

“Diagnóstico sobre las habilidades y capacidades de las mujeres trabajadoras del sector industrial en el Estado de Guanajuato”



CAPÍTULO III. Desarrollo de la investigación

GOBIERNO FEDERAL



“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.



Diagnóstico sobre Habilidades y Capacidades de las Mujeres Trabajadoras del Sector Industrial en el Estado de Guanajuato

III. Desarrollo de la Investigación

La Universidad de Celaya estuvo a cargo de este capítulo.



Índice

| | |
|---|----|
| 1. Introducción | 9 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 9 |
| <i>Objetivo General</i> | 9 |
| <i>Objetivos Específicos</i> | 9 |
| Preguntas de Investigación | 10 |
| 1.2. Perspectiva del estudio | 10 |
| 1.3. Variables del estudio | 11 |
| 1.4. Definición de términos centrales | 12 |
| 2. Revisión de la literatura | 12 |
| 3. Metodología | 12 |
| 3.1. Alcance | 13 |
| 3.2. Diseño | 13 |
| 3.3. Muestra | 13 |
| <i>Mujeres Guanajuatenses que laboran en el Sector Industrial en Guanajuato</i> | 13 |
| <i>Personas que toman decisiones</i> | 14 |
| 3.4. Procedimientos | 14 |
| <i>Instrumentos/técnicas de recolección de datos</i> | 14 |
| <i>Proceso de recolección de datos</i> | 14 |
| <i>Análisis de datos</i> | 15 |
| 4. Resultados | 15 |
| 4.1. Perfil demográfico | 16 |
| 4.2. Antecedentes laborales | 18 |

| | |
|--|----|
| 4.3. Situación laboral actual | 23 |
| 4.4. Capacidades y habilidades que poseen las mujeres trabajadoras en los sectores industriales seleccionado | 33 |
| <i>Experiencia</i> | 33 |
| <i>Habilidades adquiridas en el trabajo</i> | 34 |
| <i>Capacitación</i> | 38 |
| <i>Estudios</i> | 40 |
| <i>Obstáculos</i> | 43 |
| 4.5. Factores que facilitan la inserción de las mujeres a los centros de trabajo | 44 |
| <i>Experiencia</i> | 44 |
| 4.6. Factores que inciden en la permanencia y trayectoria en los centros de trabajo (posicionamiento) de las mujeres trabajadoras . | 46 |
| <i>Factores que inciden en la permanencia de las mujeres en la empresa.</i> | 46 |
| <i>Factores que inciden que las mujeres no permanezcan en la empresa .</i> | 50 |
| <i>Factores que inciden en el ascenso de las mujeres</i> | 53 |
| 4.7. Percepción acerca de la situación laboral de las mujeres | 56 |
| <i>Diferencias o similitudes entre géneros, percibidas en el ámbito laboral</i> | 56 |
| <i>Permisos</i> | 60 |
| <i>Salarios, prestaciones, bono de productividad</i> | 62 |
| <i>Percepción acerca del ambiente y situación laboral</i> | 63 |
| <i>Problemática</i> | 67 |
| 4.8. Características de la participación de la mujer por medio de las redes sociales como facilitadora al capital social desde el ámbito laboral | 69 |
| <i>Redes sociales a las que pertenecen, su función y cómo son percibidas</i> | 69 |
| <i>Sindicato</i> | 70 |
| 4.9. Estrategias que se deben aplicar 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 | 71 |

| | |
|---|----|
| 4.10. Situación familiar | 74 |
| <i>Situación familiar</i> | 74 |
| <i>Situación económica de la mujer y su familia</i> | 77 |
| <i>Actividades diarias</i> | 81 |
| <i>Expectativas y aspiraciones</i> | 83 |
| 4.11. Metas | 87 |
| <i>Metas laborales</i> | 87 |
| <i>Metas personales</i> | 88 |
| <i>Metas familiares</i> | 89 |
| | |
| ANEXOS / INSTRUMENTOS | 91 |

Capítulo III:

Desarrollo de la Investigación

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*. La finalidad de este análisis ha sido conocer las habilidades y capacidades de las mujeres trabajadoras del sector industrial en el estado, con cuya herramienta se puede contribuir a la inserción, posicionamiento y permanencia de éstas en el mercado laboral.

Este documento describe el estudio y sus objetivos; posteriormente 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.

- Aplicar estrategias para la creación y fortalecimiento del capital social de las mujeres, especialmente de aquéllas en quienes haya alguna problemática.
- 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 deben aplicarse para potenciar las capacidades laborales de las mujeres y así poder ayudarlas en la escala de puestos de trabajo mejor remunerados y manteniéndose en el mercado laboral?
- ¿Qué estrategias deben aplicarse para la creación y fortalecimiento del capital social de las mujeres, especialmente de aquéllas que sufren de problemáticas?
- ¿Qué características tiene la participación de la mujer por medio de las redes sociales como facilitadora del capital social desde el ámbito laboral?

1.2. PERSPECTIVA DEL ESTUDIO

El enfoque de este estudio es mixto; es decir “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 registran a través de una encuesta; y los cualitativos a través de entrevistas en profundidad, en grupos focales. Ambos tipos de datos se vincularon para analizarse en conjunto, de tal manera que dieran respuesta a las preguntas del estudio.

La perspectiva es multidisciplinaria, y tiene como punto inicial

la visión de la antropología de la persona y su desarrollo humano. Asimismo, el estudio se realizó de acuerdo 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 con base en información nacional (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 la condición y posición de las mujeres trabajadoras de empresas del sector industrial, sus capacidades y habilidades; así como de los factores que inciden en la permanencia y desarrollo en los centros de trabajo (ver anexo I).

3. Metodología

3.1. ALCANCE

El presente estudio tiene un alcance descriptivo y correlacional desde la clasificación de Hernández Sampieri et al. (2006). Descriptivo por que pretende definir la condición y posición de mujeres trabajadoras del sector industrial y correlacional debido a que, a su vez, identifica 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, 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 7 personas | 1 sesión con 8 personas | 1 sesión con 8 personas | 3 sesiones con 23 participantes |
| Entrevista | 15 | 10 | 15 | 40 |
| Entrevista a personal directivo de Recursos Humanos | | | | 7 |
| TOTAL DE PARTICIPANTES | | | | 668 |

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 a directores de recursos humanos.

3.4. PROCEDIMIENTOS

Instrumentos/técnicas de recolección de datos

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

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

Proceso de recolección de datos

El registro 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, aproximadamente. La agenda que se siguió fue el siguiente:

| HORA DE INICIO | HORA DE TÉRMINO | ACTIVIDAD |
|----------------|-----------------|--|
| 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 (focus group) |

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 registrar 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.

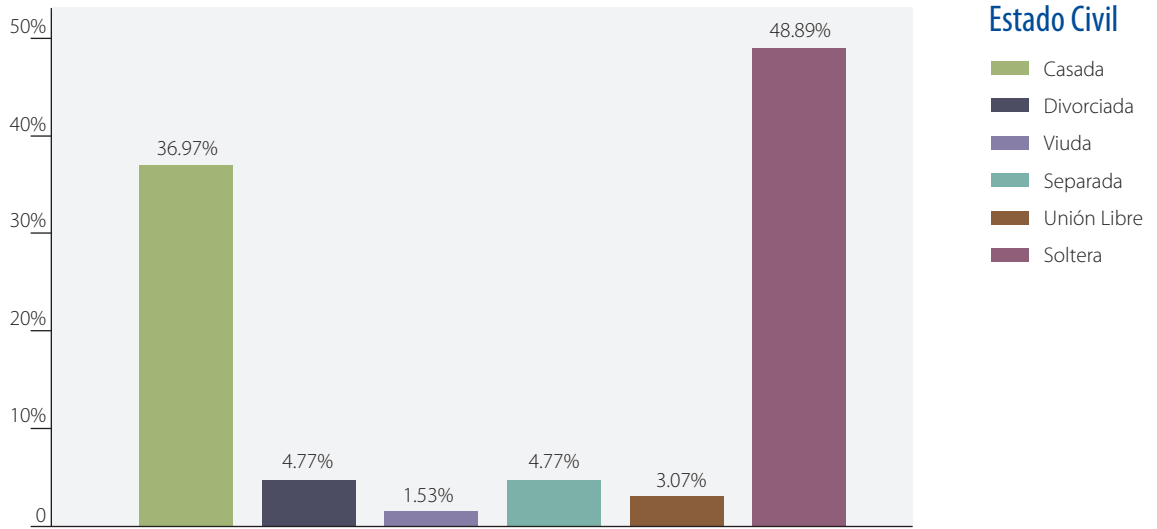
Con base en los resultados se elaboró un modelo que genere un sentido de entendimiento de la problemática de interés.

4. Resultados

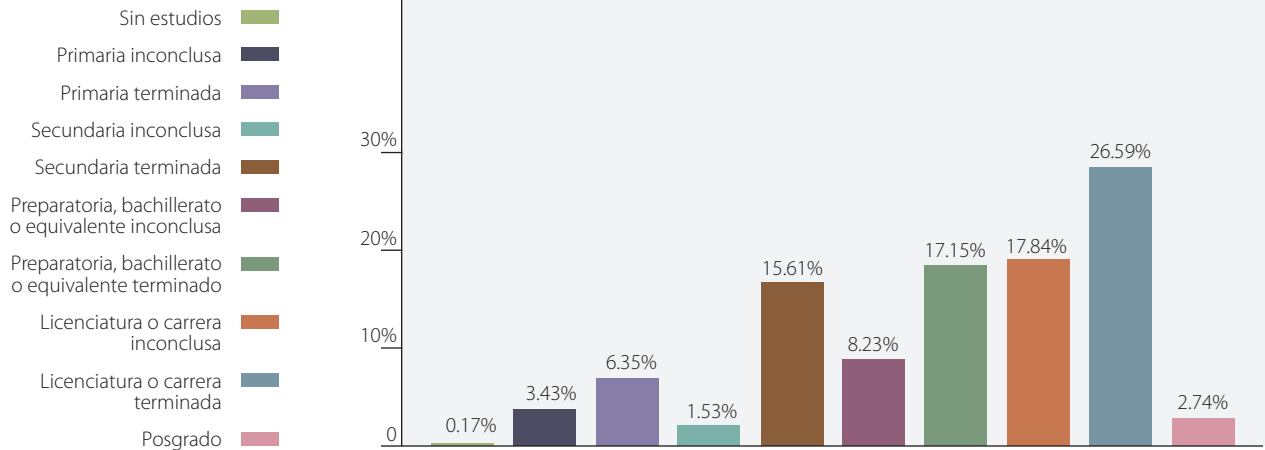
A continuación se presentan los resultados de la encuesta, de las entrevistas y grupo focal con mujeres trabajadoras, y de las entrevistas cualitativas a personal de recursos humanos y directivo de las empresas.

Los resultados están estructurados por temas y subtemas; se presenta en gráfica o en tabla el resultado de la encuesta cuantitativa.

4.1. PERFIL DEMOGRÁFICO



Nivel máximo de estudios alcanzado



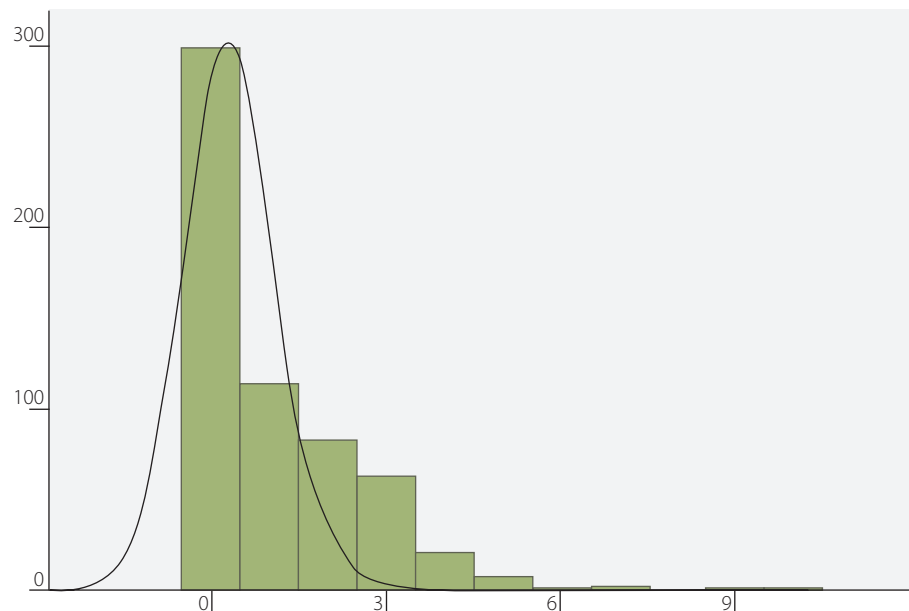
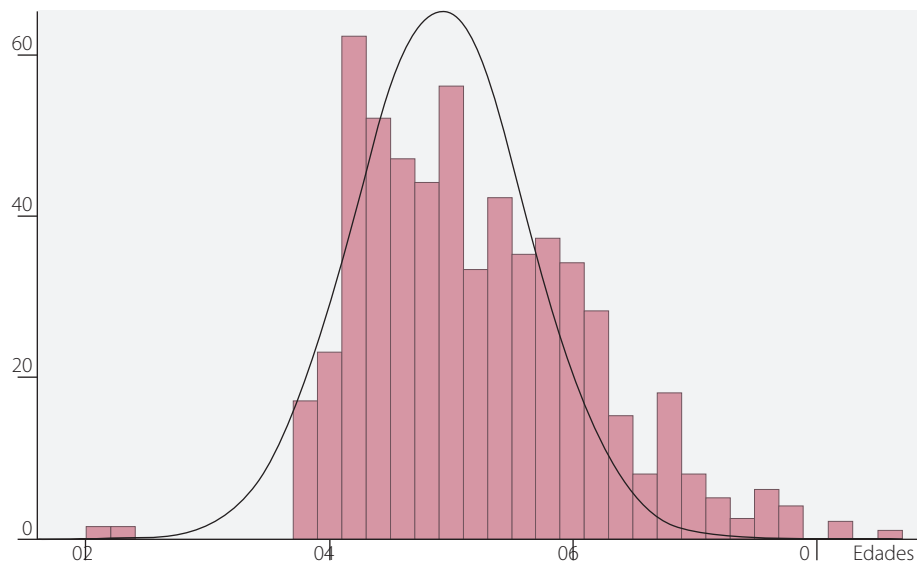
En las entrevistas cualitativas emergió el tema de los estudios como un asunto importante para las participantes. La mayoría de la mujeres refleja un deseo de superación y algunas sus deseos de haber continuado sus estudios. Por ejemplo, una participante comentó:

“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, emocionalmente, pues se podría decir en el final me echan porras.

¿Cuántos años tiene?

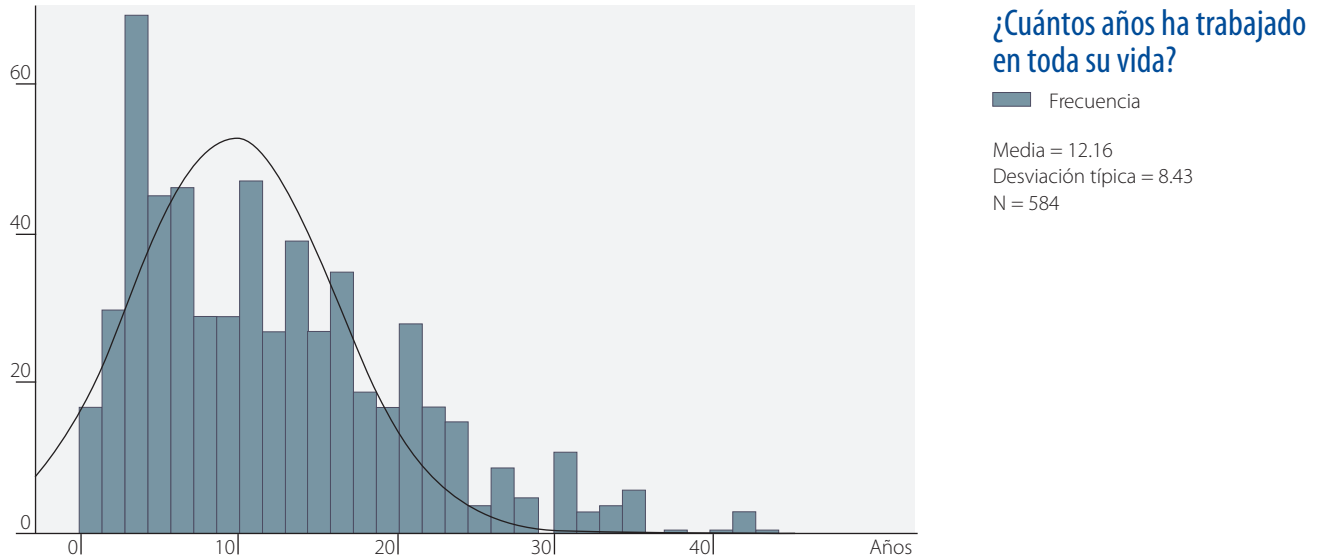
Frecuencia █
 Media = 31.56
 Desviación típica = 9.311
 N = 581



¿Cuántos hijos tiene?

Frecuencia █
 Media = 1.05
 Desviación típica = 1.108
 N = 588

4.2. ANTECEDENTES LABORALES



En promedio las mujeres 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?”. 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 para apoyar a su familia (esposo e hijos). Como explicó otra participante “y sí te digo yo: no le tengo miedo al trabajo, porque tengo necesidades y pues a lo mejor y es lo que me hace enfrentar los trabajos, los que me pongan enfrente”.

También hubo quienes mencionaron que, además de trabajar


para aportar a la economía familiar, lo hacen porque les gusta:

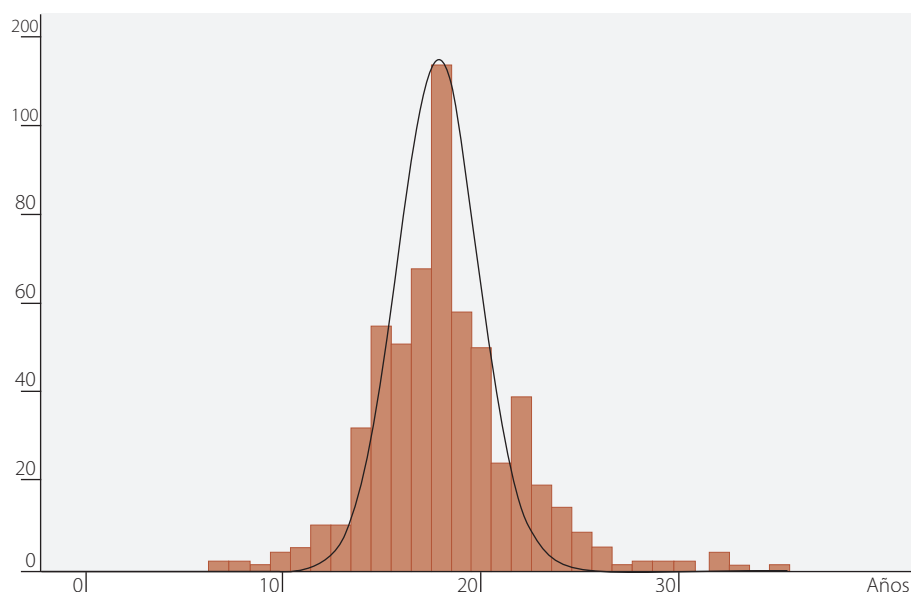
Y ahora sí que me la he pasado trabaje y trabaje, pero bien, en trabajos que me han gustado; son trabajos que yo he buscado para poder trabajar a gusto; no han sido trabajos que sean por necesidad, sino más que nada trabajos que yo busco para hacerlos bien y cubrir las necesidades de mi familia.

Finalmente, hubo quienes informaron que comenzaron a trabajar para pagar sus estudios o los de sus hermanos, por ejemplo:

Valió 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 sueldo.

¿A qué edad comenzó a trabajar?

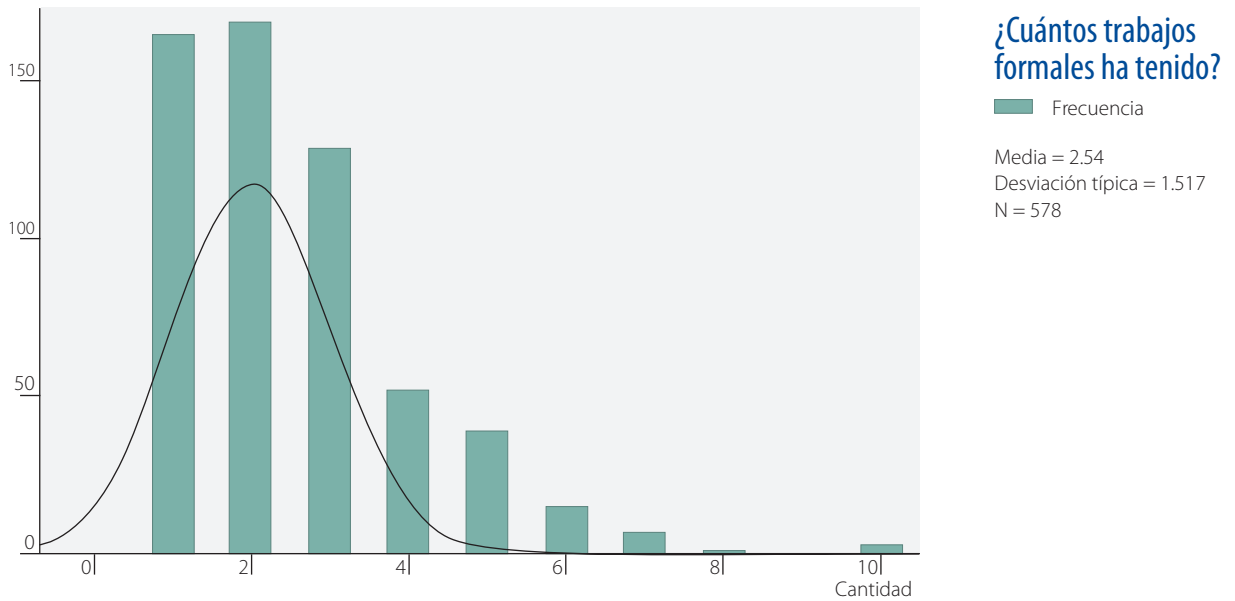
Frecuencia 
 Media = 18.23
 Desviación típica = 3.653
 N = 584



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: 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 señaló:

“Cuando yo tenía 8 años mi papá falleció, entonces de alguna manera tenías 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”.

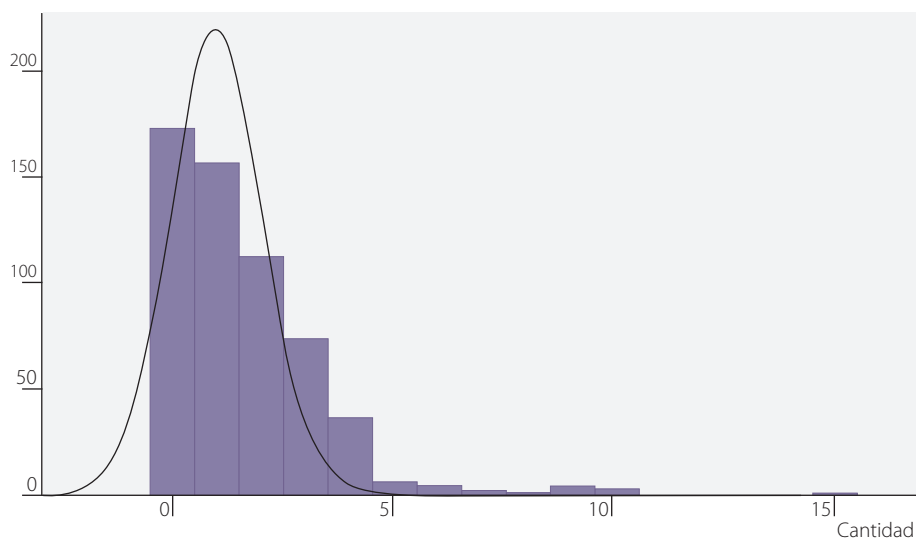


En promedio las encuestadas han tenido 2.54 trabajos formales, con una única mención de un máximo de 10 trabajos formales y uno como mínimo, solamente un 25% de la muestra ha tenido tres o más trabajos formales.

¿Cuántos trabajos informales ha tenido?

Frecuencia ■

Media = 1.58
Desviación típica = 1.738
N = 570

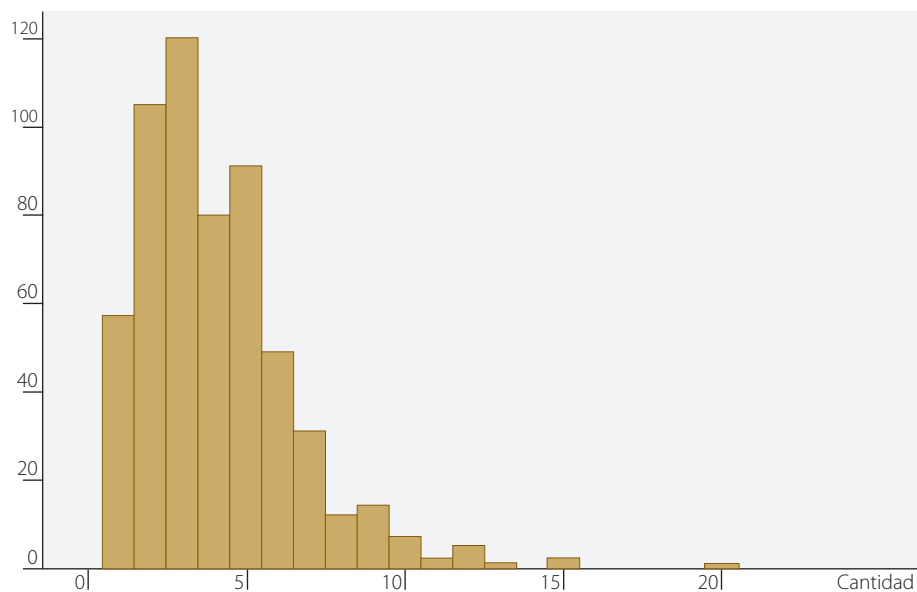


El promedio de trabajos informales que han tenido las mujeres encuestadas es de 1.58. La encuestada que más trabajos informales comentó haber tenido, dijo 15 años. El 50% ha tenido un sólo trabajo informal, o menos, y el otro 50% ha tenido uno o más.

Número de trabajos formales e informales que ha tenido

Frecuencia ■

Media = 4.07
Desviación típica = 2.432
N = 577



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.

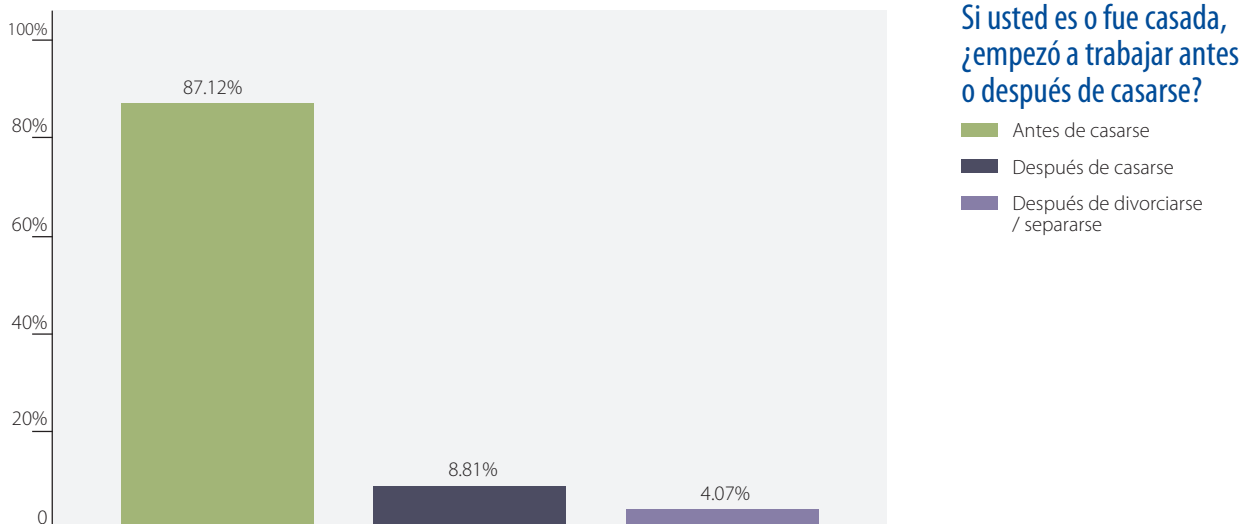
En las entrevistas cualitativas se identificó que la trayectoria laboral de las participantes se puede agrupar en dos tendencias: mujeres que siempre han trabajado en el mismo tipo de actividad y cuando cambian de trabajo son por razones externas, y mujeres que han trabajado en una gran variedad de actividades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

Como ejemplo de la primer tendencia, tenemos la siguiente respuesta de una participante:

Y precisamente el 25 de octubre voy a cumplir 14 años en la empresa. Entré de practicante; me llevó casi dos años para que me contrataran y a la fecha continúo 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 terminé mis prácticas y me ofrecieron trabajo; duré un año y me salí, porque siempre lo manejan de esta manera: en un despacho tu salario es conocimiento y dinero, por así decirlo, pero yo requería de un mayor ingreso para aportar a mi familia y por esa razón me salí del despacho, después entré a una empresa que se dedica a la limpieza; con ellos duré poco tiempo porque me quedaba bastante lejos; luego entré a una comercializadora e importadora de artículos, después trabajé en un despacho en una época de elecciones para un partido que ya no está vigente, el PARM, más adelante en una papelería, y posteriormente, entré aquí a esta empresa.

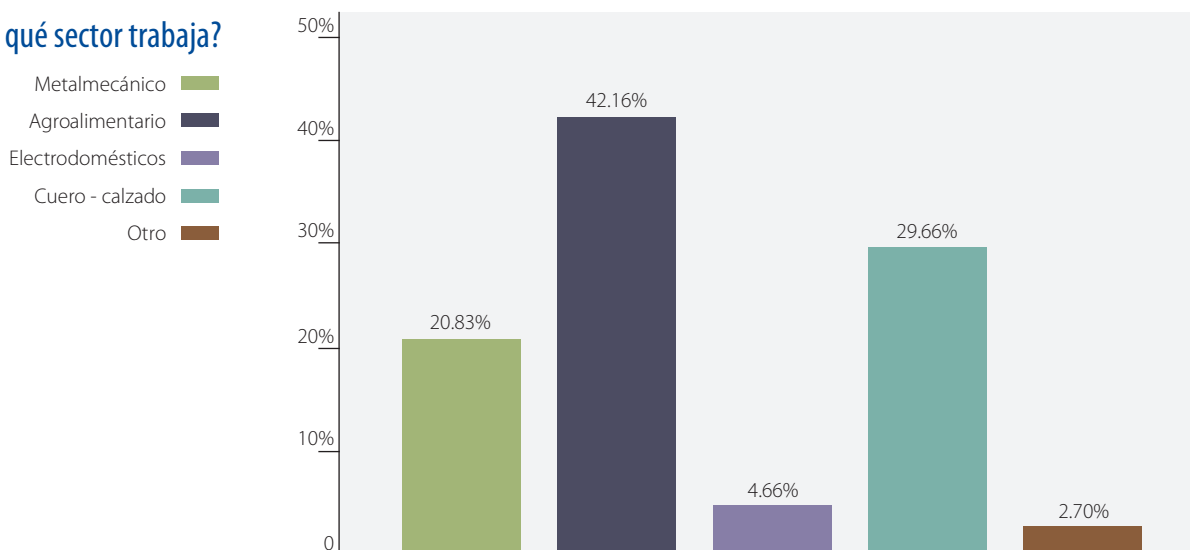


La mayoría de las encuestadas (87%) comenzaron a trabajar antes de casarse.

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.

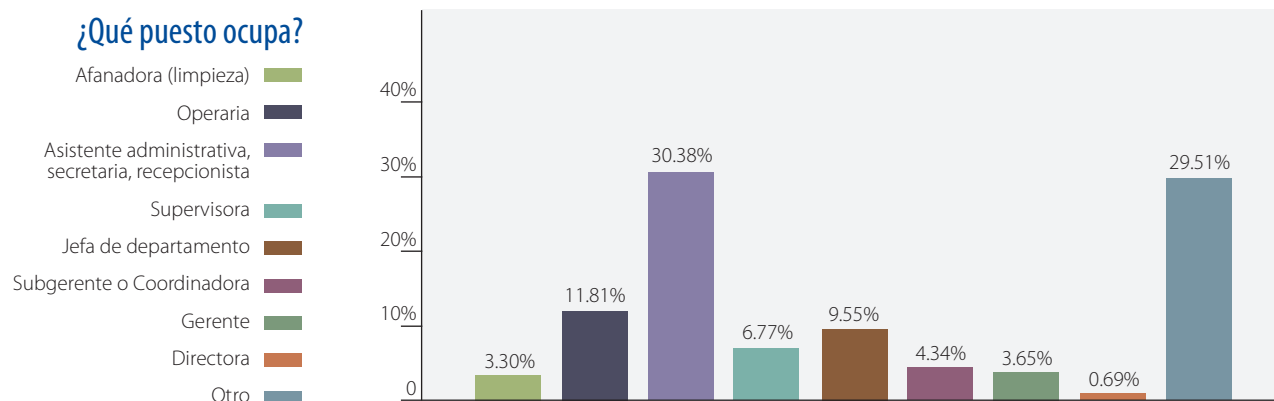
4.3. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

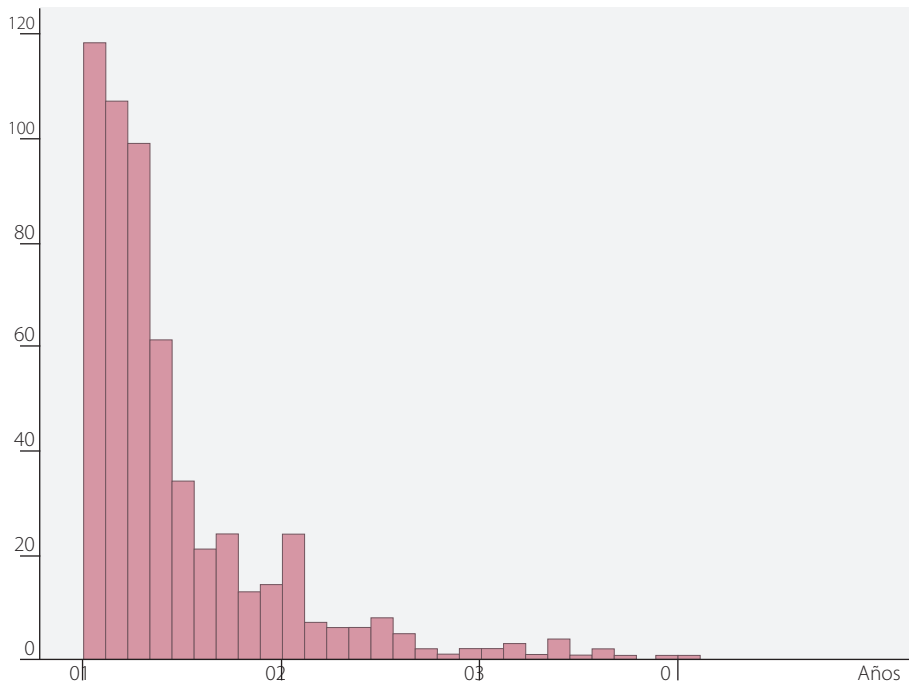
¿En qué sector trabaja?



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

¿Qué puesto ocupa?





¿Cuántos años lleva trabajando en su puesto actual?

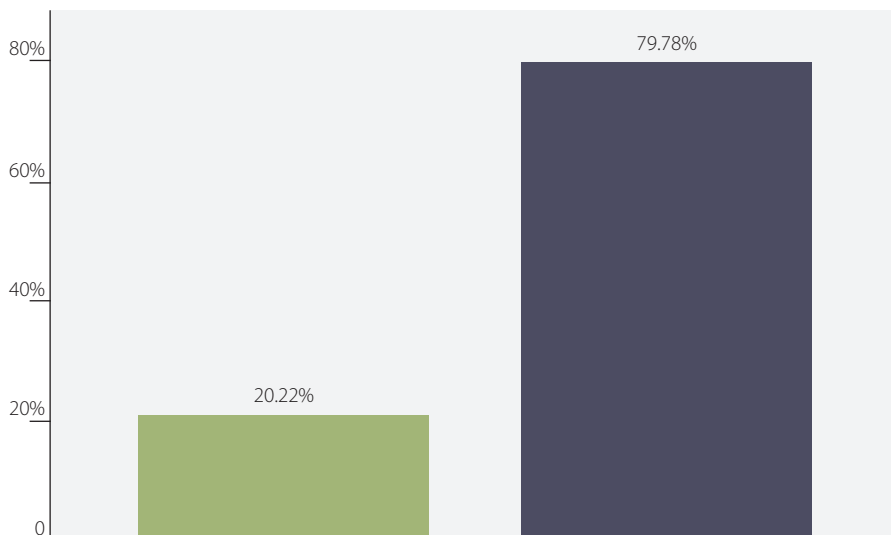
Frecuencia

Media = 4.64

Desviación típica = 5.092

N = 568

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.




