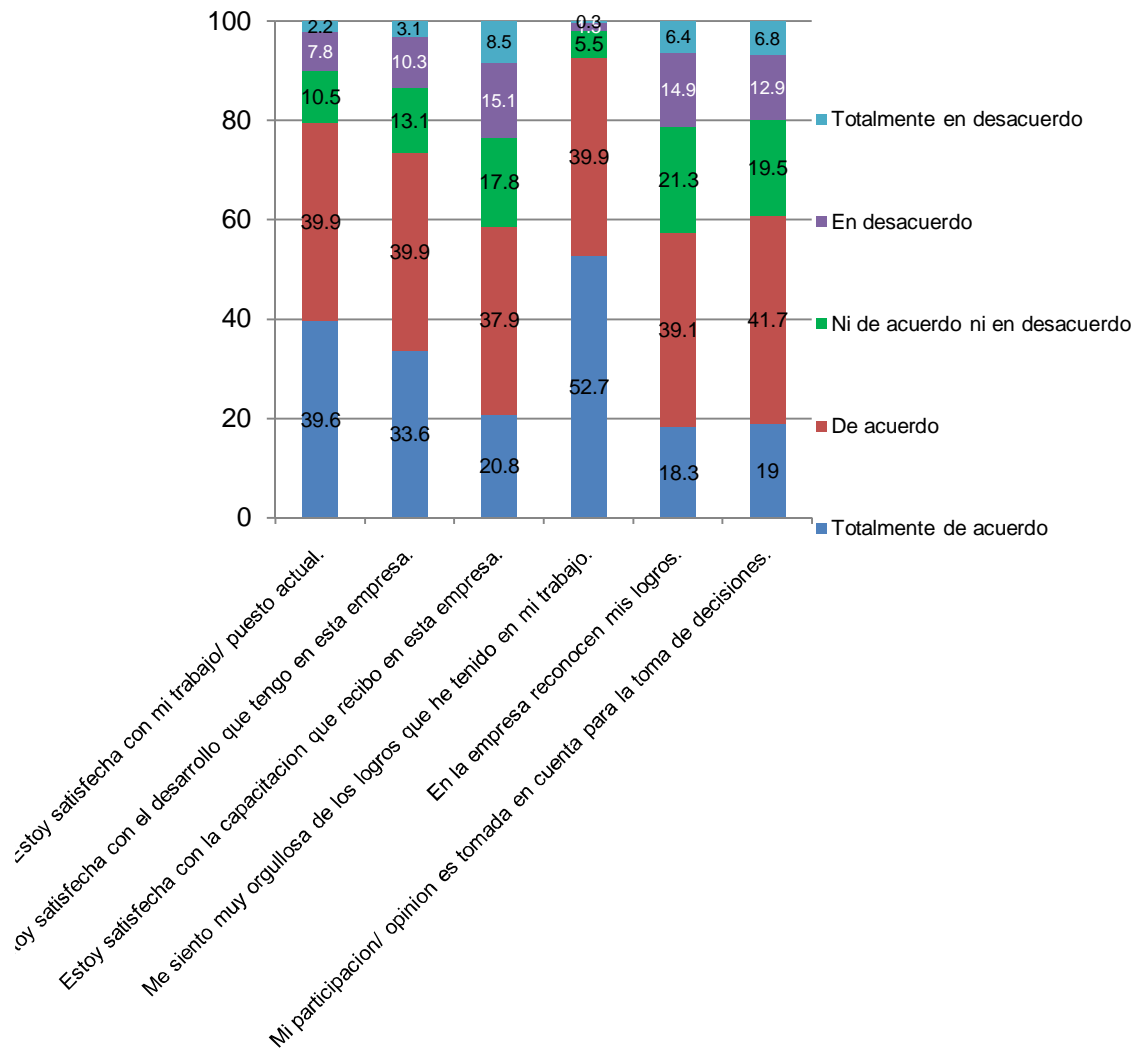


En cuanto al ambiente laboral, las entrevistadas dedicaron mucho tiempo de la entrevista a comentar los conflictos personales que han tenido en su empleo (quienes lo han tenido), lo que refleja la importancia que tiene para ellas el clima laboral. Cuando hay la percepción de un clima laboral negativo se debe principalmente a la actitud de compañeros y compañeras de trabajo, casi ninguna entrevistada comentó que el mal ambiente laboral se deba a características específicas o políticas de la empresa. Varias comentaron que hace falta integración, compañerismo, trabajo en equipo y buena comunicación. Por otro lado, aquellas entrevistadas que perciben un ambiente laboral positivo lo valoran mucho y es uno de los aspectos que mencionan que más les gusta de su trabajo. En este sentido, es importante que las empresas diseñen estrategias que propicien en la medida de lo posible un ambiente laboral idóneo para el buen funcionamiento de todo el personal, ya que es un punto importante para ellas.

## ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con lo que se expresa en cada frase?

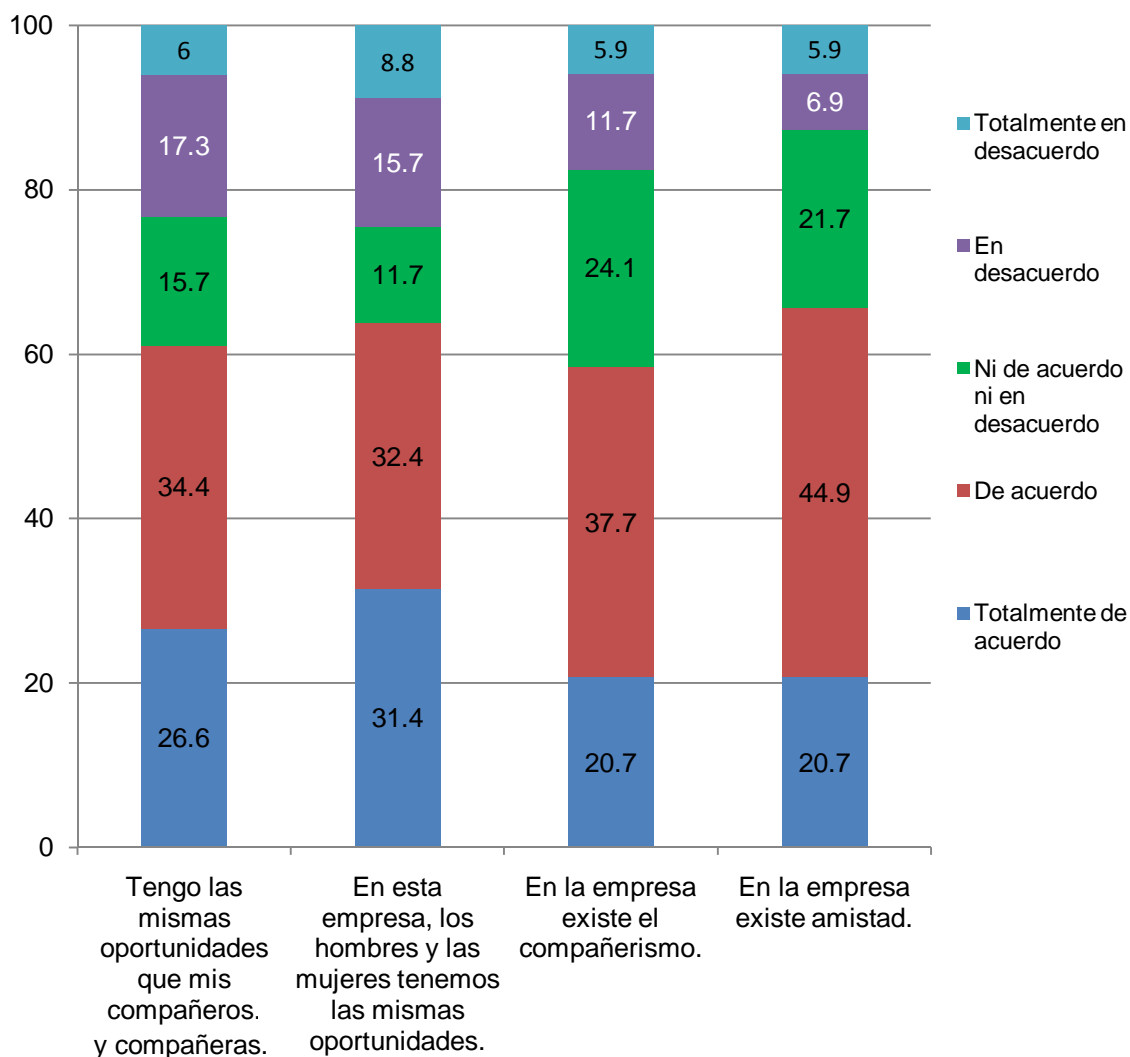


### ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con lo que expresa cada frase?



Quando a una entrevistada se le preguntó ¿te sientes tomada en cuenta? Su respuesta fue *o*A la mejor en la toma de las grandes decisiones no tanto pero en lo cotidiano sío esta respuesta refleja la opinión de varias de las entrevistadas y de algunos de los directivos, que las mujeres tienen participación en el trabajo cotidiano pero la participación aun no es completa sobre todo en niveles más altos.

### ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con lo que expresa la frase?



Algunas entrevistadas mencionaron que han tenido problemas específicos por ser mujer, como por ejemplo: *“Ahí las oportunidades las había pero sin embargo la mayoría de los jefes eran hombres y era la única mujer que tenía una jefatura a mi cargo entonces si había a veces un poquito de inconvenientes”*. O que se han encontrado con limitantes por ser mujeres *“bajo pues a veces se contenía un poco porque yo era la mujer que estaba ahí y los demás eran hombres, entonces también un poquito en cuestión de crecimiento ahí limitaban un poco a la mujer”*.

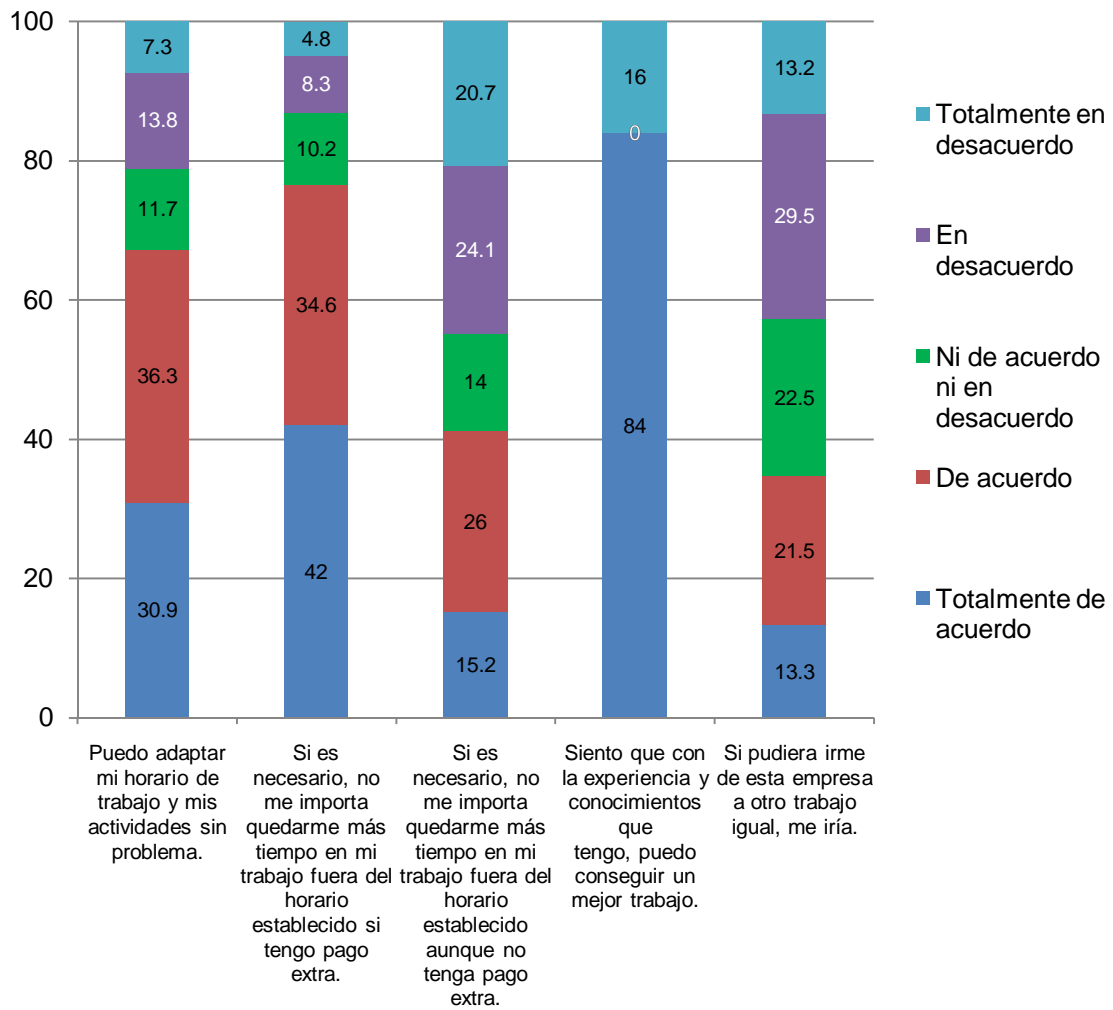
Algunas entrevistadas comentaron su percepción acerca de la diferencia en el desempeño de hombres y mujeres *“la mujer dice, o sea sí me duele pero no quiero*

*dejar a mis hijos sin comer, no quiero que me quiten mi trabajo, entonces duela o lo que sea, la mujer está ahí, un hombre no, el hombre un día le da gripa y se quiere quedar tirado en la cama, entonces y sí, le duele el estomago y quiere estar en cama todo el día y la mujer noö.*

Y también comentaron acerca de la inequidad: *öTrabaja en el puesto donde yo estoy trabajando una mujer y un hombre, entonces este hombre le ayuda a mi jefe en otra cosa y a mí me dice -¿u estate ahí? Quienes mencionaron que perciben inequidad o un trato preferencial hacia los hombres, normalmente lo perciben en puestos de nivel supervisor, sin embargo sienten apoyo por parte de puestos gerenciales o directivos, por ejemplo: öPor parte del director sí, por parte de mi jefe inmediato y de mis compañeros noö.*

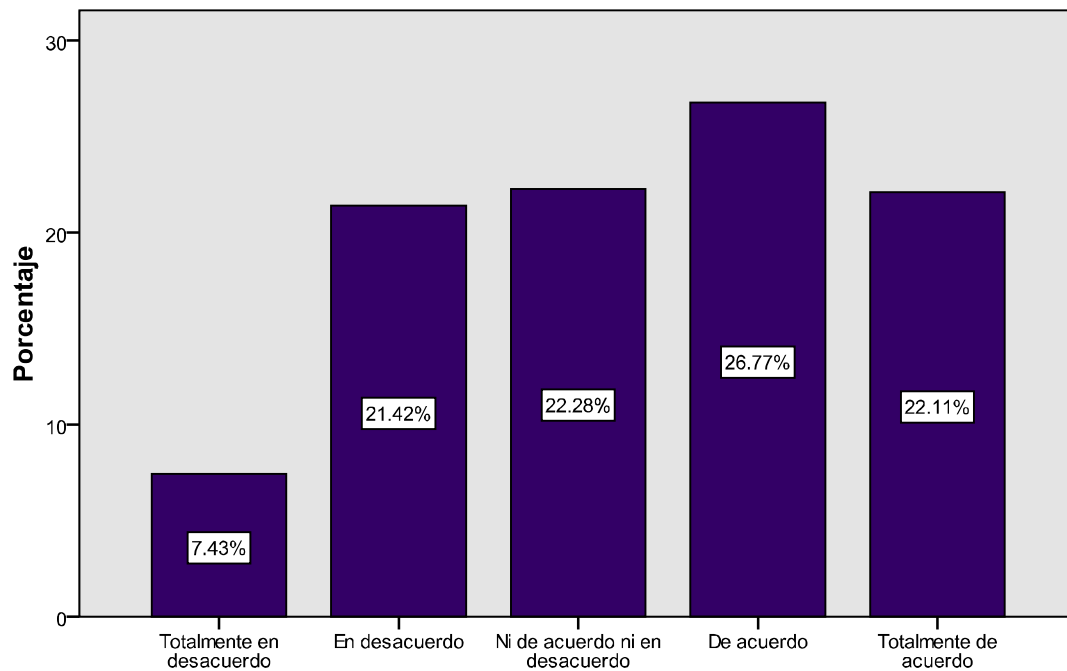
Algunas de las entrevistadas mencionaron su descontento con la empresa porque ellas perciben que hay favoritismos. En ocasiones estos favoritismos son hacia familiares o conocidos, en ocasiones son hacia los hombres y en ocasiones incluso mencionaron que en sus lugares de trabajo hay favoritismo hacia las mujeres con buena apariencia.

## ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con lo que expresa cada frase?





### Trabajo en esta empresa por necesidad, más que por gusto



### Problemática.

Varias participantes de las entrevistas cualitativas comentaron que no tienen problemas en su trabajo, se les preguntó de diferentes maneras y confirmaron que no han tenido situaciones problemáticas.

Por otro lado, quienes mencionaron sí haber tenido, la principal problemática mencionada por fueron los conflictos interpersonales con compañeros y/o compañeras de trabajo. Un ejemplo muy representativo de las respuestas obtenidas en este aspecto *õpor chismes que no van ni al caso, de las mismas compañerasõ.*

La forma de solucionarlo que las entrevistadas utilizan se pueden dividir en tres tipos: quienes dialogan, quienes tratan de ignorar el conflicto y quienes no hacen nada por solucionar.

Quienes dialogan lo hacen directamente con el compañero o compañera que han tenido problemas, o acuden a una tercera persona. Por ejemplo quien comentó *“nuestro supervisor, nos dicen que hablemos con ellos cuando tengamos algún problema, para que nosotras mismas no estemos diciéndonos de cosas y puedan hacer algo”*. Otro ejemplo mencionado fue: *“Pues dependiendo del problema... yo creo que lo básico es acercarse con esa persona para detectar realmente que problema es, si se puede solucionar platicando y enfrentándolo para ver realmente qué es lo que ocasiona el problema y si se puede resolver a sí pues que mejor... muchas veces es cuestiones de comunicación”*.

Un ejemplo de quienes lo ignoran es el siguiente: *“sí realmente sabes que estás haciendo esto mal y viene de una persona que mis respetos pues lo tomas en cuenta pero si no... lo desechas”*.

Y quienes no hacen nada, hicieron comentarios similares al siguiente ejemplo: *“de hecho no le hablo, nos retiramos el habla, no más le hablo por el trabajo y hasta ahí y la vez que salió el tema con el encargado, este me dijo que no le importaban los problemas personales, que mientras a él no le afectemos en el trabajo todo estaba bien”*. Y otra que comentó *“Fíjate lo que hecho hasta el día de hoy es quedarme callada, no, no soy de las que me gusta andarle platicándole así, de fíjate que esto, creo que en ese aspecto al gente se da cuenta lo que está pasando se da cuenta pero todo mundo calla, todo mundo agachamos la cabeza, yo lo he tratado, todo mundo en.. Tengo compañeras, me aprecian mucho, se preguntan “Susana ¿por qué pasa esto? ¿Por qué te dice eso? ¿Por qué permites que te grite? ¿Por qué permites?” le digo es mi trabajo y le digo pues tristemente que decir es mi trabajo lo necesito pues tengo que aguantarme ¿Qué hago?, no puedo llegar y enojarme y decir renuncio, no puedo, tengo el compromiso de mi bebé, antes uno lo hacía, estaba soltero no tienes un compromiso, están mis papás ahora no, digo tengo mi bebé” ya agachan la cabeza, ¿Qué hago? No*

*decir nada, callarme a lo mejor eso es muy mal o y yo estoy muy consciente de eso te digo guardar lo que nadie te escucha tristemente, nadie te escucha.*

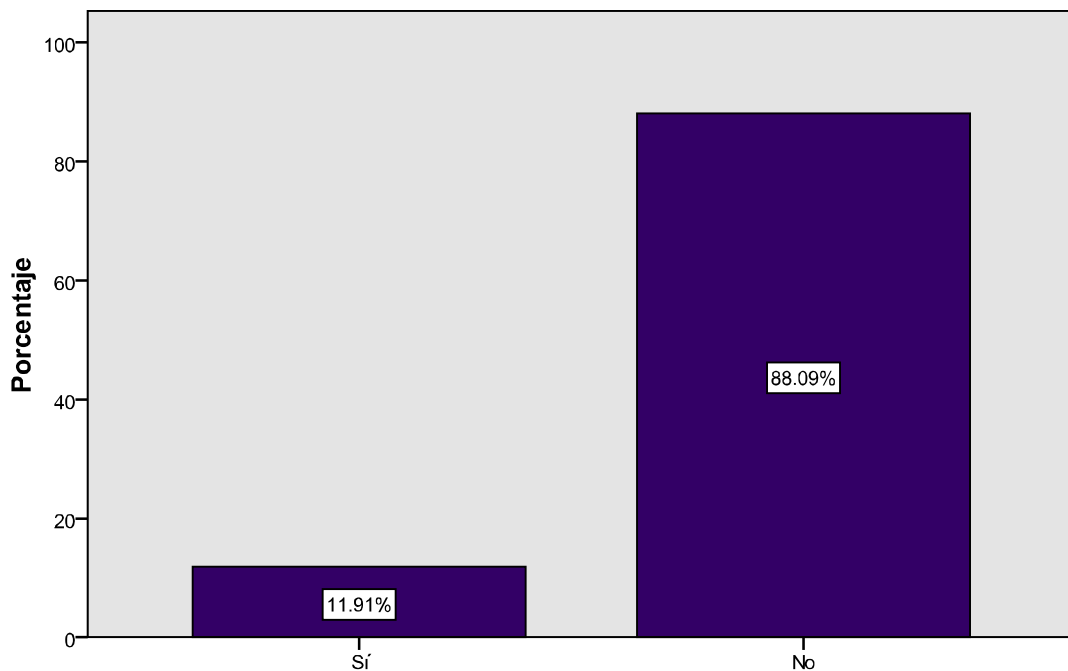
Desde el punto de vista del personal directivo y de recursos humanos, la problemática de las mujeres trabajadoras es la dificultad para mantener un equilibrio entre la familia y el trabajo lo que genera retardos, faltas, menor disponibilidad para laborar tiempos extras. Por otro lado, identifican como limitantes específicos para las mujeres de la empresa: la falta de preparación académica, la poca capacidad para tomar decisiones si no están coordinadas con jefes, la poca facilidad para realizar trabajos rudos, nuevamente las situaciones familiares y los horarios de las guarderías.

La manera en la que en las empresas entrevistadas se aborda dicha problemática es con capacitación y sobre todo comunicación entre trabajadoras y sus jefes, analizando las situaciones individuales y llegando a acuerdos. Esta flexibilidad que comenta el personal directivo entrevistado, coincide con lo que las mujeres trabajadoras entrevistadas valoran y sugieren.

#### 4.8 CARACTERÍSTICAS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER POR MEDIO DE LAS REDES SOCIALES COMO FACILITADORA AL CAPITAL SOCIAL DESDE EL ÁMBITO LABORAL.

Redes sociales a las que pertenecen, su función y cómo son percibidas.

¿Usted pertenece a algún grupo dentro de la empresa?

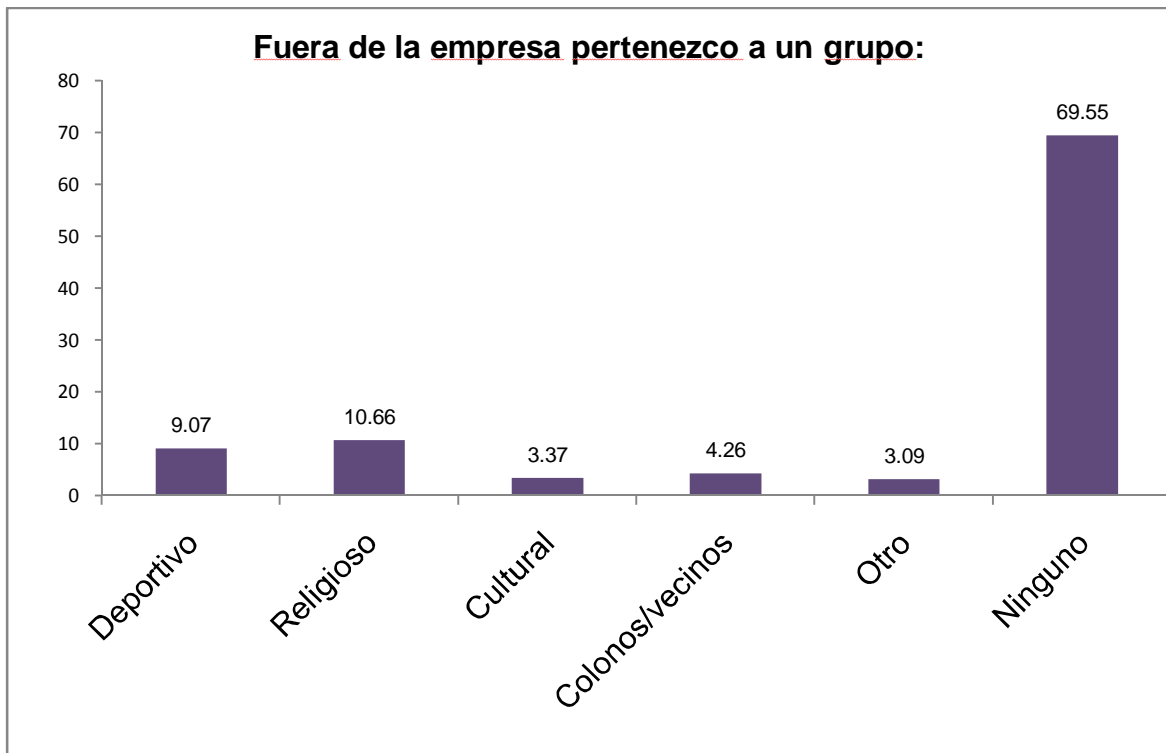


Esta tendencia que muestran los resultados de la encuesta se repitió en las respuestas a las entrevistas cualitativas: las participantes comentan no pertenecer a grupos dentro de la empresa. Sin embargo, cuando se les preguntó si se sentían apoyadas y por quién, la mayoría respondió que sí se sienten apoyadas, algunas por compañeros y compañeras, otras por su jefe o jefa inmediatos y otras por superiores a nivel gerencial y directivo. Este apoyo es para ellas fundamental en su desempeño cotidiano y en su trayectoria y superación laboral.

Así como algunas mencionaron sentirse apoyadas, algunas otras comentaron no sentirse apoyadas ya sea por compañeros y compañeras, jefe o jefa inmediatos o superiores a

nivel gerencial y directivo. Es decir, que la falta de apoyo por alguno de estos actores también fue muy mencionada en las entrevistas cualitativas.

También en relación con el apoyo entre compañeros de trabajo, y sin ser parte de las preguntas de la entrevista, algunas participantes comentaban que a ellas les gusta apoyar a los demás, por ejemplo: *“Dentro del trabajo me gusta mucho la convivencia con el personal, ahí en la empresa a veces necesitan los trabajadores quien les ayude a realizar sus trámites de seguridad social Infonavit y así yo los ayudo. Cuando me toca andar en planta pegando anuncios y que no encuentro o no puedo hablar con los trabajadores, ellos después tienen la confianza de acercarse a mí para que los ayude, nosotros como empresa tenemos descuentos en algunos lugares y les ayudo, es un trato para mí satisfactorio”*.



Las redes sociales agrupadas dentro de la mención “otros” mencionadas por un 3.09% de las encuestadas, incluyen: amigos, asociaciones civiles, escuelas y grupos políticos.

Fuera de la empresa, en quienes se apoyan las mujeres entrevistadas es en su familia. Lo mencionan la mayoría de las entrevistadas. Con familia se refieren en ocasiones a sus padres, hermanos, esposo o pareja.

## Sindicato.

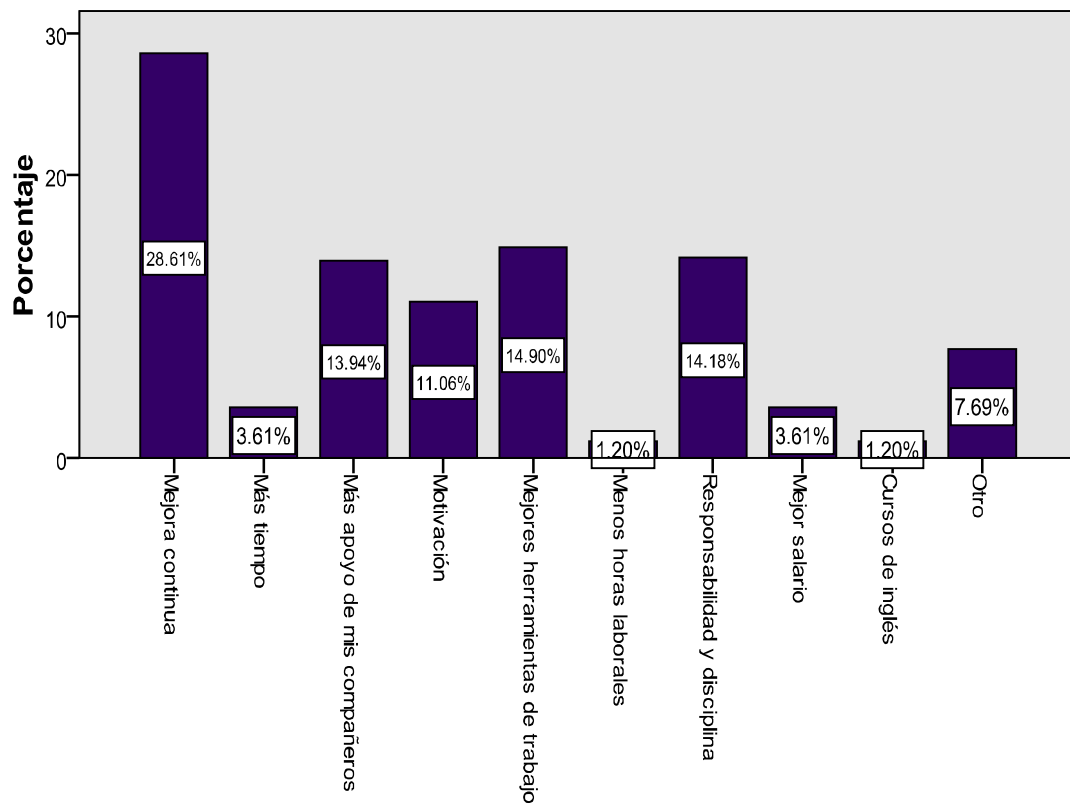
Respecto al sindicato, las entrevistadas sindicalizadas no tienen una percepción positiva de éste, ya que comentan que en su situación personal o de compañeras, no les ha ayudado a resolver la situación. Perciben al sindicato como el grupo que les debería brindar apoyo pero que no lo hacen satisfactoriamente *porque a veces vas y le planteas un problema al sindicato, y resulta que en lugar de resolvértelo el sindicato se pone de acuerdo con el de arriba y luego resulta que, sabes que, dice él que es mejor así, y entonces ya no va a encontrar nada, o si no le parece lo echo fuera*. Otra entrevistada comentó *hay a unos que nos cargan muchísimo el trabajo ahorita en fin de año, y nos deben tiempo extra, porque a veces tienes que meter dos o tres días de tiempo extra y sí te lo pagan cuando es doble o triple, pero has de cuenta que la gente ya no quiere, y decimos oye ya estamos cansados, entonces lo que pasa es que vas y te apoyas con el sindicato, y el del sindicato va con el mismo de recursos humanos y ambos te lo dicen, entonces ¿quién te apoya?, nadie, ahí ya no está nadie porque el sindicato que pelea por tus derechos te está diciendo que debes trabajar, recursos humanos que también pelea por ti como trabajador, también te está diciendo, es que tienes que trabajar*.

En las entrevistas a personal directivo se identificó que en esas empresas, todos los representantes sindicales son hombres, excepto en una donde hay un hombre y una mujer de representantes sindicales. Y la persona encargada de las relaciones con el sindicato es en todas las empresas de la muestra de entrevistas a directivos, un hombre y una mujer.

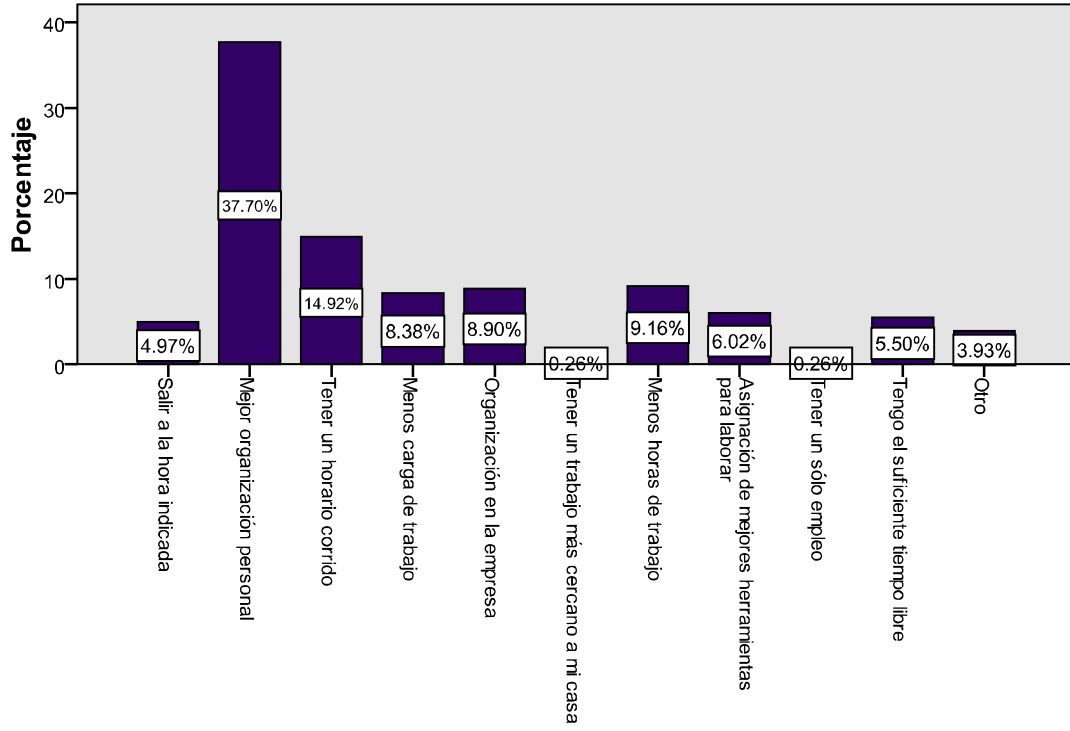
Desde el punto de vista de los directivos la relación entre la empresa y el sindicato es muy buena o buena porque concilian las diferencias, llegan a acuerdos, se ven como compañeros y se apoyan recíprocamente trabajador/empresa/sindicato sin hacer diferencias entre hombres y mujeres. Lo cual no coincide con la percepción de las trabajadoras entrevistadas.