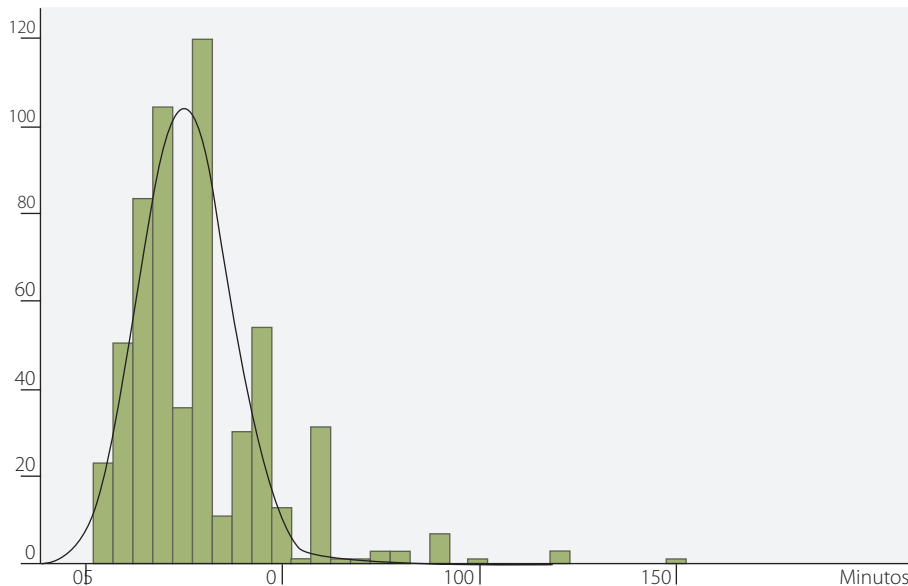
¿Qué tipo de puesto tiene?

Sindicalizado

No sindicalizado









¿Cuánto tiempo hace de su casa al trabajo?

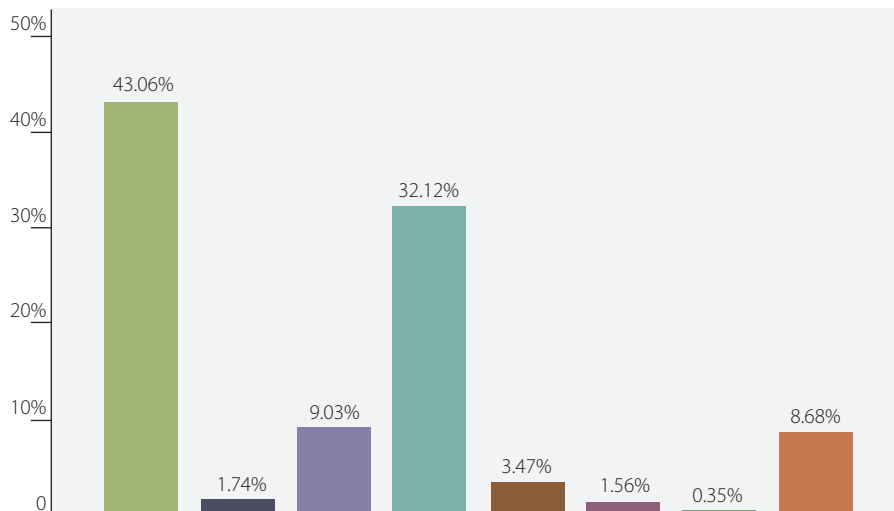
Frecuencia 
 Media = 29.28
 Desviación típica = 18.565
 N = 576

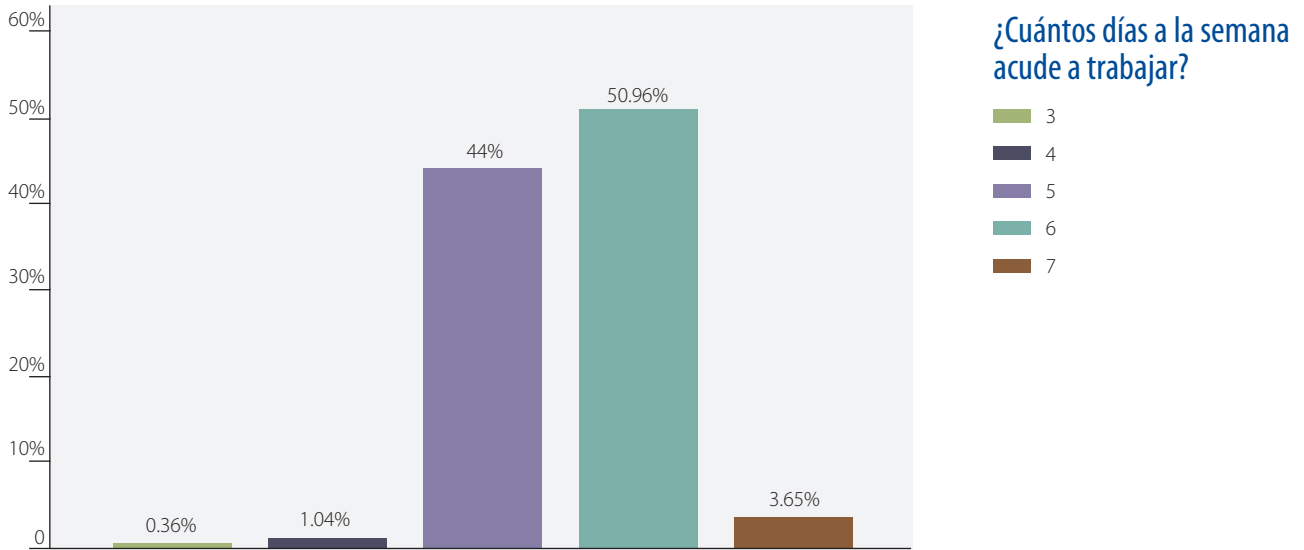


En promedio las encuestadas mencionaron hacer casi 30 minutos del recorrido de su casa a su trabajo. Una única mujer comentó que su recorrido era de 150 minutos (trabaja en una ciudad diferente de donde vive), lo que representa dos horas y media. Por otro lado, el mínimo fue de 5 minutos. El 25% de la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

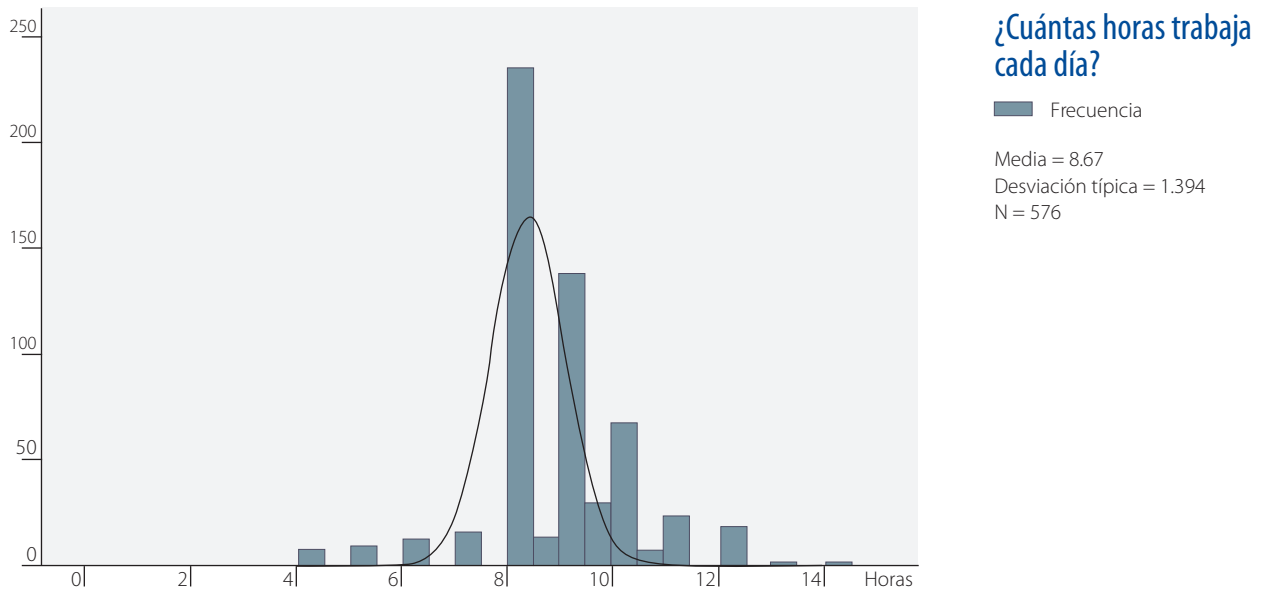
¿Qué medio de transporte utiliza para llegar a su trabajo?

-  Autobús (público)
-  Taxi
-  Autobús de la empresa
-  Automóvil propio
-  Auto compartido (ronda)
-  Bicicleta
-  Motocicleta
-  Caminando





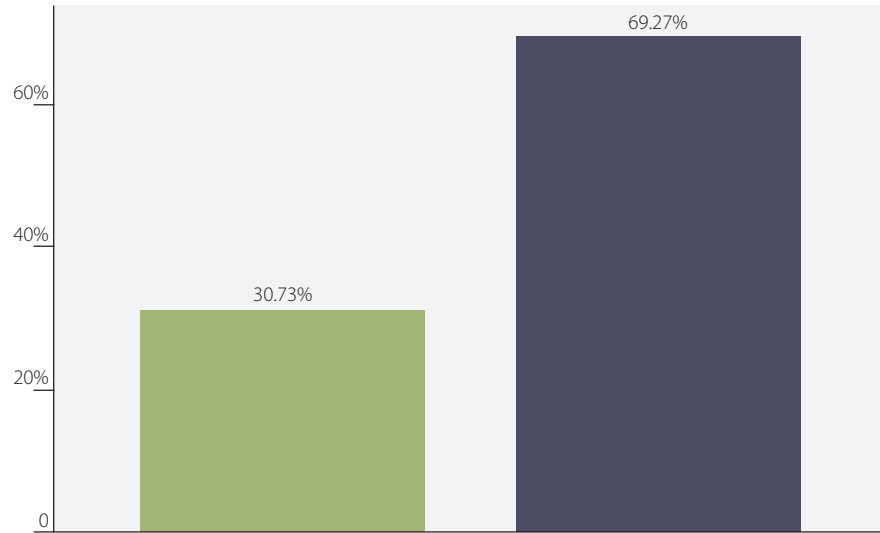
Las encuestadas laboran en promedio 5.5 días a la semana.



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 de 9 horas y media.

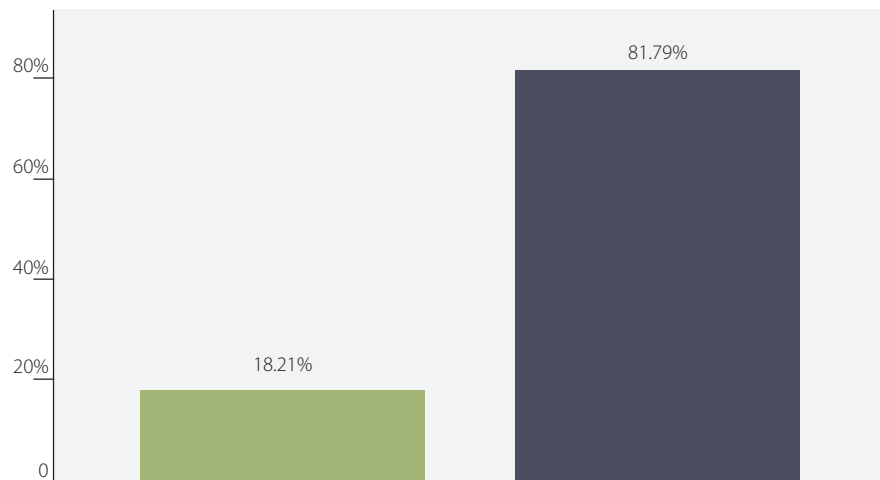
Especifique su tipo de horario

Corrido ■
 Con horas de comida ■



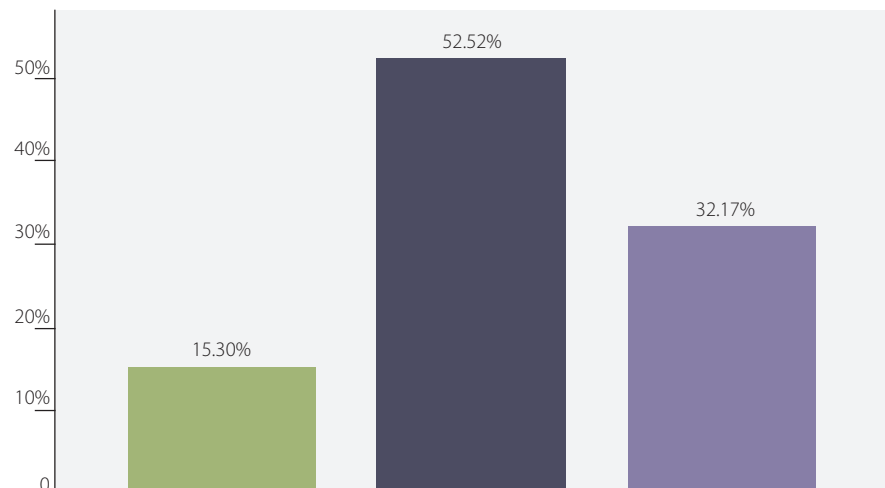
¿Este horario cambia o rola turnos?

Sí ■
 No ■



¿Le solicitan que trabaje horas extra?

Sí ■
 A veces ■
 No ■



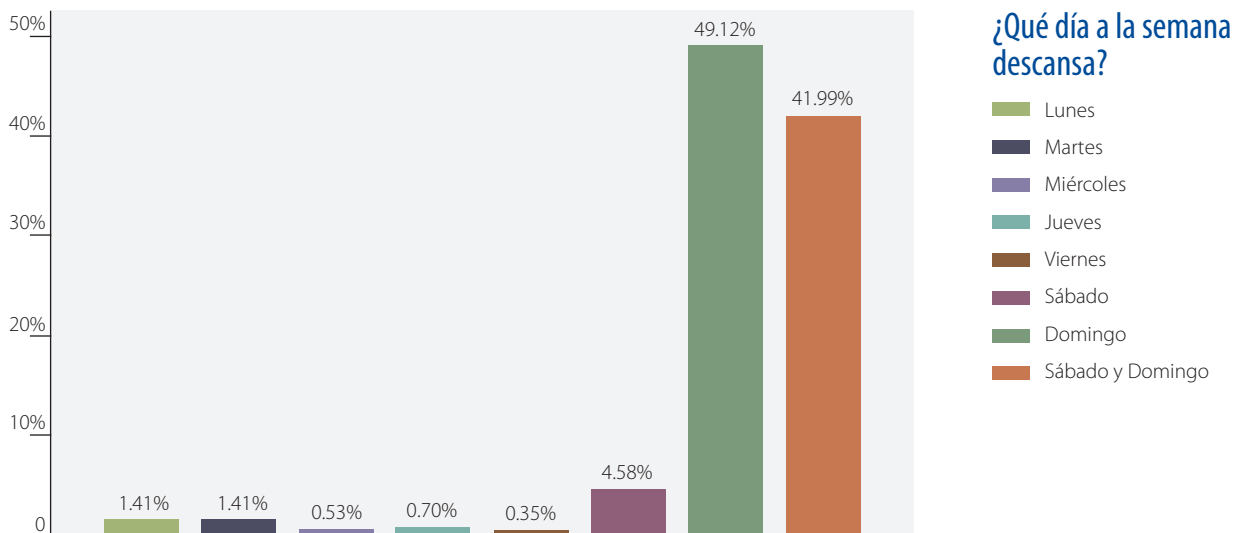
Respecto al horario, las participantes de la entrevista cualitativa pueden agruparse en dos: quienes están satisfechas con el horario y opinan que es cómodo para ellas porque se adapta a sus demás actividades, por ejemplo:

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:

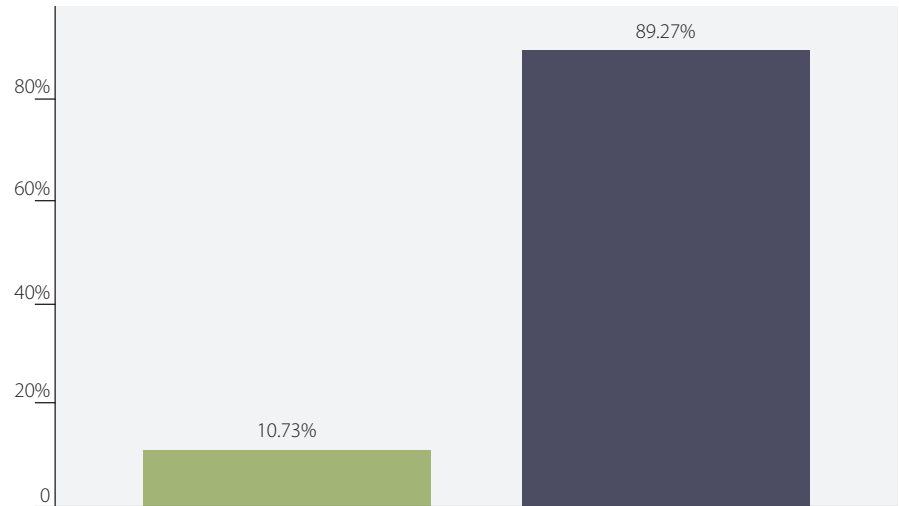
Como en la planta el horario es corrido de 8:00 a 6:00 prácticamente entre semana, no alcanzo a hacer mucho, y con el niño siempre hay limitaciones, porque luego le dejan trabajos, hacer la tarea, bañarlo, darle de cenar, estudiar para los exámenes, entonces a veces sí se nos hace tarde.

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.



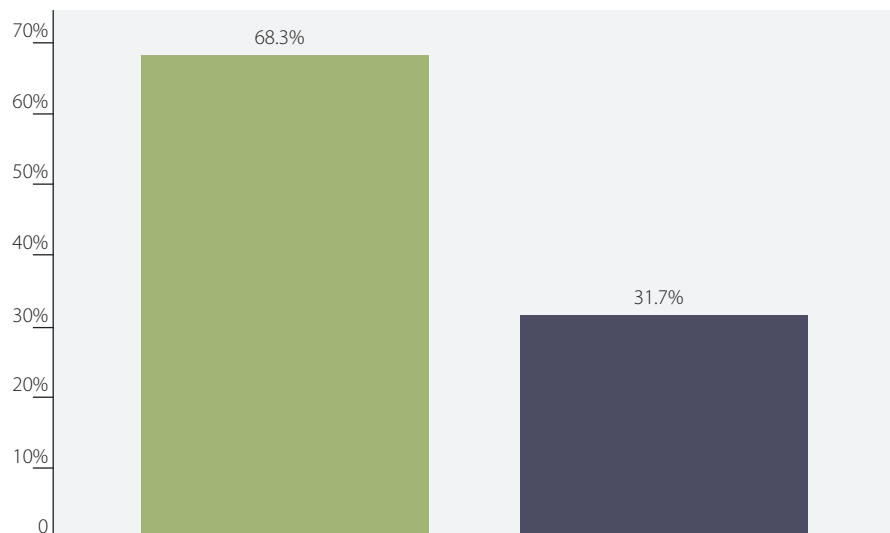
¿Este día cambia / es variable su día de descanso?

Sí
No



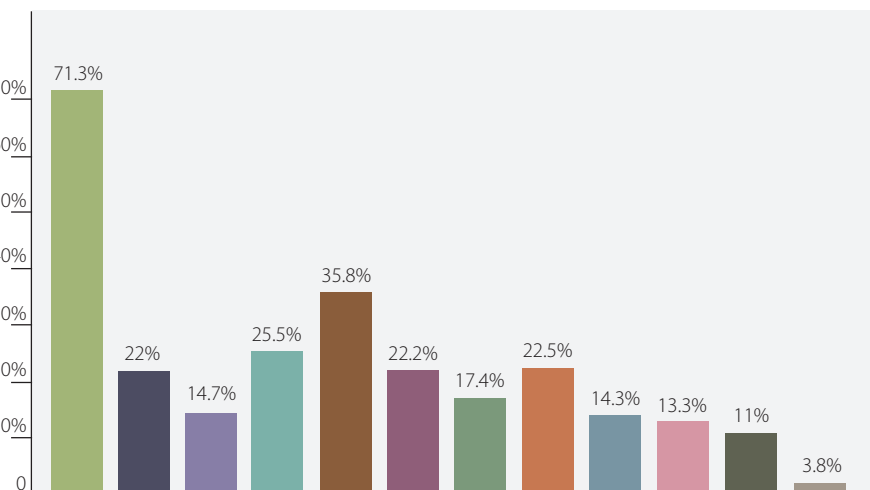
Su jefe inmediato, ¿es hombre o mujer?

Hombre
Mujer



Lo que más me gusta de mi trabajo es:

las actividades que realizo
el clima laboral
el salario
las prestaciones
el horario
la ubicación
el desarrollo laboral
el compañerismo
el apoyo
la orientación de mi jefe
las oportunidades para...
otro



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 se revelaron 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 la siguiente entrevistada que expresó: "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 señalaron aspectos relacionados con el horario y la comodidad del trabajo: "Me gusta, es que sí está bien, o sea: no es cansado ni nada y luego está bien la hora de entrada y la hora de salida, por eso me gusta". Otra participante dijo: "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 mal".

Otro aspecto que varias entrevistadas comentaron que les gusta de su trabajo es que se relacionan con las personas o el "trato con la gente". Por ejemplo, las dos siguientes participantes:

Me gusta lo que hago, me gusta tener interacción con muchas personas; como te decía: 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 con las personas a través del teléfono, luego a veces resulta hasta interesante, hasta divertido... me gusta eso... a parte no cansa.

Y otra entrevistada dijo:

Tengo 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... de conflicto pero en general me gusta tratar con la gente cuando puedo ayudar a la gente la ayudo.

Las entrevistadas que perciben que tienen autonomía en el trabajo, la mencionaron como uno de los aspectos que más les gusta de este:

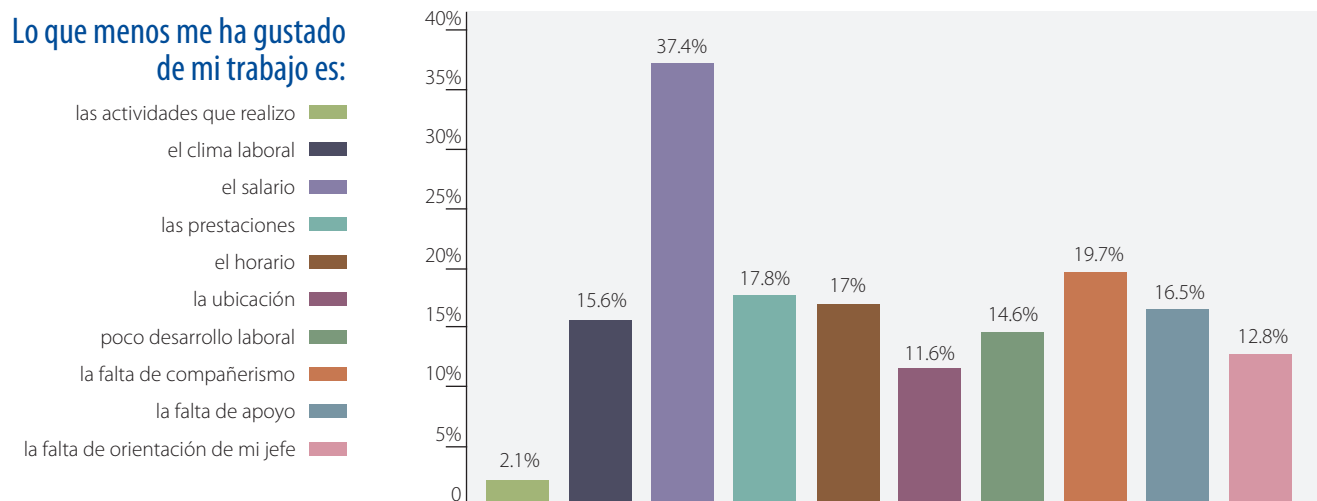
Pues eso que ya se lo que tengo que hacer y yo sé cuando lo tengo que hacer el no tener una presión constante como cuando el jefe está o pidiendo lo que tengo que hacer, o sea: yo ya sé lo que tengo que hacer; o sea, la autonomía que tengo ahora y el control que tengo”

Y otra comentó:

Ahorita tengo un puesto fijo, y 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 trabajo.

Finalmente, varias entrevistadas coincidieron en que lo que más les gusta de su trabajo, son las actividades que realizan en él, como esta entrevistada:

Tengo que una de mis funciones favoritas provisionalmente es entregarle a la persona de aseo los insumos que necesita, papel de baño, toallas para las manos, jabón, limpiador, cloro, todo lo que necesita este... bajo, me pongo mis zapatos de señor industrial porque necesito usarlo mis lentes de seguridad...



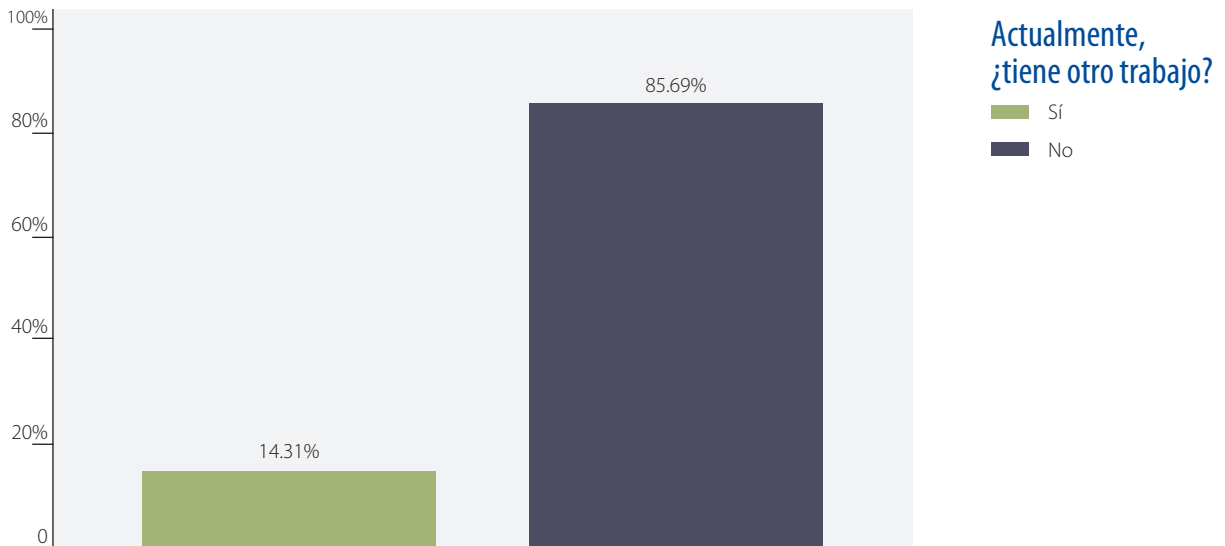
El salario es el factor más mencionado con un total de 37.4% menciones al preguntarles lo que menos les gusta de su trabajo; seguido de otros como la falta de compañerismo (19.7%), las presta-

ciones (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, 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 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.



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; 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.

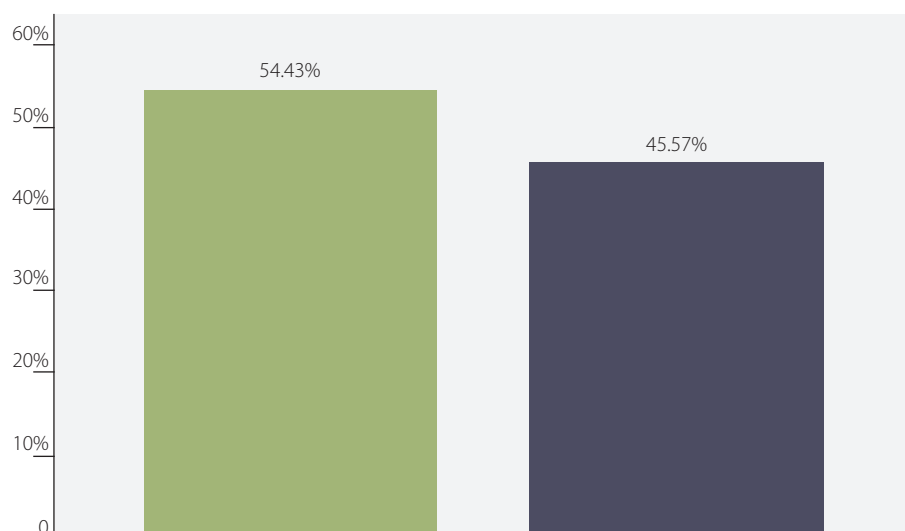
Estas dos respuestas reflejan una situación repetida en la que las mujeres utilizan su tiempo libre para continuar trabajando, tanto en el hogar como en otros empleos.

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

Experiencia

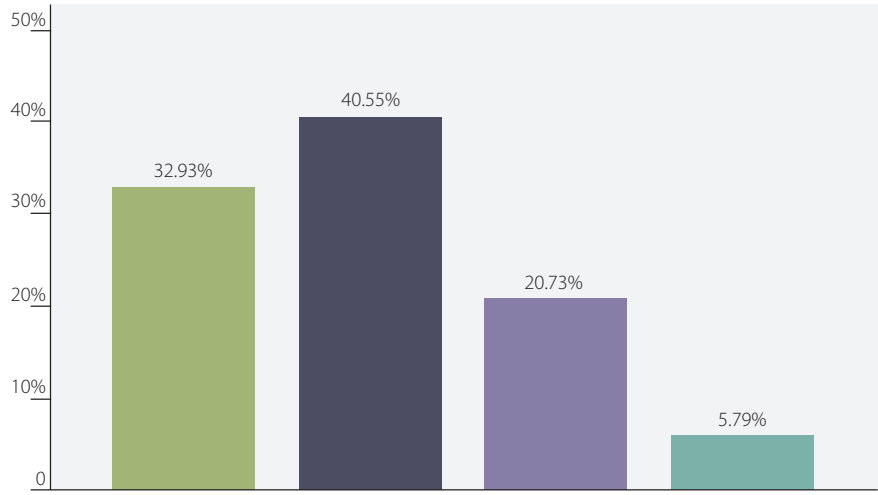
Para el puesto de trabajo que ocupa actualmente, ¿contaba con experiencia laboral previa?

Sí ■
No ■



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

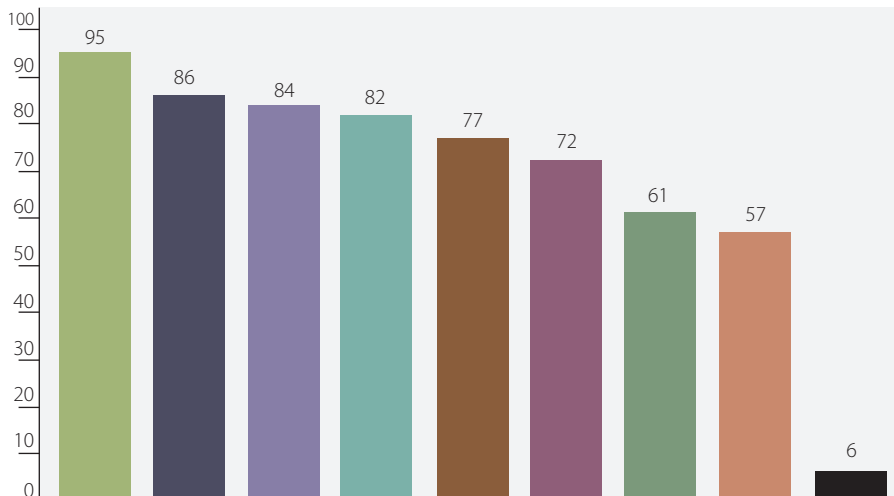
- Capacitación en la empresa
- Laboraba en puesto similar
- Por mis estudios
- Otro



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 dijeron que no contaban con ella, explicaron 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



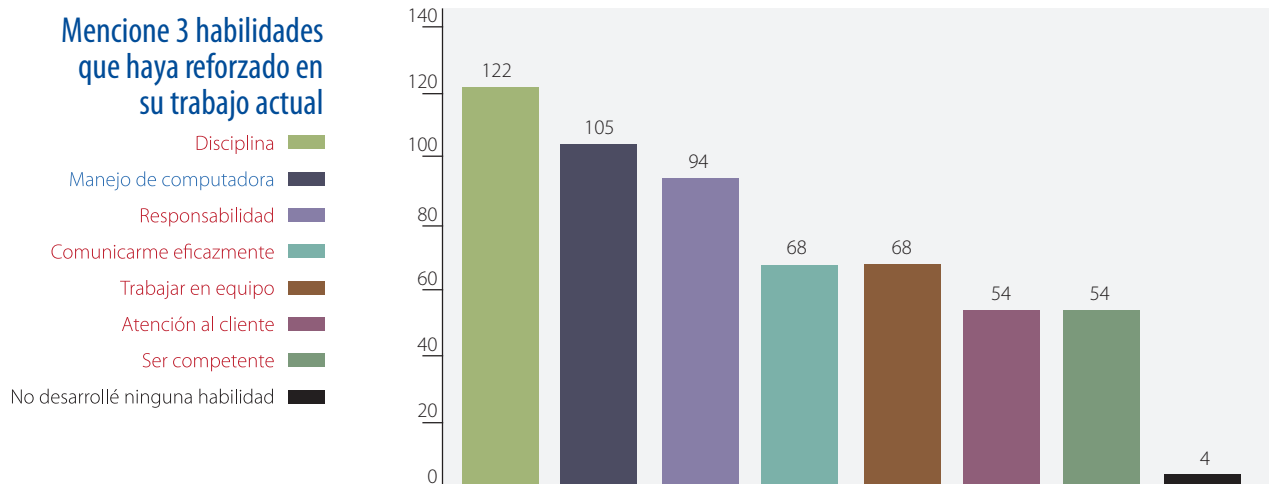
Mencione 3 habilidades que haya aprendido en su trabajo actual

- Manejo de equipo especializado
- Ensamblar materiales
- Disciplina
- Manejo de computadora
- Trabajar en equipo
- Liderar personas o actividades
- Comunicarme eficazmente
- Responsabilidad
- No aprendí ninguna

Las encuestadas mencionaron las habilidades que aprendieron en su trabajo actual. El gráfico muestra las capacidades relacionadas con procesos del pensamiento y las habilidades relacionadas con actividades o acciones. Se muestran las más mencionadas en la encuesta. Y en la siguiente tabla se detallan todas las mencionadas y el número de veces que fueron mencionadas. Cabe destacar que las mujeres de la muestra podían mencionar hasta tres habilidades.

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

- Capacidades relacionadas con procesos del pensamiento
- Habilidades relacionadas con actividades o acciones



El gráfico muestra las capacidades relacionadas con procesos del pensamiento y las habilidades relacionadas con actividades o acciones. Se muestran las más mencionadas en la encuesta. Y en la siguiente tabla se detallan todas las mencionadas y el número de veces que fueron mencionadas. Cabe destacar que las mujeres de la muestra podían mencionar hasta tres.

Capacidades relacionadas con procesos del pensamiento ■
 Habilidades relacionadas con actividades o acciones ■

| HABILIDAD | FRECUENCIA | HABILIDAD | FRECUENCIA |
|---------------------------------|------------|-------------------------------------|------------|
| Disciplina | 122 | Tomar decisiones asertivamente | 29 |
| Manejo de computadora | 105 | Relaciones públicas | 16 |
| Responsabilidad | 94 | Desarrollar proyectos | 10 |
| Comunicarme eficazmente | 68 | Ser perseverante | 9 |
| Trabajar en equipo | 68 | Administración de tiempo y recursos | 7 |
| Atención al cliente | 54 | Análisis de datos | 7 |
| Ser competente | 54 | Ser empática y amable | 7 |
| No desarrollé ninguna habilidad | 4 | Negociar | 5 |
| Ser ágil y rápida | 37 | Manejo de nómina | 4 |
| Liderar personas o actividades | 36 | Proactividad | 4 |
| Manejo de equipo especializado | 35 | Procesos de calidad y seguridad | 3 |
| Ensamblar materiales | 34 | Procesos operativos | 2 |
| Procesos contables | 31 | Hacer más de una actividad a la vez | 1 |
| Tolerancia y paciencia | 30 | 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 | "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 así". |
| Apertura con las personas | "Me 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 gente". |
| Aplicar lo aprendido en la escuela | "Poner 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 escuela". |
| Autonomía | "Trabajar 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 confianza". |
| Calidad | "Pues 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 coches". |
| Específicas del trabajo | "A 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 peso". |
| Honradez | "Lo principal es el trabajo honrado". |
| Liderazgo | "Ser líder, tener que a veces sobresalir sobre los demás para que se puedan hacer las cosas". |

| HABILIDAD | EJEMPLO |
|---------------------|---|
| Manejo de personal | "Pues 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 ello". |
| Puntualidad | "La puntualidad porque sí son muy estrictos en ese aspecto" |
| Resolver problemas | "Ser 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 trabajo". |
| Responsabilidad | "En cuanto a valores tengo responsabilidad, trabajo, hago mis actividades, no necesito que haga alguien detrás diciéndome". |
| Seguridad | "Fíjate, 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 siempre". |
| Servicio al cliente | "Aprendí 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". |
| Trabajo en equipo | "Todos 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 objetivo". |

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:

He 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 todo.