**4.9 ESTRATEGIAS QUE SE DEBEN IMPLEMENTAR PARA INCREMENTAR LAS CAPACIDADES LABORALES DE LAS MUJERES PARA PODER AYUDARLAS EN ASCENDER A PUESTOS DE TRABAJO MEJOR REMUNERADOS Y MANTENERSE EN EL MERCADO LABORAL.**

**¿Qué requiero para hacer mejor mi trabajo?**

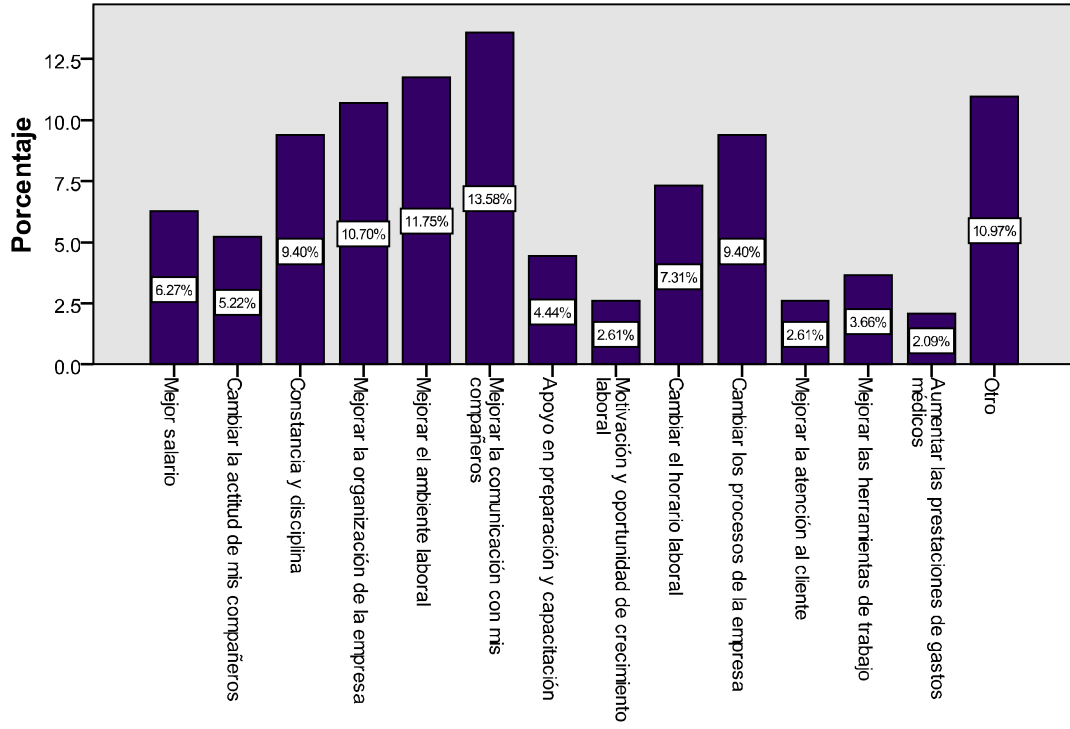


### ¿Qué me ayudaría a tener más tiempo libre?

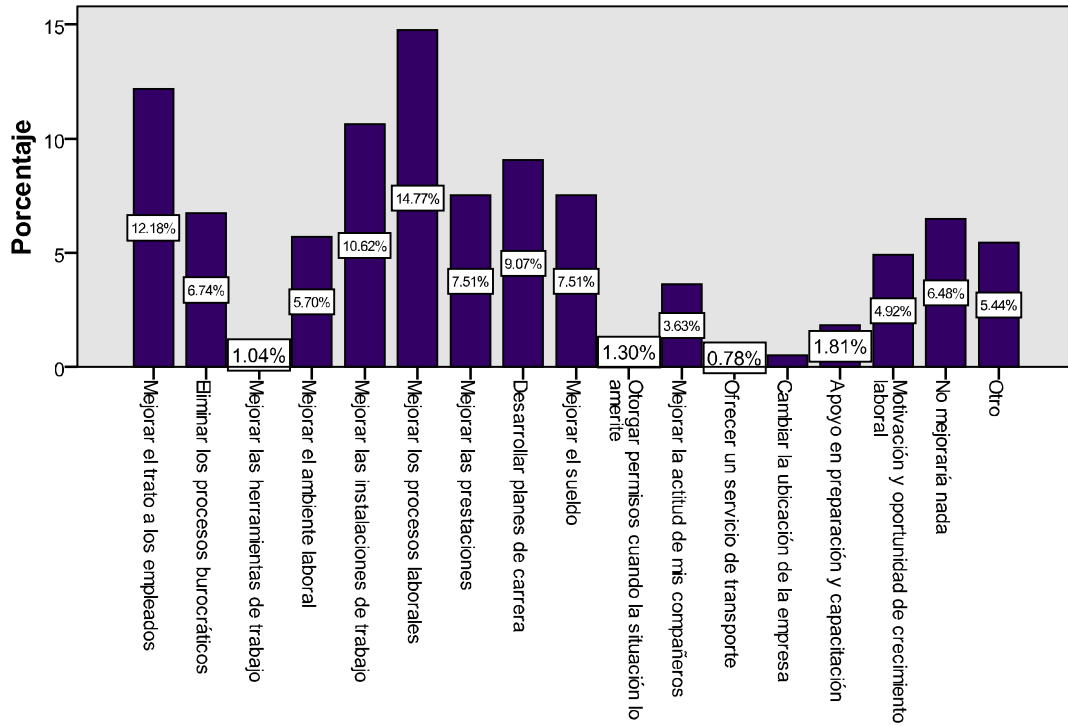




### Si pudiera, ¿qué mejoraría de su trabajo?



### Si pudiera, ¿qué mejoraría de su empresa?



Las participantes de la entrevista cualitativa mencionaron varias sugerencias para realizar mejor su trabajo: más capacitación, más apertura a la participación de las mujeres en la toma de decisiones (que las tomen en cuenta), más flexibilidad en horarios, que reconozcan su trabajo, que se abran más espacios para que las mujeres puedan ascender, mejor comunicación en la empresa.

A continuación se muestran algunos ejemplos de dichas sugerencias: *“Me gustaría que reconozcan un día lo que hago, mi empeño laboral, porque nunca dicen está bien lo hiciste bien, y no nada más a mí, y es que cuando sale algo mal a todas nos regañan, y cuando sale algo bien a mi me gustaría que lo reconocieran, no dinero vamos a decirlo así, pero yo sentiría bien que dijeran oye hiciste bien tu trabajo o algo así”*. Otra sugerencia, ésta respecto a los horarios: *“Pues quizá buscar horarios sí uno puede buscar horarios flexibles para acomodarse, por ejemplo los que tienen hijos y así y las que están embarazadas pues darle las oportunidades más que nada para que puedan*

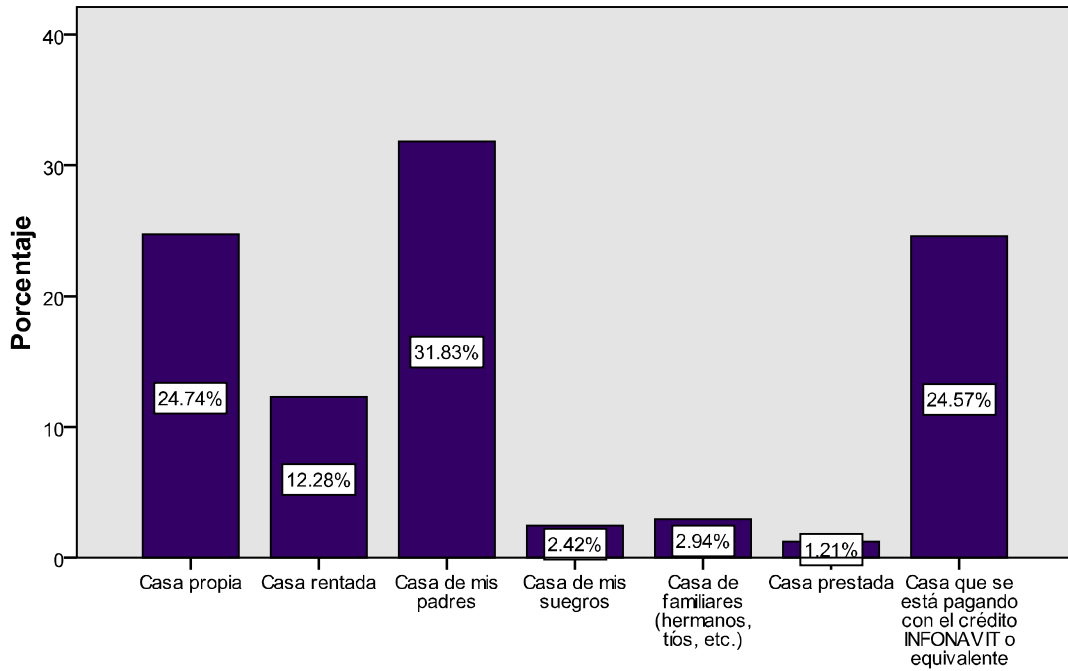
trabajarö. Y otra participante: *“Algo que me gustaría mucho es que a la mejor el gobierno, la sociedad, nos apoyara a las madres que trabajamos y tenemos hijos en cambiar un poquito los horarios que pudieran ser un horario flexible a lo mejor de seis de la mañana a una de la tarde, para tener más tiempo con la familia, con los hijos, porque creo que ahora muchos problemas de la sociedad los tenemos precisamente por eso, no tenemos tiempo para estar con los hijos y ellos se van desviando y son problemas que se pudieran eliminar si le diéramos más tiempo a los hijos.*”

#### 4.10 SITUACIÓN FAMILIAR.

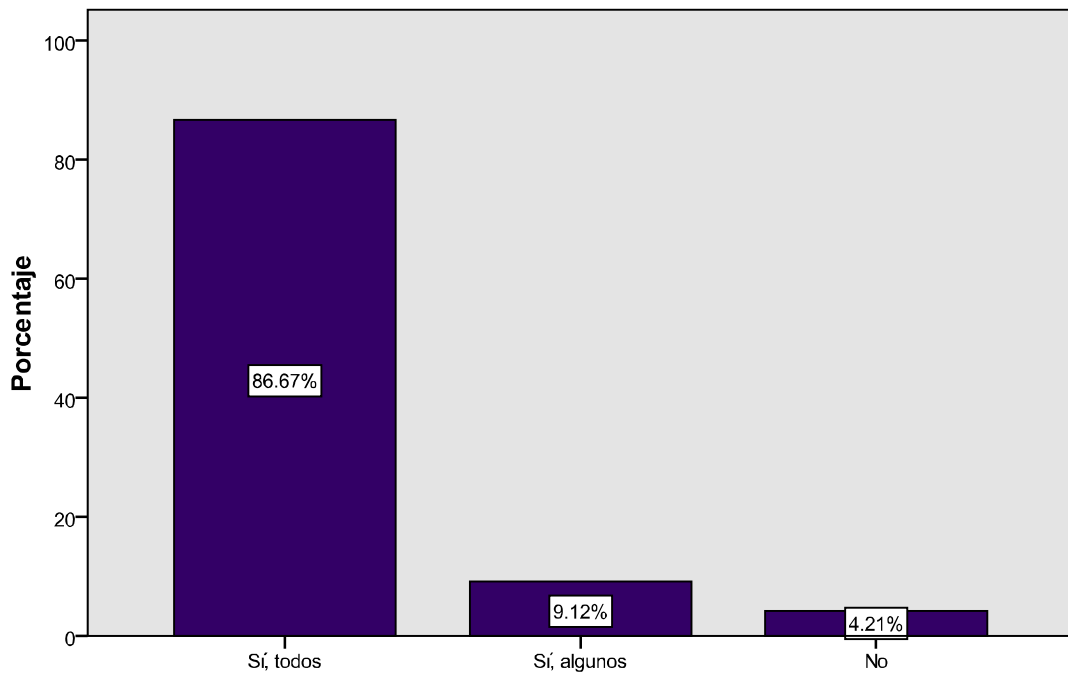
##### Situación familiar.

Las participantes de las entrevistas cualitativas detallaron su situación familiar específica. En sus respuestas se puede identificar que las situaciones son diferentes para cada una, sin embargo se puede identificar que en cada una tienen necesidades específicas (económicas, de salud, educación, etcétera) y que las mujeres tienen la intención de apoyar a su familia para resolverlas. En este sentimiento de responsabilidad de apoyar a su familia, no hay distinción entre edad, estado civil, tener hijos o no, o tipo de puesto, todas las entrevistadas comentaron en sus respuestas que ellas apoyan a su familia en todo lo que pueden.

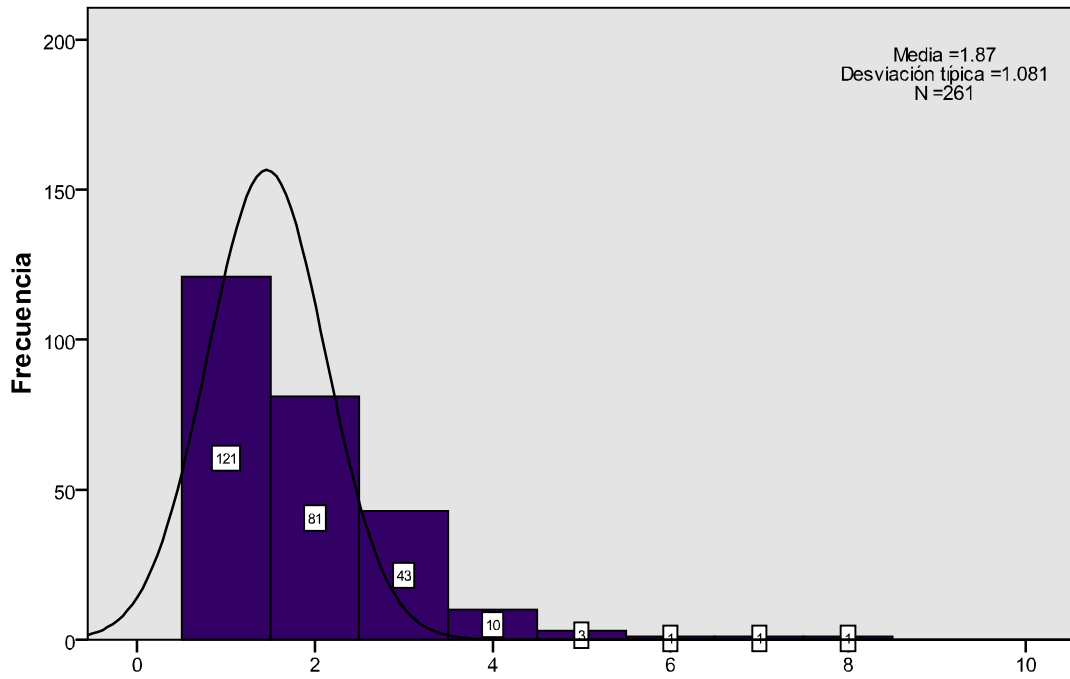
**Usted vive en:**



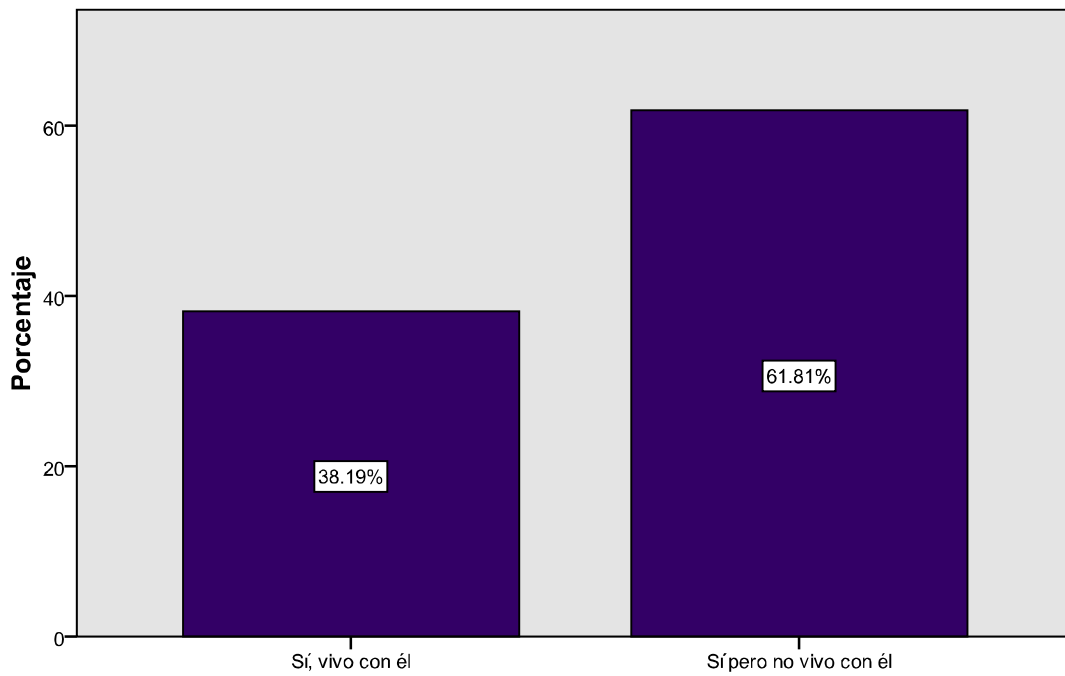
**¿Sus hijos viven con usted?**



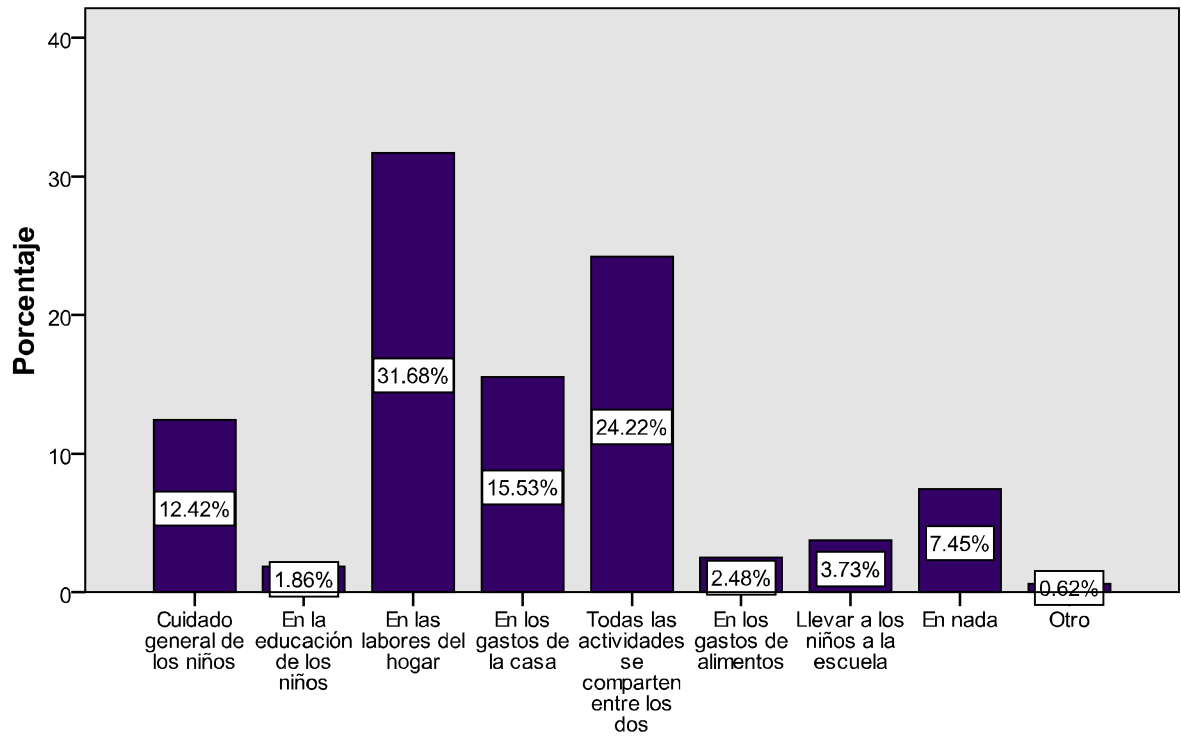
### ¿A cuántos mantiene?



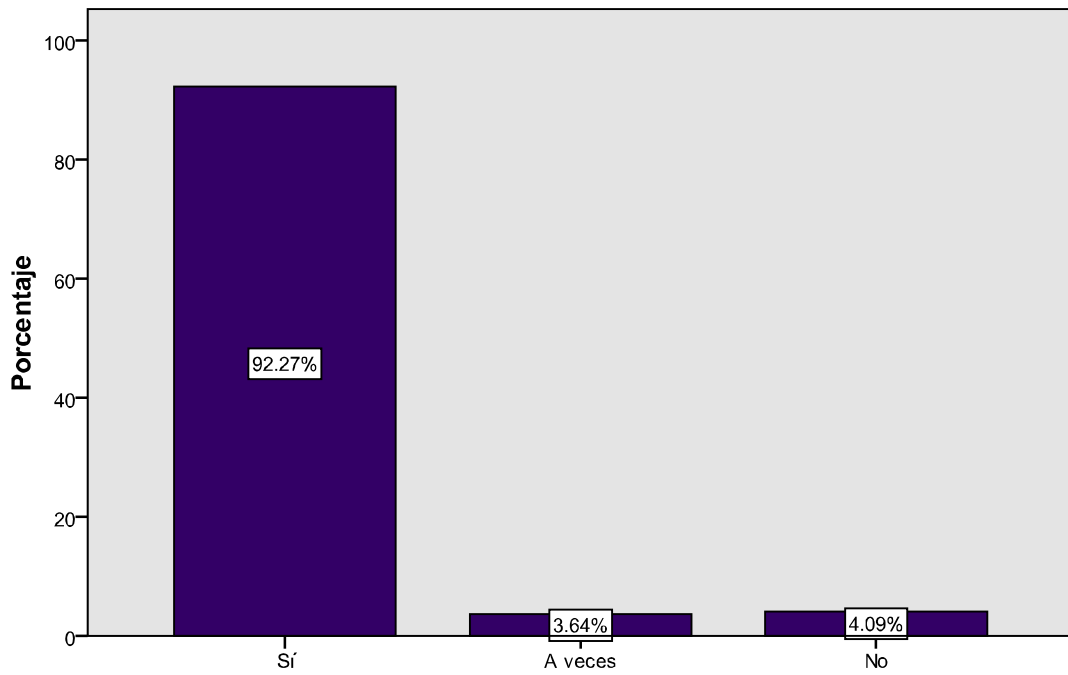
### ¿Actualmente tiene pareja (esposo, novio, etc.)?



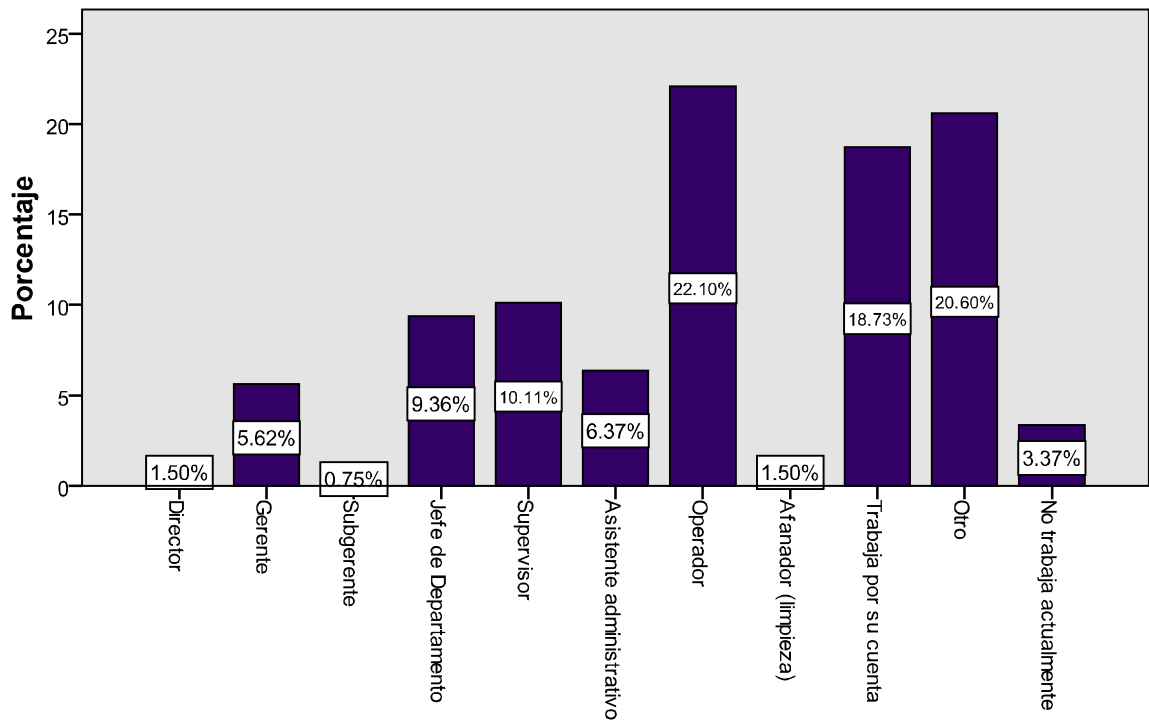
**En caso de vivir con su esposo / pareja ¿en qué la ayuda él?**



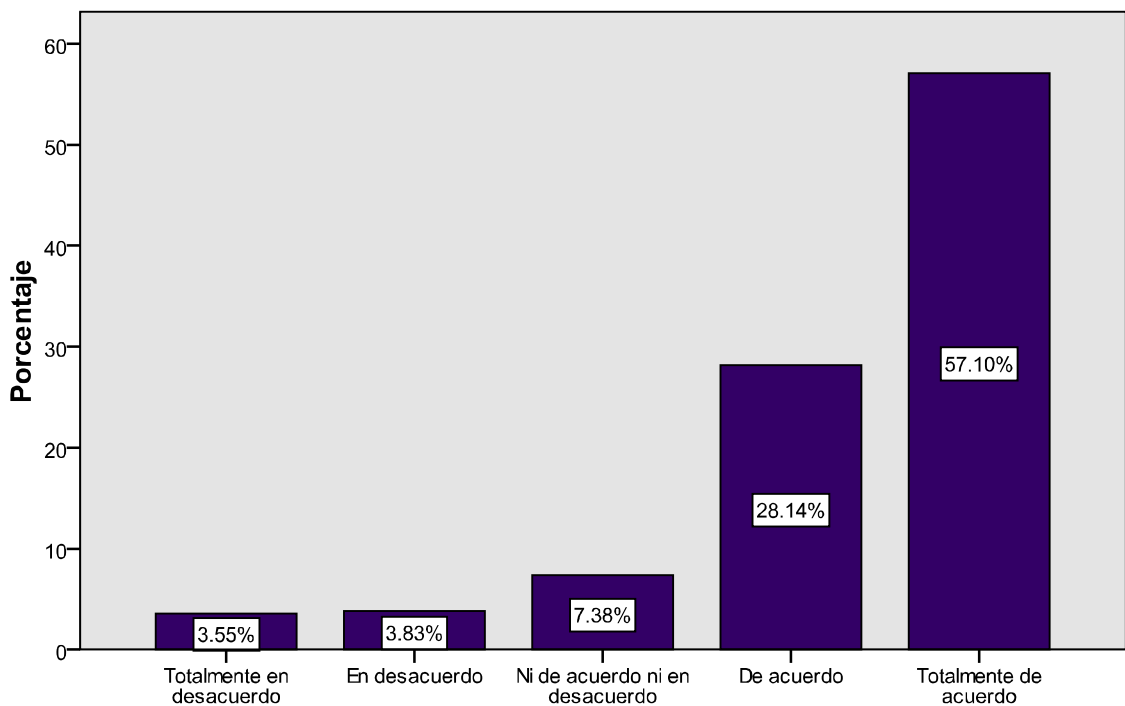
**En caso de vivir con su esposo o pareja, ¿él trabaja?**



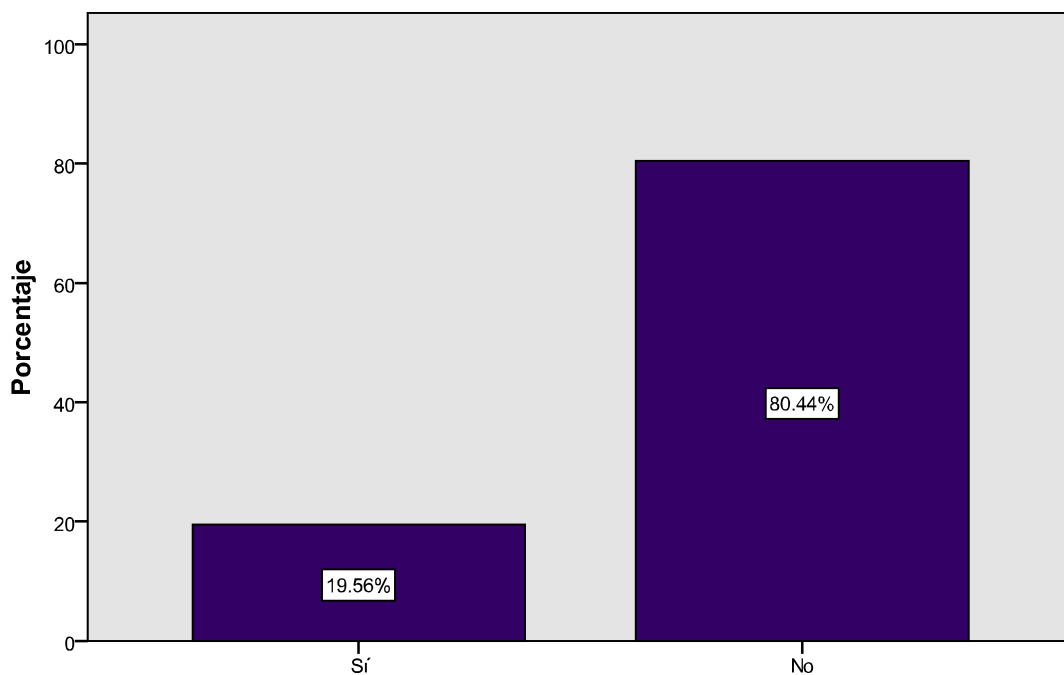
### ¿Qué puesto ocupa actualmente su esposo / pareja?



### Mi pareja / esposo me apoya en todo lo que tiene que ver con mi trabajo

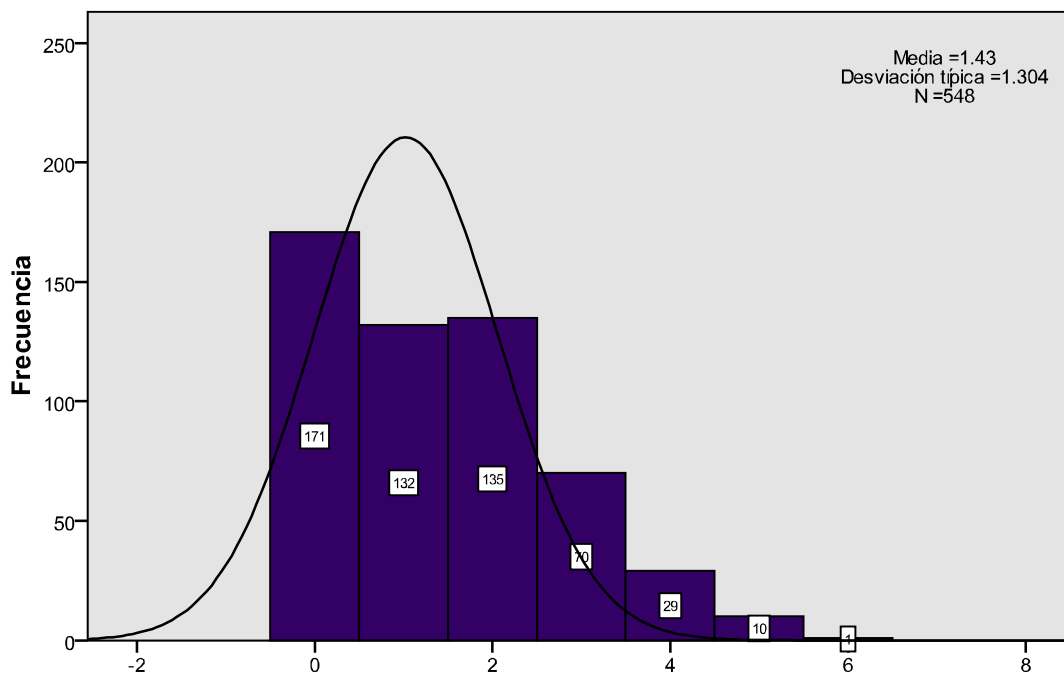


¿En su familia hay alguien que tenga necesidades especiales de cuidado?



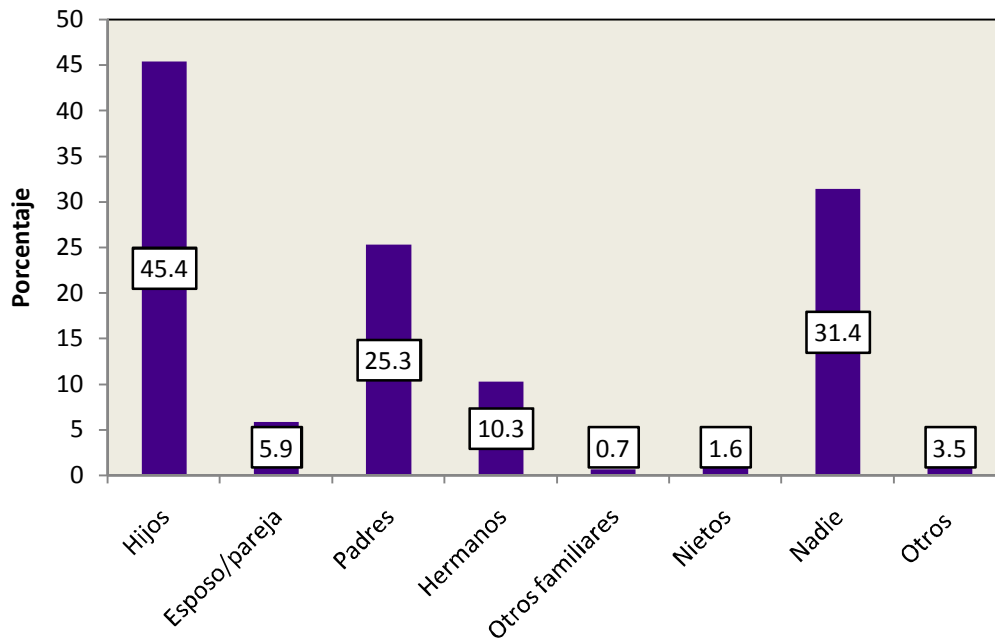
### Situación económica de la mujer y su familia.

Número de personas que dependen económicamente de usted



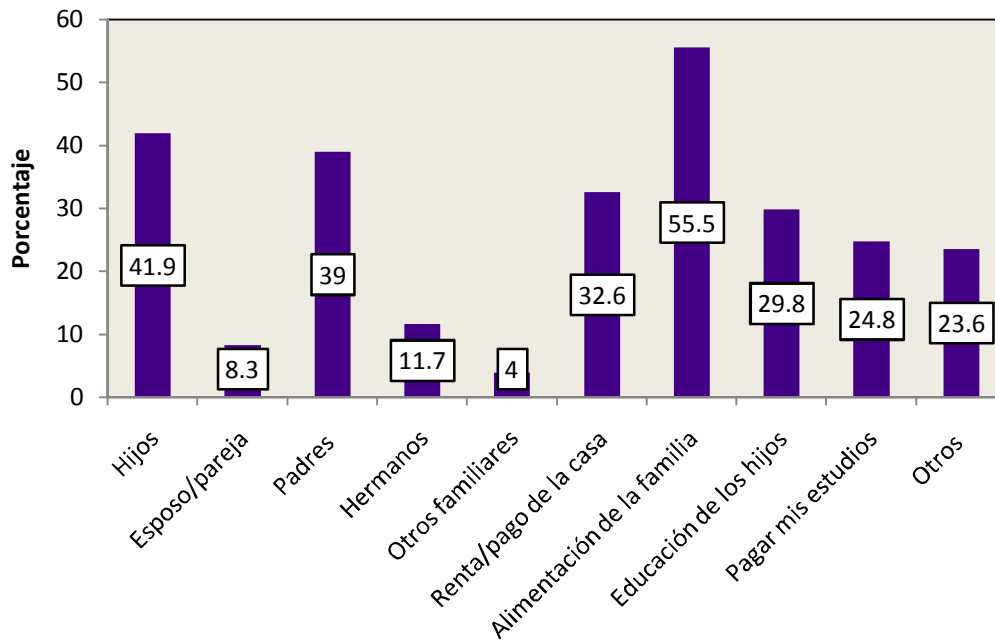


### Dependen económicamente de mi:



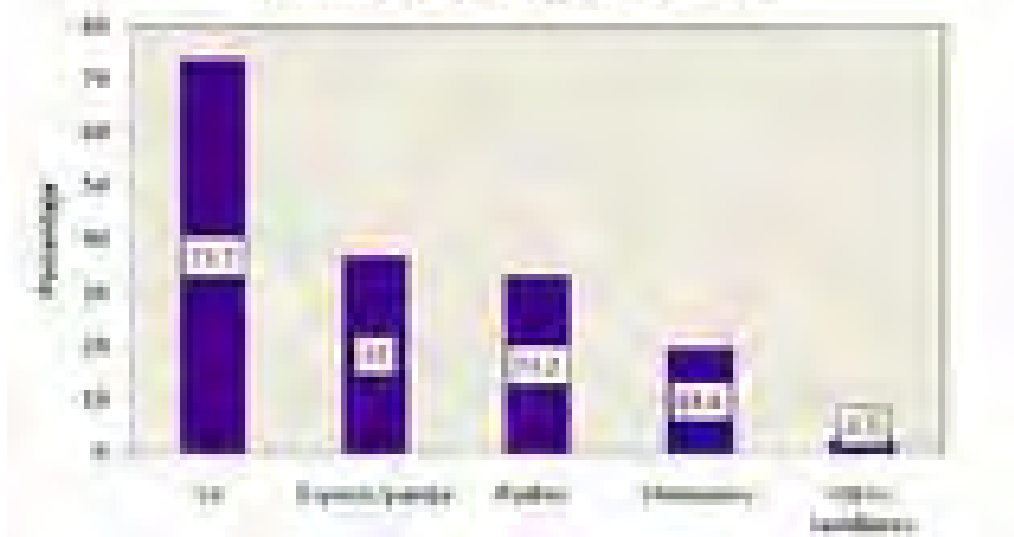
El gráfico muestra el porcentaje de mujeres que marcaron cada opción. En esta pregunta las encuestadas marcaron a todos sus dependientes económicos, por lo que es posible que sumen más del 100%.