He aprendido... básicamente comunicación, el análisis para resolver los problemas, la orientación de servicio al cliente...

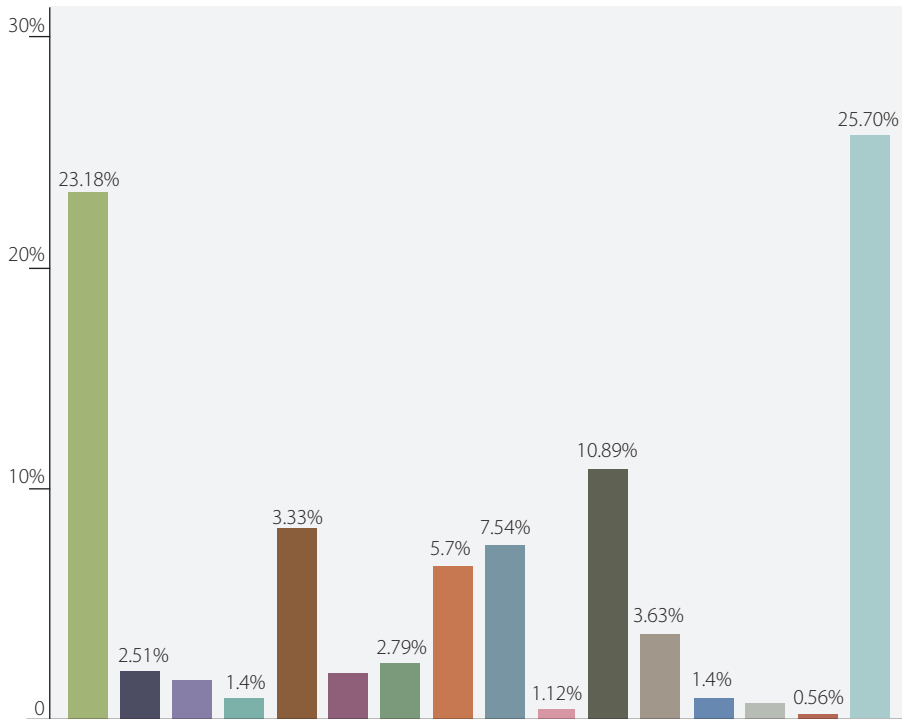
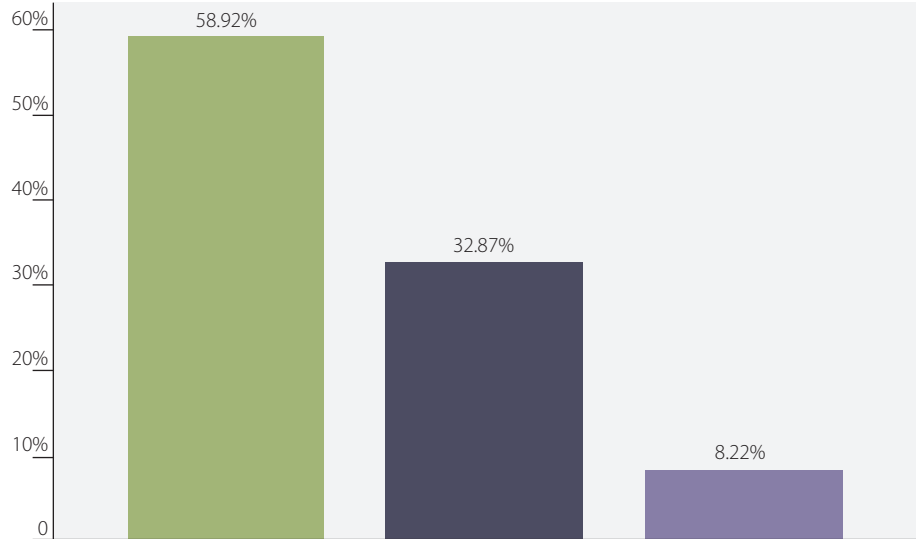
Soy más sociable, más segura y soy más hábil con los números.

He aprendido de todo, de todo, de todo he aprendido... 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 teóricamente, pero prácticamente no sabes muchas cosas en el transcurso del trabajo, donde estás vas aprendiendo y vas agarrando muchas experiencia buena, tanto buenas como malas, de todo, así es.

Capacitación

¿Recibe orientación de su jefe o superior?

- Sí
- A veces
- No



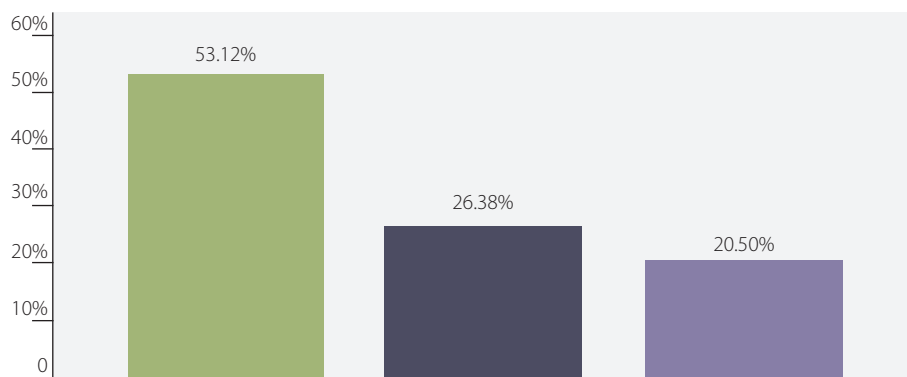
¿Qué tipo de capacitación ha recibido?

- Cursos de capacitación para mi área laboral
- Diplomados
- Entrenamiento específico
- ISO 2200
- Cursos de calidad
- Cursos de auditoría
- Cursos de software
- Cursos técnicos
- Cursos de desarrollo humano
- Cursos de liderazgo
- Congresos orientados a mi área laboral
- Cursos de competitividad
- Cursos de inglés
- ISO 140001
- Cursos de inteligencia emocional
- Otro

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

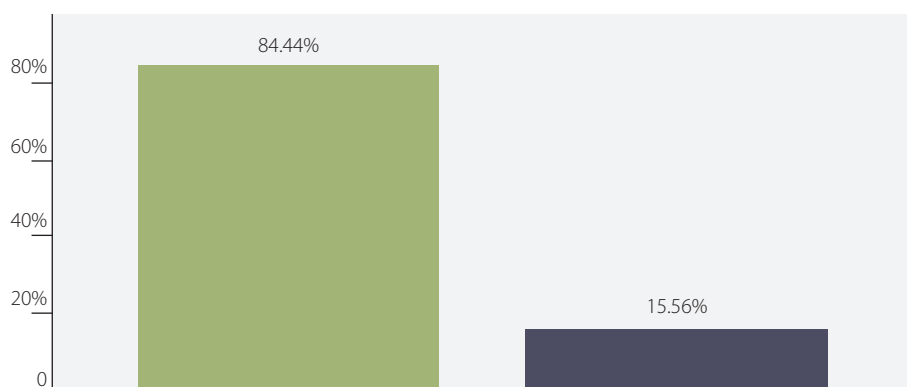
- Cursos de capacitación para su área laboral
- Congresos orientados a su área laboral

- Cursos de Calidad
- Cursos de Desarrollo Humano
- Cursos Técnicos



¿Todos en la misma actividad reciben la misma capacitación?

- Sí
- A veces
- No

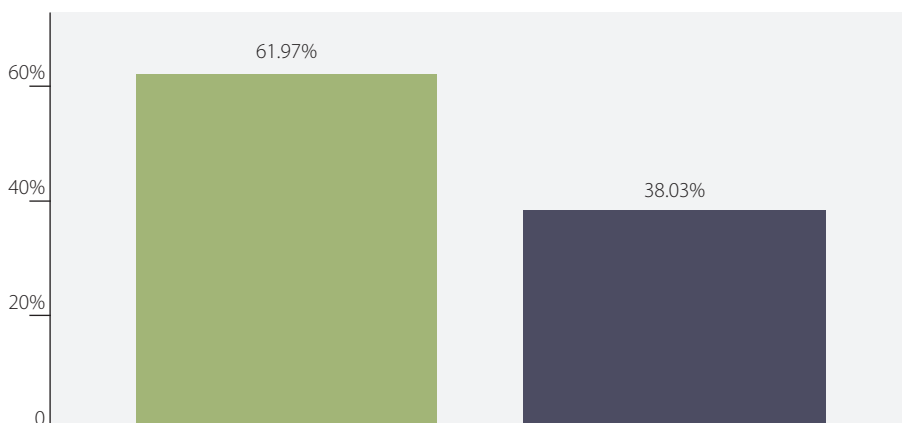


¿La capacitación se da en horario de trabajo?

- Sí
- No

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

- Sí
- No



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.

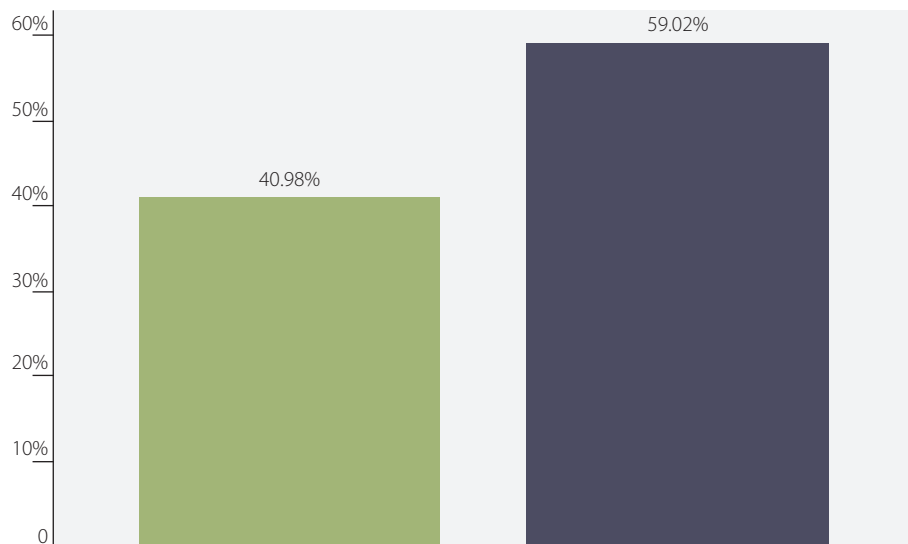
Aunque la capacitación no es la única forma en la que las entrevistadas aprendieron o desarrollaron sus habilidades, desde el punto de vista de las entrevistadas, fueron más importantes otros aspectos como el trabajo cotidiano, la orientación de la o el jefe inmediato y el apoyo de compañeras y compañeros.

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:

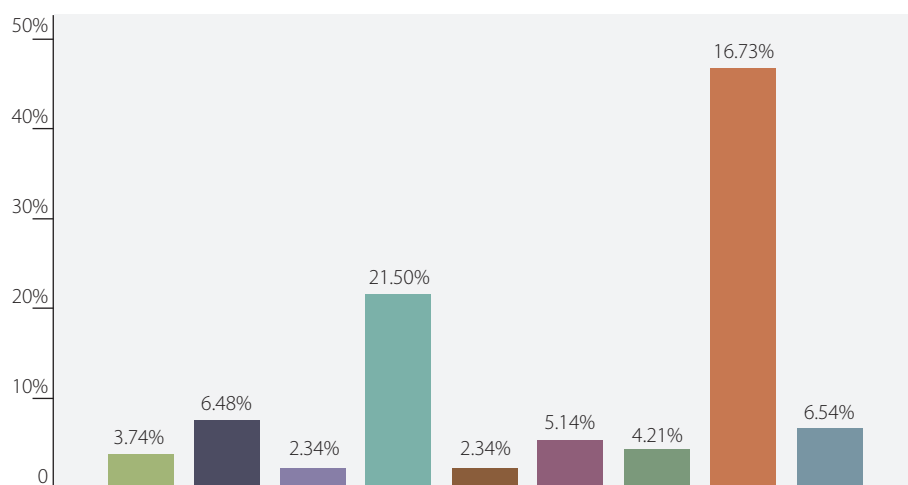
Empecé a trabajar desde los 18 años, al terminar la prepa, en ese entonces la situación económica no me permitió seguir estudiando, se me presentó la oportunidad de comenzar a trabajar y quería combinar el trabajo con la escuela, pero mis primeros trabajos no se acomodaban mucho los horarios, hasta ahora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

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?

- Sí
- No

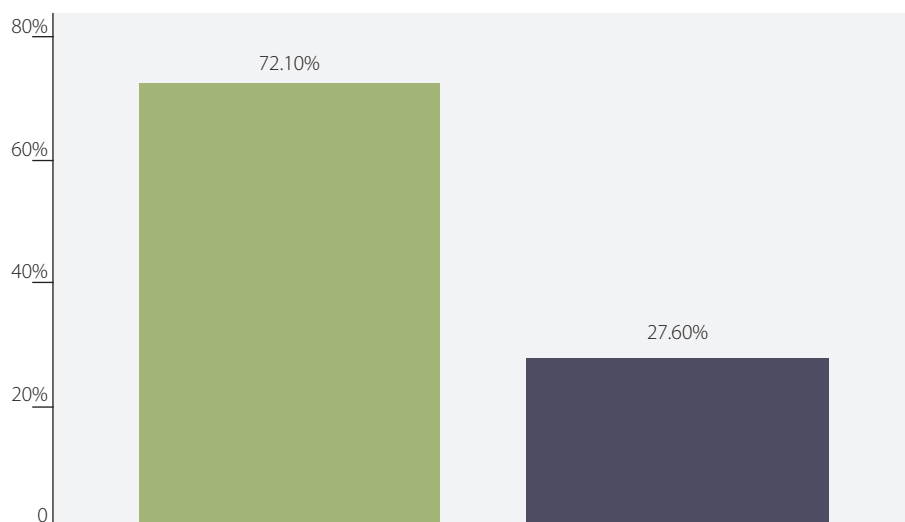


¿Qué tipo de estudios?

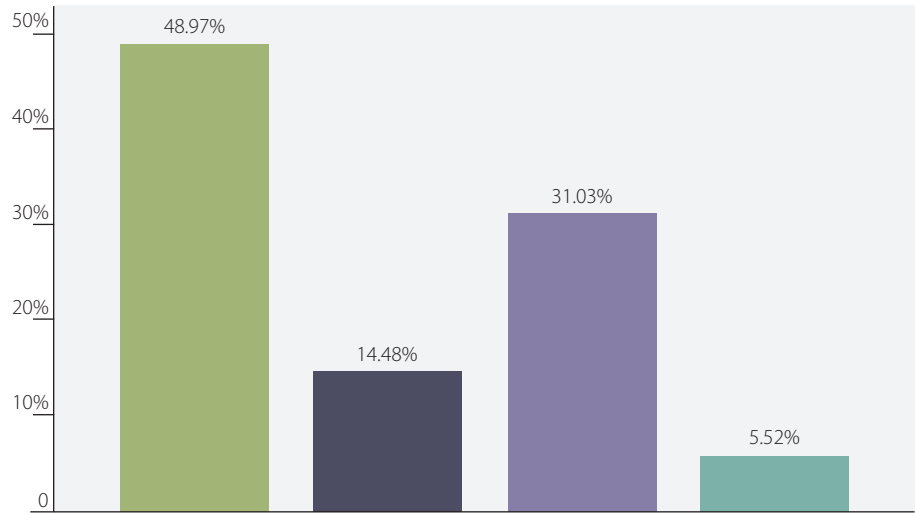
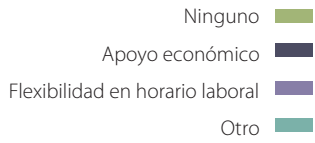
- Taller
- Diplomado
- Seminario
- Curso
- Primaria
- Secundaria
- Preparatoria
- Licenciatura
- Maestría

¿Usted pagó parte o la totalidad de dichos estudios?

- Sí
- No



¿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'; le dije: 'no me gusta para dedicarme a esto'; entonces dijo: 'no está difícil... es que vas a estar estudiando algo diferente de 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'; 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. Yo me dije voy a aprender y ya aprendí, y bueno es que a mí me daba miedo: si le presiono 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... 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 con los años que estuve ahí ya lo hago con los ojos cerrado, pero me costó trabajo.

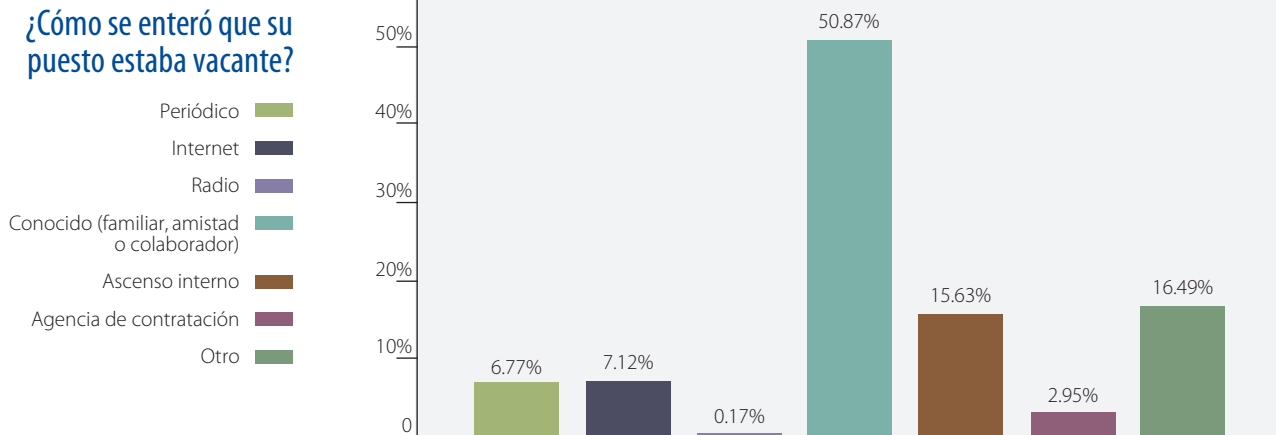
El apoyo de compañeras, compañeros o jefes fue básico para superar esos miedos.

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 EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Experiencia



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:

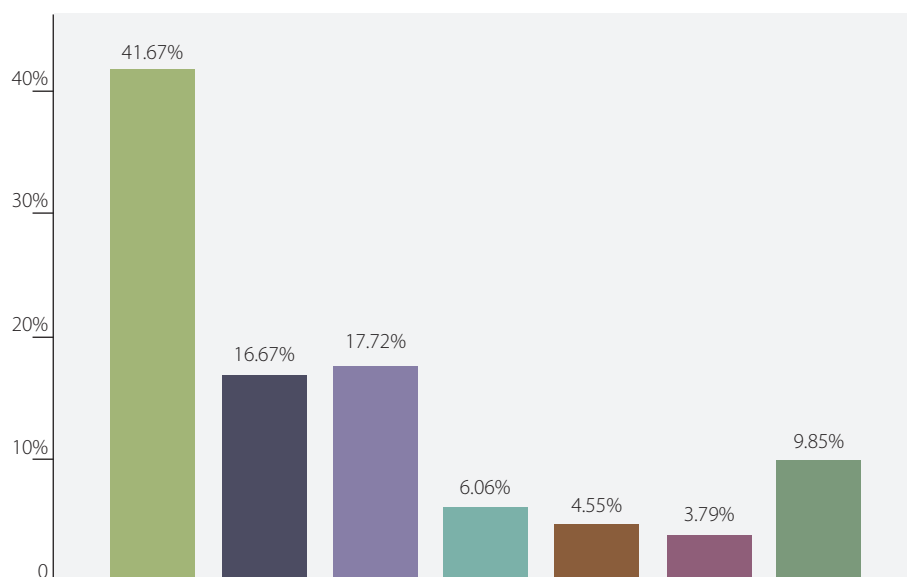
La experiencia sí, lo que uno aprende de un trabajo, lo vas pasando a otra empresa. El primer trabajo, lo que aprendes ahí, te abre las puertas del siguiente trabajo porque ya llevas mucha experiencia, ya sólo necesitas la oportunidad para poderlas desarrollar; cuando te hacen tu cuestionario de habilidades, 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 preguntando, 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.

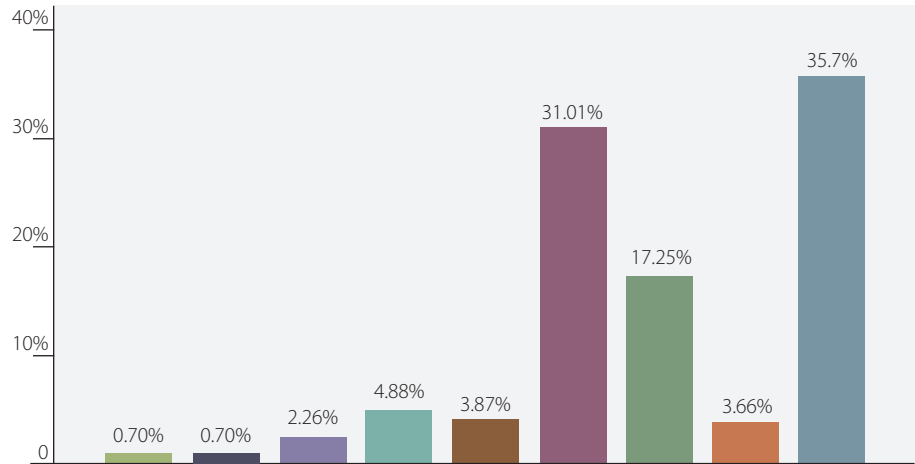


En caso de tener menos de un año en su trabajo actual, ¿Cuánto tiempo le llevó conseguir el trabajo actual?

- Menos de 1 mes
- De 1 mes a 2 meses
- De 3 a 4 meses
- De 5 a 6 meses
- De 7 a 9 meses
- De 10 meses a 1 año
- Más de 1 año

¿A qué puesto entró al ingresar a la empresa?

- Directora
- Gerente
- Subgerente o Coordinadora
- Jefe de Departamento
- Supervisora
- Asistente administrativa, secretaria, recepcionista o equivalente.
- Operaria
- Afanadora (limpieza)
- Otro



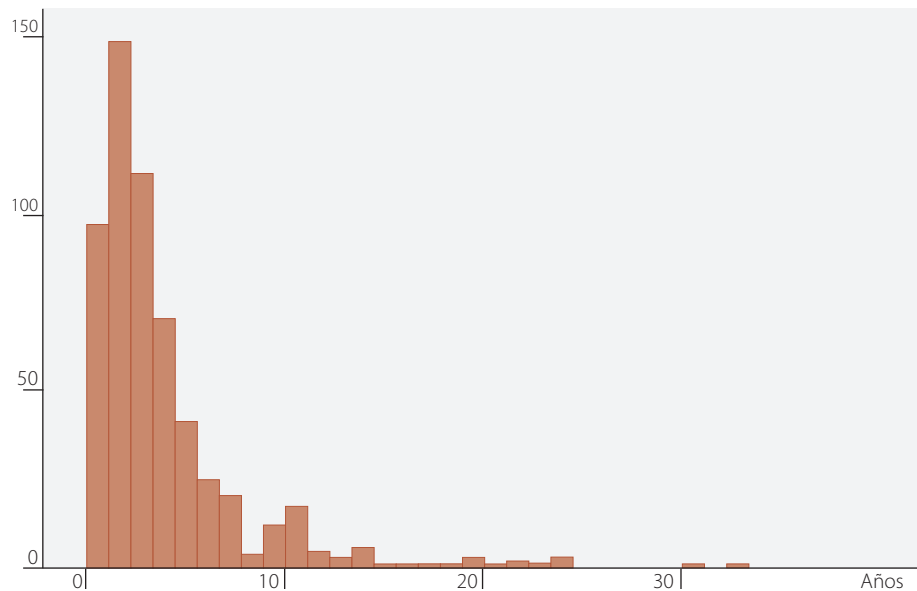
El 31% entraron en un puesto como asistente administrativa, secretaria, recepcionista o equivalente.

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

Permanencia: ¿cuántos años en promedio dura por trabajo?

- Frecuencia
- Media = 3.88
- Desviación típica = 4.16
- N = 575

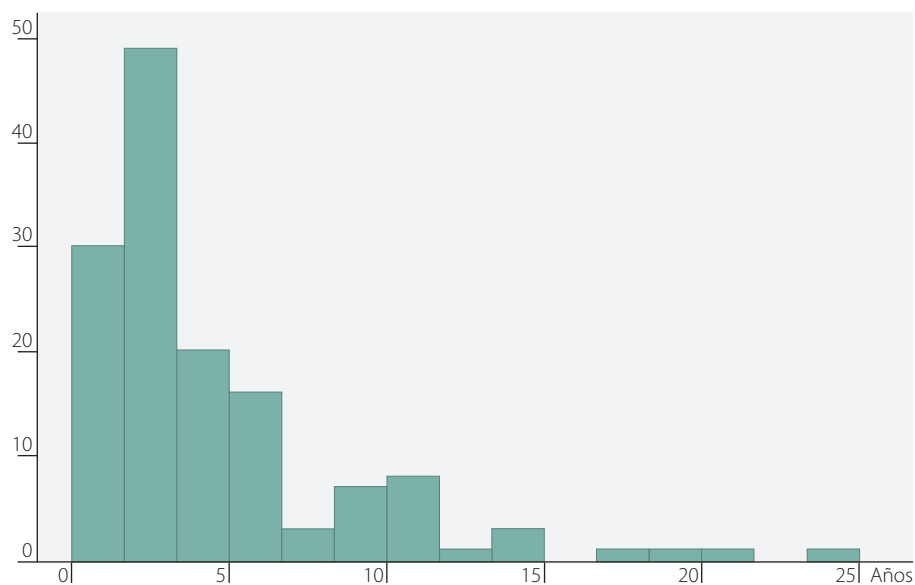


En el gráfico previo se muestra el cálculo de la permanencia de las mujeres en sus trabajos. Ésta se calculó dividiendo el número

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.

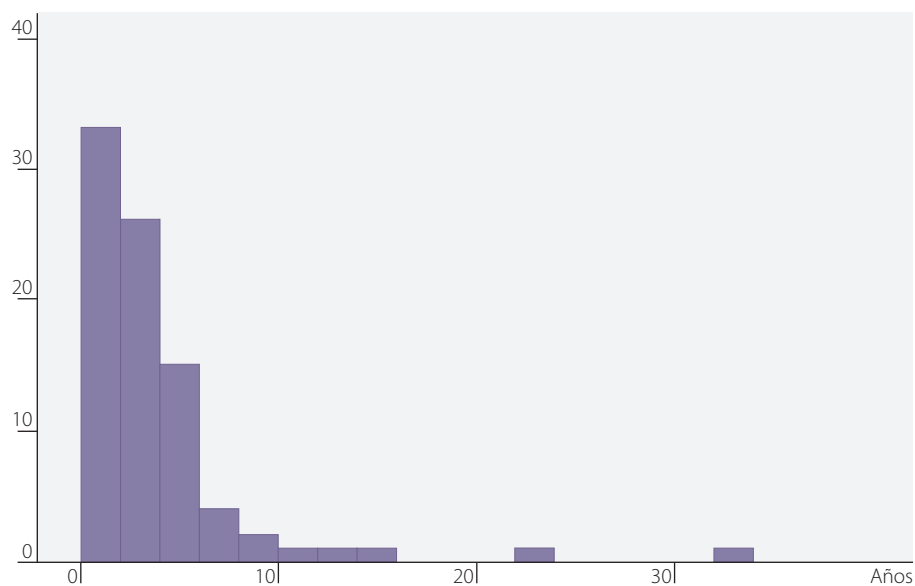


Permanencia: ¿cuántos años en promedio dura por trabajo?

Foro: León

Frecuencia

Media = 3.88
Desviación típica = 4.16
N = 575



Permanencia: ¿cuántos años en promedio dura por trabajo?

Foro: Irapuato

Frecuencia

Media = 3.78
Desviación típica = 4.589
N = 85

Permanencia: ¿cuántos años en promedio dura por trabajo?

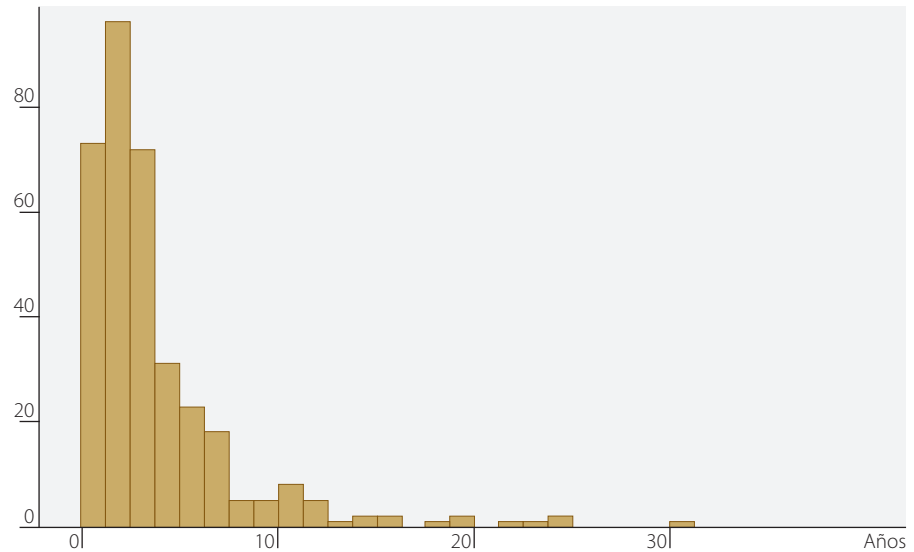
Foro: Celaya

Frecuencia 

Media = 3.71

Desviación típica = 4,045

N = 349



En promediolas 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 siempre lo hago lo mejor que puedo; inclusive me critican de que por qué 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 no soy perfecta, pienso que puedo tener fallas, pero sí 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 a mí misma.

Muy relacionada también está la responsabilidad:

Mucha responsabilidad lo que yo tengo siempre, siempre eso me... 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 porque también por mi enfermedad que tengo sé que necesito de atención médica.

Y otra menciona:

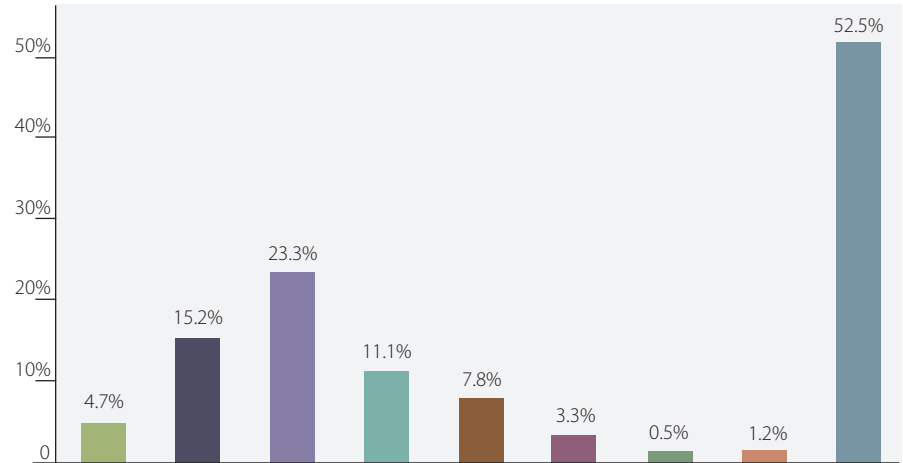
Pues como te decía, me siento bien porque hay un buen ambiente de trabajo, las prestaciones se me hacen buenas, y aparte estoy interesada en mantenerme en un empleo que me de estabilidad económica.

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; 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

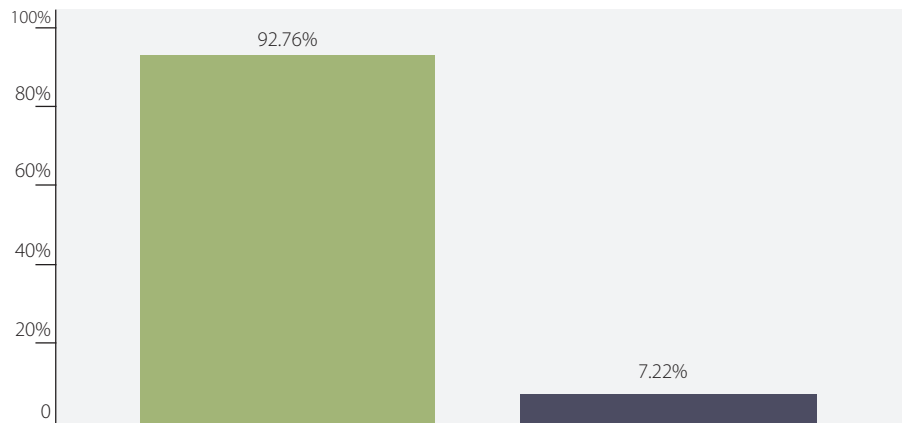
He sido rechazada de algún puesto por:

- Tener hijos
- Falta de estudios
- Falta de experiencia
- Edad
- Ser mujer
- Compleción
- Discapacidad
- Presentación
- Ninguna



He sido rechazada de algún puesto por embarazo

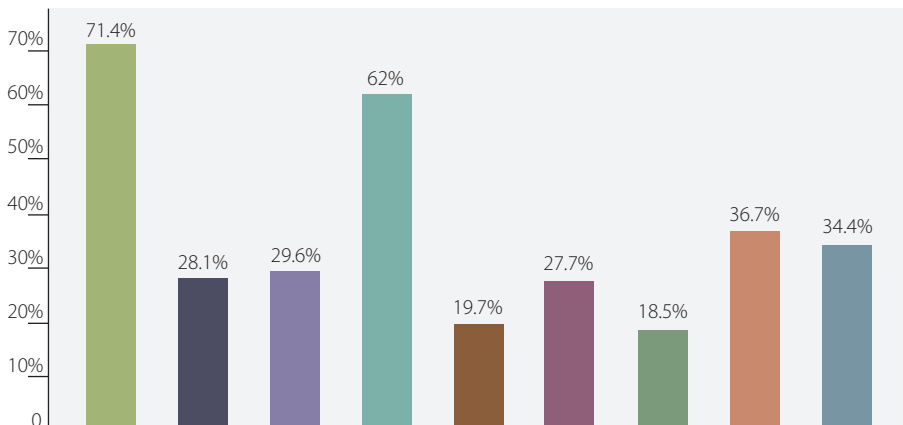
- No
- Sí

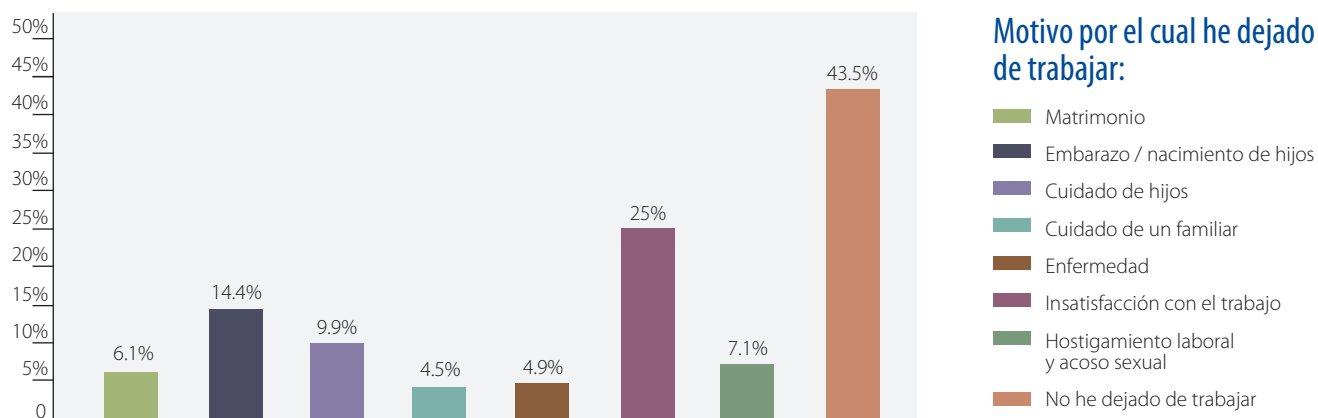


De las mujeres que han tenido hijos, el 7.22% comentó que sí ha sido rechazada de algún puesto por embarazo.

Motivo que me haría renunciar a mi trabajo:

- Enfermedad
- Salario insuficiente
- Una mejor oferta de trabajo
- Clima laboral inadecuado
- Acoso sexual
- Maternidad, pareja o hijos
- Superación profesional
- Iniciar un negocio propio
- Otro





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 por 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 siempre lo manejan de esta manera que en un despacho tú salario es conocimiento y dinero por así decirlo, pero 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:

La 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 «Empresa 1», a mí me pagaba en ese tiempo «Agencia de contratación», y no eran las mismas prestaciones; ahorita sí tengo las prestaciones de la ley, anteriormente no contaba con las prestaciones que te daba «Empresa 1» 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 más, 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; duré 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 fayuca”

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

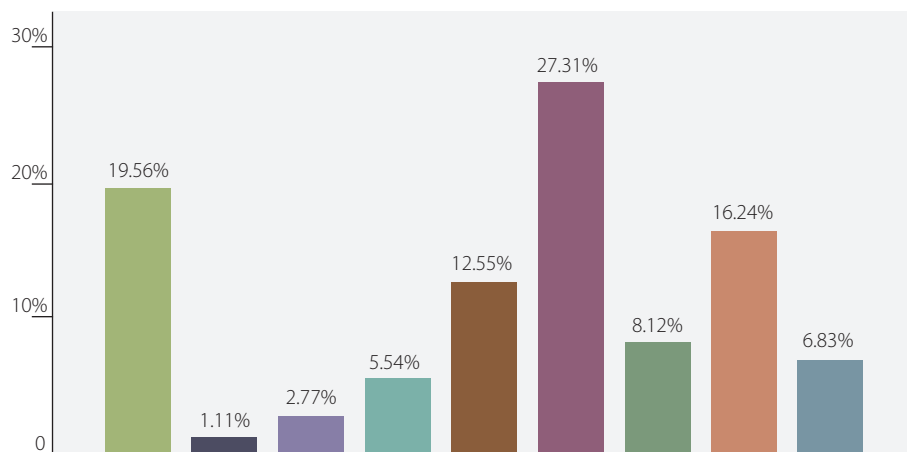
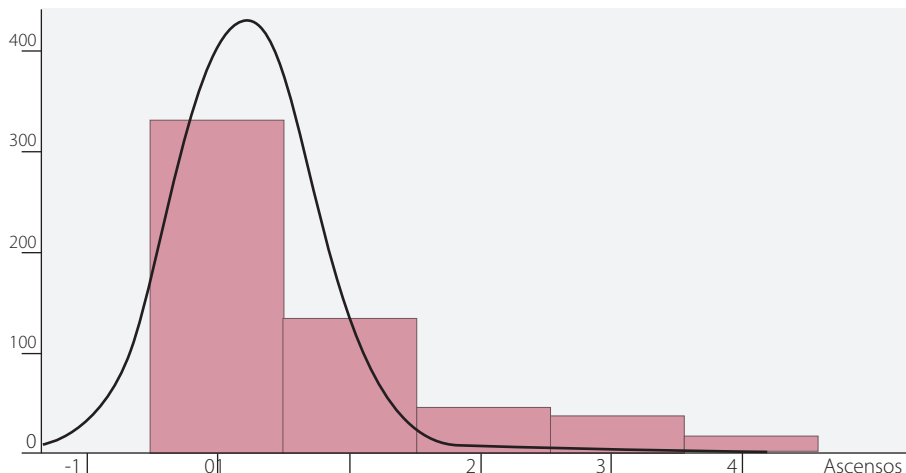
Desde el punto de vista del personal directivo y de recursos humanos, los factores que inciden en la rotación de personal de las mujeres son: los aspectos familiares como los hijos, el matrimonio o que no las dejan trabajar. En una empresa dijeron que es escasa la rotación del personal femenino y en otra empresa comentaron 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 aseguraron que hay muy pocos despidos.

Factores que inciden en el ascenso de las mujeres

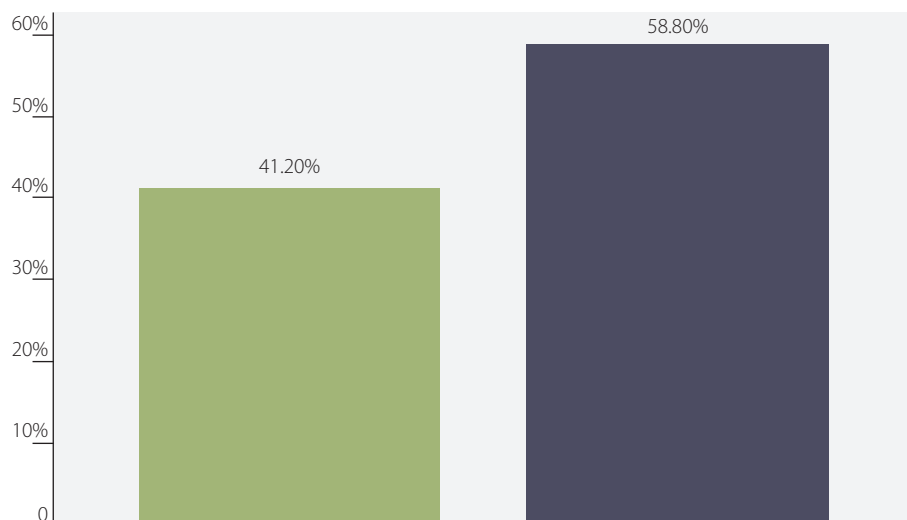
¿Cuántos ascensos ha tenido en la compañía?

Frecuencia ■
 Media = 0.69
 Desviación típica = 1.027
 N = 562



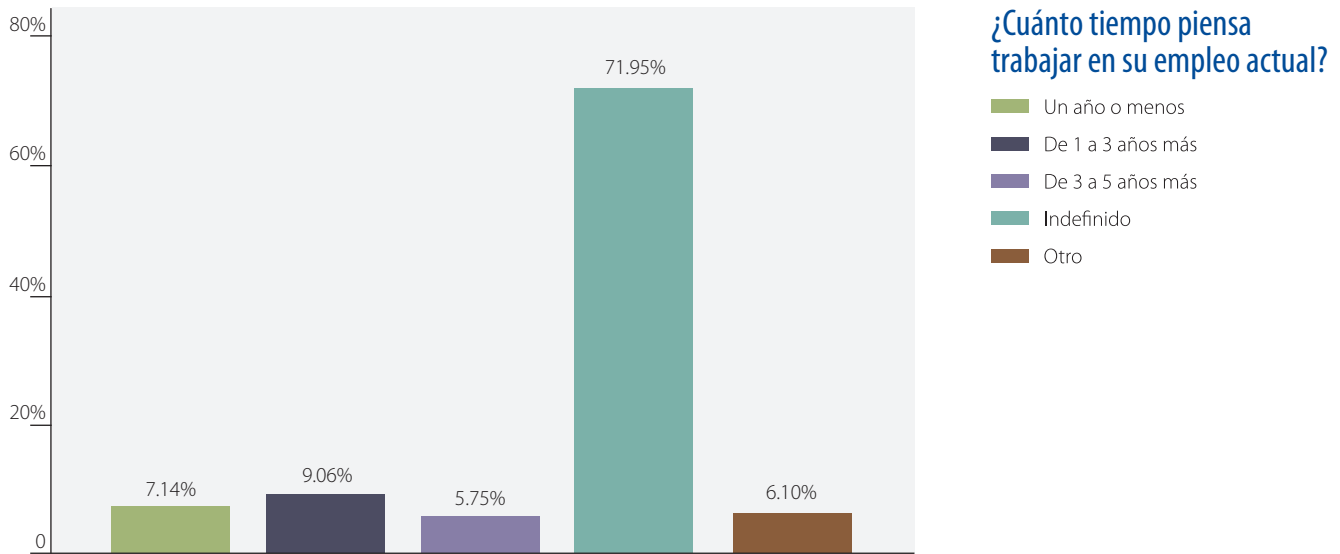
¿Cuál sería el nivel más alto al que la podrían ascender en la empresa?

- Ninguno
- Afanadoras (limpieza)
- Operaria
- Asistente administrativa
- Supervisora
- Jefa de Departamento
- Subgerente o Coordinadora
- Gerente
- Directora



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

- Sí
- No



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

Las entrevistadas explicaron cuáles son los motivos por los cuales han ascendido: buen desempeño, buena actitud, responsabilidad y disponibilidad para superarse. Una entrevistada declaró:

Creo que para mí es la responsabilidad, la constancia y ahora sí que también la seguridad en ti misma y la confianza en tu empresa; yo por ejemplo no tengo una carrera, tengo una carrera media superior; entré como recepcionista y 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, o “por ser mujer”, el hecho de que los puestos de niveles superiores en la empresa son para hombres.

Esta situación deja en las mujeres una percepción un tanto negativa de la empresa; por ejemplo, una entrevistada dijo:

Sí me desespero poquito porque no hay puestos; el puesto que sigue después de mí es de supervisor, pero ahí la cuestión es 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 digo 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. En todo este lapso ha habido tres cambios de supervisores y no han mandado a alguien a que los capacite; ahora sí que yo los he capacitado, o sea la asistente del 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 la empresas ciertas personas tienen más privilegios que otras, que haciende 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; 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, en casi todas las empresas, señalaron puestos específicos, en los cuales, desde su punto de vista práctico, se necesita del esfuerzo físico. Los comentarios fueron: “son trabajos más rudos” y “por el esfuerzo físico implicado”.

En el mismo sentido, cuando se preguntó al personal directivo: ¿qué es lo que han notado que realizan mejor los hombres? La respuesta general, salvo excepciones, fue el aspecto físico; en otras se comentó lo relacionado con las tareas del taller mecánico y la revisión de autos; solamente en una empresa se aseguró que no hay diferencia.

Cuando se preguntó al personal directivo: ¿qué es lo que realizan mejor las mujeres? La mayoría sostuvo que la administración de actividades, la organización, la limpieza; algunas empresas opinaron que algunos aspectos de inspección: “son muy minuciosas, detallistas”.

Las diferencias que el personal directivo entrevistado percibe entre colaboradores hombres y colaboradoras 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 | No hay diferencia. Mujeres: más nobles Depende de la persona | No hay diferencia. Mujeres: más meticolosas, movidas, positivas. Hombres: mejor actitud. | No hay diferencia. Mujeres: se fija más en detalles Hombres: mejor (trabajo pesado), más fácil para hombre. | Mujeres: más responsables Hombres: más fácil para hombre, fuerza No hay diferencia. |

| PERCEPCIÓN | PUESTOS DIRECTIVOS | PUESTOS A NIVEL ADMINISTRATIVO | PUESTOS NIVEL SUPERVISOR | PUESTOS NIVEL OPERATIVO |
|--------------------------------|---|--|---|--|
| Diferencias en visión | Hombres: más concreta, mayor ambición, mejor visión. Depende de la persona. | No hay diferencia. Hombres: más visionarios, más prácticos. Mujer: ve las cosas para mejorar, más detallista. Depende de la persona. | No hay diferencia. Hombres: más capacitados. Depende de la persona. | No hay diferencia. Hombres: más visionarios. Depende de la persona. |
| Diferencias en responsabilidad | No hay diferencia. Mujeres: más responsables, casadas con hijos afectan en disponibilidad para viajes. Depende de la persona. | No hay diferencia. Mujer: más responsables. | No hay diferencia. Depende de la persona. | Mujeres: más responsables. No hay diferencia. Depende de la persona. |
| Diferencias en compromiso | No hay diferencia. Mujeres más comprometidas. | Mujeres: más comprometidas. No hay diferencia. | No hay diferencia. Mujeres: más comprometidas. Hombres: mejor comunicación. | Mujeres: más comprometidas. No hay diferencia. Hombres: más coordinados. |
| Diferencias en tiempo | No hay diferencia. Mujeres: más disponibilidad, más limitadas. | No hay diferencia. Mujeres: más lentas por la meticulosidad, más limitadas. | No hay diferencia. Mujeres: más limitadas. | No hay diferencia. Mujeres: más limitadas. |
| Diferencias en innovación | No hay diferencia. Mujeres: aportan más ideas. | No hay diferencia. Hombres: más innovadores. Depende de la persona. | Hombres: más innovadores. No hay diferencia. Depende de la persona. | Hombres: más innovadores. No hay diferencia. Mujeres: más innovadoras. |

Es importante señalar que las respuestas del personal directivo son muy variadas y son *simplemente percepciones*. Como puede observarse 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.

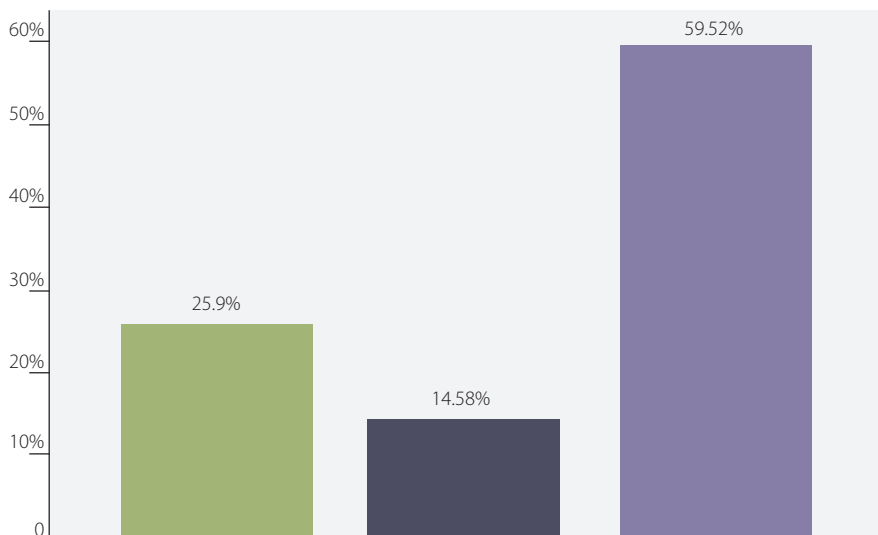
La siguiente tabla refleja la misma tendencia, que el personal directivo entrevistado no encuentra grandes diferencias entre el desempeño de los hombres y mujeres. Las dos excepciones serían que perciben a los hombres como los que resuelven mejor los conflictos y a las mujeres como las que cumplen con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

| PREGUNTA | PERCEPCIÓN DE PERSONAL DIRECTIVO | | |
|--|----------------------------------|-----------|---------|
| Cuándo hay conflictos entre los empleados, ¿quiénes por lo general se encuentran involucrados? | 2 hombres | 2 mujeres | 3 ambos |
| ¿Quiénes resuelven mejor los conflictos? | 5 hombres | 0 mujeres | 2 ambos |
| ¿Quiénes dan las indicaciones más claras al personal a su cargo? | 0 hombres | 1 mujer | 6 ambos |
| ¿Quiénes cumplen con más responsabilidad su trabajo? | 1 hombre | 3 mujeres | 3 ambos |
| ¿Quiénes ejercen mayor liderazgo? | 1 hombre | 0 mujeres | 6 ambos |
| ¿Quiénes hacen más propuestas de mejora? | 2 hombres | 2 mujeres | 3 ambos |
| ¿Quiénes aprovechan mejor la capacitación que ofrece la empresa? | 1 hombre | 2 mujeres | 4 ambos |
| Los equipos que mejor trabajan estan formados por: | 0 hombres | 0 mujeres | 7 ambos |

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: “porque 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 laborar”, “están más comprometidas”, “se comprometen más y tienen alto sentido de responsabilidad” y “tienen mayor necesidad”. Otras empresas mencionaron que las que no tienen hijos son mejores empleadas porque “en general todos cumplen, pero las que tienen hijos piden más permisos”.

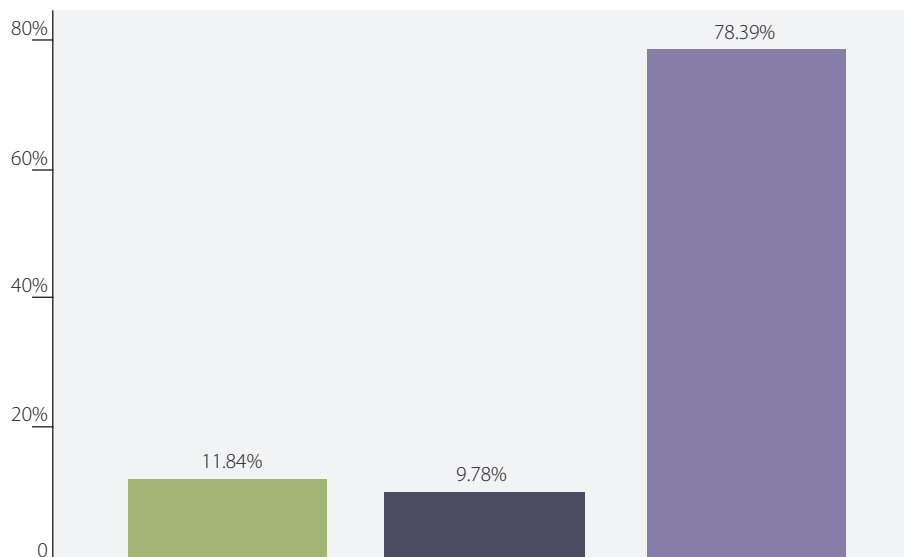
En general, ¿usted trabaja mejor con jefe inmediato hombre o mujer?

Hombre ■
 Mujer ■
 Es lo mismo ■



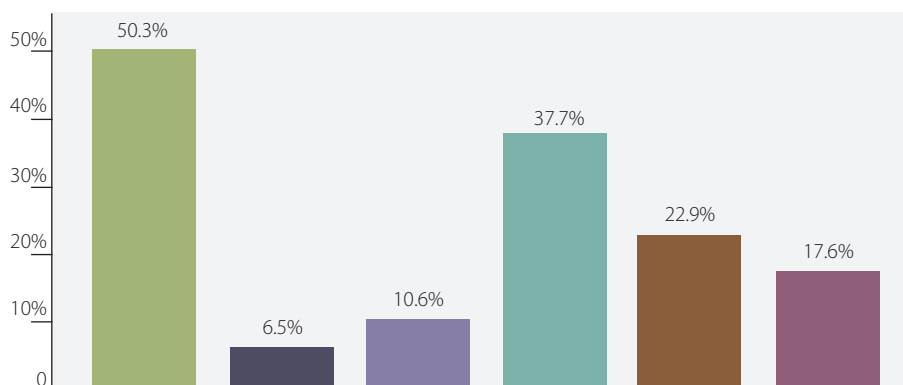
En general, ¿usted trabaja mejor con compañeros hombres o mujeres?

Hombres
Mujeres
Ambos



Cuando inicié mi trabajo actual, de quien recibí más apoyo fue:

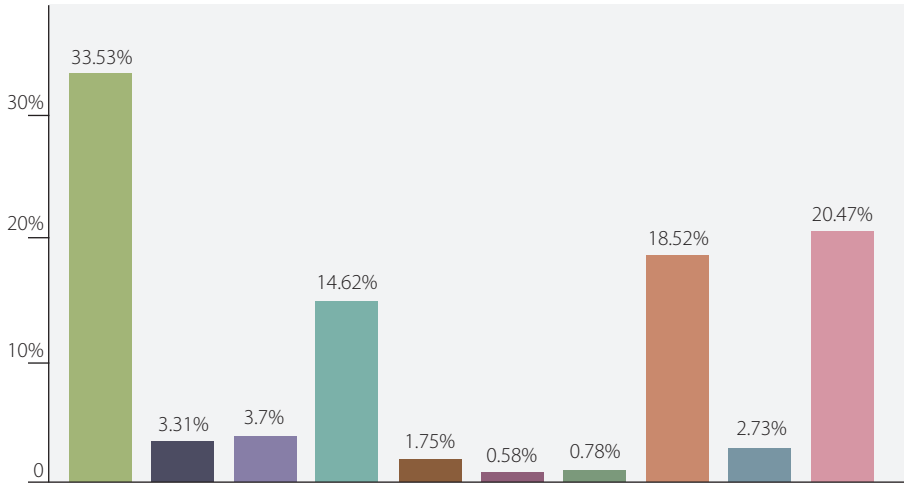
Compañeros (as)
Solamente compañeros
Solamente compañeras
Jefe
Jefa
Área de Recursos Humanos



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.

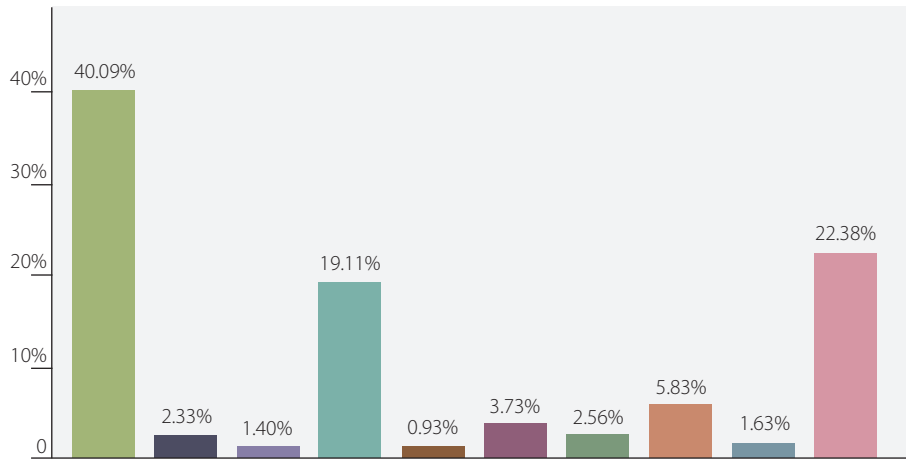
En las entrevistas cualitativas se mostró la misma tendencia: las mujeres no perciben una diferencia muy marcada entre el apoyo y trato con hombres o mujeres en el trabajo. Solamente algunas pocas comentaron tener menos apoyo de hombres y otras pocas de mujeres.

Permisos



¿Qué tipo de permisos puede pedir en su trabajo?

- Permiso por enfermedad
- Permiso para llegar tarde
- Permiso para salir temprano
- Permiso por situación familiar
- Permiso por alguna emergencia
- Permiso por viajes
- Permiso para realizar trámites importantes
- De cualquier tipo justificable
- Permiso para faltar sin goce de sueldo
- Otro

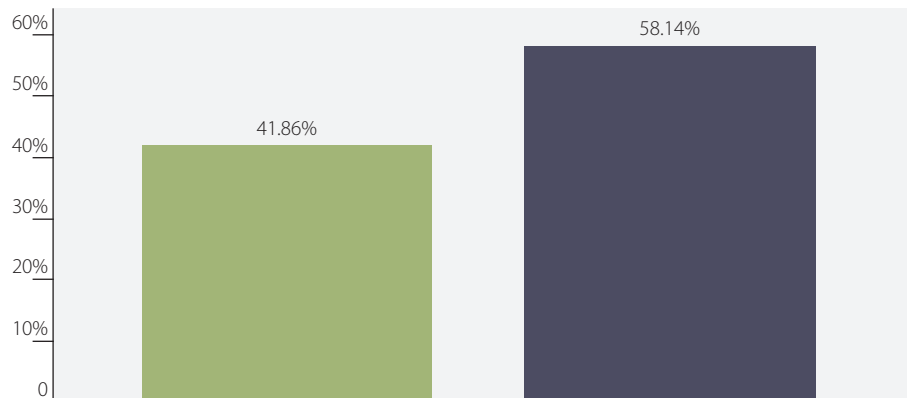


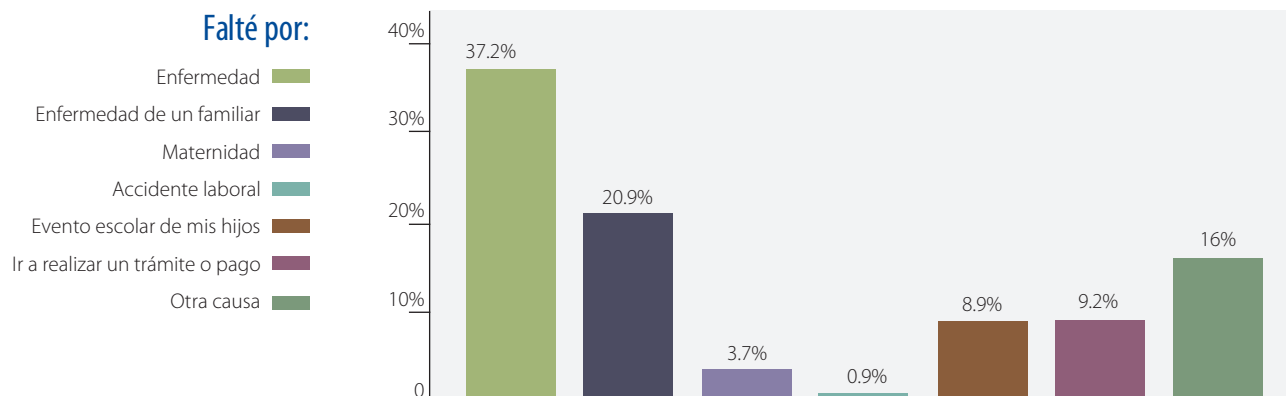
¿Qué permisos ha utilizado?

- Permiso por enfermedad
- Permiso para llegar tarde
- Permiso para salir temprano
- Permiso por situación familiar
- Permiso por alguna emergencia
- Permiso por viajes
- Permiso para realizar trámites importantes
- De cualquier tipo justificable
- Permiso para faltar sin goce de sueldo
- Otro

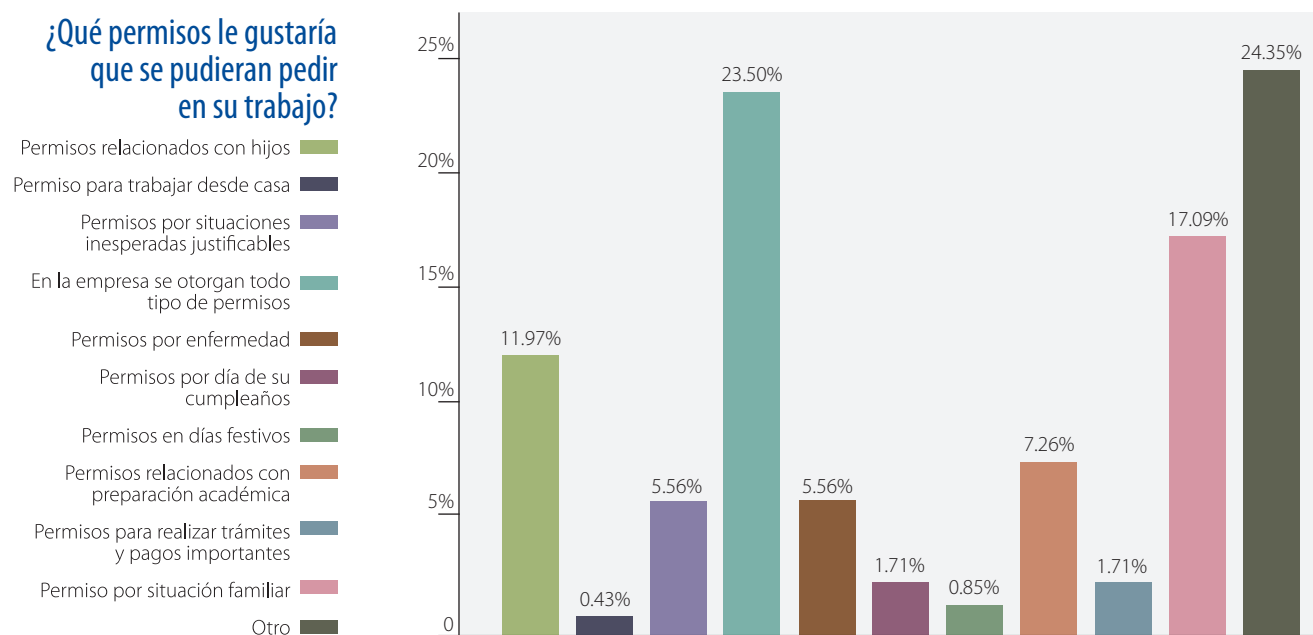
¿Ha faltado alguna ocasión en los últimos 6 meses?

- Sí
- No

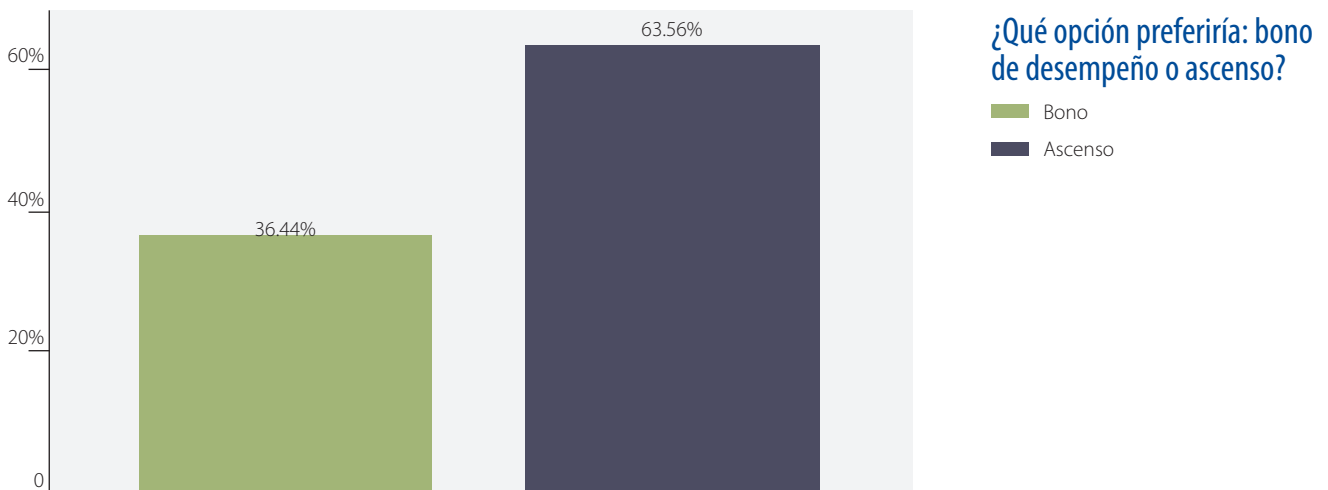
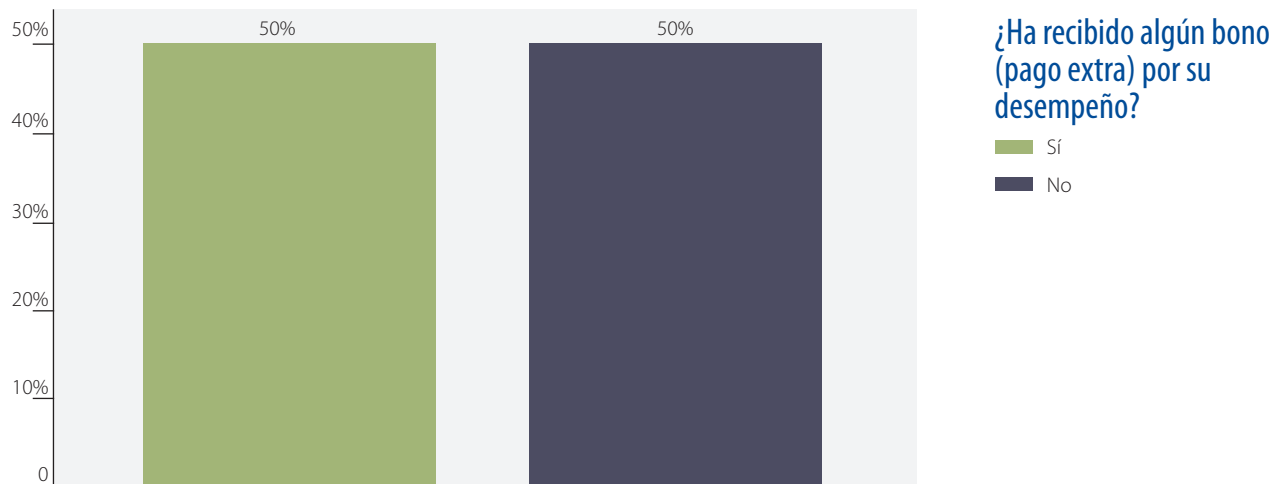
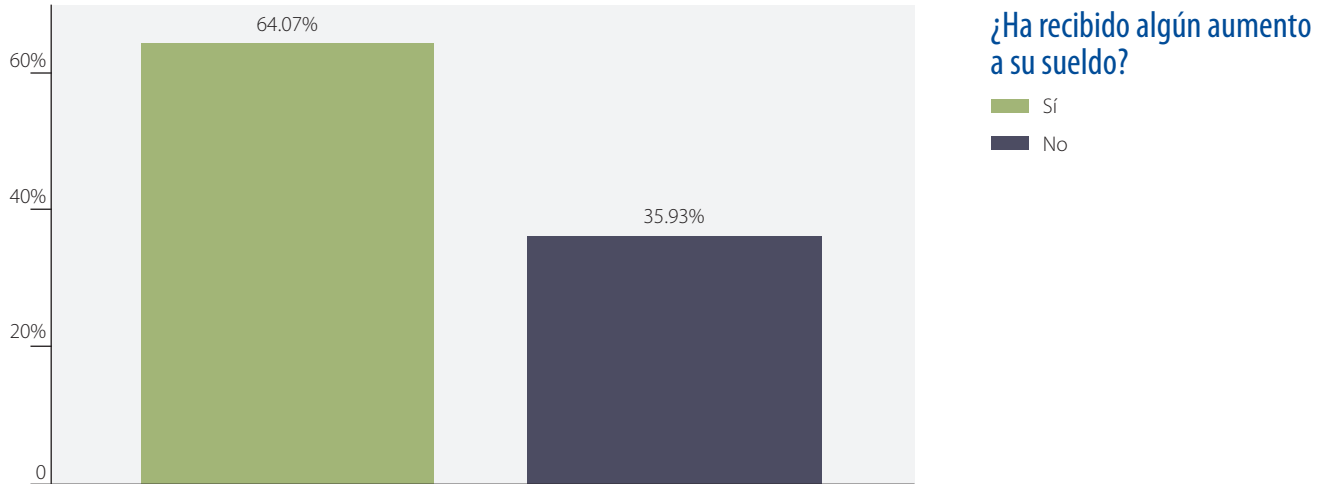




Este gráfico es de posible respuesta múltiple, por lo que suma más del 100%.