### ¿Cómo divide/gasta su sueldo?



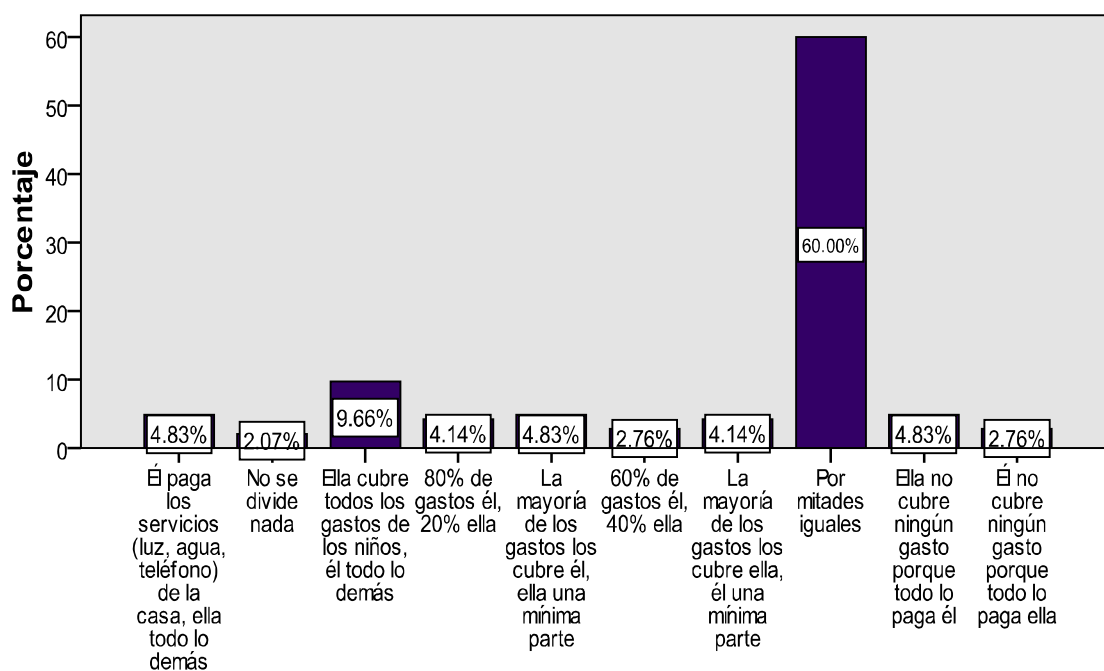
El gráfico muestra el porcentaje de mujeres que marcaron cada opción. En esta pregunta las encuestadas podían marcar más de una, por lo que es posible que sumen más del 100%.

### ¿Quiénes aportan al gasto familiar?

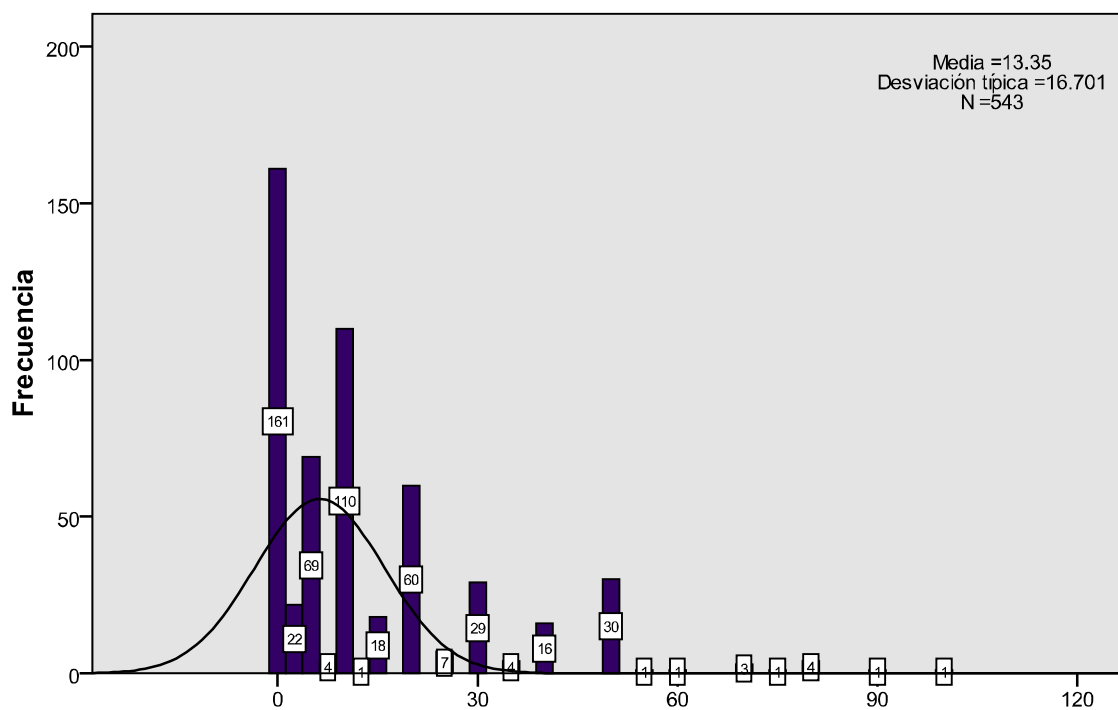


El gráfico muestra el porcentaje de mujeres que marcaron cada opción. En esta pregunta las encuestadas podían marcar más de una, por lo que es posible que sumen más del 100%.

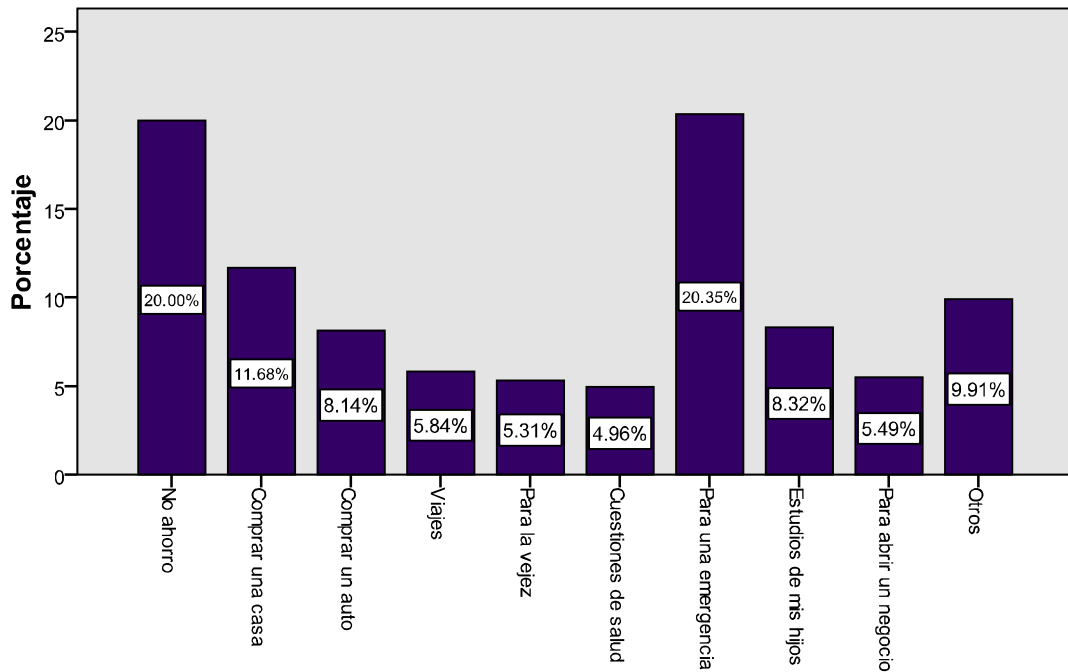
## ¿Cómo se dividen los gastos tú y tu esposo/pareja?



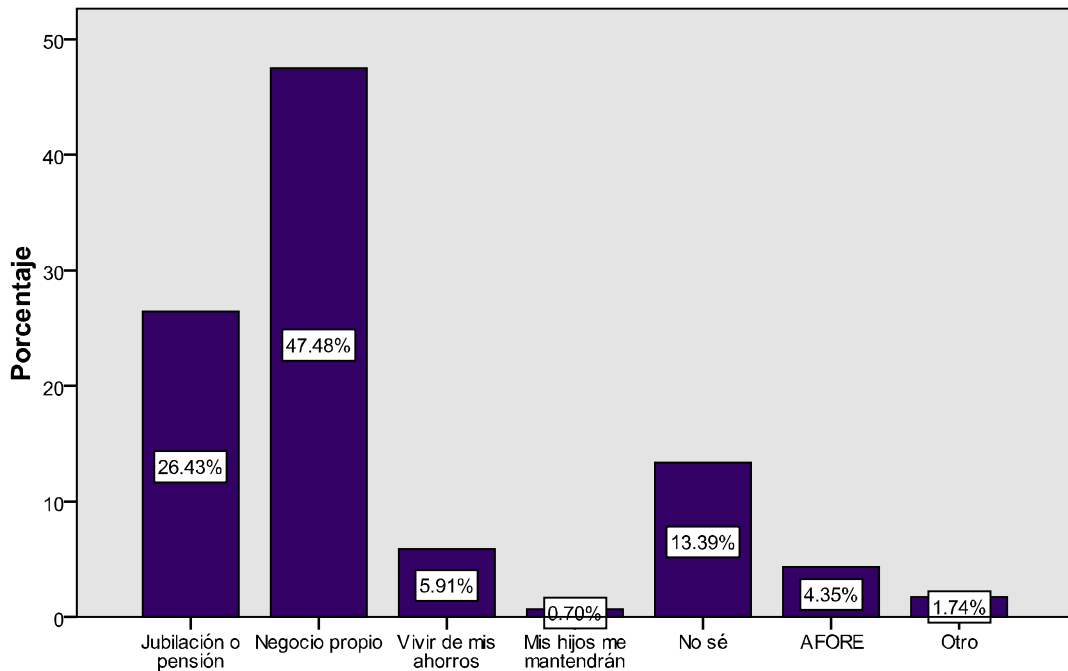
## Aproximadamente ¿qué porcentaje de sus ingresos ahorra?



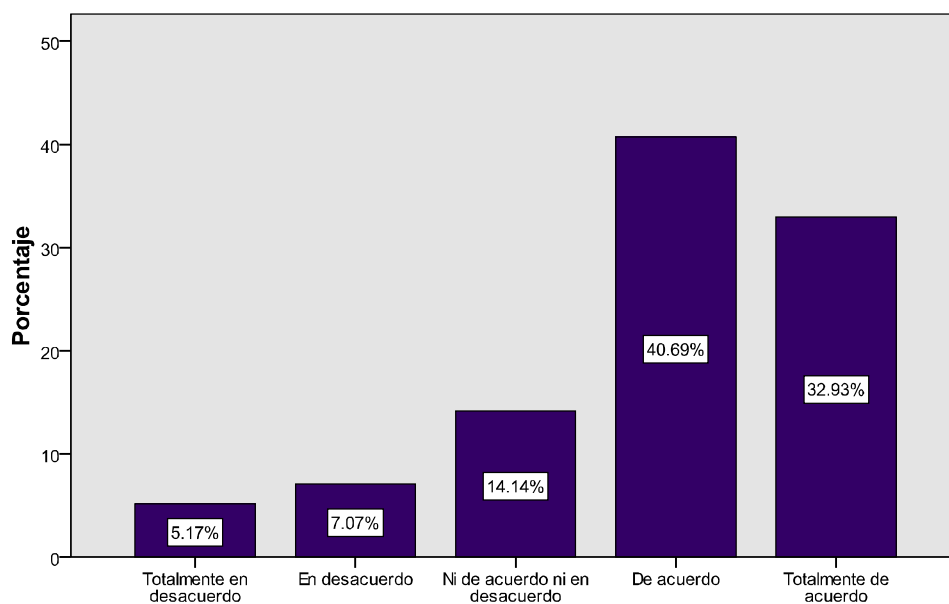
### ¿En qué piensa utilizar sus ahorros?



### ¿Qué piensa hacer en su vejez para mantenerse?

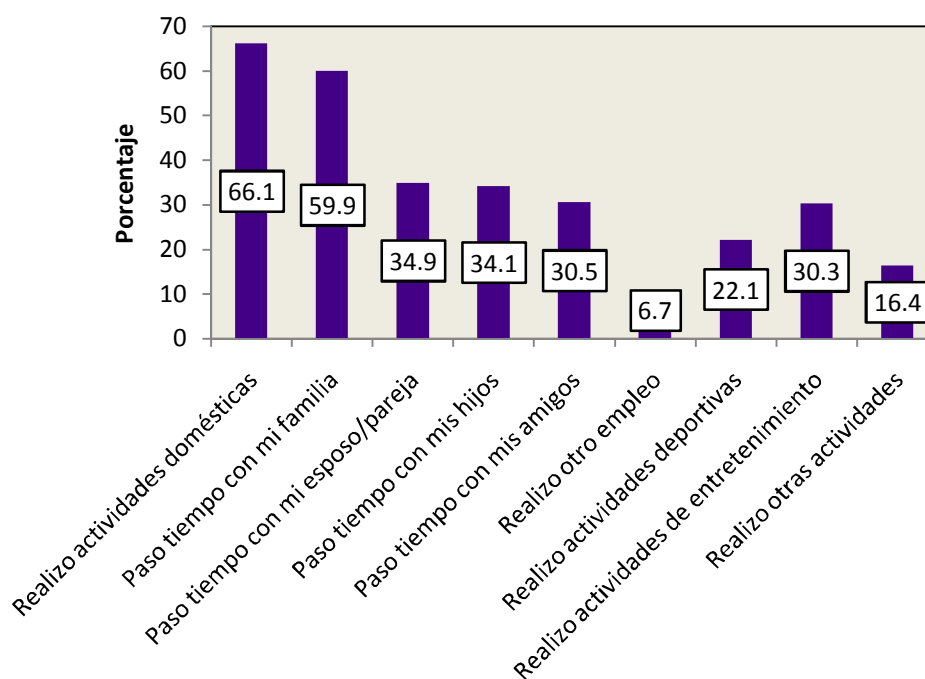


### Tengo un mejor nivel económico de vida que el que tuvieron mis padres



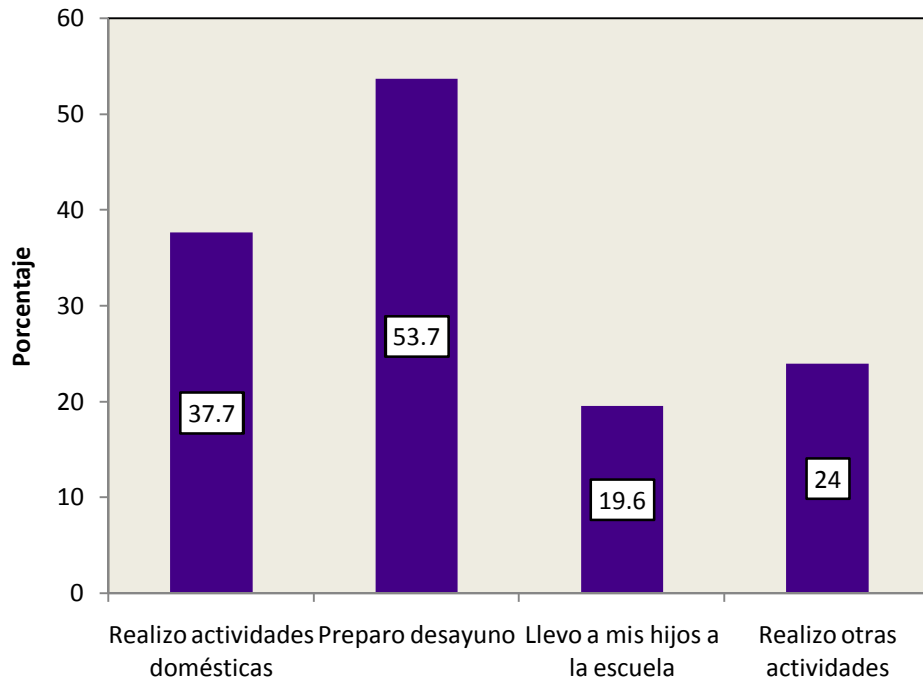
### Actividades diarias.

#### Fuera de mi horario laboral:

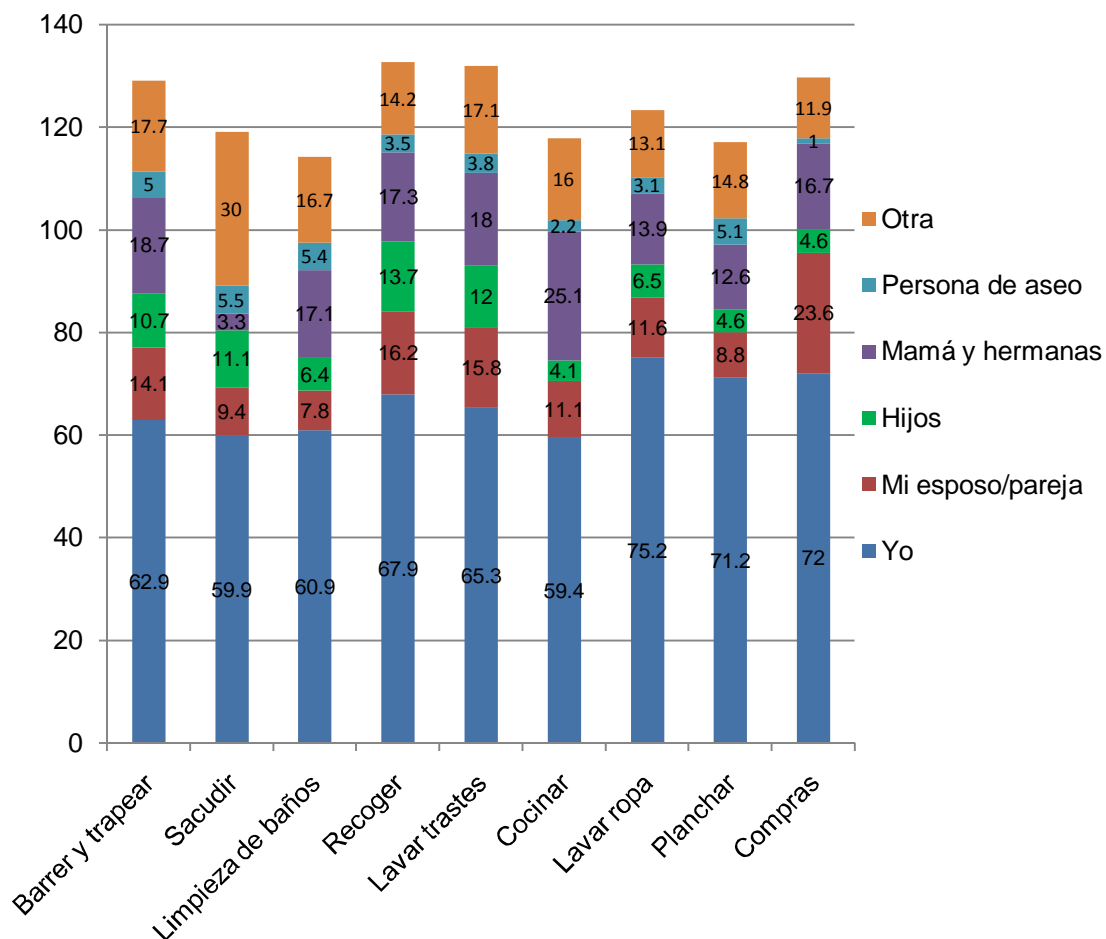


El gráfico muestra el porcentaje de mujeres que marcaron cada opción. En esta pregunta las encuestadas podían marcar más de una, por lo que es posible que sumen más del 100%.