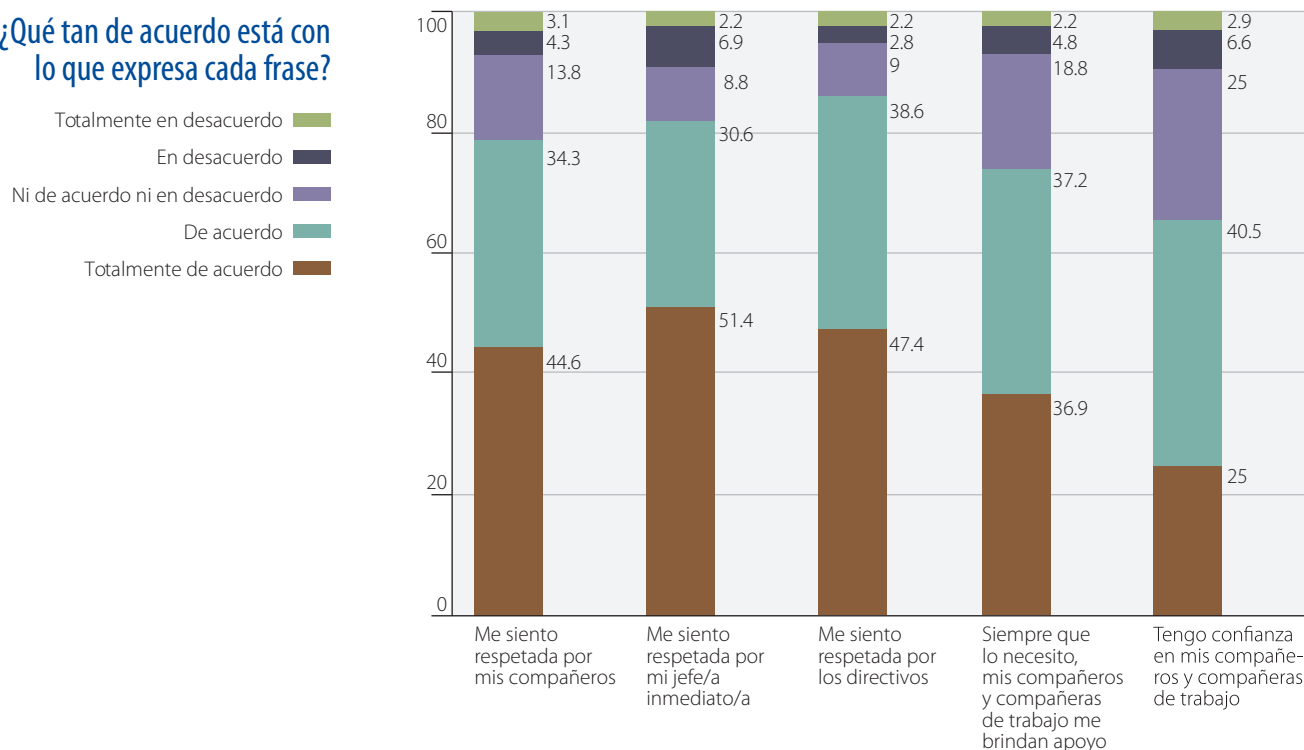


Salarios, prestaciones, bono de productividad

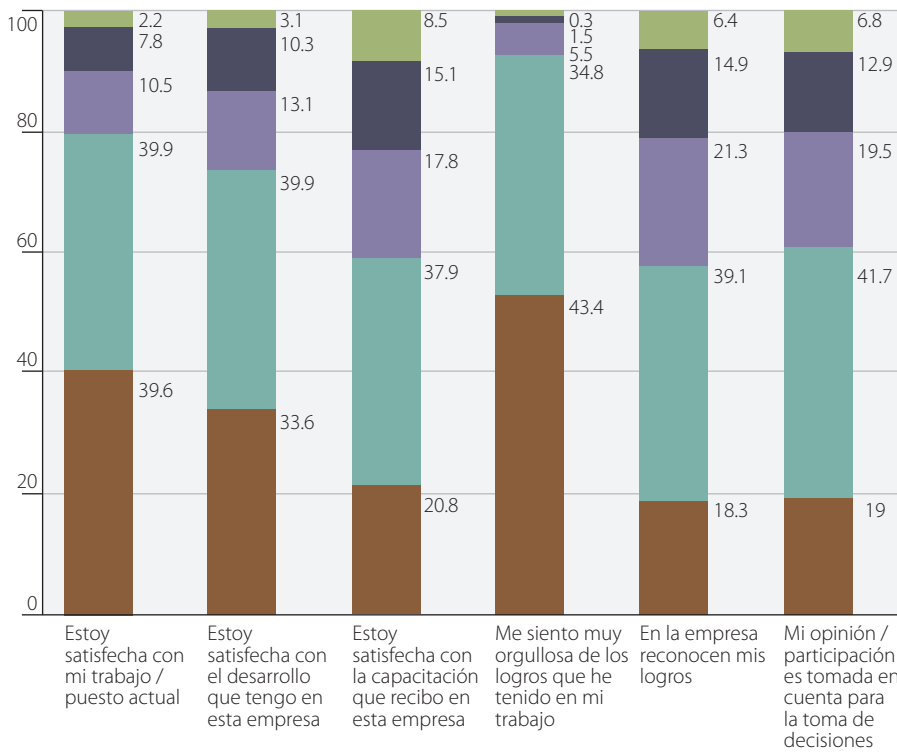
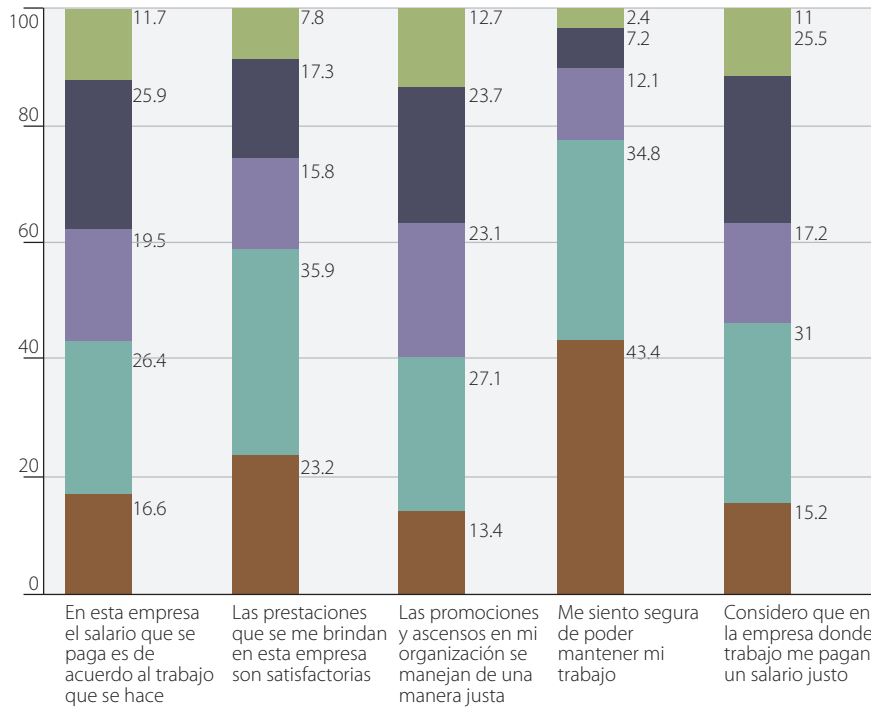


Percepción acerca del ambiente y situación laboral

¿Qué tan de acuerdo está con lo que expresa cada frase?

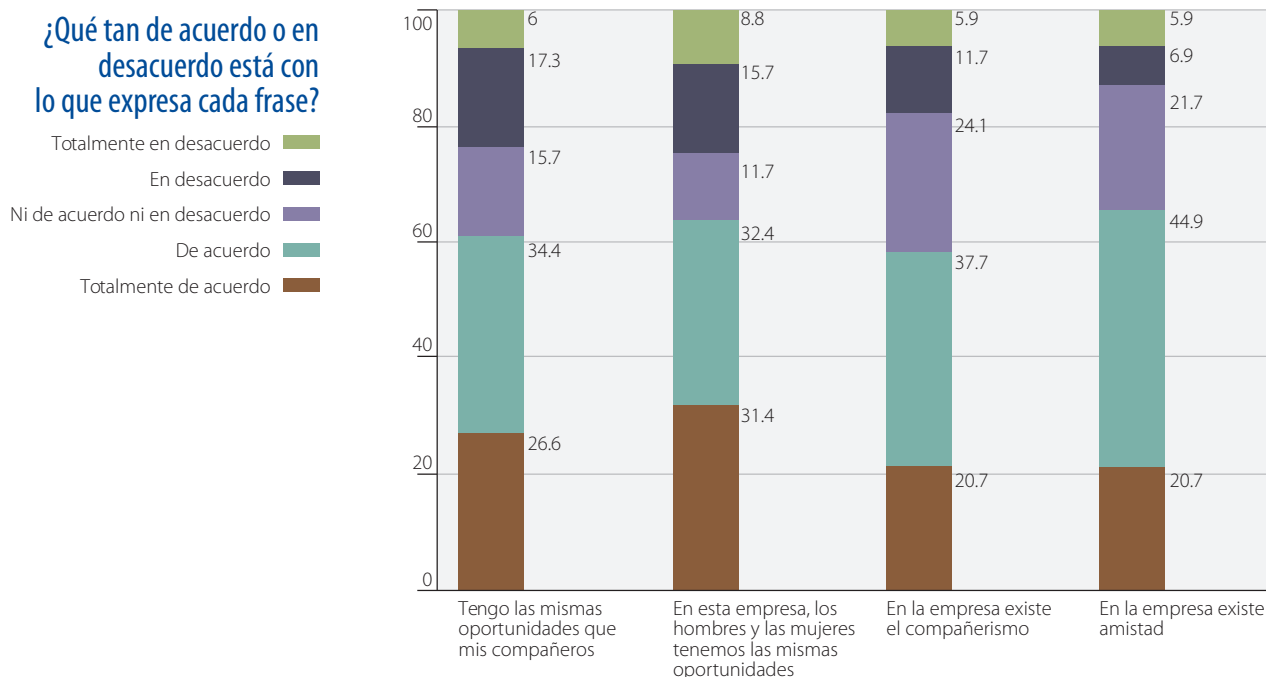


En cuanto al ambiente laboral, las entrevistadas dedicaron mucho tiempo de la entrevista a comentar los conflictos personales que han tenido en su empleo (quienes lo han tenido), lo que refleja la importancia que tiene para ellas el clima laboral. Cuando hay la percepción de un clima laboral negativo 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.



Cuando a una entrevistada se le preguntó ¿te sientes tomada en cuenta? Su respuesta fue “A la mejor en la toma de las grandes decisiones, no tanto; pero en lo cotidiano, sí”. 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.



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; yo era la única mujer que tenía una jefatura a mi cargo; entonces sí 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

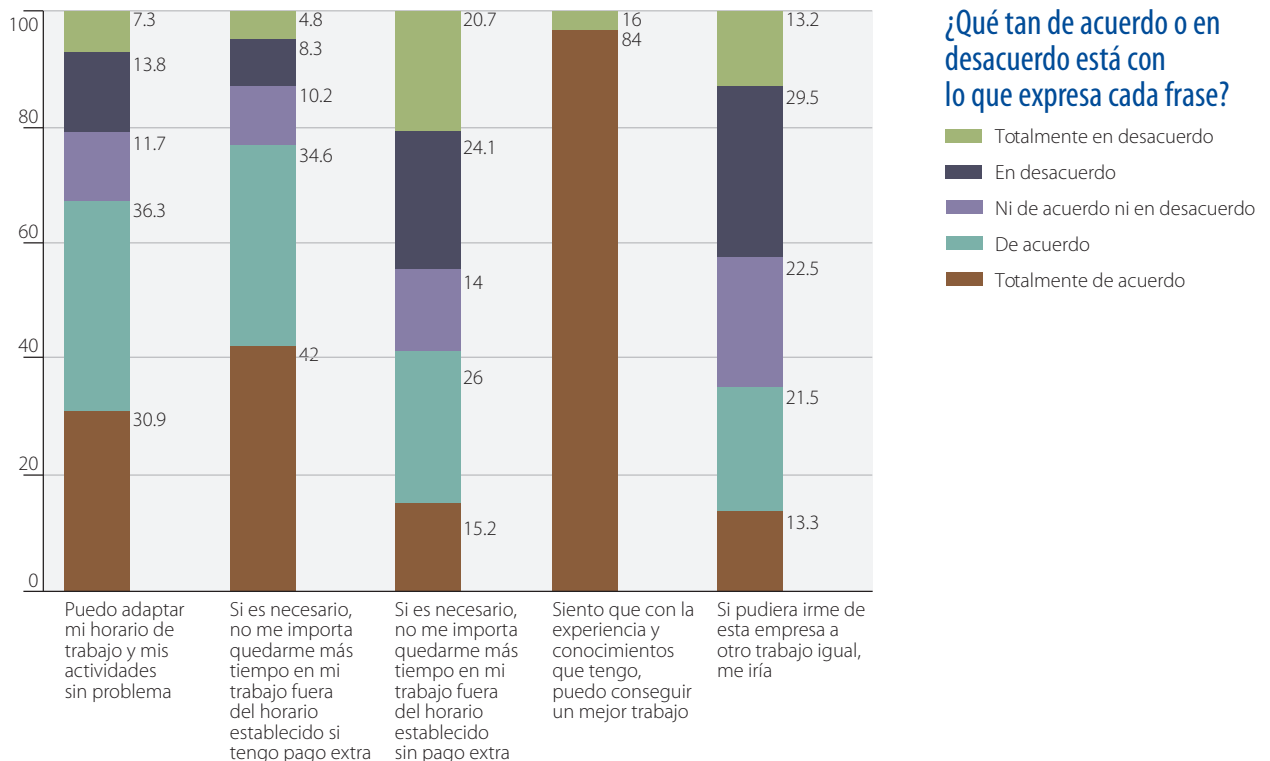
quiere quedar tirado en la cama, entonces y sí, le duele el estómago y quiere estar en cama todo el día y la mujer no.

También comentaron acerca de la inequidad:

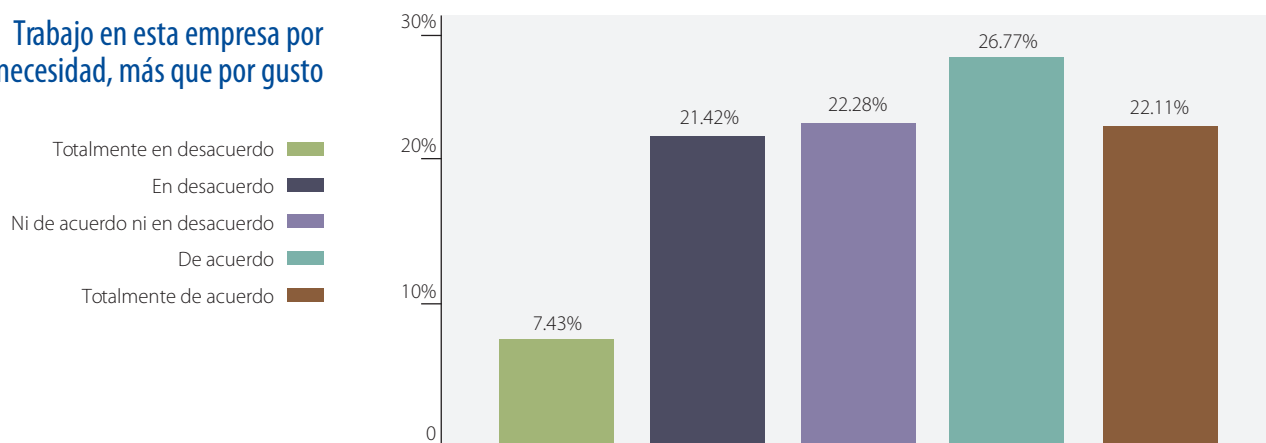
Trabaja en el puesto donde yo estoy trabajando una mujer y un hombre, entonces este hombre le ayuda a mi jefe en otra cosa y a mí me dice ‘tu estate ahí’.

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: “Por parte del director sí; por parte de mi jefe inmediato y de mis compañeros no”.

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.



Trabajo en esta empresa por necesidad, más que por gusto



Problemática

Varias participantes de las entrevistas 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 dijeron sí haber tenido, la principal problemática mencionada fue por conflictos interpersonales con compañeros y/o compañeras de trabajo. Un ejemplo muy representativo de las respuestas obtenidas en este aspecto: “por chismes que no van ni al caso, de las mismas compañeras”.

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 hubo quien comentó:

Nuestro supervisor, nos dicen que hablemos con ellos cuando tengamos algún problema, para que nosotras mismas no estemos diciéndonos cosas y puedan hacer algo.

Otro ejemplo mencionado fue:

Pues depende del problema... creo que lo básico es acercarse con la persona para detectar qué problema es, si se puede solucionar platicando y enfrentándolo para ver realmente qué es y si se puede resolver así, pues mejor... muchas veces es cuestión de comunicación.

Un ejemplo de quienes lo ignoran es el siguiente:

Si 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, éste 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:

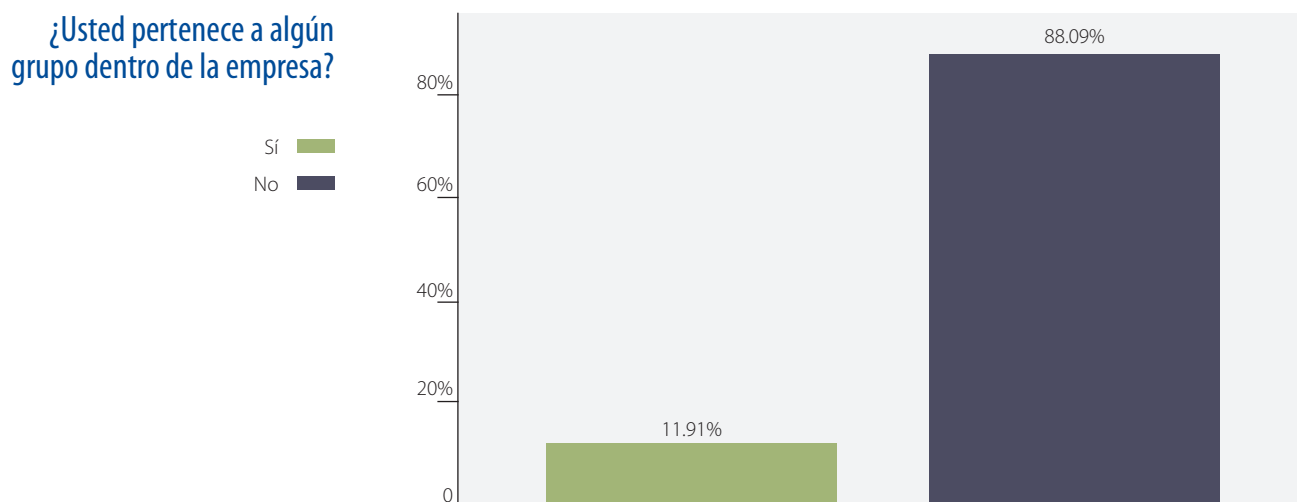
Fíjate lo que hecho hasta el día de hoy: quedarme callada; no soy de las que me gusta andarle platicándole: fíjate que esto o aquello; creo que en ese aspecto la gente se da cuenta lo que está pasando, pero todo mundo calla, agachamos la cabeza... Tengo compañeras, me aprecian mucho, se preguntan 'Susana ¿por qué pasa esto? ¿Por qué te dice eso? ¿Por qué permites que te grite? Les digo: "es mi trabajo" y les digo: "pues tristemente qué decir: es mi trabajo, lo necesito; tengo que aguantarme, ¿qué hago?" No puedo llegar, 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 agachas la cabeza, ¿qué hago? No decir nada, callarme, a lo mejor eso es malo, estoy consciente de eso: 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, menos 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



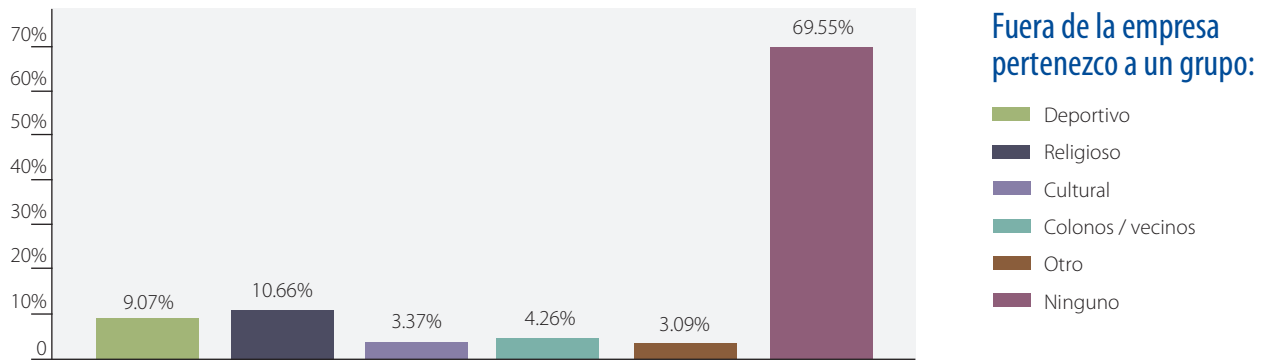
Esta tendencia que muestran los resultados de la encuesta se repitió en las respuestas a las entrevistas cualitativas: las participantes comentan no pertenecer a grupos dentro de la empresa. Sin embargo, cuando se les preguntó si se sentían apoyadas y por quién, la mayoría respondió que sí se sienten 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 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 hace 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 qué, dice él que es mejor así, y entonces ya no va a encontrar nada, o si no le parece lo echo fuera.

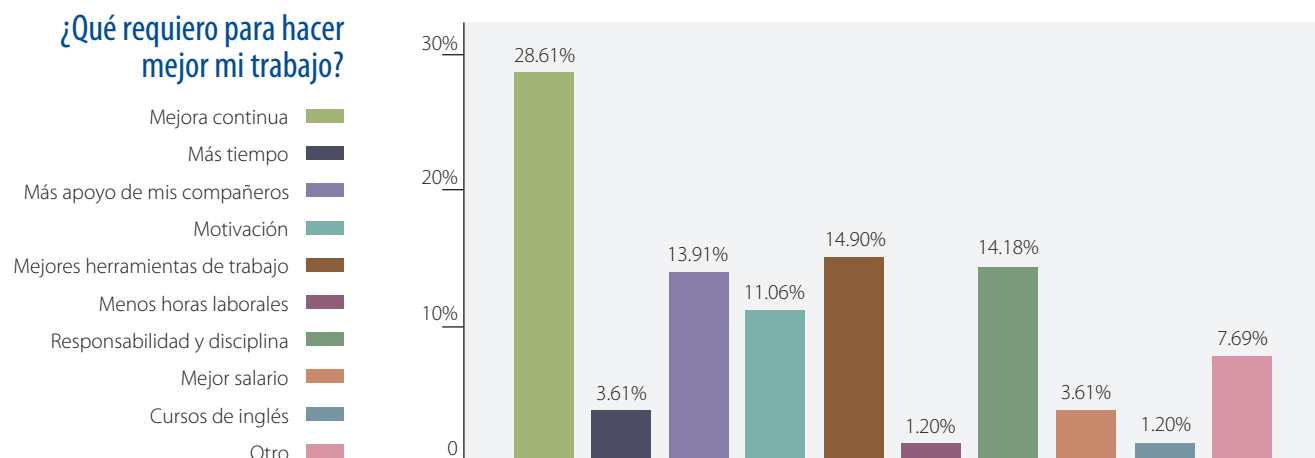
Otra entrevistada comentó:

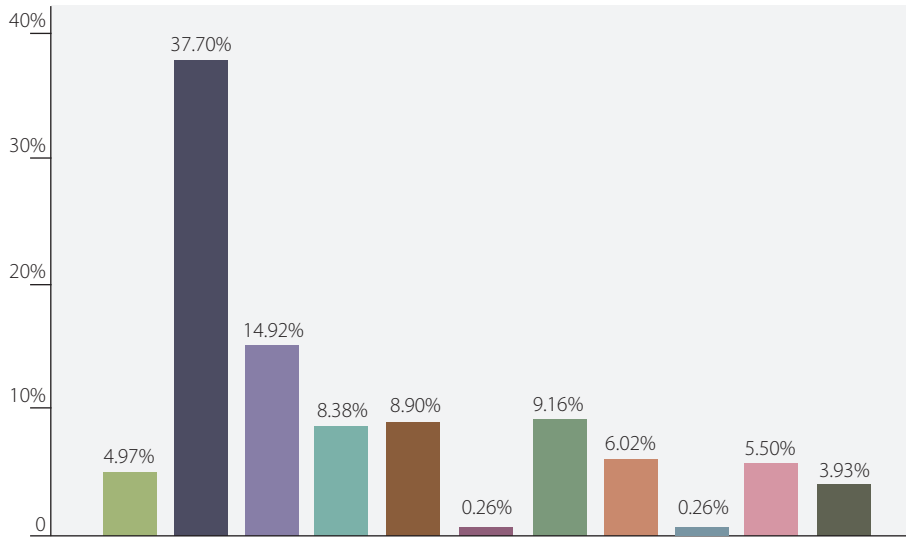
Hay a unos que nos cargan muchísimo el trabajo, ahorita en fin de año, y nos deben tiempo extra: porque a veces tienes que meter dos o tres días de tiempo extra y sí te lo pagan cuando es doble o triple, pero has de cuenta que la gente ya no quiere; y decimos: 'oye, ya estamos cansados.' Entonces lo que pasa es que vas y te apoyas con el sindicato, y el del sindicato va con el mismo de Recursos Humanos. Entonces ¿quién te apoya? Nadie, porque el sindicato que pelea por tus derechos te está diciendo: debes trabajar; Recursos Humanos que también pelea por ti como trabajador, también te está diciendo: 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. 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.

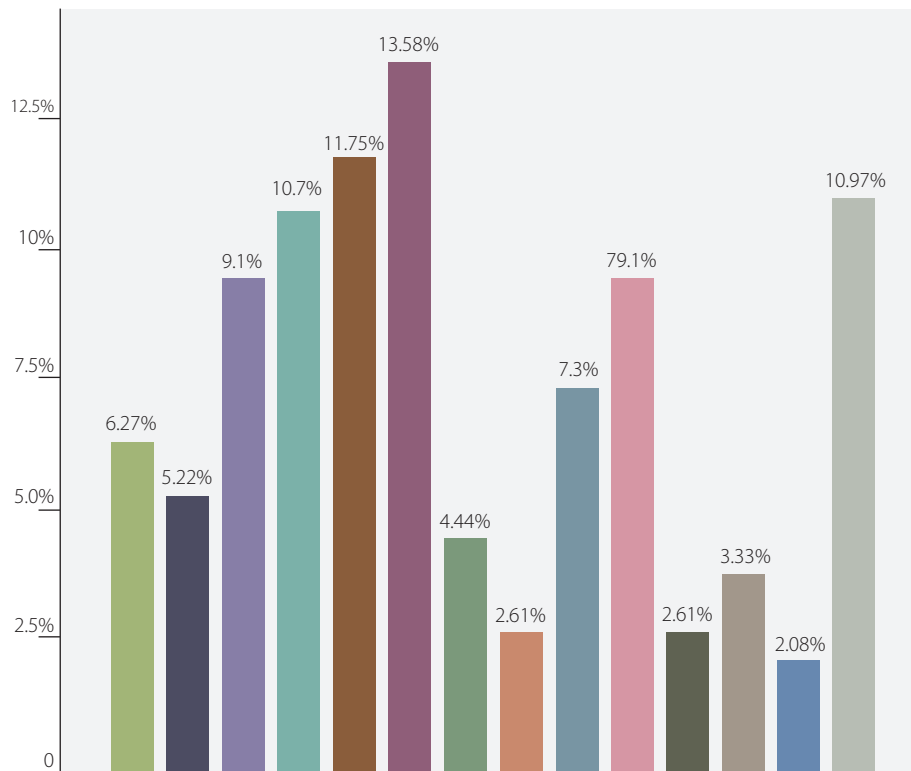
4.9. ESTRATEGIAS QUE DEBEN APLICARSE PARA INCREMENTAR CAPACIDADES LABORALES DE LAS MUJERES CON EL FIN ESTIMULAR ASCENSOS ESCALAFONARIOS Y MANTENERSE EN EL MERCADO LABORAL





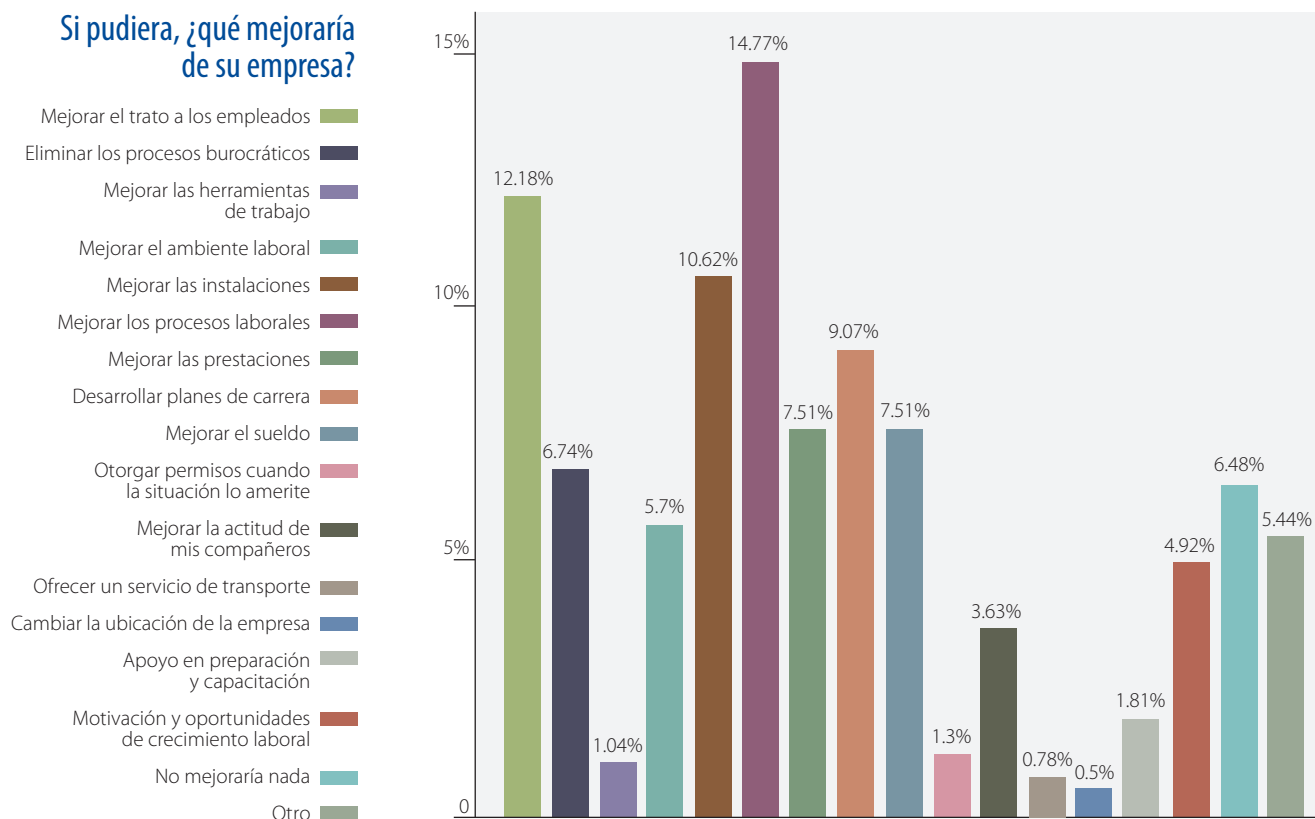
¿Qué me ayudaría a tener más tiempo libre?

- Salir a la hora indicada
- Mejor organización personal
- Tener un horario corrido
- Menos carga de trabajo
- Organización en la empresa
- Tener un trabajo más cercano a mi casa
- Menos horas de trabajo
- Asignación de mejores herramientas para laborar
- Tener un solo empleo
- Tengo el suficiente tiempo libre
- Otro



Si pudiera, ¿qué mejoraría de su trabajo?

- Mejora salario
- Cambiar la actitud de mis compañeros
- Constancia y disciplina
- Mejorar la organización de la empresa
- Mejorar el ambiente laboral
- Mejorar la comunicación con mis compañeros
- Apoyo en preparación y capacitación
- Motivación y oportunidad de crecimiento laboral
- Cambiar el horario laboral
- Cambiar los procesos de la empresa
- Mejorar la atención al cliente
- Mejorar las herramientas de trabajo
- Aumentar las prestaciones de gastos médicos
- Otro



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. No nada más a mí. Es que cuando sale algo mal a todas nos regañan, y cuando sale algo bien a mí 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, esta respecto a los horarios:

Pues quizá buscar horarios... 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 trabajar.

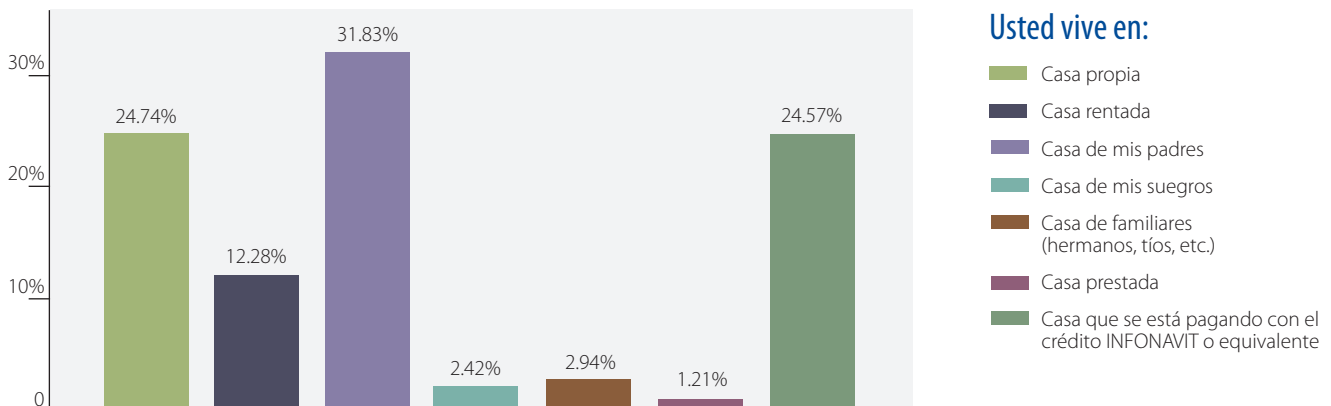
Y otra participante:

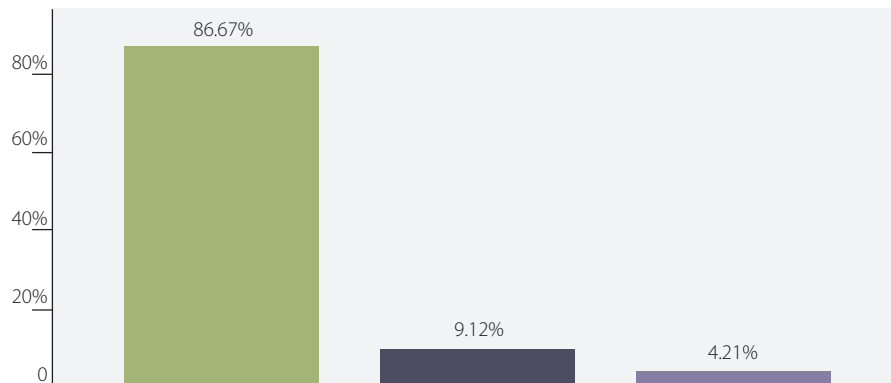
Algo que me gustaría mucho es que el gobierno, la sociedad, nos apoyara a las madres que trabajamos y tenemos hijos en cambiar un poquito los horarios que pudieran ser un horario flexible a lo mejor de seis de la mañana a una de la tarde, para tener más tiempo con la familia, con los hijos, porque creo 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

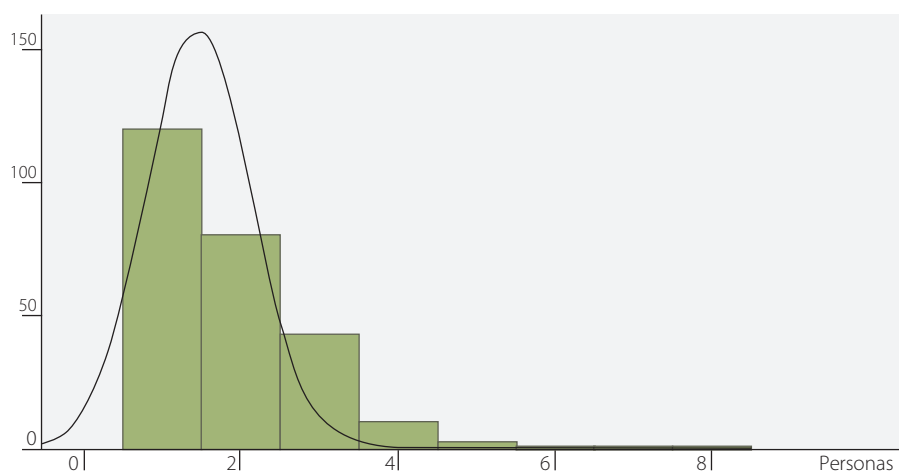
Las participantes de las entrevistas cualitativas detallaron su situación familiar específica. En sus respuestas se puede identificar que las situaciones son diferentes para cada una, sin embargo se puede identificar que en cada una tienen necesidades específicas (económicas, de salud, educación, etcétera) 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.





¿Sus hijos viven con usted?

- Sí, todos
- Sí, algunos
- No



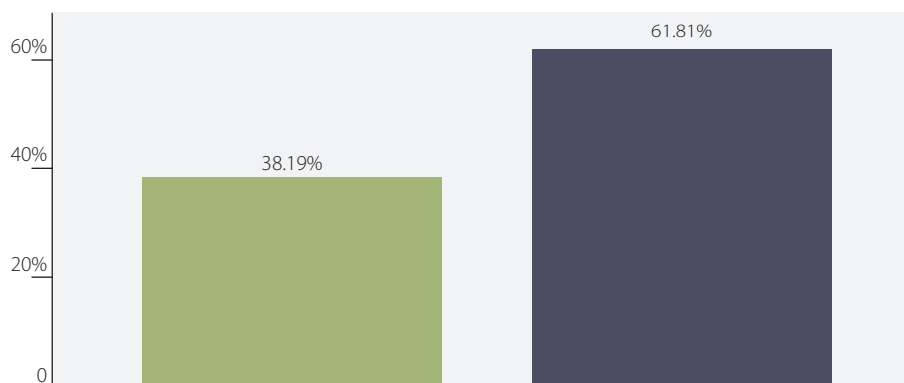
¿A cuántos mantiene?

■ Frecuencia

Media = 1.87
 Desviación típica = 1.081
 N = 261

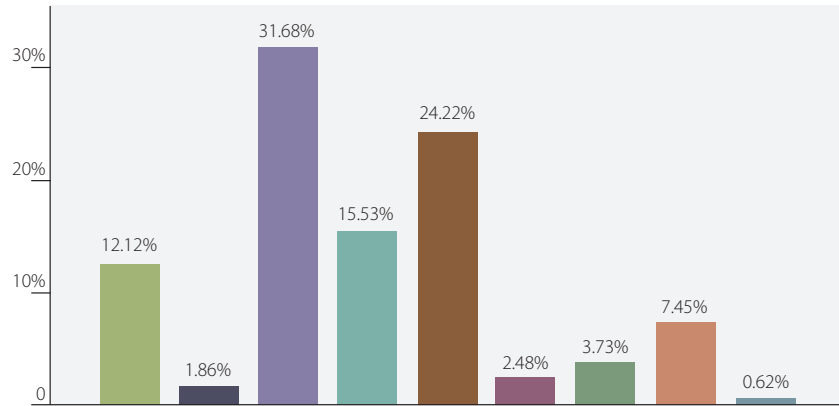
¿Actualmente tiene pareja (esposo, novio, etc.)?