### En la mañana:

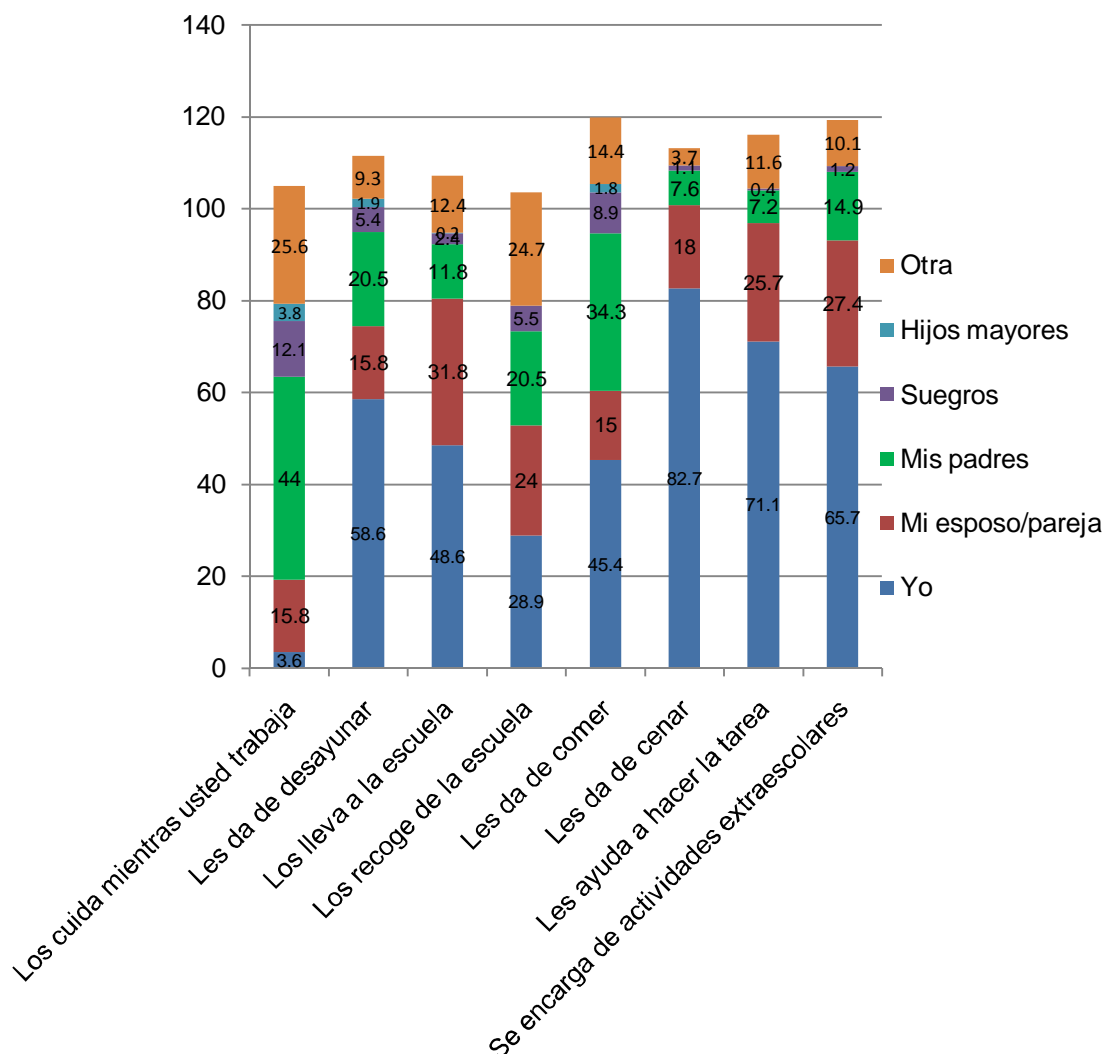


## ¿Quién se encarga de las siguientes actividades en la casa?



El gráfico muestra el porcentaje de mujeres que marcaron cada opción. En esta pregunta las encuestadas podían marcar más de una, por lo que es posible que sumen más del 100%.

### ¿A sus hijos quién...?



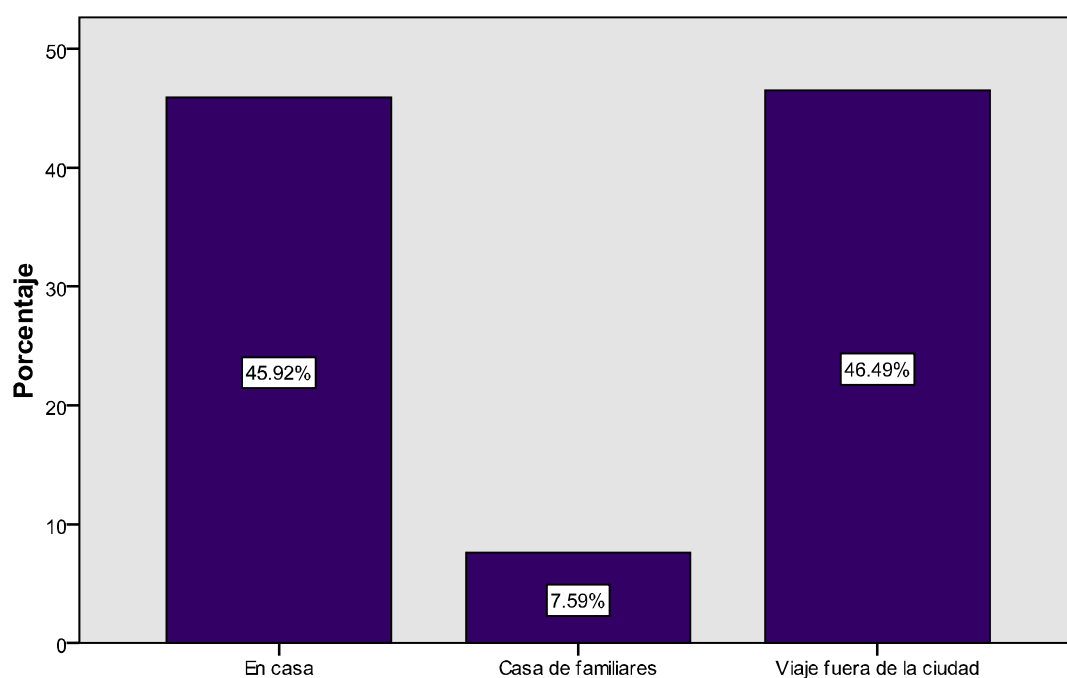
El gráfico muestra el porcentaje de mujeres que marcaron cada opción. En esta pregunta las encuestadas podían marcar más de una, por lo que es posible que sumen más del 100%.

En la entrevista cualitativa las participantes describieron sus actividades desde que se levantan hasta que se duermen. Sus respuestas reflejaron que las mujeres tienen una gran cantidad de actividades cotidianas además de su empleo formal en la industria realizan actividades domésticas (sin diferencia entre estado civil o número de hijos), familiares, etcétera. Muy pocas realizan entrevistas comentaron que realizan



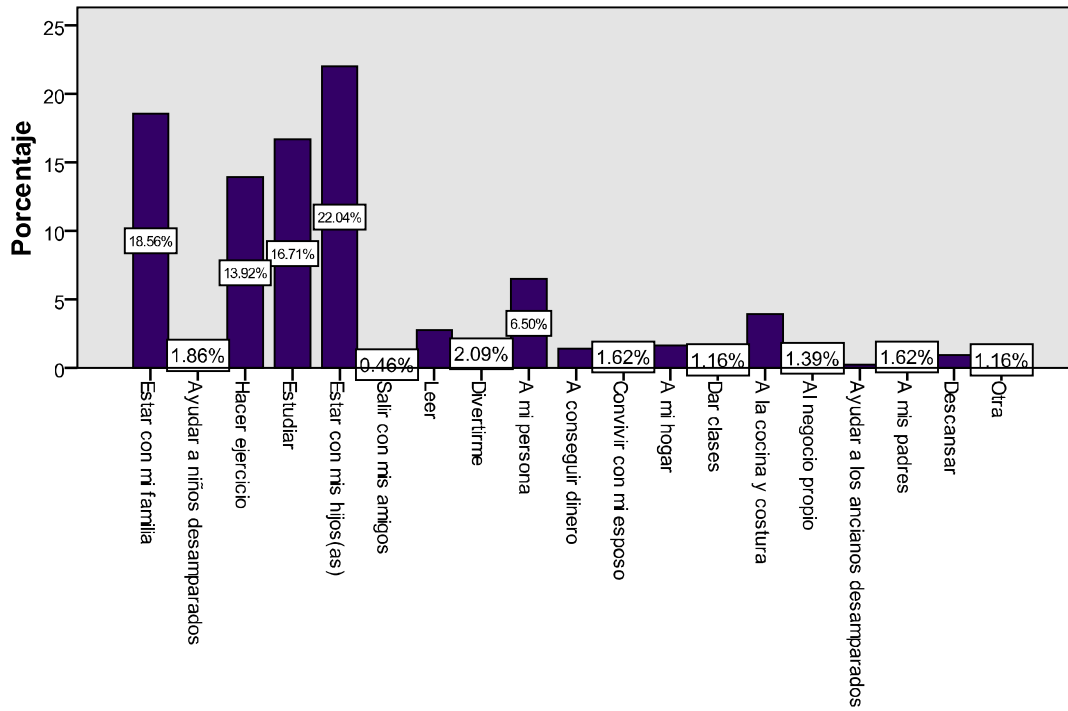
actividades recreativas o de descanso entre semana. La mayoría comentaron que no tienen tiempo libre *o No tengo tiempo libre, no tengo tiempo, no tengo tiempo libre de ah... me voy a ir al café con mis amigas, no tengo tiempo libre, se acabaron los tiempos libres.*

### ¿En qué lugar pasó sus últimas vacaciones?

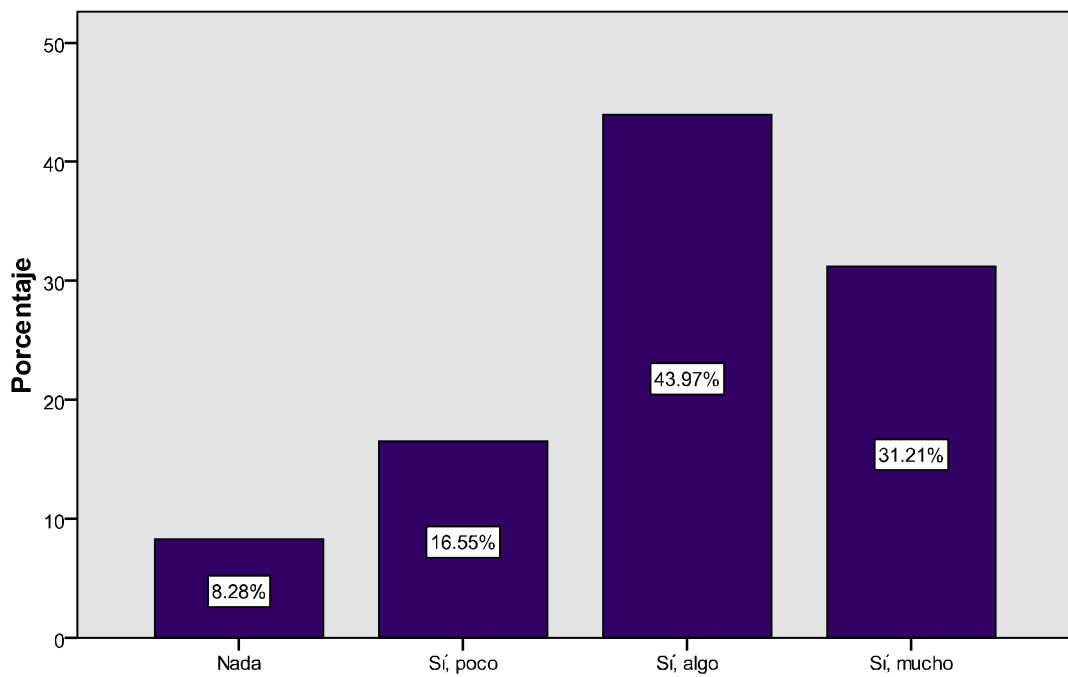


## Expectativas y aspiraciones.

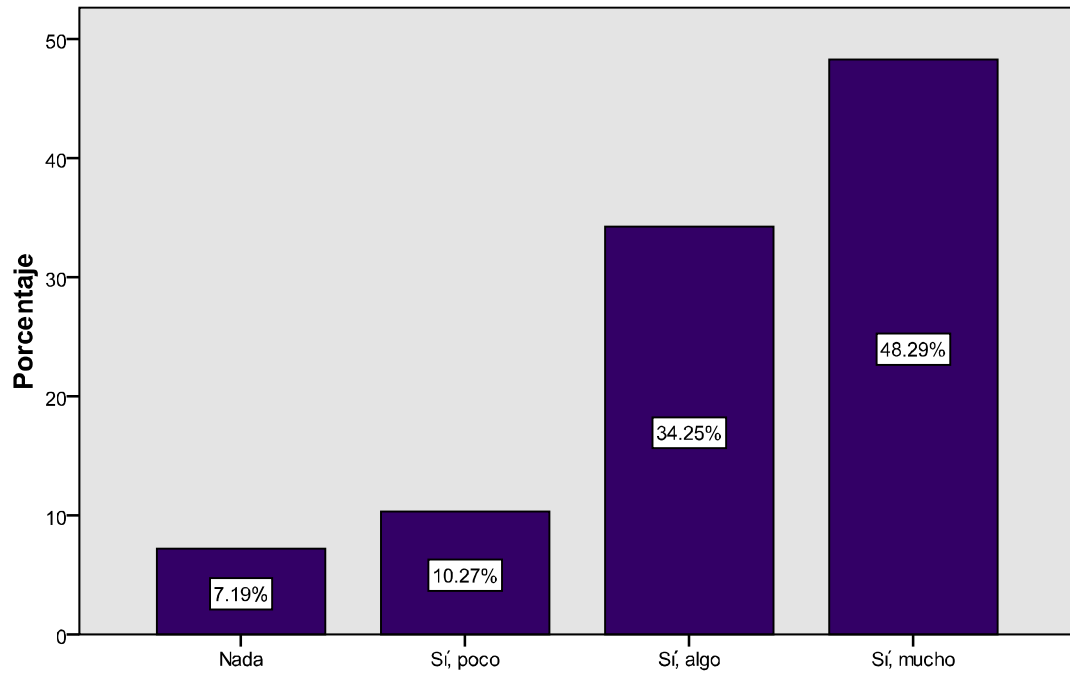
### Si tuviera más tiempo libre ¿a qué lo dedicaría?



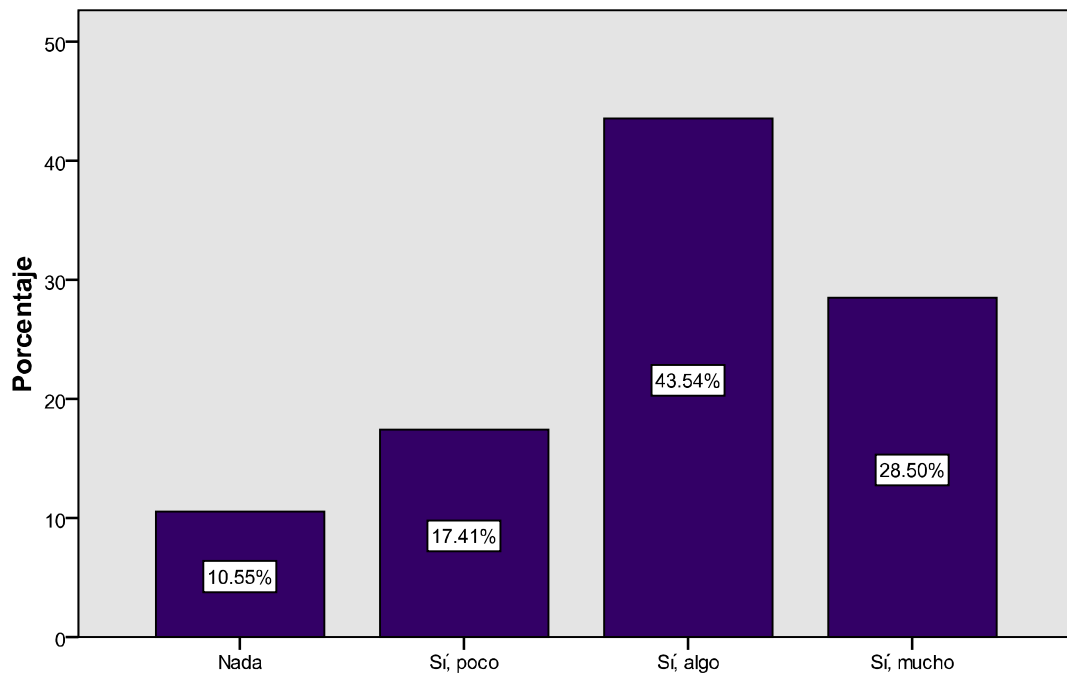
### Me hace falta tiempo para estar más con mi familia



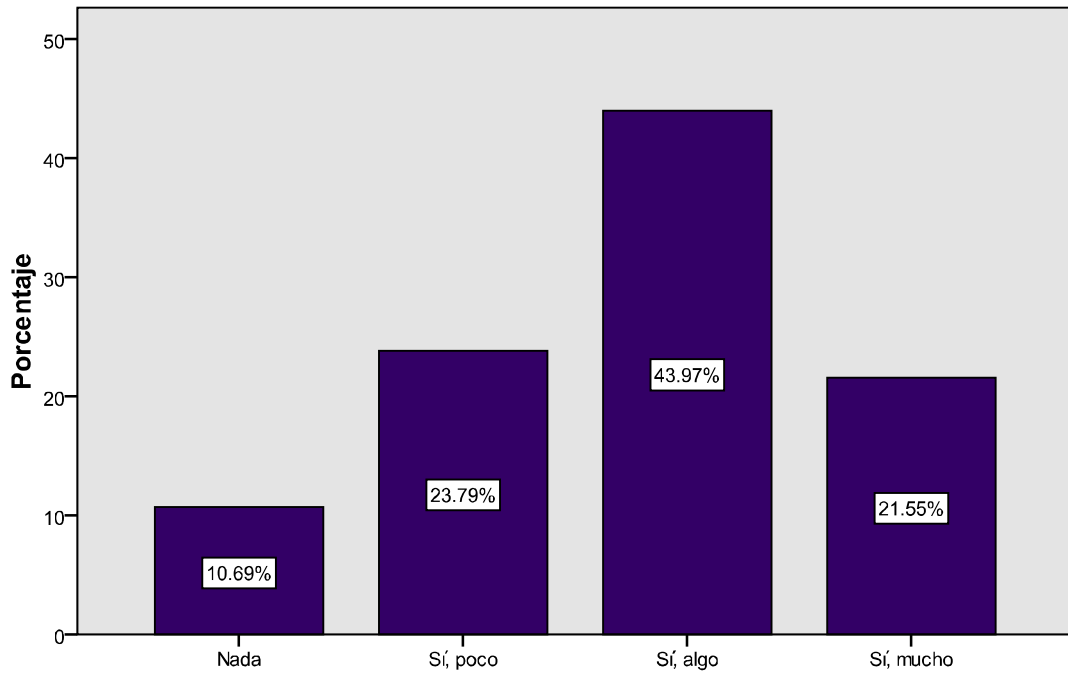
### Me hace falta para estar más con mis hijos



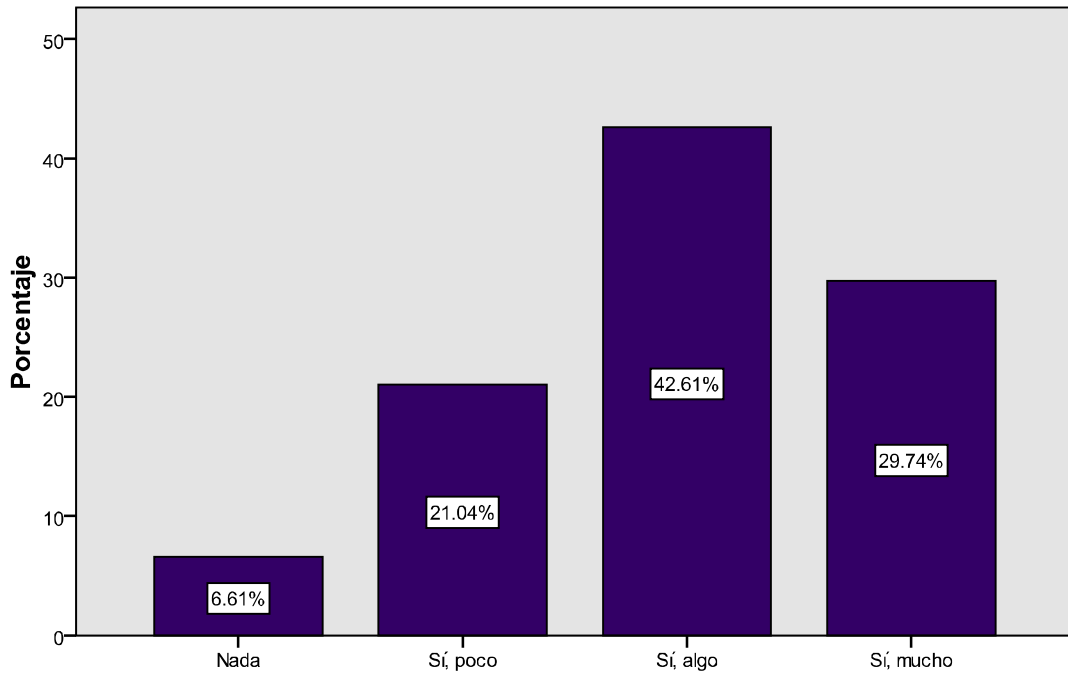
### Me hace falta tiempo para estar más con mi pareja / esposo



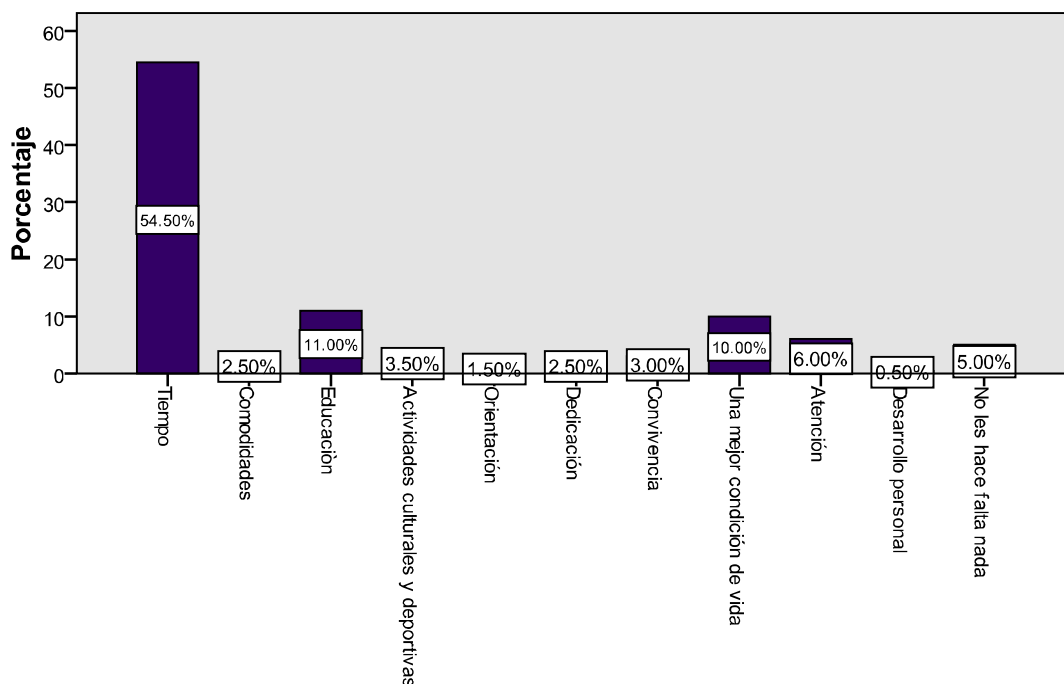
### Me hace tiempo para el descanso



### Me hace falta tiempo para mí



### ¿Qué cree que le hace falta darle a sus hijos?

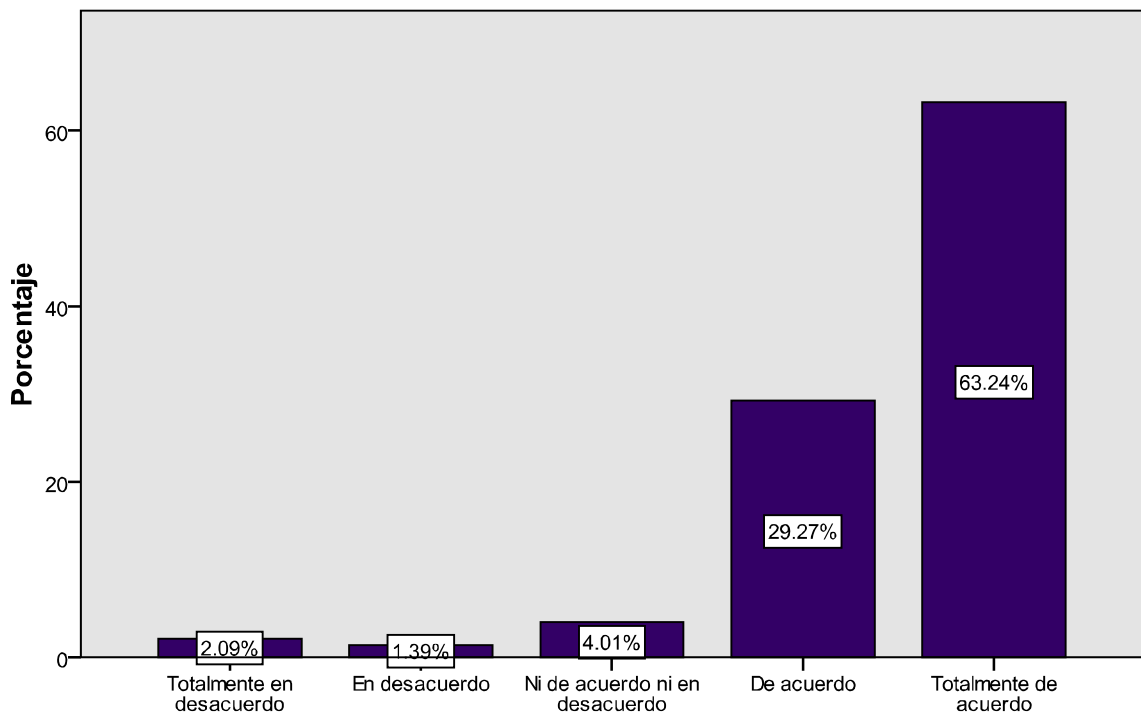


Dos aspectos aspiracionales que surgieron fueron: en algunas participantes el deseo de estudiar o seguir estudiando y en otras el deseo de ñsacar adelante a sus hijos y/o su familia.

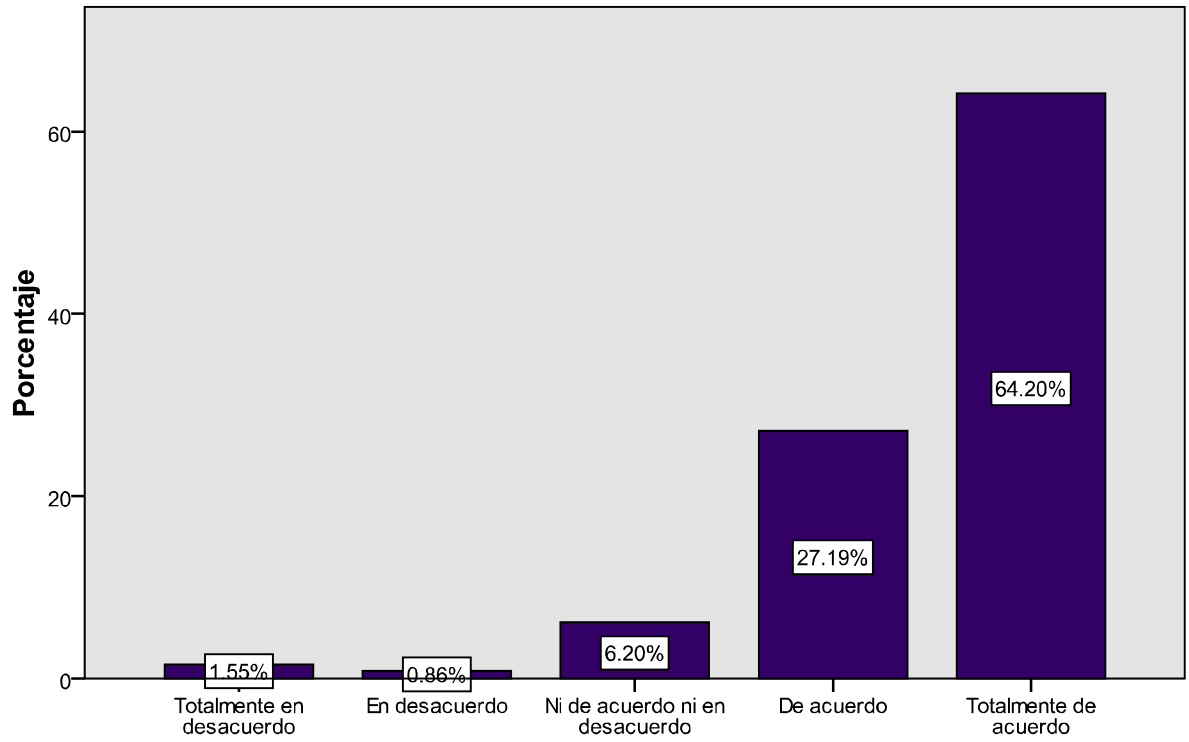
Por otro lado cuando a las entrevistadas se les preguntó ¿qué sienten que les hace falta dar a sus hijos? Su respuesta coincidió con la de la encuesta: tiempo y atención, por ejemplo: *ñatenderlo, estar junto a él, que sepa que soy su mamá... chiquearlo darle esas cosas que pues a veces que no hay mucho tiempo y se descuida y uno piensa que con sólo darle su comida, comprarle su ropita es suficiente y pues noñ. Otro ejemplo: ñQue todo lo que aprenda yo haya contribuido a eso, hasta con el hecho de decir mamá o decir leche o decir agua, o sea que yo haya contribuido a eso y no las personas con las que él está durante todo el día, me gustaría enseñarleí ñ. Y finalmente otro ejemplo: ñla estoy dejando sola mucho tiempo, mucho, mucho tiempo, igual y a veces*

*en el trabajo me dicen ¿los hijos crecen y se van? pero mientras ella crezca yo quiero estar con ella, ya cuando crezca que haga lo que quiera, pero mientras ella crece yo quiero estar con ella... pero sí, sí le debo mucho tiempo a mi hija, por eso estoy estudiando, porque quiero estar en la casa con ella, llevarla a la escuela, ir a los festivales, no ir y anda come y regrésate, quedarme hasta que se acabe, disfrutar el momento de ser mamá, nada más.*

### Mis papás siempre me han apoyado para que trabaje



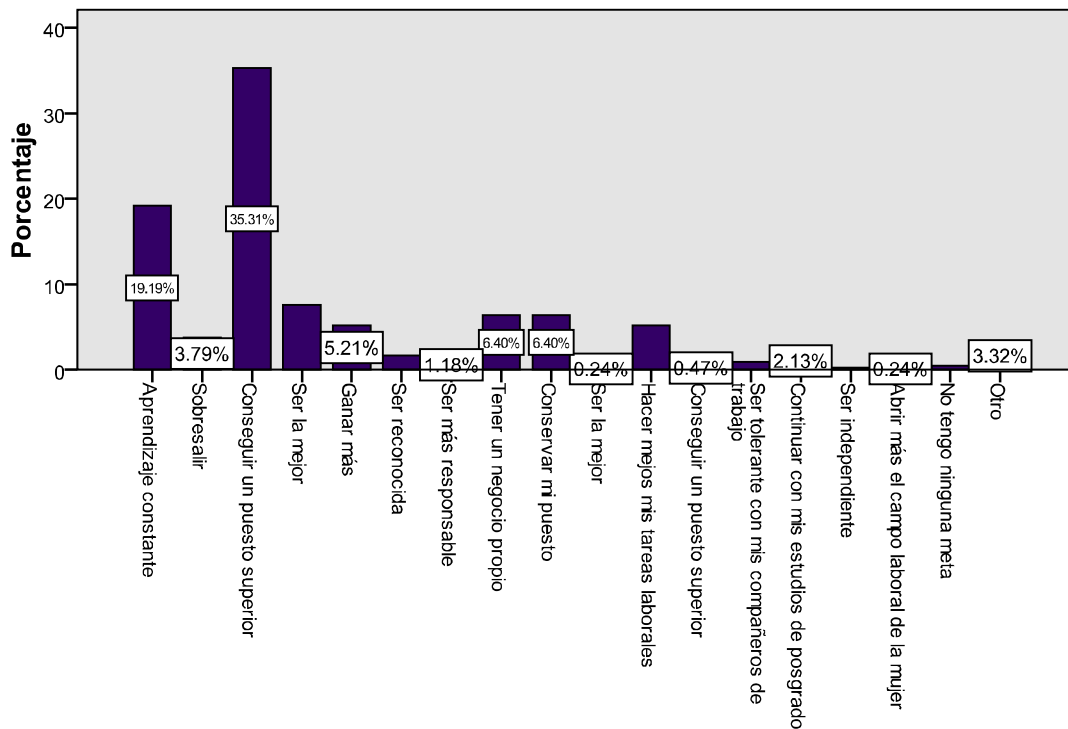
### En mi familia reconocen mis logros



#### 4.11 METAS.

##### Metas laborales.

¿Cuál es su principal meta laboral?



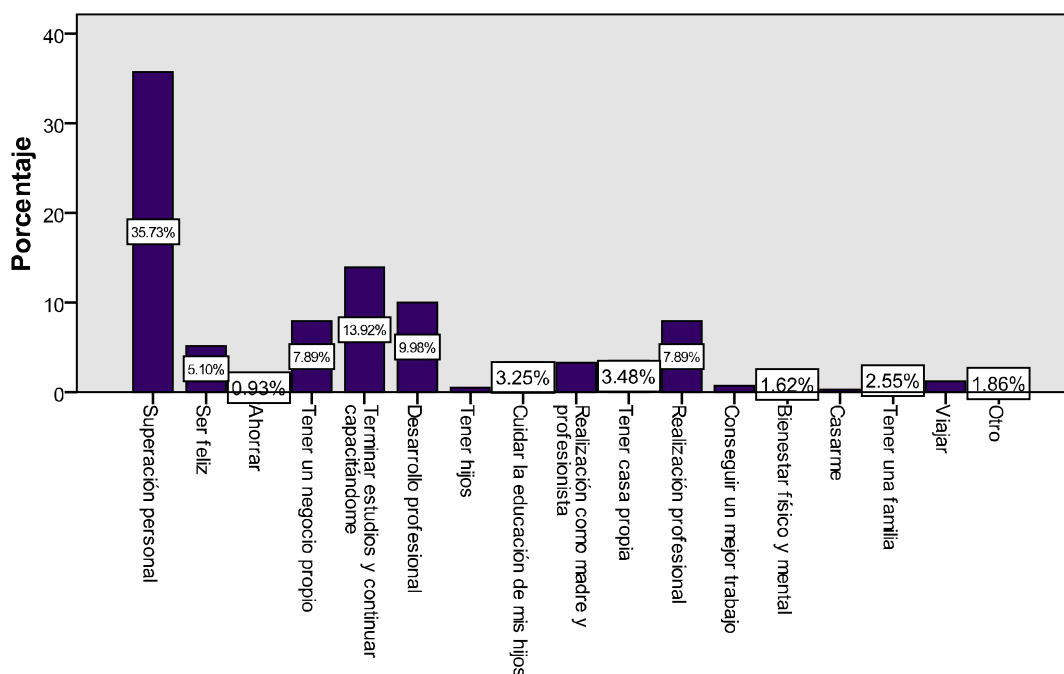
Las metas laborales mencionadas por las entrevistadas coinciden con las de la encuesta: obtener un ascenso o un puesto superior y realizar un negocio propio. Algunos ejemplos se muestran a continuación:

- *“Mi meta laboral, yo creo que sería un negocio propio., por lo pronto en una fábrica se llega a un nivel jerárquico mas en función de directivos, cosas así, pero yo creo que al final de día sería un negocio propio”.*
- *“Continuarí me gustaría terminar una carrera y trabajar hasta que la empresa me lo permita. Y a un futuro más pues un negocio propio”.*
- *“Ascender en la empresa donde estoy, obteniendo un mejor puesto que en el que ahorita estoy, y pues aportar todo lo que he aprendido y lo que está en mis manos dar”.*



## Metas personales.

### ¿Cuál es su principal meta personal?



Las metas personales en ocasiones se fusionan con las metas familiares y con las laborales. Por ejemplo las metas personales comentadas por las entrevistadas fueron: estudiar, formar una familia, tener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, ser independientes, tener un negocio propio, construir o comprar una casa.