- Sí, vivo con él
- Sí, pero no vivo con él



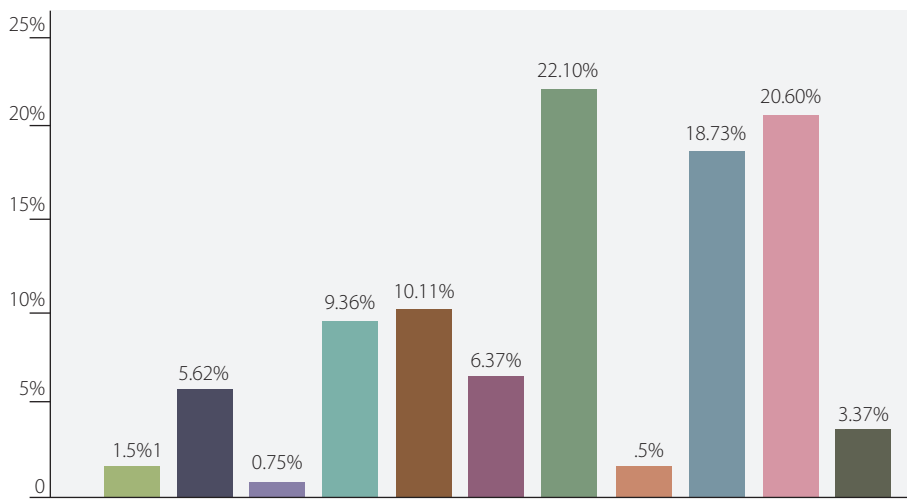
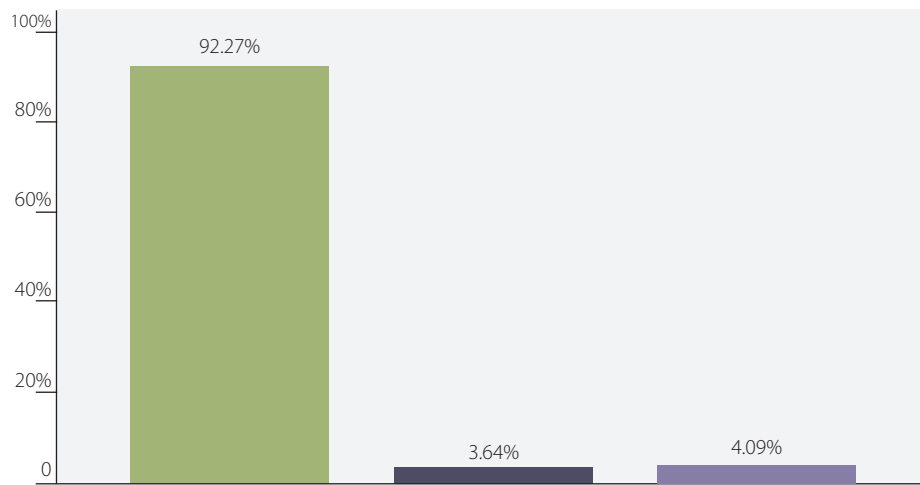
En caso de vivir con su esposo o pareja, ¿en qué la ayuda él?

- Cuidado general de los niños
- Educación de los niños
- Labores del hogar
- Gastos de la casa
- Todas las actividades se comparten entre los dos
- Gastos de alimentos
- Llevar a los niños a la escuela
- En nada
- Otro



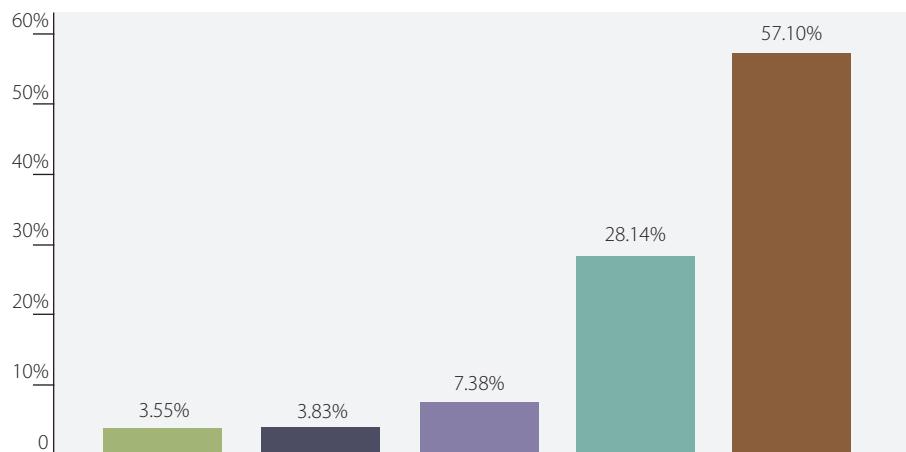
En caso de vivir con su esposo o pareja, ¿él trabaja?

- Sí
- A veces
- No



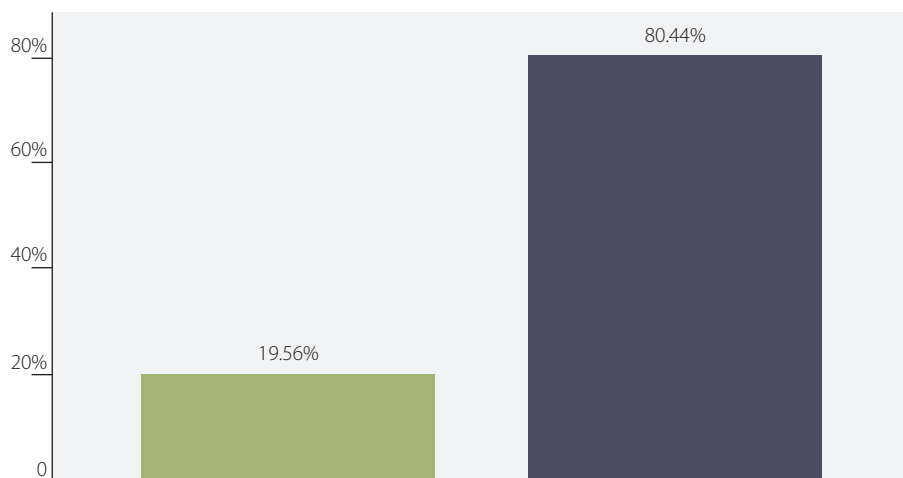
¿Qué puesto ocupa actualmente su esposo o pareja?

- Director
- Gerente
- Subgerente
- Jefe de Departamento
- Supervisor
- Asistente administrativo
- Operador
- Afanador (limpieza)
- Trabaja por su cuenta
- Otro
- No trabaja actualmente



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

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



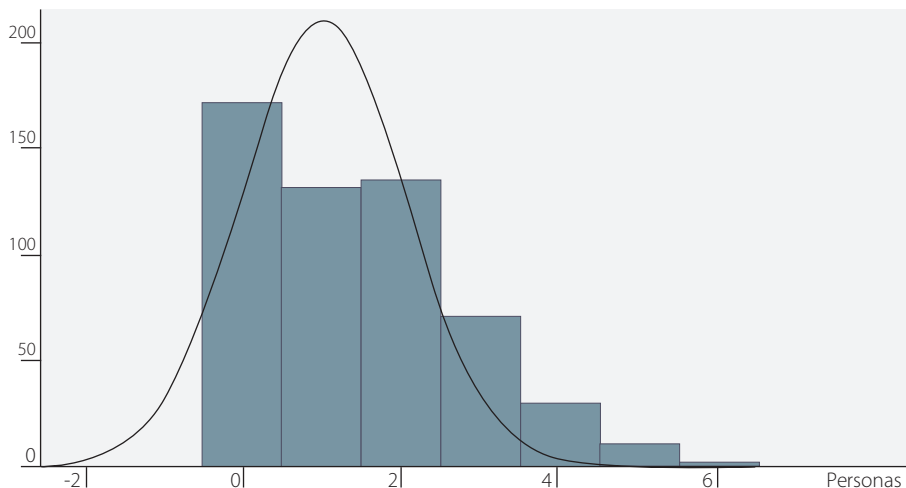
¿En su familia hay alguien que tenga necesidades especiales de cuidado?

- Sí
- No

Situación económica de la mujer y su familia

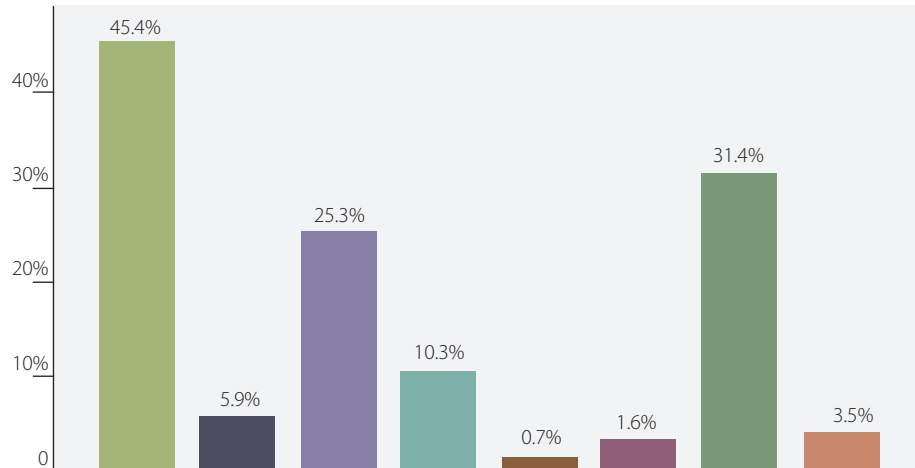
Número de personas que dependen económicamente de usted

Frecuencia ■
 Media = 1.43
 Desviación típica = 1.304
 N = 548

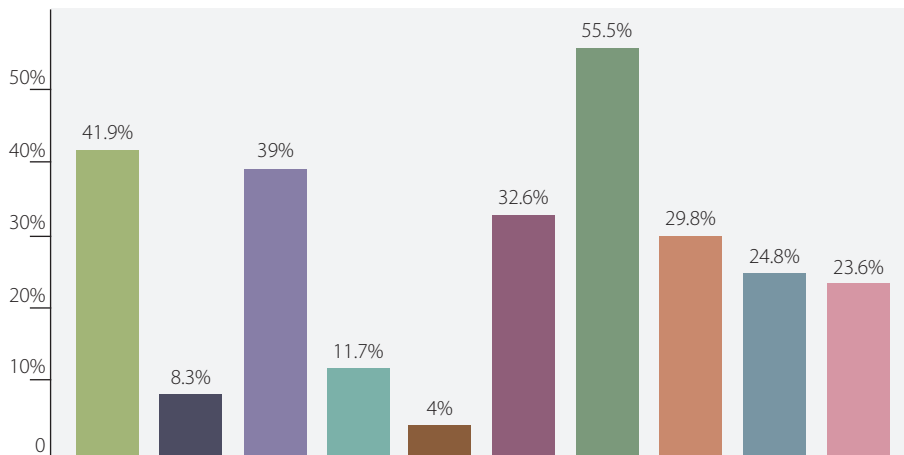


Dependen económicamente de mí:

- Hijos
- Esposo / pareja
- Padres
- Hermanos
- Otros familiares
- Nietos
- Nadie
- Otros



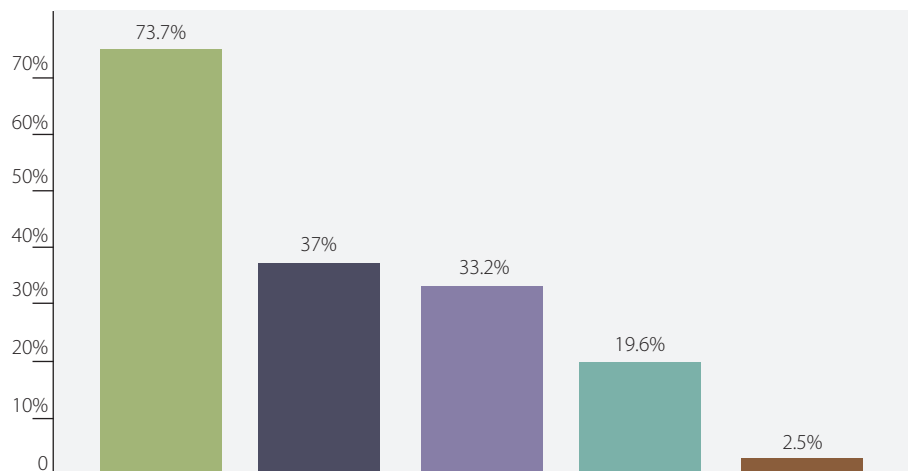
El gráfico muestra el porcentaje de mujeres que marcaron cada opción. En esta pregunta las encuestadas marcaron a todos sus dependientes económicos, por lo que es posible que sumen más del 100%.



¿Cómo divide / gasta su sueldo?

- Hijos
- Esposo / pareja
- Padres
- Hermanos
- Otros familiares
- Renta / pago de la casa
- Alimentación de la familia
- Educación de los hijos
- Pagar mis estudios
- Otros

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%.



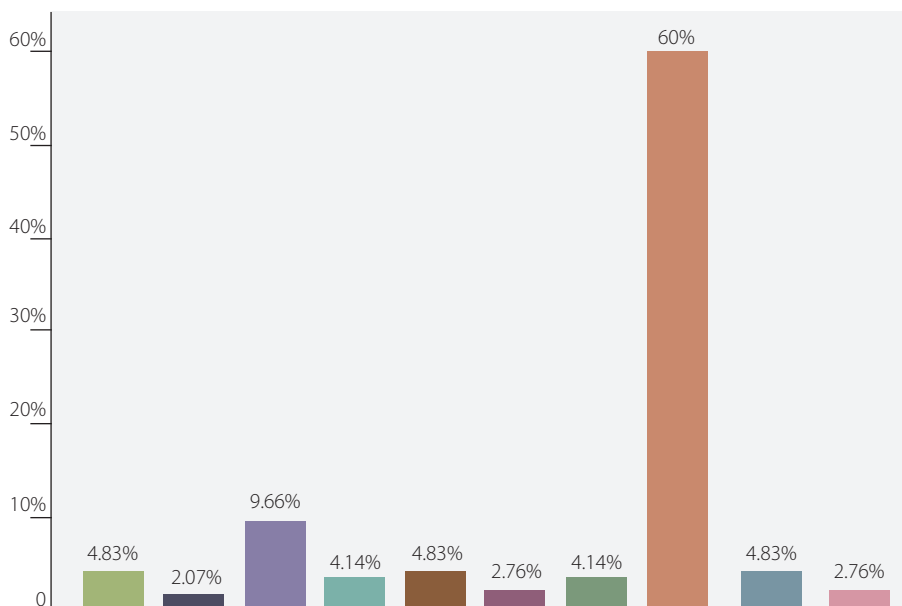
¿Quiénes aportan al gasto familiar?

- Yo
- Esposo / pareja
- Padres
- Hermanos
- Otros familiares

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%.

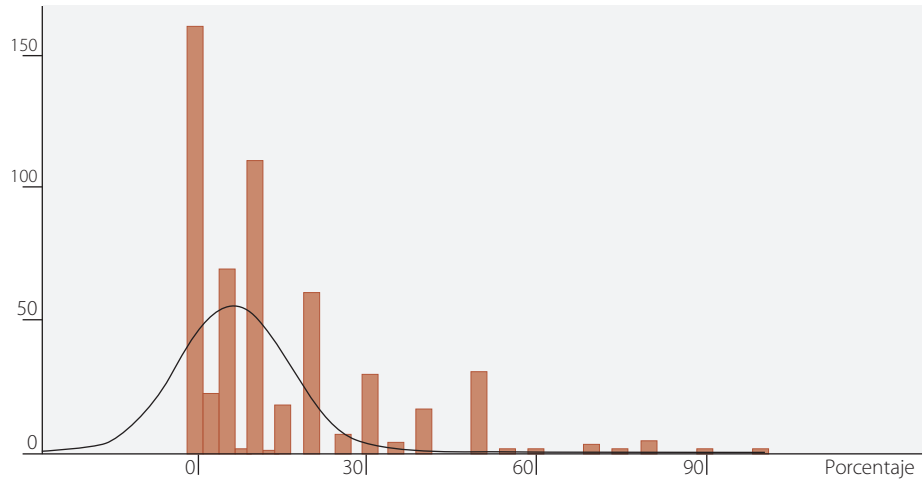
¿Cómo se dividen los gastos tú y tu esposo / pareja?

- Él paga los servicios (luz, agua, teléfono) de la casa, ella todo lo demás
- No se divide nada
- Ella cubre todos los gastos de los niños, él todo lo demás
- 80% de gastos él, 20% ella
- La mayoría de los gastos los cubre él, ella una mínima parte
- 60% de gastos él, 40% ella
- La mayoría de los gastos los cubre ella, él una mínima parte
- Por mitades
- Ella no cubre ningún gasto, todo lo paga él
- Él no cubre ningún gasto, todo lo paga ella



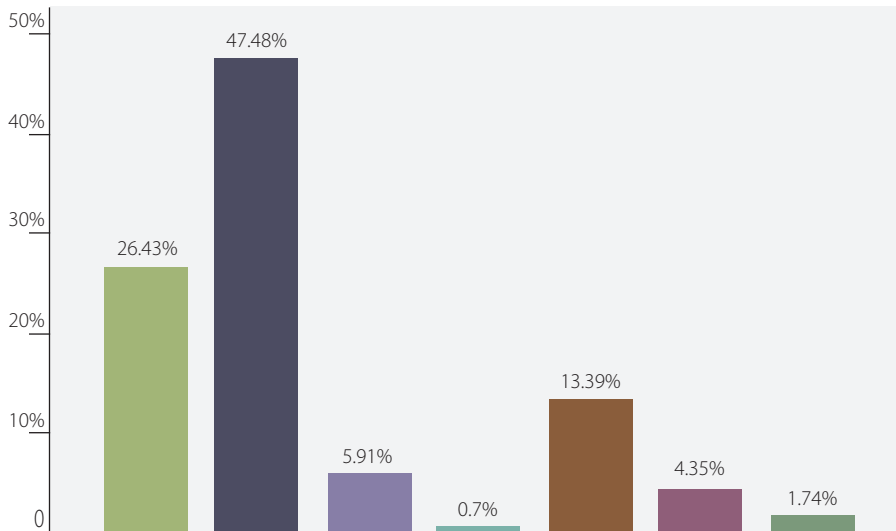
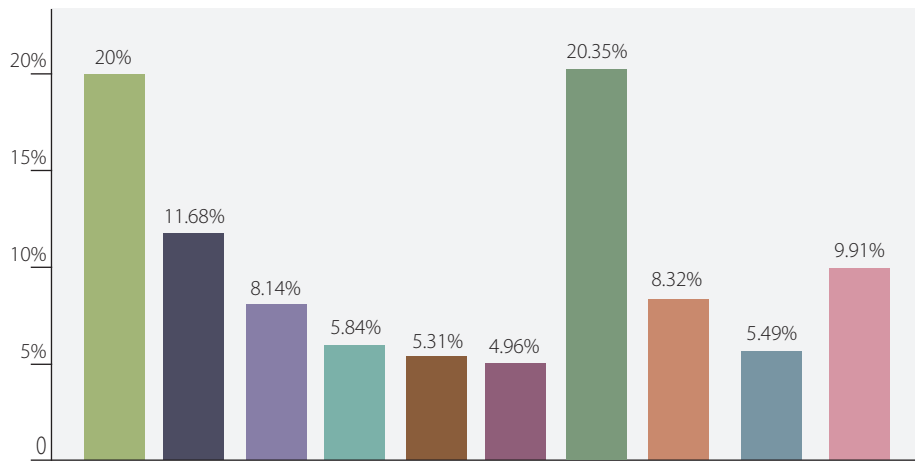
Aproximadamente, ¿qué porcentaje de sus ingresos ahorra?

Frecuencia ■
 Media = 13.35
 Desviación típica = 16.701
 N = 543



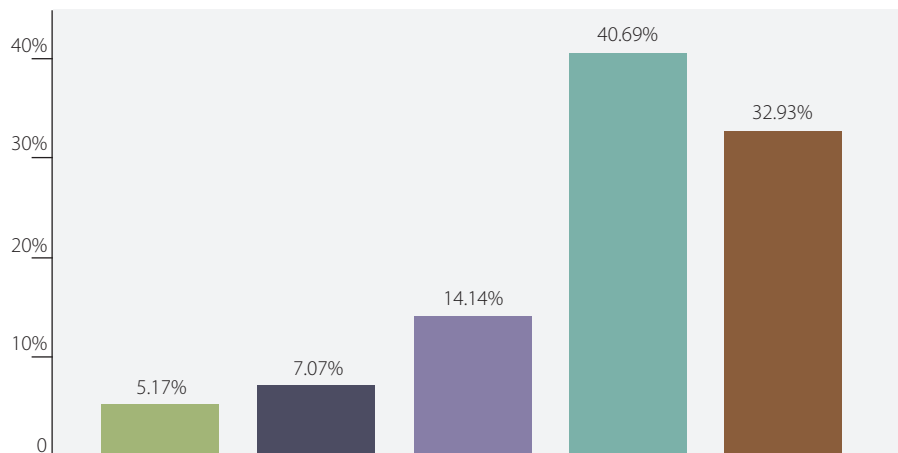
¿En qué piensa utilizar sus ahorros?

- No ahorro ■
- Comprar una casa ■
- Comprar un auto ■
- Viajes ■
- Para la vejez ■
- Cuestiones de salud ■
- Para una emergencia ■
- Estudios de sus hijos ■
- Para abrir un negocio ■
- Otros ■



¿Qué piensa hacer en su vejez para mantenerse?

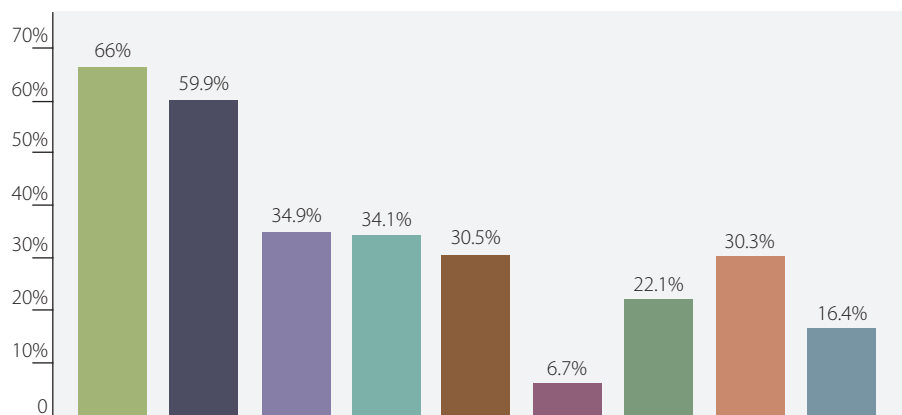
- Jubilación o pensión ■
- Negocio propio ■
- Vivir de mis ahorros ■
- Mis hijos me mantendrán ■
- No sé ■
- AFORE ■
- Otra ■



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

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Actividades diarias



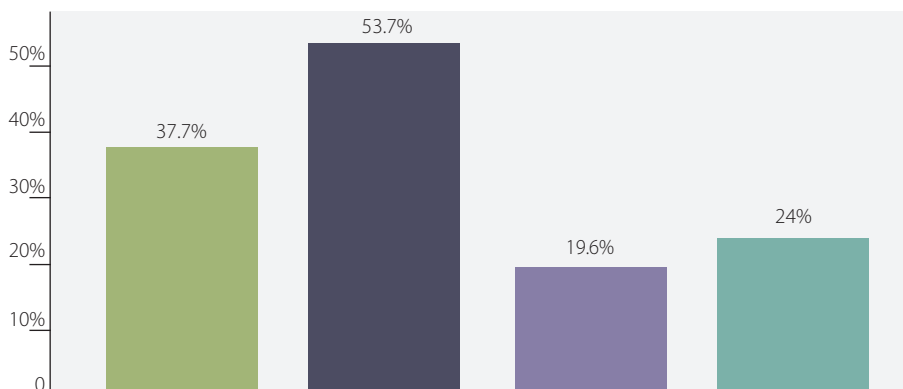
Fuera de mi horario laboral:

- Realizo actividades domésticas
- Paso tiempo con mi familia
- Paso tiempo con mi esposo o pareja
- Paso tiempo con mis hijos
- Paso tiempo con mis amigos
- Realizo otro empleo
- Realizo actividades deportivas
- Realizo actividades de entretenimiento
- Realizo otras actividades

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%.

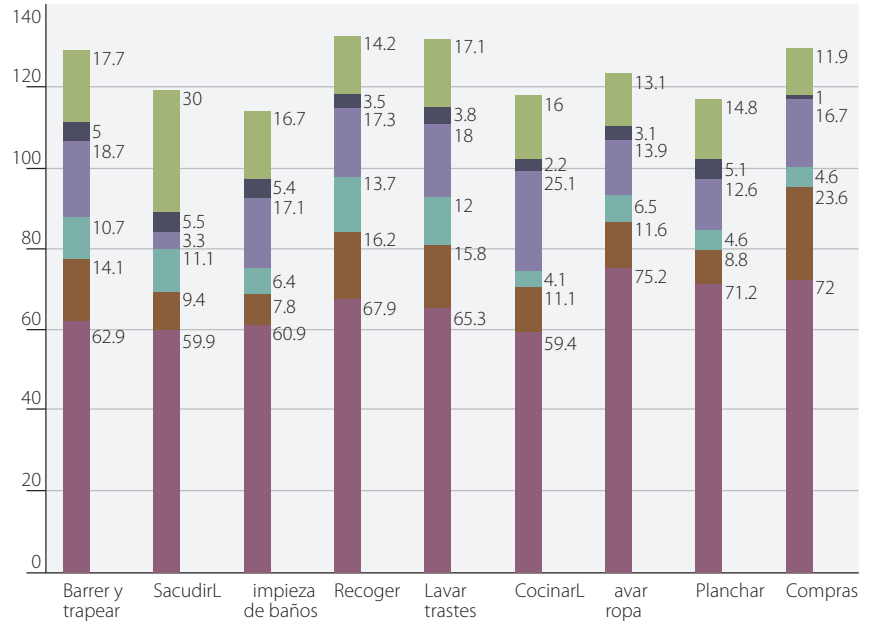
En la mañana:

- Realizo actividades domésticas
- Preparo desayuno
- Llevo a mis hijos a la escuela
- Realizo otras actividades

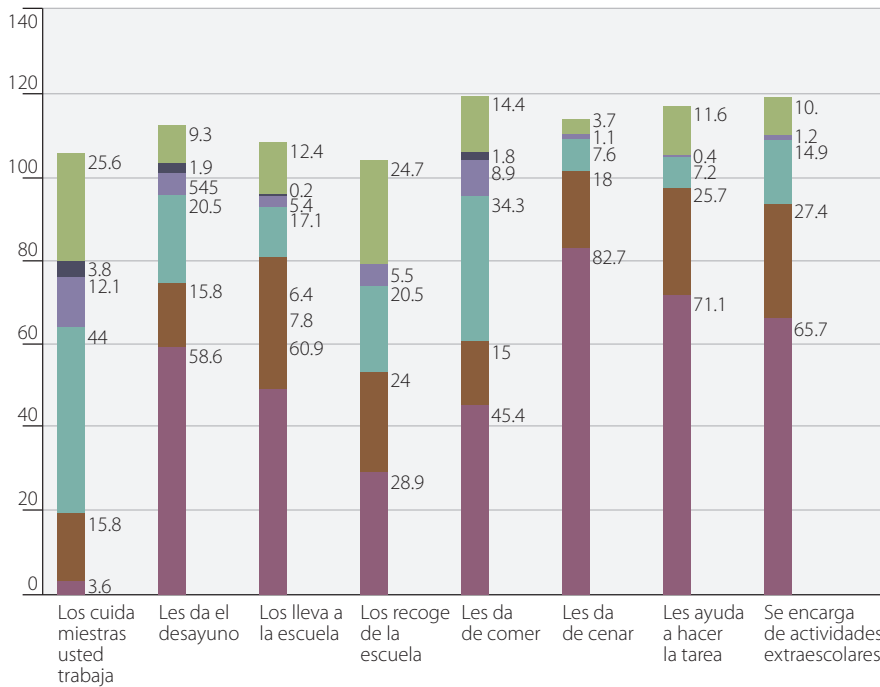


¿Quién se encarga de las siguientes actividades en la casa?

- Otra
- Persona de aseo
- Mamá y hermanas
- Hijos
- Mi esposo o pareja
- Yo



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%.

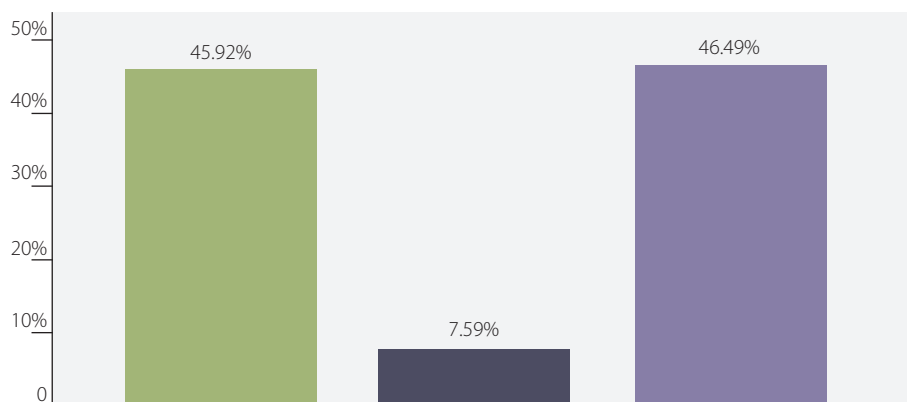


¿A sus hijos quién...?

- Otra
- Hijos mayores
- Suegros
- Mis padres
- Mi esposo o pareja
- Yo

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 cotidianas. Sus respuestas reflejaron que tienen una gran cantidad de actividades además de su empleo formal en la industria: actividades domésticas (sin diferencia entre estado civil o número de hijos), familiares, etc. Muy pocas comentaron que realizan actividades recreativas o de descanso entre semana. La mayoría comentaron que no tienen tiempo libre.

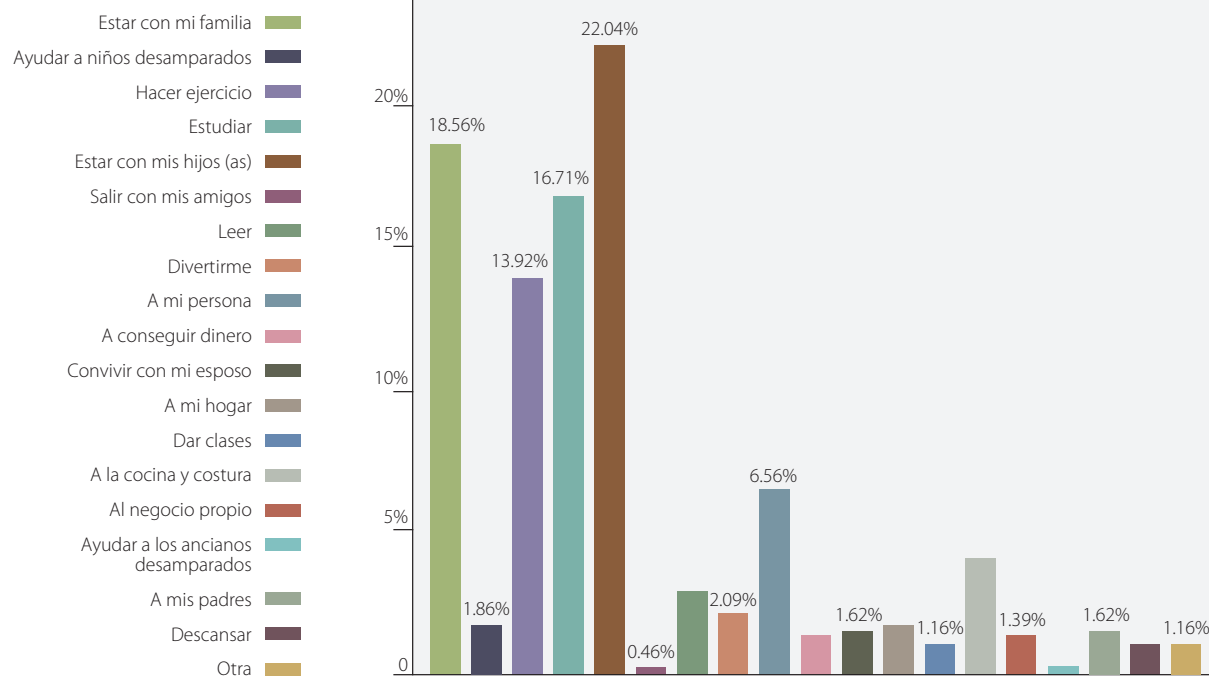


¿En qué lugar pasó sus últimas vacaciones?