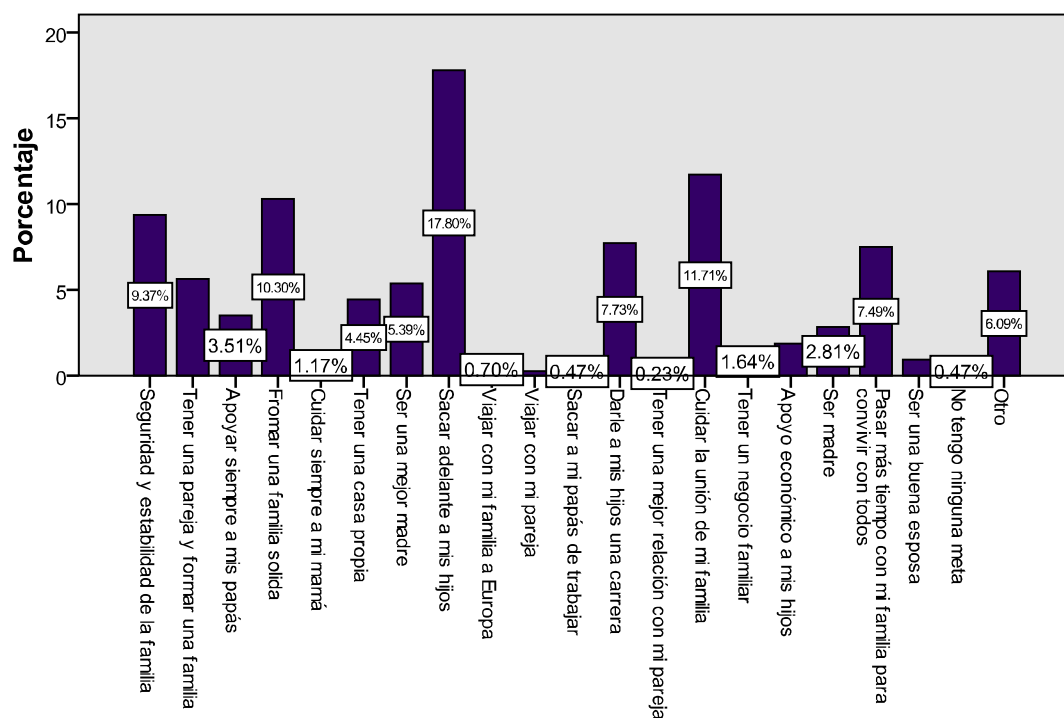
Algunos ejemplos de las metas personales de las entrevistadas se muestran a continuación:

- *“Mi meta personal es no depender de nadie, valerme por mí misma, en un momento dado poder sacar adelante a mi hijo, si fuera necesario, contribuir con la sociedad en hacer bien mi trabajo, y a la mejor algunas actividades que podría hacer complementarias fuera de lo laboral, me gustaría participar socialmente, buscar alguna área donde pudiera también apoyarme.”*
- *“Tener mi propio negocio, quiero poner una estética.”*

- *ōMi meta ahorita en corto plazo es mi casa, mi casa, es decir, es mi casa sacarla por mí, todo lo vemos a lo mejor así todo material pero es parte de mi historia, es parte de mi historia para estar en ellaö.*
- *ōSacar adelante a mi familia, es que yo soy la mayor y pues por eso tengo que apoyar más a mis papás aunque tengo mi hermano que sí trabaja y también él aporta pero no es como la mayorö.*
- *ōPues primero que nada terminar con los estudios que apenas comencéö.*

## Metas familiares.

### ¿Cuál es su principal meta familiar?



Las metas familiares son en las que más énfasis dieron las entrevistadas y también coinciden con los resultados de la encuesta: sacar adelante a sus hijos, tener una familia unida, educar a sus hijos de la mejor manera, etcétera.

- *“Pues tener otros tres hijos, jajajaja, yo creo que el desarrollo profesional de mi hijo, que sea independiente y que obtenga los logros profesionales, que no dependa completamente de mi si no, sino que el sepa desarrollar su vida”.*
- *“Mira, mi meta familiar ahorita ha sido mi hijo que sigue sacarlo adelante igual que sea una persona responsable igual, que tenga sus estudios como yo los tuve, igual esa es mi meta con mi hijo ahorita es mi prioridad, mi hijo, mi familia seguirla apoyando hasta donde yo pueda... Quiero mucho a mi familia, por ello son mi hijo mi familia, yo trabajo para ellos y para mí”.*
- *“Ahora sí que continuar con mi familia como estamos unidos que nos vemos todos los sábados todos, sobrinos, hermanos todos esa sería mi meta principal”.*
- *“Pues no nada más pensarlo sino hacerlo, con hechos, a mi hijo estar más al pendiente de él”.*

## 5. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES

### 5.1. ¿CÓMO ES LA CONDICIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES TRABAJADORAS DE EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL?

#### ¿Qué capacidades y habilidades poseen las mujeres trabajadoras en los sectores industriales seleccionados?

Las mujeres que trabajan en el sector industrial en el estado de Guanajuato desarrollan y refuerzan una gran variedad de habilidades que se pueden agrupar en: habilidades administrativas (atención y servicio al cliente, organización, manejo de personal, etcétera), operativas (específicas del puesto que desempeñan), técnicas (manejo de equipo y manejo de tecnología) y personales (comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, disciplina, responsabilidad, relaciones públicas).

Además de poseer esas habilidades, las trabajadoras encuestadas mencionan que tienen la disponibilidad para aprender y desarrollar nuevas capacidades.

La manera en que las mujeres desarrollan dichas capacidades, es a través de la experiencia laboral, la capacitación que reciben en la empresa y sus estudios académicos.

#### ¿Cuáles son los factores que inciden en la permanencia y trayectoria en los centros de trabajo (posicionamiento) de las mujeres trabajadoras?

Los factores que facilitan que las mujeres guanajuatenses que laboran en el sector industrial mantengan su empleo son principalmente: su desempeño, la confianza que inspiran en sus superiores, su actitud y disponibilidad.

Y los factores que motivan a las mujeres a continuar en sus centros de trabajo son principalmente: las actividades que desarrollan en el puesto, la flexibilidad en el horario laboral, las prestaciones, el salario, el clima laboral y sobre todo la necesidad de tener un ingreso económico para satisfacer sus necesidades y de sus familias.

Por otro lado existen situaciones que dificultan la permanencia de las mujeres en el ámbito laboral, por ejemplo: insatisfacción con el trabajo, cuidado de hijos, incompatibilidad de horarios, situación personal o familiar específica, problemas con compañeros o jefes y búsqueda de mejores oportunidades laborales.

Las razones que inciden en el ascenso de las mujeres, desde su punto de vista, son el buen desempeño, la actitud, responsabilidad y disponibilidad. Las dificultades que ellas identifican para ascender son la falta de estudios y la escasez de puestos superiores que estén abiertos para las mujeres.

### ¿Cuáles son los factores que facilitan la inserción de las mujeres a los centros de trabajo?

Los estudios académicos, capacidades, experiencia, responsabilidad y actitud de las mujeres son algunos de los factores más mencionados que inciden en la inserción de las mujeres al ámbito laboral. Asimismo, las recomendaciones (ya sea internas o externas) son un factor importante que ayuda a las mujeres a conseguir empleo.

Por otro lado, la falta de experiencia, falta de estudios, edad, disponibilidad de horario y situaciones familiares (tener hijos) fueron las principales dificultades que tuvieron las mujeres guanajuatenses para conseguir empleo.

## ¿Qué características tiene la participación de la mujer por medio de las redes sociales como facilitadora al capital social desde el ámbito laboral?

En la muestra se identificó que existe poca participación de las mujeres en algún tipo de red social en la empresa donde laboran. Sin embargo, sí se apoyan en grupos, sobre todo informales (compañeras y compañeros de trabajo principalmente) para resolver cuestiones que se presentan en el ámbito laboral. Por tal motivo es necesario fomentar, difundir y reforzar las redes sociales en la empresa.

Además se encontró que el sindicato no es percibido por las mujeres sindicalizadas como un actor importante que les de apoyo en problemáticas laborales.

**¿Qué estrategias se deben implementar para incrementar las capacidades laborales de las mujeres para poder ayudarlas a ascender a puestos de trabajo mejor remunerados y mantenerse en el mercado laboral?**

A continuación se presentan las principales estrategias recomendadas para cada una de las instituciones y organizaciones que pueden aportar a incrementar las capacidades laborales de las mujeres, específicamente el Instituto de la Mujer Guanajuatense (IMUG), Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), las empresas del sector industrial y las organizaciones de la sociedad civil (OSCs).

| Institución     | Implicaciones y sugerencias  |
|-----------------|--|
| <b>IMUG</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivar a las empresas guanajuatenses y gestionar la aplicación de modelos de certificación existentes, por ejemplo el programa federal Distintivo Empresa Familiarmente Responsable de la STPS o el estatal Certificación de Empresas con Responsabilidad Socio-laboral de la Subsecretaría del Trabajo del Gobierno del Estado.</li> <li>• Continuar funcionando como líder en el fomento a la equidad de género en las empresas guiándolas para que implementen estrategias como las que se sugieren a continuación.</li> </ul>  |
| <b>Empresas</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener una capacitación constante a las trabajadoras para el desarrollo de habilidades y competencias (cursos, talleres, seminarios, etc.).</li> <li>• Continuar y aumentar los apoyos de la empresa para que las mujeres continúen sus estudios académicos, ya que las mujeres los valoran y aprovechan mucho. Se puede lograr mediante convenios institucionales, becas, flexibilidad en horarios, ente otros.</li> <li>• Propiciar el liderazgo participativo, la toma de decisiones, la autonomía y la proactividad de las mujeres. Para esto se sugiere potenciar las habilidades de las trabajadoras y brindar la confianza para que las realicen.</li> <li>• Asegurar la comunicación efectiva de manera transversal y vertical</li> </ul> |

|              |  |
|--------------|--|
|              | <p>hacia todos los niveles, lo que incluye escuchar comentarios y sugerencias que sirvan de retroalimentación para mejorar procesos y mejorar el clima organizacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Además de asegurar la remuneración económica equitativa para mujeres y hombres, se debe hacer evidente el reconocimiento de la aportación de las trabajadoras a la empresa mediante comentarios personales o públicos que valoren el buen desempeño.</li> <li>• Propiciar en medida de lo posible condiciones óptimas para el trabajo: flexibilidad de horario, transporte, horario de comida, según las necesidades de la empresa y las y los trabajadores.</li> </ul>  |
| <b>SSTPS</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el modelo de la Nueva Cultura Laboral, reforzar medidas que aseguren la equidad (por ejemplo: no discriminación por género, edad, complejión, etc.; equidad en las oportunidades de ascenso, respeto; clima laboral idóneo, etc.).</li> <li>• Incentivar el empleo de mujeres en proporciones que permitan contrarrestar la desigualdad, principalmente en aquellos puestos en donde predomina el género masculino.</li> <li>• Penalizar a empresas que discriminen por género, edad, complejión, discapacidad, entre otros.</li> <li>• Incluir en sus revisiones indicadores de equidad basados en la legislación, normatividad y programas vigentes, para hacerlos cumplir.</li> <li>• Motivar a las empresas guanajuatenses y gestionar la aplicación de modelos de certificación existentes, por ejemplo el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable de la STPS o el estatal Certificación de Empresas con Responsabilidad Socio-laboral de la Subsecretaría del Trabajo del Gobierno del Estado.</li> </ul> |
| <b>OSCs</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar programas de capacitación constante a las trabajadoras para el desarrollo de habilidades y competencias (cursos, talleres, seminarios, etc.).</li> <li>• Realizar convenios entre instituciones de educación superior, empresas, organismos gubernamentales y de la sociedad civil para fomentar la</li> </ul>  |

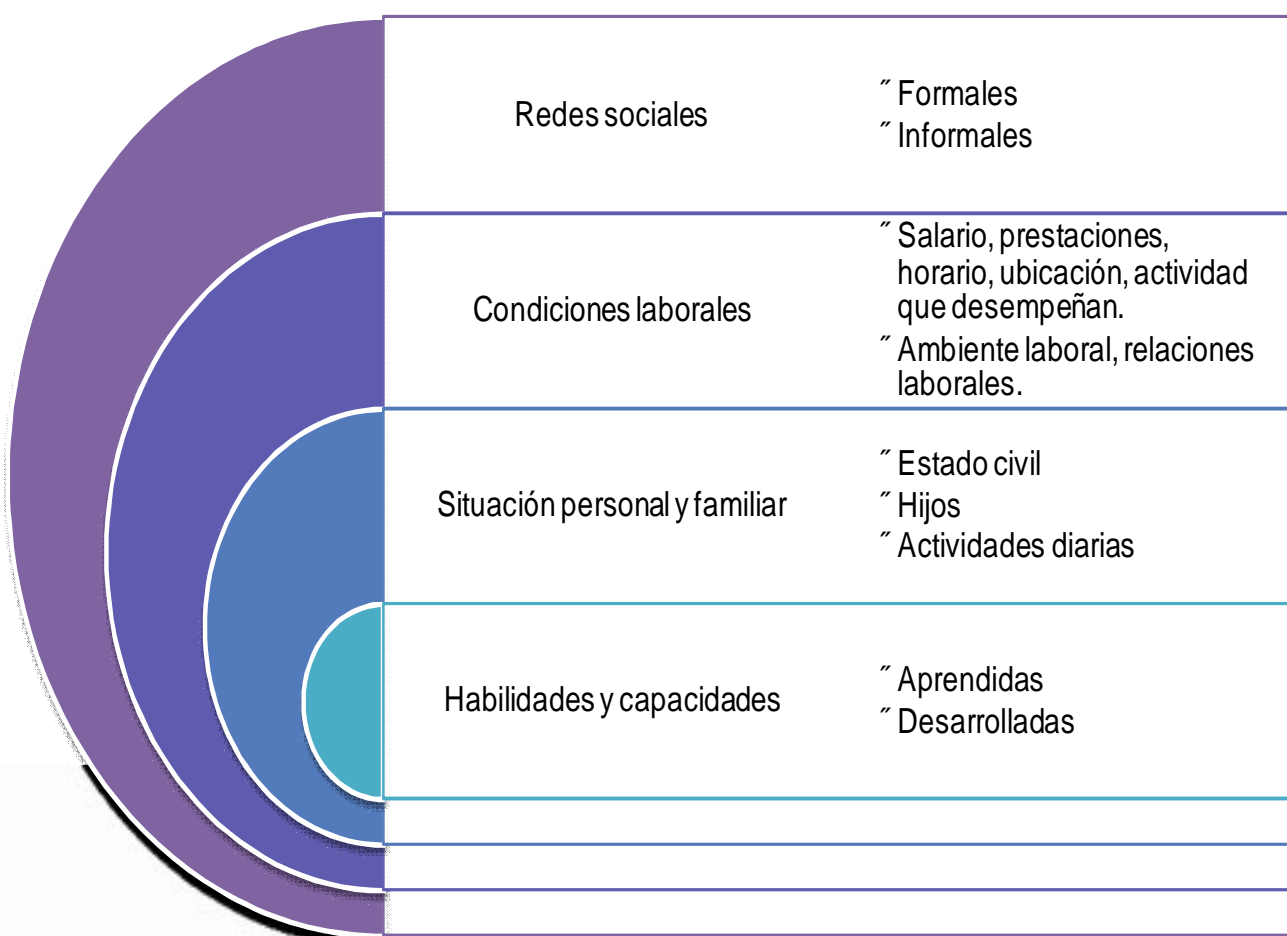


|  |  |
|--|--|
|  | educación continua de las mujeres en el sector industrial a través de becas, intercambios, prácticas profesionales y flexibilidad de horarios. |
|--|--|

**¿Qué estrategias se deben implementar para la creación y fortalecimiento del capital social de las mujeres, especialmente de aquellas con problemáticas?**

| Institución     | Implicaciones y sugerencias  |
|-----------------|--|
| <b>IMUG</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar e implementar programas que promuevan y fomenten una cultura de equidad.</li> <li>• Incluir desde el diseño hasta la implementación de estrategias la participación de los hombres en todas las etapas.</li> <li>• Crear un mecanismo mediante el cual se canalice, asesore y apoye a las mujeres con problemáticas específicas en el ámbito laboral.</li> <li>• Fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en las actividades domésticas.</li> </ul> |
| <b>Empresas</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para fomentar una mayor integración y equilibrio entre la vida laboral y familiar se pueden implementar algunas estrategias como: realización de eventos, reuniones, visitas, convivencias donde se propicie la participación de los trabajadores y sus familias.</li> <li>• Garantizar la equidad en todos los ámbitos como género y/o entre diferentes puestos sin importar el nivel.</li> </ul>  |
| <b>OSCs</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar programas educativos para fomentar una cultura de equidad desde la niñez hasta edades adultas.</li> </ul>   |

**5.2. MODELO: FACTORES QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN, PERMANENCIA Y TRAYECTORIA DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN EL SECTOR INDUSTRIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO.**



## 6. REFERENCIAS

1. Ashar H. and Lane-Maher M. (2004). Success and Spirituality in the New Business Paradigm, *Journal of Management Inquiry*; 13; 249
2. Chugh, S. and Sahgal, P.(2007). Why Do Few Women Advance to Leadership Positions? *Global Business Review*; 8; 351
3. CINTERFOR, (s.f.). Gestión del conocimiento en la formación profesional para contribuir a la creación de trabajo decente y productivo en América Latina y el Caribe de acuerdo a la Agenda de Trabajo Decente de la OIT. Recuperado el 25 de septiembre de 2009, de <http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xx/xx/esp/i.htm>
4. Gupta V. K. (2007). The Influence of Proactive Personality and Stereotype Threat on Women's Entrepreneurial Intentions, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 13, No.4
5. Hamilton, E. (2006). Whose Story is it Anyway? Narrative Accounts of the Role of Women in Founding and Establishing Family Businesses; *International Small Business Journal*; 24; 253
6. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación (5ª. ed.)*. México., D.F., México: McGraw Hill Interamericana
7. Instituto Nacional de las Mujeres (2008). *Desigualdad de género en el trabajo*. México, D.F., México: INMUJERES.

8. Secretaría de Gobernación, Programa Nacional de la Mujer, Comisión Nacional de la Mujer (2000). Seminario Definición de Lineamientos Metodológicos Básicos para la Aplicación del Enfoque de Género en las Políticas Públicas: Sesión Mercados Laborales. Memoria México, D.F. México: Talleres Gráficos de la Nación.
9. Sherman A. (2000). Women Managing/Managing Women: The Marginalization of Female Leadership in Rural School Settings, Educational Management Administration Leadership; 28; 133
10. Tower L. E. and Alkadry M. G. (2008). The Social Costs of Career Success for Women Review of Public Personnel Administration; 28; 144
11. Wagner, I. Wodak R. (2006). Performing success: identifying strategies of self-presentation in women's biographical narratives Discourse Society 2006; 17; 385
12. Walker E. and Brown A. (2004). What Success Factors are Important to Small Business Owners?, International Small Business Journal 2004; 22; 577