- En casa
- Casa de familiares
- Viaje fuera de la ciudad

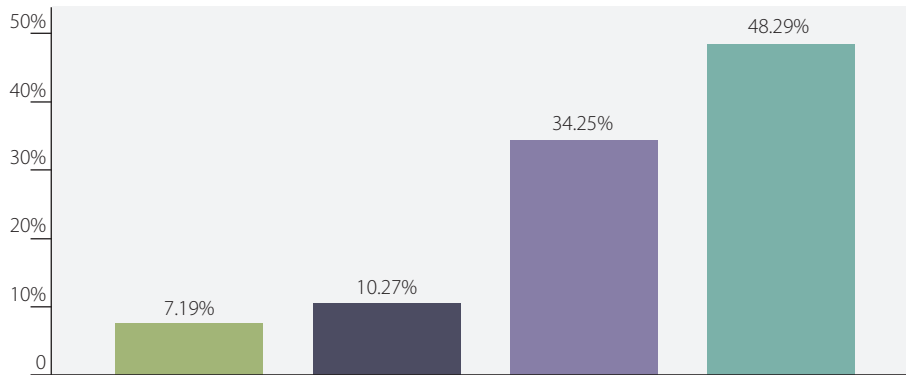
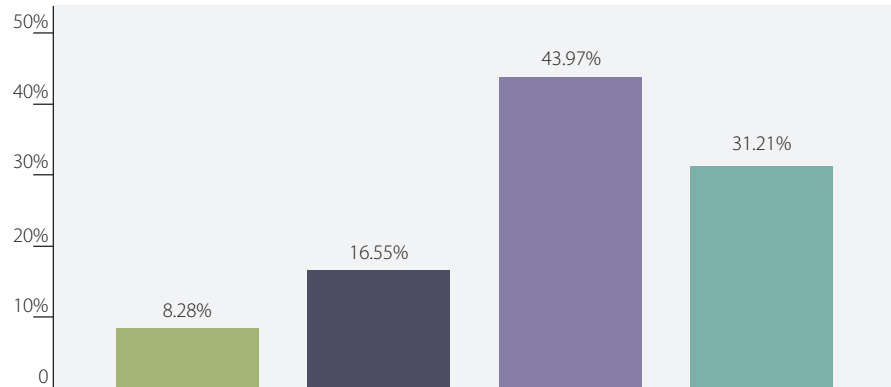
Expectativas y aspiraciones

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



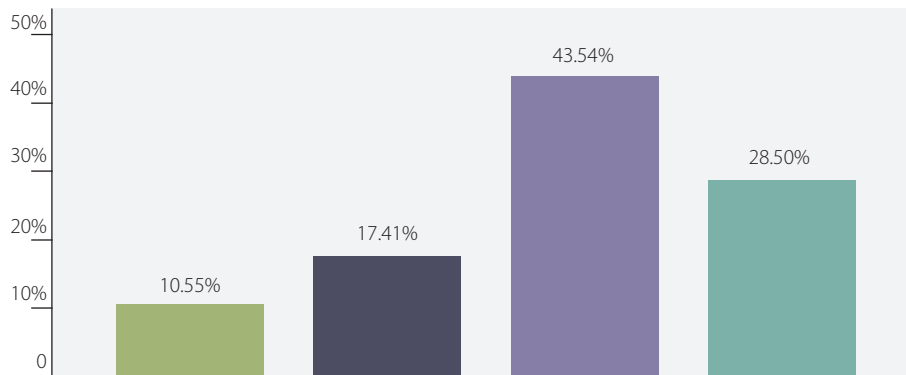
Me hace falta tiempo para estar con mi familia

- Nada
- Sí, poco
- Sí, algo
- Sí, mucho



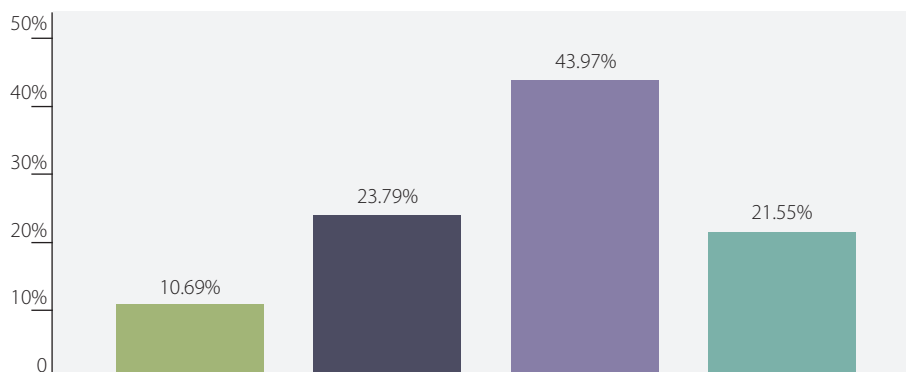
Me hace falta tiempo para estar con mis hijos

- Nada
- Sí, poco
- Sí, algo
- Sí, mucho



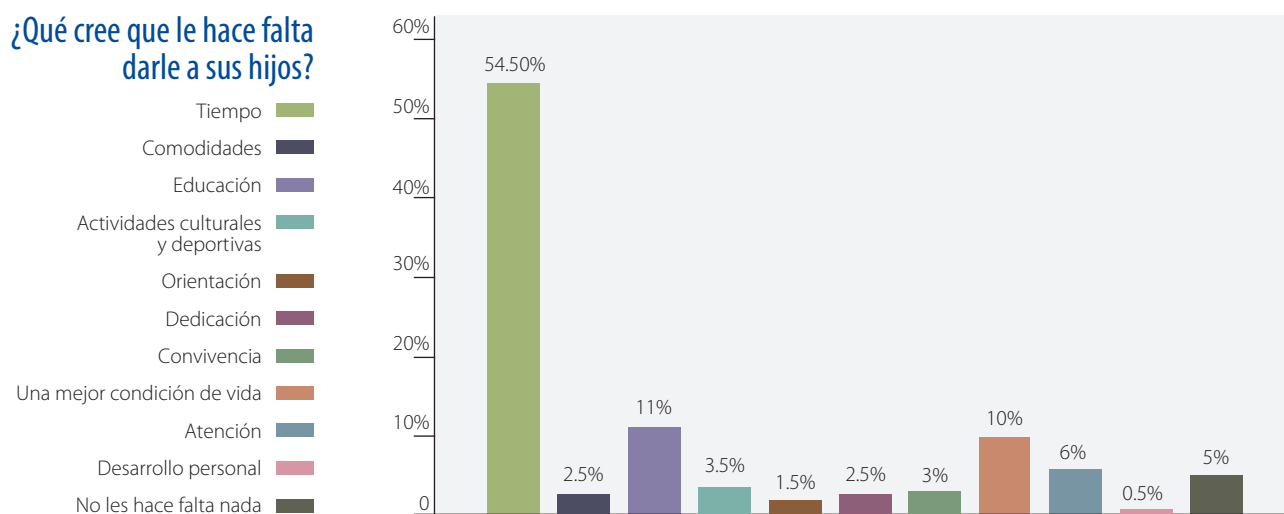
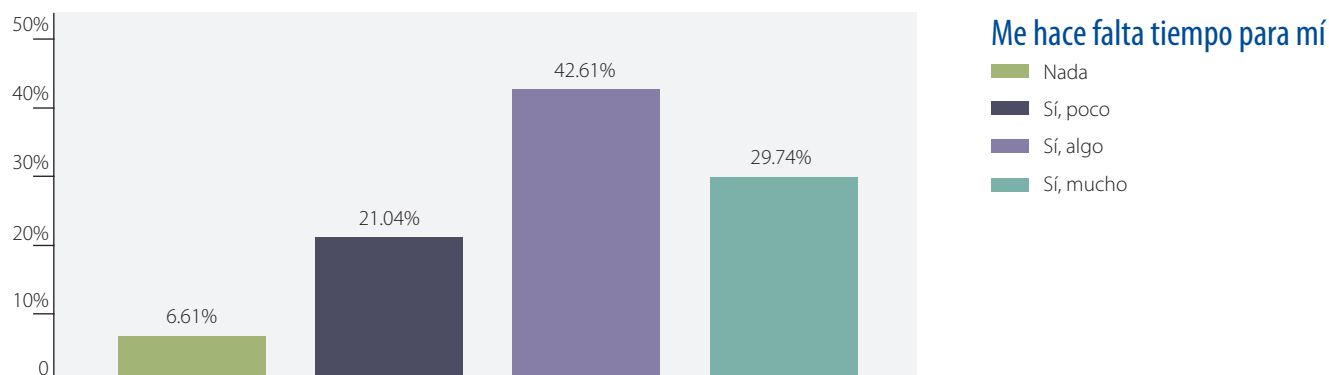
Me hace falta tiempo para estar más con mi pareja o esposo

- Nada
- Sí, poco
- Sí, algo
- Sí, mucho



Me hace falta tiempo para el descanso

- Nada
- Sí, poco
- Sí, algo
- Sí, mucho



Dos aspectos aspiracionales que surgieron fueron en algunas participantes: el deseo de estudiar o seguir estudiando, y en otras el deseo de “sacar 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:

Atenderlo, estar junto a él, que sepa que soy su mamá... chiquearlo darle esas cosas, a veces que no hay mucho tiempo y se descuida y uno piensa que con sólo darle su comida, comprarle su ropita es suficiente, pues no.

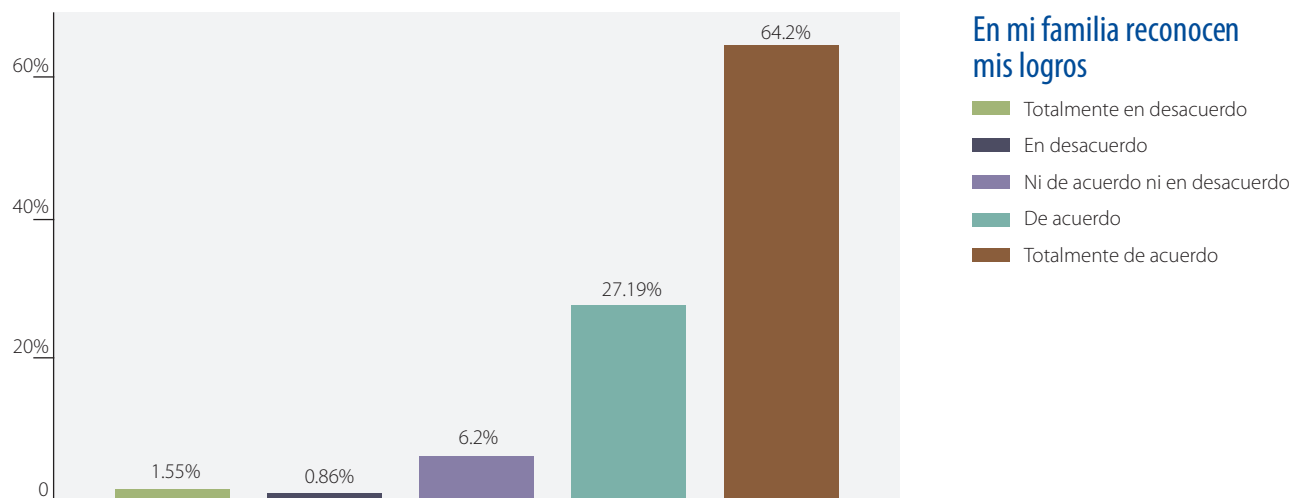
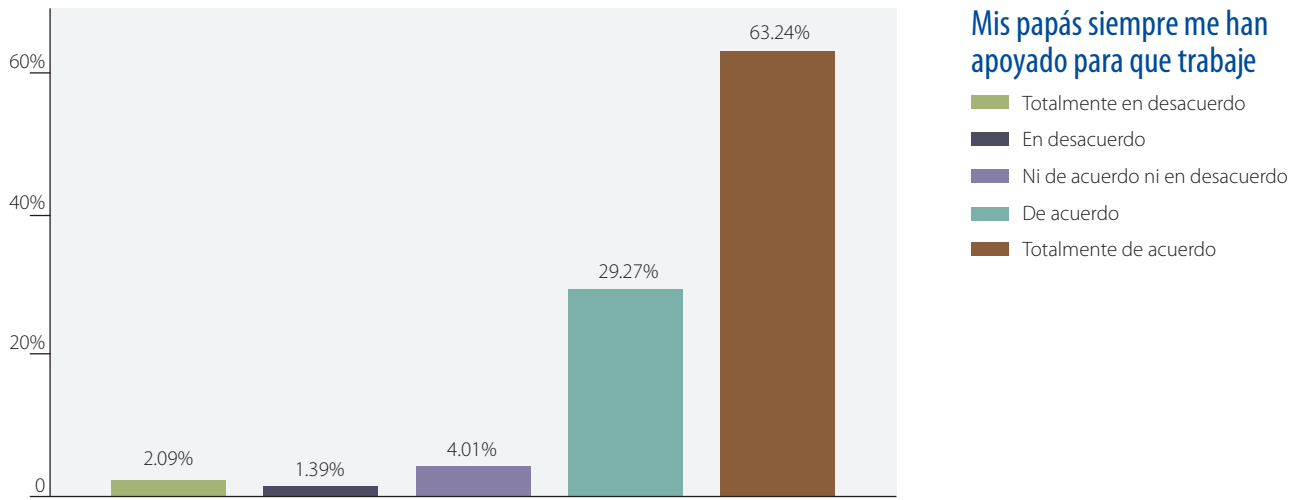
Otro ejemplo:

Que 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 enseñarle...

Y finalmente otro ejemplo:

La estoy dejando sola 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, cuando crezca que haga lo que quiera, pero mientras ella crece yo quiero estar con ella... sí le debo mucho tiempo a mi hija, por eso estoy estudiando: 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.



4.11. METAS

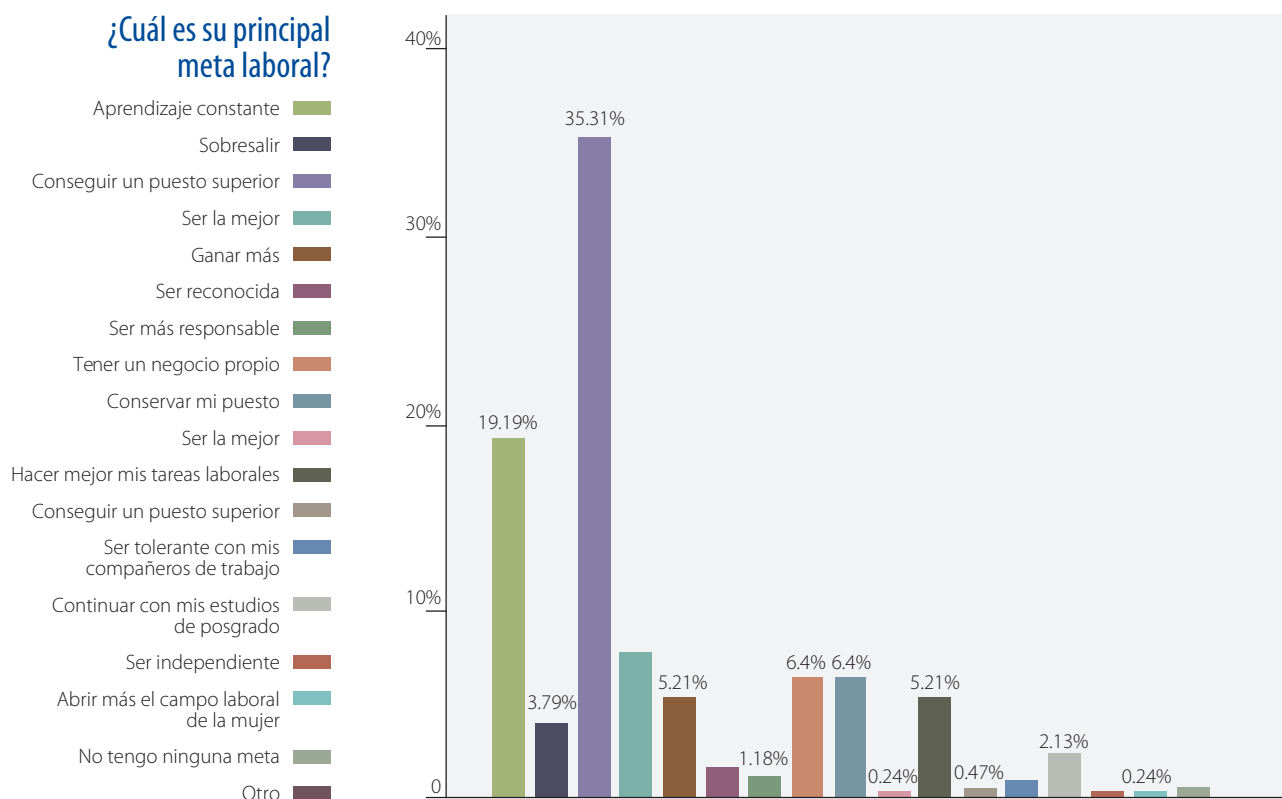
Metas laborales

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.

Continuar... me gustaría terminar una carrera y trabajar hasta que la empresa me lo permita. Y a un futuro 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

Las metas personales en ocasiones se fusionan con las metas familiares y con las laborales. 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 entrevistadas se muestran a continuación:

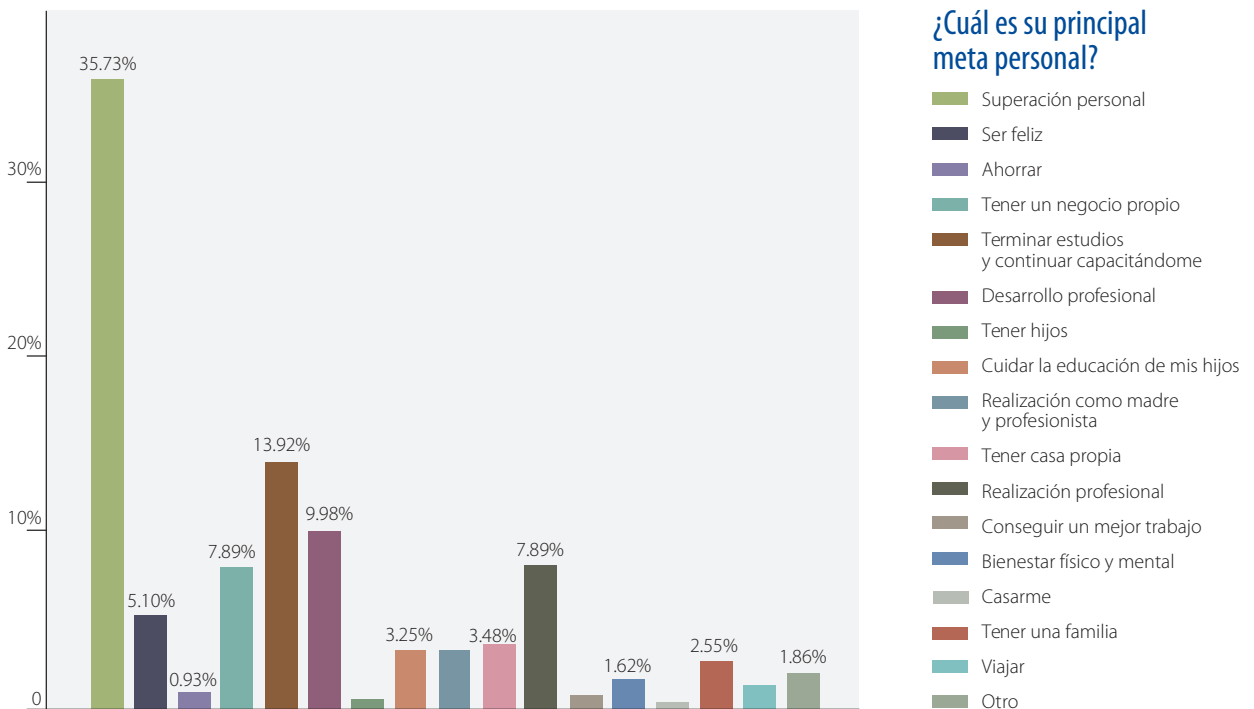
Mi meta personal: valerme por mí misma, sacar adelante a mi hijo, contribuir con la sociedad en hacer bien mi trabajo, y a la mejor algunas actividades que podría hacer fuera de lo laboral: me gustaría participar socialmente, buscar alguna área donde pudiera apoyar.

Tener mi propio negocio, quiero poner una estética.

Mi meta es mi casa; es decir, es sacarla por mí; todo lo vemos a lo mejor así, pero es parte de mi historia para estar en ella.

Sacar adelante a mi familia; soy la mayor y por eso tengo que apoyar más a mis papás aunque tengo mi hermano que trabaja y también él aporta pero no es como la mayor.

Pues primero que nada terminar con los estudios que apenas comencé.



Metas familiares

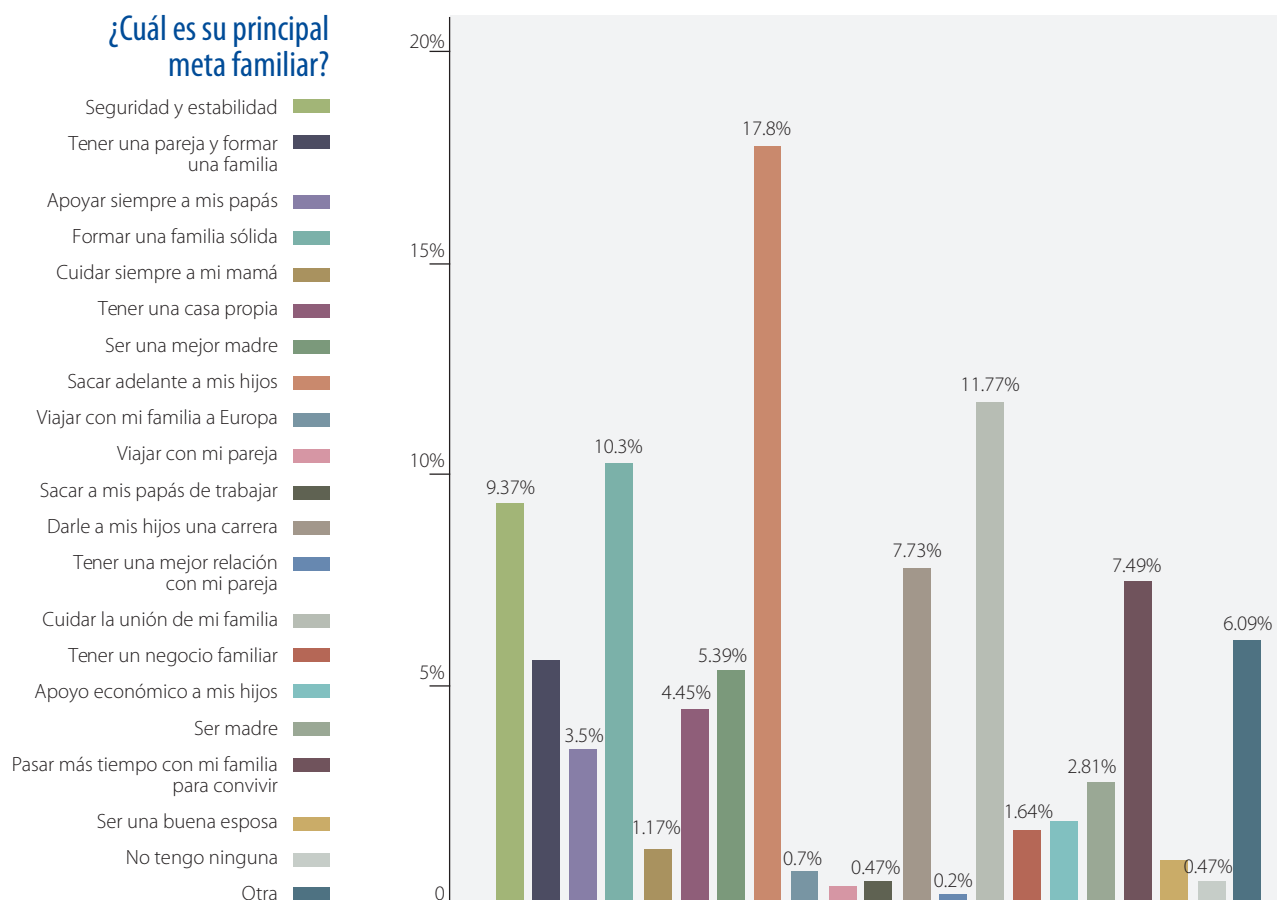
Las metas familiares son en las que más énfasis dieron las entrevistadas; coinciden con los resultados de la encuesta: “sacar adelante a sus hijos”, tener una familia unida, educar a sus hijos, etcétera.

Pues tener otros tres hijos. Creo que el desarrollo profesional de mi hijo, que sea independiente y obtenga los logros profesionales, que no dependa completamente de mi, que él sepa desarrollar su vida.

Mi meta familiar ha sido mi hijo que sigue sacarlo adelante, que sea una persona responsable, que tenga estudios como yo los tuve, ahorita es mi prioridad; a mi familia seguirla apoyando. Quiero mucho a mi familia, yo trabajo para ellos y para mí.

Continuar con mi familia como estamos unidos que nos vemos todos los sábados todos, sobrinos, hermanos, todos.

Pues no nada más pensarlo: estar más pendiente de mi hijo.



Anexos

Instrumentos

FORO: 1 León 2 Irapuato 3 Celaya
FECHA: _____

FOLIO:

Buenos días. El siguiente cuestionario es parte de un estudio para fortalecer las oportunidades laborales para las mujeres guanajuatenses. Su participación es muy importante y le pediríamos que respondiera de manera sincera y abierta a las preguntas del cuestionario.

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. Los cuestionarios serán procesados por personas externas. Además, como usted puede ver, en ningún momento se le pide su nombre.

No hay respuestas correctas o incorrectas. Las respuestas reflejan su opinión.

Por favor, marque con y subraye su respuesta a cada pregunta. Marque solamente una opción, excepto cuando se indique lo contrario. En las preguntas que seleccione la opción OTROS y que tienen una línea para anotar, especifique ¿cuál? O ¿Quién?

DATOS DEMOGRÁFICOS

Estado civil: 1 Casada 2 Divorciada 3 Viuda 4 Separada
5 Unión libre 6 Soltera

Nivel máximo de estudios alcanzado:

1 Sin estudios 2 Primaria inconclusa 3 Primaria terminada 4 Secundaria inconclusa
5 Secundaria terminada 6 Preparatoria, bachillerato o equivalente inconclusa
7 Preparatoria, bachillerato o equivalente terminado 8 Licenciatura o carrera inconclusa
9 Licenciatura o carrera terminada 10 Posgrado

¿Cuántos años tiene? _____

¿Cuántos hijos tiene? 0 No tengo 1 2 3 4 5 6 7 más _____

¿Qué edad tienen sus hijos? Anote la edad de cada uno separadas por comas

ANTECEDENTES LABORALES

1. Aproximadamente, ¿cuántos años ha trabajado en toda su vida (incluyendo su puesto actual). Tome en cuenta los periodos de interrupción en los cuales ha dejado de percibir ingresos? _____ años

2. ¿A qué edad comenzó a trabajar? _____

3. ¿Cuántos trabajos formales ha tenido? (Trabajo formal es aquel donde existe un contrato laboral ya sea por honorarios, plaza o planta) _____

4. ¿Cuántos trabajos informales ha tenido? (Trabajo informal es aquel donde no existe un contrato laboral de por medio, por ejemplo trabajar por su cuenta) _____

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

1 Hombre 2 Mujer 3 Es lo mismo

6. ¿En general usted trabaja mejor con compañeros hombre o mujeres?

1 Hombres 2 Mujeres 3 Ambos

7. ¿Ha sido rechazada de algún puesto por? 1 Embarazo 2 Tener hijos

3 Falta de estudios 4 Falta de experiencia 5 Ser mujer 6 Edad

7 Compleción 8 Discapacidad 9 Presentación 10 Ninguna

8. ¿Ha sido despedida por embarazo? 1 Sí 2 No

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

1 Antes de casarme 2 Después de casarme 3 Después de divorciarme/separarme

10. ¿Por qué motivos ha dejado de trabajar o renunciado en periodos?

1 Matrimonio 2 Embarazo/nacimiento de hijos 3 Cuidado de los hijos

4 Cuidado de un familiar 5 Enfermedad 6 Insatisfacción con el trabajo

7 Hostigamiento (maltrato) laboral y acoso sexual 97 No he dejado de trabajar

A. TRABAJO ACTUAL

PARTE A1: MARQUE SU RESPUESTA

GIRO DE LA EMPRESA

11. ¿En qué sector trabaja? 1 Metalmecánico 2 Agroalimentario

3 Electrodomésticos 4 Cuero-calzado

12. ¿Qué puesto ocupa? 8 Directora 7 Gerente

6 Subgerente o coordinadora 5 Jefa de Departamento 4 Supervisora

3 Asistente administrativa / Secretaria/ Recepcionista o equivalente 2 Operaria

1 Afanadoras (limpieza) 55 Otro¿cuál?: _____

13. ¿Qué tipo de puesto tiene? 1 Sindicalizado 2 No sindicalizado

14. ¿Cuánto tiempo hace de su casa a su trabajo? _____ minutos.

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

1 Autobús (público) 2 Taxi 3 Autobús de la empresa 4 Automóvil propio
5 Auto compartido (ronda) 6 Bicicleta 7 Motocicleta 8 Caminando

16. ¿Cuántos días a la semana acude a trabajar? _____ días.

17. ¿Cuántas horas trabaja cada día? _____ horas al día.

18. ¿Cuál es su horario? De _____ a _____

19. Especifique su tipo de horario: 1 Corrido 2 Con horas de comida ¿cuántas? _____

20. ¿Este horario cambia/rola turnos? 1 Sí 2 No

21. ¿Le solicitan que trabaje horas extra? 1 Sí 2 A veces 3 No

22. ¿Qué día de la semana descansa? (Puede marcar varios) 1 Lunes 2 Martes
3 Miércoles 4 Jueves 5 Viernes 6 Sábado 7 Domingo

23. ¿Este día cambia/es variable su día de descanso? 1 Sí 2 No

24. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su puesto actual? _____ años _____ meses

25. ¿Cómo se enteró que su puesto estaba vacante? 1 Periódico 2 Internet
3 Radio 4 Conocido (familiar, amistad o colaborador) 5 Ascenso interno
6 Agencia de contratación 55 Otro ¿cuál?: _____

26. Para el puesto de trabajo que ocupa actualmente, ¿contaba con experiencia laboral previa? 1 Sí 2 No



26.1 En caso de haber contestado Sí a la pregunta anterior: ¿Cómo adquirió la experiencia que se necesitaba para su trabajo actual?

1 Capacitación (me enseñaron) en la empresa 2 Laboraba en puesto similar
3 Por mis estudios 55 Otro ¿cuál?: _____

27. En caso de tener menos de un año en su trabajo actual ¿Cuánto tiempo le llevó conseguir el trabajo actual? Menos de 1 mes De 1 a 2 meses
 De 3 a 4 meses De 5 a 6 meses De 7 a 9 meses
 De 10 meses a 1 año Más de 1 año

28. ¿A qué puesto entró al ingresar a la empresa? Directora Gerente
 Subgerente o coordinadora Jefa de Departamento Supervisora
 Asistente administrativa / Secretaria/ Recepcionista o equivalente Operaria
 Afanadoras (limpieza) Otro ¿cuál?: _____

29. ¿Cuántos ascensos ha tenido en la compañía ¿cuántas veces la han subido a un puesto más alto? Ninguno 1 2 3 4
29.1 ¿Por qué? _____

30. ¿Cuál sería el nivel más alto al que la podrían ascender en la empresa?
 Directora Gerente Subgerente o coordinadora Jefa de Departamento
 Supervisora Asistente administrativa / Secretaria/ Recepcionista o equivalente
 Operaria Afanadoras (limpieza) Ninguno

31. ¿Su jefe inmediato es hombre o mujer? Hombre Mujer

32. ¿Recibe orientación de su jefe o superior? Sí A veces No

33. ¿Qué tipo de capacitación ha recibido? _____

34. ¿Todos en la misma actividad reciben la misma capacitación?
 Sí A veces No

35. ¿La capacitación se da en horario de trabajo? Sí No

36. ¿Cuánto tiempo piensa trabajar en su empleo actual? Un año o menos
 De 1 a 3 años más De 3 a 5 años más Indefinido Otro _____

37. En este último año ¿realizó o está realizando algún tipo de estudios? Sí No



37.1 En caso de haber contestado Sí a la pregunta anterior: ¿Qué tipo de estudios?

Taller Diplomado Seminario Curso Primaria
 Secundaria Preparatoria Licenciatura Maestría

38. ¿Usted pagó parte o la totalidad de dichos estudios? Sí No

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

Ninguno Apoyo económico Flexibilidad en horario laboral

Otro ¿cuál?: _____

40. ¿Qué tipo de permisos puede pedir en su trabajo? _____

41. ¿Qué permisos ha utilizado? _____

42. ¿Ha faltado alguna ocasión en los últimos 6 meses? Sí No



42.1 En caso de haber contestado Sí a la pregunta anterior: ¿Por qué faltó? (PUEDE MARCAR VARIAS OPCIONES) Enfermedad Enfermedad de un familiar
 Maternidad Accidente laboral Evento escolar de los hijos
 Trámites o pagos Otra, ¿cuál? _____

43. ¿Qué permisos le gustaría que se pudieran pedir en su trabajo? _____

44. ¿Ha recibido algún aumento a su sueldo? Sí No



44.1 En caso de haber contestado Sí a la pregunta anterior: ¿Cada cuánto tiempo recibe aumento? _____

45. ¿Ha recibido algún bono (pago extra) por su desempeño? Sí No

46. ¿Qué opción preferiría, bono de desempeño o ascenso? Bono Ascenso

47. ¿Si le ofrecieran un ascenso en el que se necesitara que trabaje más horas y le pagaran más, lo aceptaría? Sí No No sé

48. ¿Qué motivos la harían renunciar a su trabajo? (PUEDE MARCAR VARIAS OPCIONES)

Enfermedad Salario insuficiente Mejor oferta de trabajo
 Clima laboral inadecuado Acoso sexual Maternidad, pareja o hijos
 Superación profesional Para iniciar Negocio propio Otro ¿cuál?: _____

49. Cuando inició su trabajo actual ¿Recibió inducción (cursos de capacitación) por parte del área de recursos humanos o equivalente? Sí

50. Cuando inició su trabajo actual ¿de quién recibió más apoyo? PUEDE MARCAR VARIAS

Compañeras y compañeros Solamente compañeros Solamente compañeras
 Jefe Jefa Área de Recursos Humanos

51. ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo? (PUEDE MARCAR HASTA TRES)

- Las actividades que realizo Clima laboral Salario Prestaciones
 Horario Ubicación Desarrollo laboral Compañerismo
 Apoyo Orientación de mi jefe Oportunidades para ascender
 Otro ¿cuál?: _____

52. ¿Qué es lo que menos le gusta de su trabajo? (PUEDE MARCAR HASTA TRES)

- Las actividades que realizo Clima laboral Salario Prestaciones
 Horario Ubicación Poco desarrollo laboral Falta de compañerismo
 Falta apoyo Falta orientación de mi jefe Faltan oportunidades para ascender
 Otra ¿cuál?: _____

53. Mencione tres habilidades que haya adquirido (aprendido) en su trabajo actual:

54. Mencione tres habilidades que haya desarrollado (reforzado) en su trabajo actual:

55. ¿Qué requiero para hacer mejor mi trabajo? _____

56. ¿Qué me ayudaría a tener más tiempo libre? _____

57. Si pudiera, ¿qué mejoraría de su trabajo? _____

58. Si pudiera, ¿qué mejoraría de su empresa? _____

59. ¿Usted pertenece a algún grupo dentro de la empresa? Sí No



60. En caso de haber contestado Sí a la pregunta anterior: ¿A cuál? _____

61. ¿A qué grupos fuera de la empresa pertenece?

- Deportivo Religioso Cultural Asociación de colonos/grupo de vecinos
 Otro: _____ Ninguno

PARTE A2:

LEA CADA FRASE, PIENSE Y DIGA EN SU CASO QUÉ TAN DE ACUERDO O EN DESACUERDO ESTÁ USTED CON LO QUE EXPRESA LA FRASE.

62. Me siento respetada por mis compañeros.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

63. Me siento respetada por mi jefe/a inmediato/a.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

64. Me siento respetada por los directivos.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

65. Siempre que lo necesito mis compañeros y compañeras de trabajo me brindan apoyo.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

66. Tengo confianza en mis compañeras y compañeros de trabajo.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

67. En esta empresa el salario que se paga es de acuerdo al trabajo que se hace.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

68. Las prestaciones que se me brindan en esta organización son satisfactorias.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

69. Las promociones y ascensos en mi organización se manejan de una manera justa.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

70. Me siento segura de poder mantener mi trabajo.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

71. Estoy satisfecha con mi trabajo/puesto actual.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

72. Estoy satisfecha con el desarrollo que tengo en esta empresa.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

73. Estoy satisfecha con la capacitación que recibo en esta empresa.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

74. Puedo adaptar mi horario de trabajo y mis actividades sin problema.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

75. Considero que en la empresa donde trabajo me pagan un salario justo.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

76. Trabajo en esta empresa por necesidad, más que por gusto.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

77. Si es necesario, no me importa quedarme más tiempo en mi trabajo fuera del horario establecido si tengo pago extra.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

78. Si es necesario, no me importa quedarme más tiempo en mi trabajo fuera del horario establecido aunque no tenga pago extra.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

79. Siento que con la experiencia y conocimientos que tengo, puedo conseguir un mejor trabajo.

5 Sí 1 No

80. Tengo las mismas oportunidades que mis compañeros.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

81. En esta empresa, los hombres y las mujeres tenemos las mismas oportunidades.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

82. En la empresa existe compañerismo.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

83. En la empresa existe amistad.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

84. Me siento muy orgullosa de los logros que he tenido en mi trabajo.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

85. En la empresa reconocen mis logros.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

86. Si pudiera irme de esta empresa a otro trabajo igual, me iría.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

86.1 En caso de haber contestado 5 ó 4 a la pregunta anterior: **¿Cuál trabajo buscaría?**

87. Mi participación/opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

B. OTRAS PREGUNTAS

PARTE B1: MARQUE UNA RESPUESTA.

88. Actualmente ¿tiene otro trabajo? 1 Sí 2 No

88.1 En caso de haber contestado Sí a la pregunta anterior: **¿Qué tipo de trabajo es?**

89. Fuera de su horario laboral, ¿qué otras actividades realiza? (PUEDE MARCAR VARIAS)

1 Domésticas 2 Pasar tiempo con la familia 3 Pasar tiempo con el esposo/pareja
4 Pasar tiempo con los hijos 5 Pasar tiempo con amigos 6 Otro empleo 7 Deporte
8 Entretenimiento 55 Otro ¿cuál?: _____

90. ¿Qué actividades realiza en la mañana? (PUEDE MARCAR VARIAS OPCIONES)

1 Domésticas 2 Preparo desayuno 3 Llevo a mis hijos a la escuela
55 Otra ¿cuál?: _____

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

1 Sí, vivo con él 2 Sí pero no vive con él 2 No tengo pareja (esposo, novio, etc.)

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

93. Número de personas que dependen económicamente de usted: _____

94. ¿Quiénes dependen económicamente de usted (marque todas las que apliquen)?

- 1 Hijos 2 Esposo/pareja 3 Padres 4 Hermanos 5 Otros familiares
6 Nietos 55 Otros ¿quiénes? _____ 7 Nadie

95. ¿Cómo divide/gasta su sueldo? Marque todas las opciones en las que aporta dinero.

- 1 Hijos 2 Esposo/pareja 3 Padres 4 Hermanos 5 Otros familiares
6 Renta/pago de la casa 7 Alimentación de la familia 8 Educación de los hijos
9 Pagar mis estudios 55 Otros ¿cuál? _____

96. En su hogar, ¿quiénes aportan al gasto familiar? Marque todas las personas que aportan su sueldo para el gasto familiar.

- 1 Yo 2 Esposo/pareja 3 Padres 4 Hermanos 5 Otros familiares

97. Aproximadamente ¿qué porcentaje de sus ingresos ahorra? _____%

98. Usted vive en: 1 Casa propia 2 Casa rentada 3 Casa de mis padres
4 Casa de mis suegros 5 Casa de familiares (hermanos, tíos, etc.) 6 Casa prestada
7 Casa que se está pagando con el crédito INFONAVIT o equivalente

99. ¿Sus hijos viven con usted? 1 Sí, todos 2 Sí, algunos 3 No

100. ¿A cuántos mantiene?

101. ¿Qué cree que le hace falta darle a sus hijos? _____

102. En caso de vivir con su esposo o pareja, ¿él trabaja? 1 Sí 2 A veces 3 No
↓

102.1 Cuando contestó que no trabaja, ¿desde cuándo? _____

103. ¿Qué puesto ocupa actualmente su esposo/pareja? 1 Director 2 Gerente
3 Subgerente 4 Jefe de Departamento 5 Supervisor 6 Asistente administrativo
7 Operador 8 Afanador (limpieza) 9 Trabaja por su cuenta 9 Comerciante
55 Otro ¿cuál?: _____ 88 No trabaja actualmente

104. ¿Cómo se dividen los gastos tú y tu esposo/pareja? _____

105. En caso de no vivir con el papá de tus hijos ¿qué es lo que aporta él?

Marque ¿quién/es se encarga/n de las siguientes actividades en su casa? (PUEDE MARCAR VARIAS OPCIONES)

| | | | | |
|-------------------------------|--------------------------------------|--|---|--|
| 106. Barrer y trapear | 1 <input type="checkbox"/> Yo | 2 <input type="checkbox"/> Mi esposo/pareja | 3 <input type="checkbox"/> Hijos | 4 <input type="checkbox"/> Otra _____ |
| 107. Sacudir | 1 <input type="checkbox"/> Yo | 2 <input type="checkbox"/> Mi esposo/pareja | 3 <input type="checkbox"/> Hijos | 4 <input type="checkbox"/> Otra _____ |
| 108. Limpieza de baños | 1 <input type="checkbox"/> Yo | 2 <input type="checkbox"/> Mi esposo/pareja | 3 <input type="checkbox"/> Hijos | 4 <input type="checkbox"/> Otra _____ |
| 109. Recoger | 1 <input type="checkbox"/> Yo | 2 <input type="checkbox"/> Mi esposo/pareja | 3 <input type="checkbox"/> Hijos | 4 <input type="checkbox"/> Otra _____ |
| 110. Lavar trastes | 1 <input type="checkbox"/> Yo | 2 <input type="checkbox"/> Mi esposo/pareja | 3 <input type="checkbox"/> Hijos | 4 <input type="checkbox"/> Otra _____ |
| 111. Cocinar | 1 <input type="checkbox"/> Yo | 2 <input type="checkbox"/> Mi esposo/pareja | 3 <input type="checkbox"/> Hijos | 4 <input type="checkbox"/> Otra _____ |
| 112. Lavar ropa | 1 <input type="checkbox"/> Yo | 2 <input type="checkbox"/> Mi esposo/pareja | 3 <input type="checkbox"/> Hijos | 4 <input type="checkbox"/> Otra _____ |
| 113. Planchar | 1 <input type="checkbox"/> Yo | 2 <input type="checkbox"/> Mi esposo/pareja | 3 <input type="checkbox"/> Hijos | 4 <input type="checkbox"/> Otra _____ |
| 114. Compras | 1 <input type="checkbox"/> Yo | 2 <input type="checkbox"/> Mi esposo/pareja | 3 <input type="checkbox"/> Hijos | 4 <input type="checkbox"/> Otra _____ |

Marque ¿a sus hijos quién...? (PUEDE MARCAR VARIAS OPCIONES)

| | | | | | | |
|--|--------------------------------------|--|--|---|---|---|
| 115. Los cuida mientras usted trabaja | 1 <input type="checkbox"/> Yo | 2 <input type="checkbox"/> Mi esposo/pareja | 3 <input type="checkbox"/> Mis padres | 4 <input type="checkbox"/> Suegros | 3 <input type="checkbox"/> Hijos mayores | 4 <input type="checkbox"/> Otros _____ |
| 116. Les da de desayunar | 1 <input type="checkbox"/> Yo | 2 <input type="checkbox"/> Mi esposo/pareja | 3 <input type="checkbox"/> Mis padres | 4 <input type="checkbox"/> Suegros | 3 <input type="checkbox"/> Hijos mayores | 4 <input type="checkbox"/> Otros _____ |
| 117. Los lleva a la escuela | 1 <input type="checkbox"/> Yo | 2 <input type="checkbox"/> Mi esposo/pareja | 3 <input type="checkbox"/> Mis padres | 4 <input type="checkbox"/> Suegros | 3 <input type="checkbox"/> Hijos mayores | 4 <input type="checkbox"/> Otros _____ |
| 118. Los recoge de la escuela | 1 <input type="checkbox"/> Yo | 2 <input type="checkbox"/> Mi esposo/pareja | 3 <input type="checkbox"/> Mis padres | 4 <input type="checkbox"/> Suegros | 3 <input type="checkbox"/> Hijos mayores | 4 <input type="checkbox"/> Otros _____ |
| 119. Les da de comer | 1 <input type="checkbox"/> Yo | 2 <input type="checkbox"/> Mi esposo/pareja | 3 <input type="checkbox"/> Mis padres | 4 <input type="checkbox"/> Suegros | 3 <input type="checkbox"/> Hijos mayores | 4 <input type="checkbox"/> Otros _____ |
| 120. Les da de cenar | 1 <input type="checkbox"/> Yo | 2 <input type="checkbox"/> Mi esposo/pareja | 3 <input type="checkbox"/> Mis padres | 4 <input type="checkbox"/> Suegros | 3 <input type="checkbox"/> Hijos mayores | 4 <input type="checkbox"/> Otros _____ |
| 121. Les ayuda a hacer la tarea | 1 <input type="checkbox"/> Yo | 2 <input type="checkbox"/> Mi esposo/pareja | 3 <input type="checkbox"/> Mis padres | 4 <input type="checkbox"/> Suegros | 3 <input type="checkbox"/> Hijos mayores | 4 <input type="checkbox"/> Otros _____ |
| 122. Se encarga de actividades extraescolares | 1 <input type="checkbox"/> Yo | 2 <input type="checkbox"/> Mi esposo/pareja | 3 <input type="checkbox"/> Mis padres | 4 <input type="checkbox"/> Suegros | 3 <input type="checkbox"/> Hijos mayores | 4 <input type="checkbox"/> Otros _____ |

123. ¿En qué piensa utilizar sus ahorros? **1** No ahorro **2** Comprar una casa
3 Comprar un auto **4** Viajes **5** Para la vejez **6** Cuestiones de salud
7 Para una emergencia **8** Estudios de mis hijos **9** Para abrir un negocio
55 Otros: _____

124. ¿Qué piensa hacer en su vejez para mantenerse? **1** Jubilación o pensión
2 Negocio propio **3** Vivir de mis ahorros **4** Mis hijos me mantendrán **5** No sé
6 AFORE **55** Otro ¿cuál?: _____

125. ¿En qué fecha fueron sus últimas vacaciones? Mes: _____ Año: _____

126. ¿En qué lugar pasó sus últimas vacaciones? 1 En casa 2 Casa de familiares
3 Viaje fuera de la ciudad a: _____

127. ¿En su familia hay alguien que tenga necesidades especiales de cuidado? Por ejemplo, enfermos, personas de la tercera edad. 1 Sí 2 No



127.1 En caso de haber contestado Sí ¿Quién los cuida?

1 Yo 2 Mi esposo/pareja 3 Mis padres 4 Mis hermanos 5 Otros _____

128. ¿Cuál es su principal meta personal? _____

129. ¿Cuál es su principal meta familiar? _____

130. ¿Cuál es su principal meta laboral? _____

131. Si tuviera más tiempo libre ¿a qué lo dedicaría? _____

PARTE B2 FAMILIA:

LEA CADA FRASE, PIENSE Y DIGA EN SU CASO QUÉ TAN DE ACUERDO O EN DESACUERDO ESTÁ USTED CON LO QUE EXPRESA LA FRASE.

132. **Me hace falta tiempo para estar más con mi familia.**

4 Sí, mucho 3 Sí, algo 2 Sí, poco 1 Nada

133. **Me hace falta tiempo para estar más con mis hijos.**

4 Sí, mucho 3 Sí, algo 2 Sí, poco 1 Nada

97 No tengo hijos

134. **Me hace falta tiempo para estar más con mi pareja/esposo.**

4 Sí, mucho 3 Sí, algo 2 Sí, poco 1 Nada

97 No tengo pareja

135. **Me hace falta tiempo para el descanso.**

4 Sí, mucho 3 Sí, algo 2 Sí, poco 1 Nada

136. **Me hace falta tiempo para mí.**

4 Sí, mucho 3 Sí, algo 2 Sí, poco 1 Nada

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

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni acuerdo ni desacuerdo de 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

138. Mis papás siempre me han apoyado para que trabaje.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni acuerdo ni desacuerdo de 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

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

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni acuerdo ni desacuerdo de 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

97 No tengo esposo/pareja

140. En mi familia reconocen mis logros.

5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni acuerdo ni desacuerdo de 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

OBSERVACIONES:

ENTREVISTA A MUJERES GUANAJUATENSES QUE LABORAN EN EL SECTOR INDUSTRIAL

INDICACIONES PARA LA ENTREVISTADORA:

Esta entrevista en profundidad tiene el objetivo de conocer la perspectiva de la entrevistada respecto a su vida laboral y familiar de las mujeres entrevistadas. Por lo que tu papel como entrevistadora es motivar a la entrevistada a platicar si situación y su punto de vista, a detalle, preguntándole los ¿por qué? De sus respuestas a la encuesta. Para lograrlo, se propone la siguiente dinámica:

1. Presentarse con la entrevistada y darle la bienvenida.
2. Iniciar la grabación de la entrevista.
3. Solicitarle su cuestionario y leer las respuestas de las preguntas **marcadas con un rectángulo rojo** en esta guía.
4. Cada página de la guía tiene las **indicaciones en rojo**, y las **nuevas preguntas en azul**. Se recomienda seguir este orden.
5. Poner mucha atención en las respuestas. Reflejar con nuestra comunicación verbal y no verbal que estamos escuchando con interés a la persona y que puede tener confianza en platicarnos todo lo que quiera (recordar las sugerencias vistas y practicadas en el curso de capacitación).
6. Si las respuestas de la entrevistada son breves, motivarla a que profundice (recordar los “apuntadores”).
7. Al terminar, agradecer su participación y despedirse, se puede seguir la guía que se propone a continuación.

BIENVENIDA:

Buen día. Mi nombre es _____ y trabajo en la Universidad de Celaya. Muchas gracias por aceptar participar. Esta entrevista tiene la finalidad de conocer la opinión de las mujeres que trabajan en el sector industrial. Por esta razón, le haré unas preguntas porque me interesa conocer su punto de vista. No hay respuestas correctas o incorrectas, todas son muy valiosas para nosotros. Además, todas sus respuestas serán confidenciales y las entrevistadas como usted permanecerán anónimas, ya que no le mencionaremos su nombre ni características a nadie.

La invito a sentirse en confianza, puede decir todo lo que usted quiera, y si tiene alguna duda o inquietud, estoy a sus órdenes.

Esta entrevista será grabada para poder anotar cada detalle, nadie más que el equipo de la Universidad de Celaya escuchará las grabaciones.

DESPEDIDA:

Éstas fueron todas las preguntas, ¿tiene algún comentario adicional? Nuevamente le agradezco mucho su participación. Sus respuestas fueron muy interesantes y serán de gran utilidad para que haya un mayor entendimiento de la situación laboral de las mujeres en Guanajuato.

FORO: 1 León 2 Irapuato 3 Celaya
FECHA:

Pág. 1

PÁGINA 1

Buenos días. El siguiente cuestionario es parte de un estudio para fortalecer las oportunidades laborales para las mujeres guanajuatenses. Su participación es muy importante y le pediríamos que respondiera de manera sincera y abierta a las preguntas del cuestionario.

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. Los cuestionarios serán procesados por personas externas. Además, como usted puede ver, en ningún momento se le pide su nombre.

No hay respuestas correctas o incorrectas. Las respuestas reflejan su opinión.

Por favor, marque con y subraye su respuesta a cada pregunta. Marque solamente una opción, excepto cuando se indique lo contrario. En las preguntas que seleccione la opción OTROS y que tienen una línea para anotar, especifique ¿cuál? O ¿Quién?

DATOS DEMOGRÁFICOS

Estado civil: 1 Casada 2 Divorciada 3 Viuda 4 Separada
5 Unión libre 6 Soltera

Nivel máximo de estudios alcanzado:

1 Sin estudios 2 Primaria inconclusa 3 Primaria terminada 4 Secundaria inconclusa
5 Secundaria terminada 6 Preparatoria, bachillerato o equivalente inconclusa
7 Preparatoria, bachillerato o equivalente terminado 8 Licenciatura o carrera inconclusa
9 Licenciatura o carrera terminada 10 Posgrado

¿Cuántos años tiene? _____

¿Cuántos hijos tiene? 0 No tengo 1 2 3 4 5 6 7 más _____

¿Qué edad tienen sus hijos? Anote la edad de cada uno separadas por comas _____

ANTECEDENTES LABORALES

1. Aproximadamente, ¿cuántos años ha trabajado en toda su vida (incluyendo su puesto actual). Tome en cuenta los periodos de interrupción en los cuales ha dejado de percibir ingresos? _____ años

Pág. 2

2. ¿A qué edad comenzó a trabajar? _____
3. ¿Cuántos trabajos formales ha tenido? (Trabajo formal es aquel con contrato laboral ya sea por honorarios, plaza o planta) _____
4. ¿Cuántos trabajos informales ha tenido? (Trabajo informal es aquel donde no existe un contrato laboral de por medio, por ejemplo trabajar por su cuenta) _____
5. ¿En general usted trabaja mejor con jefe inmediato hombre o mujer?
 Hombre Mujer Es lo mismo
6. ¿En general usted trabaja mejor con compañeros hombre o mujeres?
 Hombres Mujeres Ambos
7. ¿Ha sido rechazada de algún puesto por...? (PUEDE MARCAR VARIAS OPCIONES)
- Embarazo Tener hijos Falta de estudios Falta de experiencia Edad
 Ser mujer Compleción Discapacidad Presentación Ninguna
8. ¿Ha sido despedida por embarazo? Sí No
9. Si usted es o fue casada, ¿empezó a trabajar antes o después de casarse?
 Antes de casarme Después de casarme Después de divorciarme/separarme

10. ¿Por qué motivos ha dejado de trabajar o renunciado en períodos? (PUEDE MARCAR VARIAS OPCIONES)
- Matrimonio Embarazo/nacimiento de hijos Cuidado de los hijos
 Cuidado de un familiar Enfermedad Insatisfacción con el trabajo
 Hostigamiento (maltrato) laboral y acoso sexual No he dejado de trabajar

A. TRABAJO ACTUAL

PARTE A1: MARQUE SU RESPUESTA

- GIRO DE LA EMPRESA
11. ¿En qué sector trabaja? Metalmeccánico Agroalimentario
 Electrodomésticos Cuero-calzado
12. ¿Qué puesto ocupa?
 Subgerente o coordinadora Directora Gerente
 Asistente administrativa / Secretaria/ Recepcionista o equivalente Jefa de Departamento Supervisora
 Afanadoras (limpieza) Otro ¿cuál? _____

Me podría platicar brevemente acerca de los trabajos que ha tenido antes del actual ¿dónde ha trabajado? ¿Cuál ha sido su actividad principal? ¿Qué aprendió en sus trabajos anteriores?

CUANDO CONTESTARON QUE SÍ EN P.10, PREGUNTAR: ¿Me puede comentar esta situación un poco más a detalle?

13. ¿Qué tipo de puesto tiene? Sindicalizado 20
14. ¿Cuánto tiempo hace de su casa a su trabajo? _____
15. ¿Qué medio de transporte utiliza para llegar a su trabajo?
 Autobús (público) Taxi Autobús de la empresa Automóvil propio
 Auto compartido (ronda) Bicicleta Motocicleta Caminando
16. ¿Cuántos días a la semana acude a trabajar? _____ días.
17. ¿Cuántas horas trabaja cada día? _____ horas al día.
18. ¿Cuál es su horario? De _____ a _____
19. Especifique su tipo de horario: Corrido Con horas de comida ¿cuántas? _____
20. ¿Este horario cambia/rola turnos? Sí No
21. ¿Le solicitan que trabaje horas extra? Sí A veces No
22. ¿Qué día de la semana descansa? (Puede marcar varios) Lunes Martes
 Miércoles Jueves Viernes Sábado Domingo
23. ¿Este día cambia/es variable su día de descanso? Sí No
24. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su puesto actual? _____ años _____ meses
25. ¿Cómo se enteró que su puesto estaba vacante? Periódico Internet
 Radio Conocido (familiar, amistad o colaborador) Ascenso interno
 Agencia de contratación Otro ¿cuál? _____
26. Para el puesto de trabajo que ocupa actualmente, ¿contaba con experiencia laboral previa?
 Sí No
 ↓
- 26.1 En caso de haber contestado SÍ a la pregunta anterior: ¿Cómo adquirió la experiencia que se necesitaba para su trabajo actual?
 Capacitación (me enseñaron) en la empresa Laboraba en puesto similar
 Por mis estudios Otro ¿cuál? _____

¿Me podría describir cómo es un día normal para usted (de trabajo)? ¿Qué actividades realiza desde que se despierta hasta que se duerme?

¿Qué la ayudó a conseguir su empleo actual?

PROFUNDIZAR EN PREGUNTAS 51-58

ADEMÁS PREGUNTAR:

¿Ha tenido problemas en la empresa?

¿De qué tipo?

¿Cómo los resuelve?

¿Qué puede hacer ud. para evitarlos o resolverlos?

¿Qué puede hacer la empresa para evitarlos o resolverlos?

¿A qué grupos de la empresa pertenece usted?

¿Cuál es su papel en esos grupos?

¿Cómo participa usted?

¿Cómo la apoyan?

¿En quiénes se apoya en la empresa?

¿Ud. es tomada en cuenta en la empresa? ¿Cómo? ¿Por qué?

Pág. 6

51. ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo? (PUEDE MARCAR HASTA TRES)
1 Las actividades que realizo 2 Clima laboral 3 Salario
5 Horario 6 Ubicación 7 Desarrollo laboral 8 Oportunidades para ascender
9 Apoyo 10 Orientación de mi jefe 11 Oportunidades para ascender
55 Otro ¿cuál? _____

52. ¿Qué es lo que menos le gusta de su trabajo? (PUEDE MARCAR HASTA TRES)
1 Las actividades que realizo 2 Clima laboral 3 Salario 4 Prestaciones
5 Horario 6 Ubicación 7 Poco desarrollo laboral 8 Falta de compañerismo
9 Falta apoyo 10 Falta orientación de mi jefe 11 Faltan oportunidades para ascender 55 Otra ¿cuál? _____

53. Mencione tres habilidades que haya adquirido (aprendido) en su trabajo actual: _____

54. Mencione tres habilidades que haya desarrollado (reforzado) en su trabajo actual: _____

55. ¿Qué requiero para hacer mejor mi trabajo? _____

56. ¿Qué me ayudaría a tener más tiempo libre? _____

57. Si pudiera, ¿qué mejoraría de su trabajo? _____

58. Si pudiera, ¿qué mejoraría de su empresa? _____

59. ¿Usted pertenece a algún grupo dentro de la empresa? 1 Sí 2 No
↓

60. En caso de haber contestado Sí a la pregunta anterior: ¿A cuál? _____

61. ¿A qué grupos fuera de la empresa pertenece?
1 Deportivo 2 Religioso 3 Cultural 4 Asociación de colonos/grupo de vecinos
5 Otro: _____ 6 Ninguno

¿Por qué?

¿Qué ha influido en que usted mantenga su trabajo en esta empresa? (Factores laborales, personales, etc.)

69. Las promociones y ascensos en mi organización se manejan de acuerdo
5 Totalmente de acuerdo
4 De acuerdo
3 Ni de acuerdo ni desacuerdo
2 En desacuerdo
1 Totalmente desacuerdo

70. Me siento segura de poder mantener mi trabajo.
5 Totalmente de acuerdo
4 De acuerdo
3 Ni de acuerdo ni desacuerdo
2 En desacuerdo
1 Totalmente en desacuerdo

71. Estoy satisfecha con mi trabajo/puesto actual.
5 Totalmente de acuerdo
4 De acuerdo
3 Ni de acuerdo ni desacuerdo
2 En desacuerdo
1 Totalmente en desacuerdo

72. Estoy satisfecha con el desarrollo que tengo en esta empresa.
5 Totalmente de acuerdo
4 De acuerdo
3 Ni de acuerdo ni desacuerdo
2 En desacuerdo
1 Totalmente en desacuerdo

73. Estoy satisfecha con la capacitación que recibo en esta empresa.
5 Totalmente de acuerdo
4 De acuerdo
3 Ni de acuerdo ni desacuerdo
2 En desacuerdo
1 Totalmente en desacuerdo

74. Puedo adaptar mi horario de trabajo y mis actividades sin problema.
5 Totalmente de acuerdo
4 De acuerdo
3 Ni de acuerdo ni desacuerdo
2 En desacuerdo
1 Totalmente en desacuerdo

75. Considero que en la empresa donde trabajo me pagan un salario justo.
5 Totalmente de acuerdo
4 De acuerdo
3 Ni de acuerdo ni desacuerdo
2 En desacuerdo
1 Totalmente en desacuerdo

76. Trabajo en esta empresa por necesidad, más que por gusto.
5 Totalmente de acuerdo
4 De acuerdo
3 Ni de acuerdo ni desacuerdo
2 En desacuerdo
1 Totalmente en desacuerdo

¿Qué capacidades o habilidades ha aprendido o desarrollado en su empleo actual?

Pág. 13

PÁGINA 9 **NINGUNA**
PÁGINA 10 **NINGUNA**
PÁGINA 11 **NINGUNA**
PÁGINA 12 **NINGUNA**

- 125. ¿En qué fecha fueron sus últimas vacaciones? Mes: _____
- 126. ¿En qué lugar pasó sus últimas vacaciones? 1 En casa 2 Viaje fuera de la ciudad a: _____
- 127. ¿En su familia hay alguien que tenga necesidades especiales de cuidado? Por ejemplo, enfermos, personas de la tercera edad. 1 Sí 2 No
↓
- 127.1. En caso de haber contestado Sí ¿Quién los cuida?
1 Yo 2 Mi esposo/pareja 3 Mis padres 4 Mis hermanos 5 Otros _____
- 128. ¿Cuál es su principal meta personal? _____
- 129. ¿Cuál es su principal meta familiar? _____
- 130. ¿Cuál es su principal meta laboral? _____
- 131. Si tuviera más tiempo libre ¿a qué lo dedicaría? _____

PÁGINA 13

**PEDIRLE QUE COMENTE MÁS A
DETALLE SUS RESPUESTAS**

PARTE B2 FAMILIA:
LEA CADA FRASE, PIENSE Y DIGA EN SU CASO QUÉ TAN DE ACUERDO O EN DESACUERDO ESTÁ USTED CON LO QUE EXPRESA LA FRASE.

- 132. Me hace falta tiempo para estar más con mi familia. 1 Nada
4 Sí, mucho 3 Sí, algo 2 Sí, poco
- 133. Me hace falta tiempo para estar más con mis hijos. 1 Nada
4 Sí, mucho 3 Sí, algo 2 Sí, poco 97 No tengo hijos
- 134. Me hace falta tiempo para estar más con mi pareja/esposo. 1 Nada
4 Sí, mucho 3 Sí, algo 2 Sí, poco 97 No tengo pareja
- 135. Me hace falta tiempo para el descanso. 1 Nada
4 Sí, mucho 3 Sí, algo 2 Sí, poco
- 136. Me hace falta tiempo para mí. 1 Nada
4 Sí, mucho 3 Sí, algo 2 Sí, poco

PÁGINA 14 **NINGUNA**

GUÍA DE TÓPICOS

(Las preguntas subrayadas son las esenciales, las demás se pueden hacer en caso de haber tiempo suficiente).

INTRODUCCIÓN Y BIENVENIDA:

Buen día. Mi nombre es _____ y trabajo en la Universidad de Celaya. Muchas gracias por aceptar participar. Esta sesión tiene la finalidad de conocer la opinión de las mujeres que trabajan en el sector industrial. Les haré unas preguntas porque me interesa conocer su punto de vista. No hay respuestas correctas o incorrectas, todas son muy valiosas para nosotros. Además, todas sus respuestas serán confidenciales y las entrevistadas permanecerán anónimas, ya que no le mencionaremos su nombre ni características a nadie.

Cada quien puede participar cuando así lo desee, pueden comentar libremente y no es necesario seguir algún orden. La única regla es respetar a las demás y no interrumpir.

Las invito a sentirse en confianza, puede decir todo lo que usted quiera, y si tiene alguna duda o inquietud, estoy a sus órdenes.

PERFIL:

Para conocernos mejor, me gustaría que cada quien se presentara y nos platique:

1. Su nombre
2. ¿En qué trabajan?
3. ¿Qué les gusta hacer en su tiempo libre?

MUJER Y TRABAJO:

4. ¿Cuál es la principal razón por la que empezó a trabajar? ¿Por la que trabaja ahora?
5. ¿Qué experiencia han adquirido en sus trabajos?
6. ¿Qué habilidades les ha faltado adquirir o aprender?
7. ¿Qué problemas han encontrado en sus trabajos?
 - a. ¿Cómo los han resuelto?
 - b. ¿Qué pueden hacer de manera personal para evitar o resolver este tipo de problemas?
 - c. ¿Qué puede hacer la empresa para evitar o resolver este tipo de problemas?
8. ¿Qué apoyo podría dar la empresa para que las mujeres estuvieran en una condición laboral de igualdad?

TRABAJO ACTUAL:

9. ¿Qué puesto tienen? ¿Cuánto tiempo tienen trabajando ahí?
10. ¿Cómo llegaron a ese empleo? ¿Cuánto tiempo estuvieron buscando? ¿Qué ha influido en que conserven su empleo?
11. ¿Las han ascendido a puestos más altos en su actual empleo? ¿Por qué?
12. ¿Creen que tienen posibilidades de crecer (ser promovidas) en esta empresa?
 - a. ¿Por qué?
 - a. ¿Cómo se podría apoyar a las mujeres para que tuvieran buenas oportunidades de ser ascendidas?
 - b. ¿Creen que las mujeres tienen igualdad de posibilidades que los hombres para ser ascendidas en su empresa? ¿Por qué?
13. ¿Les gusta su trabajo?
 - a. ¿Por qué?
 - b. ¿Qué es lo que más les gusta?
 - c. ¿Y qué es lo que menos les gusta?

PARTICIPACIÓN EN REDES SOCIALES

14. ¿Pertenece a algún grupo fuera de la empresa?
 - a. ¿A cuál?
 - b. ¿En qué consiste el grupo?
 - c. ¿En qué consiste su participación? ¿Cuál es su papel en el grupo?
 - d. ¿Cómo las han apoyado?
15. ¿Pertenece a algún grupo dentro de la empresa?
 - a. ¿A cuál?
 - b. ¿En qué consiste el grupo?
 - c. ¿En qué consiste su participación?
 - d. ¿Cómo las han apoyado?
16. ¿Ud. es tomada en cuenta en la empresa? ¿Cómo? ¿Por qué?

TRABAJO Y FAMILIA

17. ¿Qué tanto han podido equilibrar su trabajo y su vida personal/familiar?
¿Por qué? ¿Cómo lo han logrado?
 - a. ¿Qué dificultades encuentran?
 - b. ¿Quién las apoya? ¿En qué?
18. ¿Cómo se adapta su horario de trabajo a su vida familiar?
19. ¿Qué sienten que les hace falta para mantener un mayor equilibrio en su vida personal?

MAMÁS

20. ¿Quién cuida a sus hijos mientras trabajan?
21. ¿Cuando nacieron sus hijos, trabajaban? ¿Quién los cuidaba cuando regresaron a trabajar? ¿Los llevaron a guardería?
22. En su trabajo ¿les dan algún apoyo o permisos especiales por ser mamás?

MUJERES QUE CUIDAN A FAMILIARES DE LA TERCERA EDAD O ENFERMOS

23. ¿Quién cuida a su familiar mientras trabajan?
24. En su trabajo ¿les dan algún apoyo o permisos especiales para que puedan atender a su familiar?

METAS

25. ¿Cuál es su principal meta personal?
26. ¿Cuál es su principal meta familiar?
27. ¿Cuál es su principal meta laboral?

DESPEDIDA

Éstas fueron todas las preguntas, ¿tienen algún comentario adicional?

Nuevamente les agradezco mucho su participación. Sus respuestas fueron muy interesantes y serán de gran utilidad para que haya un mayor entendimiento de la situación laboral de las mujeres en Guanajuato. Muchas gracias y buen día.

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

Fecha: _____

Folio: _____

El presente cuestionario es parte de un estudio realizado por el Instituto de la Mujer Guanajuatense, titulado “Diagnóstico sobre Habilidades y Capacidades de las Mujeres Trabajadoras del Sector Industrial del Estado de Guanajuato”, y cuyo objetivo es diagnosticar la condición y posición de mujeres trabajadoras de empresas del sector industrial”.

El diagnóstico está conformado por una encuesta realizada, entrevistas en profundidad y grupos focales con mujeres que trabajan en el sector industrial en Guanajuato, así como entrevistas con personal directivo de empresas del sector industrial en el Estado. Por esta nos dirigimos a usted, para solicitarle su respuesta a las siguientes preguntas respecto a la empresa.

Es importante señalar que todas las respuestas son confidenciales y anónimas, y nadie excepto el equipo de investigación de la Universidad de Celaya conocerá su identidad ni la de su empresa.

Agradecemos de antemano sus respuestas.

CUESTIONARIO DE AUTOLLENADO

1. Por favor, ¿me podría proporcionar de manera aproximada los siguientes datos?

| | Cantidad | % del total |
|---|----------|-------------|
| Mujeres en puestos directivos: direcciones y gerencias | | |
| Mujeres en puestos intermedios: Coordinaciones, supervisoras, jefaturas | | |
| Mujeres en puestos administrativos: secretarías, auxiliares, etc. | | |
| Mujeres en puestos de línea u operativos: obreras, trabajadoras, etc. | | |
| Mujeres en puestos de apoyo: intendencia, limpieza, mensajería, comedor, etc. | | |

2. ¿Qué puestos son los que por lo general no pueden ocupar las mujeres en la empresa?

3. ¿A qué se debe?

4. ¿En la empresa se acostumbra contratar a hijos de sus empleados? Sí No No sé
¿Por qué?

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

5. De las personas que le reportan, ¿qué es lo que usted ha notado que realizan mejor los hombres?

6. De las personas que le reportan, ¿qué es lo que usted ha notado que realizan mejor las mujeres?

7. Entre dos puestos, de cada tipo mencionado en la tabla, ocupados por un hombre y una mujer, ¿qué diferencias (si es que las hay) encuentra en los siguientes aspectos?

| | Puestos directivos | Puestos a nivel administrativo | Puestos nivel supervisor | Puestos nivel operativo |
|--------------------------------|--------------------|--------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Diferencias en actitud | | | | |
| Diferencias en visión | | | | |
| Diferencias en responsabilidad | | | | |
| Diferencias en compromiso | | | | |
| Diferencias en tiempo | | | | |
| Diferencias en innovación | | | | |

8. En su experiencia en esta empresa, ¿quiénes han resultado mejores empleadas?

1 Casadas, y con hijos **2** Casadas, sin hijos **3** Solteras, con hijos **3** Solteras, sin hijos
¿Por qué?

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

Seleccione la respuesta que mejor describa la situación en su empresa.

| | | |
|--|--|-----------|
| Cuando hay conflictos entre los empleados, ¿quiénes por lo general se encuentran involucrados? | 1 <input type="checkbox"/> Hombres 2 <input type="checkbox"/> Mujeres 3 <input type="checkbox"/> Ambos | ¿Por qué? |
| ¿Quiénes resuelven mejor los conflictos? | 1 <input type="checkbox"/> Hombres 2 <input type="checkbox"/> Mujeres 3 <input type="checkbox"/> Ambos | ¿Por qué? |
| ¿Quiénes dan las indicaciones más claras al personal a su cargo? | 1 <input type="checkbox"/> Hombres 2 <input type="checkbox"/> Mujeres 3 <input type="checkbox"/> Ambos | ¿Por qué? |
| ¿Quiénes cumplen con más responsabilidad su trabajo? | 1 <input type="checkbox"/> Hombres 2 <input type="checkbox"/> Mujeres 3 <input type="checkbox"/> Ambos | ¿Por qué? |
| ¿Quiénes ejercen mayor liderazgo? | 1 <input type="checkbox"/> Hombres 2 <input type="checkbox"/> Mujeres 3 <input type="checkbox"/> Ambos | ¿Por qué? |
| ¿Quiénes hacen más propuestas de mejora? | 1 <input type="checkbox"/> Hombres 2 <input type="checkbox"/> Mujeres 3 <input type="checkbox"/> Ambos | ¿Por qué? |
| ¿Quiénes aprovechan mejor la capacitación que ofrece la empresa? | 1 <input type="checkbox"/> Hombres 2 <input type="checkbox"/> Mujeres 3 <input type="checkbox"/> Ambos | ¿Por qué? |
| Los equipos que mejor trabajan están formados por: | 1 <input type="checkbox"/> Hombres 2 <input type="checkbox"/> Mujeres 3 <input type="checkbox"/> Ambos | ¿Por qué? |

9. En la empresa el representante sindical es: 1 Hombre 2 Mujer

10. La persona encargada de las relaciones con el sindicato es : 1 Hombre 2 Mujer

11. Desde su punto de vista, ¿cómo es la relación entre la empresa y el sindicato?

1 Muy buena 2 Buena 3 Regular 4 Mala 2 Muy mala

¿Por qué?

12. Desde su punto de vista, ¿el sindicato apoya igual a hombres y mujeres?: 1 Sí 2 No

¿Por qué?

¡MUCHAS GRACIAS!

**GUÍA DE LA ENTREVISTA A PERSONAL DIRECTIVO
(Guía para el entrevistador, no se entrega al entrevistado)**

PRESENTACIÓN E INTRODUCCIÓN: Comentar todos los puntos de la carta de información.

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?
2. Actualmente ¿cuál es su puesto?
 - ¿Cuánto tiempo lleva en el puesto?
3. ¿Cuál es su papel en relación a la selección y contratación del personal de la empresa?
4. ¿Se ha incrementado el número de mujeres en su empresa?
5. En caso de ser así, ¿esto ha hecho que cambie la dinámica/cultura/costumbres de la empresa? ¿Por qué/cómo?
6. ¿Hay diferencias en el salario de hombres y mujeres ?
 - En caso de haber contestado sí, ¿a qué se deben?
7. Desde su punto de vista, ¿qué factores inciden en la permanencia de las mujeres en su empresa?
8. Desde su punto de vista, ¿qué factores inciden en la rotación de personal de las mujeres en su empresa?
 - ¿En su empresa, por qué renuncian las mujeres?
 - Normalmente, ¿a qué edad renuncian?
 - Y normalmente ¿por qué causas son despedidas?
9. Desde su punto de vista, ¿qué factores inciden en el desarrollo profesional y el ascenso de las mujeres en su empresa?
10. En la empresa ¿qué factores son los más importantes al contratar a alguien? (Experiencia, nivel educativo, referencias, otros _____).
11. ¿Qué tipo de problemáticas específicas de las mujeres existen en la empresa?
 - Retos específicos para las mujeres en la empresa
 - Oportunidades específicas para las mujeres en la empresa
 - Limitantes específicos para las mujeres en la empresa
12. ¿Cómo se aborda dicha problemática?

13. ¿Cómo participan las mujeres en la empresa?

- Redes sociales
- Grupos de trabajo
- Liderazgo

14. ¿Qué permisos se tienen contemplados para mujeres en las políticas de su empresa?

15. ¿Qué prestaciones se ofrecen a las mujeres en la empresa?

- Por ejemplo ¿guarderías?, ¿etc.?

16. Algunas empresas cuando contratan mujeres, dan prioridad a mujeres sin hijos, ¿cuál cree usted que sea la razón? ¿En su empresa cómo manejan este aspecto?

17. ¿Qué tipo de permisos piden...

- ...los hombres?
- ... las mujeres?

18. En la empresa, ¿normalmente se respetan los horarios de salida?

- ¿Las horas extra se pagan?

19. En cuanto a los horarios ¿en la empresa existen horarios flexibles como...

- ...que entren más tarde?
- ...medio tiempo?
- ...trabajo desde casa?

20. ¿Por qué?

21. ¿Qué tipo de horario sería el más productivo?

22. ¿Y qué tipo de horario es el que más solicitan las mujeres?

- ¿En qué casos?
- ¿En la empresa existe la posibilidad de adaptar los horarios de este modo?
- ¿Por qué?

23. ¿Qué efecto tienen los roles de turno en la empresa?

24. ¿Qué efecto tienen los roles de turno en la vida de las trabajadoras?

25. ¿La empresa sigue alguna estrategia específica para apoyar a las mujeres? ¿La podría describir?

26. ¿Qué acciones se pueden llevar a cabo para mejorar el desempeño laboral de las mujeres?



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



Éstas fueron todas las preguntas, ¿tiene algún comentario adicional?

Nuevamente le agradezco mucho su participación. Sus respuestas fueron muy interesantes y serán de gran utilidad para que haya un mayor entendimiento de la situación laboral de las mujeres en Guanajuato.