



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 099, D.F. PONIENTE**

*Aplicación de un Sistema de Gestión en Instituciones de Educación Superior
que promueva la inclusión educativa en atención a la diversidad.*

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

**MAESTRO EN EDUCACIÓN CON CAMPO EN
PLANEACIÓN EDUCATIVA**

PRESENTA

LUIS MAURICIO CÁRDENAS FLORES

MÉXICO, D.F.

FEBRERO, 2010

Dedicatorias y Agradecimientos:

*A **Marinita** por ser, estar y permanecer.*

*A **Margarita** por su amor incondicional.*

*A **Salvador y Hermelinda** por su ejemplo y guía.*

*A **Chavo, Rosalina, Arturo y Alejandra**
por ser mi familia y apoyarme siempre.*

*A **Lupita** por su cariño y consejos.*

*A **Ricardo** por compartir el viaje.*

*Un agradecimiento especial a la **Mtra. Guadalupe Quintanilla Calderón** por su dedicación, tiempo invertido en escucharme y por transmitirme su experiencia y compromiso con la “**Gestión Educativa de Calidad**”.*

Índice

Introducción	7
Capítulo 1. Informe diagnóstico de la problemática	11
1.1. Contexto de ubicación y desarrollo de la problemática	11
1.2. Identificación geográfica de ubicación de la problemática.	12
1.3. Descripción histórica del contexto	14
1.4. Contexto económico, político y social de la población	16
1.5. Política educativa	22
1.6. Marco institucional para prevenir la discriminación	26
Capítulo 2. Diseño investigativo del diagnóstico	29
2.1. Problemática Educativa	29
2.2. Estado del Arte	31
2.3. Justificación del Estudio	40
2.4. Elementos de delimitación del tema elegido para su análisis	44
2.4.1. Sujetos	45
2.4.2. Delimitación del Problema	45
2.4.3. Ubicación de la problemática	45
2.5. Planteamiento del Problema	45
2.6. Hipótesis guía de la investigación	46
2.7. Objetivos	46
2.7.1. Objetivo general	46
2.7.2. Objetivos específicos	46
2.8. Características del tipo de estudio investigativo seleccionado	47
2.9. Población de estudio	49
2.10. Muestra:	56
2.11. Método de selección de la muestra	56
2.12. Instrumento	57
2.12.1. Diseño del Instrumento	57
2.12.2. Aplicación del instrumento	58
2.13. Análisis de los datos recabados	99

2.13.1. Vinculación de herramientas a objetivos	99
2.13.2. Descripción de mecanismos	100
2.13.2.1. Revisión ocular	100
2.13.2.2. Análisis de datos de empleados	100
2.13.2.3. Cuestionarios	101
2.13.2.4. Cuestionario para empleados	102
2.13.2.5. Cuestionario para proveedores	103
2.13.2.6. Cuestionario para clientes	104
2.13.2.7. Entrevistas a profundidad	104
2.14. Integración de la información	106
2.14.1. Resultado de diagnóstico en empleados	106
2.14.2. Resultado de diagnóstico en proveedores y clientes	110
2.15. Presentación de los resultados	110
2.15.1. Documento ejecutivo	110
2.15.2. Presentación	112
2.15.3. Representación grafica de respuestas por pregunta	113
2.15.4. Discriminación hacia clientes y proveedores	128
2.16. Vinculación de la hipótesis con la problemática y los resultados obtenidos en el estudio investigativo.	129
2.17. Diagnóstico de Necesidades	132
Capítulo 3. Propuesta alternativa de solución a la problemática	135
3.1. Marco Jurídico	135
3.1.1. Referencias normativas	142
3.2. Objetivos de la implementación de un sistema de gestión y sus controles administrativos, integrando los 16 criterios conocidos de no discriminación, en instituciones de educación superior.	142
3.3. Fundamentos Teóricos	144
3.3.1. Requisitos generales	144
3.3.2. Política de la Cultura de No Discriminación	144
3.3.3. Planeación	145
3.3.3.1. Diagnóstico	145
3.3.3.2. Grados de discriminación (significativa y/o grave)	146
3.3.3.3. Objetivos, metas y programas	147

3.3.3.4. Recursos y responsabilidad	148
3.3.3.4.1. Coordinador del sistema de gestión	149
3.3.3.5. Difusión de la Cultura de la No Discriminación	150
3.3.3.6. Manual de la Cultura de No Discriminación	151
3.3.3.6.1. Procedimientos	151
3.3.3.6.2. Control de documentos	151
3.3.3.6.3. Control de registros	151
3.3.4. Desarrollo Organizacional	152
3.3.4.1. Acceso al empleo	152
3.3.4.2. Desarrollo profesional	152
3.3.4.3. Igualdad de oportunidades	153
3.3.4.4. Denuncias	154
3.3.4.5. Trato a partes interesadas	154
3.3.5. Seguimiento y medición	155
3.3.5.1. Acciones preventivas, correctivas y mejora continua	155
3.3.5.2. Evaluación del sistema de gestión	156
3.3.5.3 Revisión por la dirección de la organización	156
3.4. Plan de acción	157
3.5. Documentación Generada	160
3.5.1 Manual de la Cultura de No Discriminación	160
3.5.2 Procedimientos	177
3.5.3 Formatos	200
3.5.4. Evaluación mediante acciones preventivas, correctivas, auditorías internas y revisiones por la dirección	216
3.6 Acreditación y certificación	226
Conclusiones	227
Bibliografía	230
Anexo 1	233

Introducción

La educación inclusiva se ha desarrollado como un proceso que desafía las políticas excluyentes y en la última década se ha convertido en el enfoque preferido para satisfacer las necesidades de aprendizaje de todos los alumnos y alumnas en escuelas y aulas ordinarias. Las iniciativas internacionales realizadas por las Naciones Unidas, UNESCO, UNICEF y el Banco Mundial, en conjunto con otras agencias internacionales, se suman a un creciente consenso respecto de que todos tienen el derecho a educarse juntos, independientemente de sus condiciones físicas, intelectuales, sociales, emocionales, lingüísticas, u otras, y que la inclusión es posible desde el punto de vista educacional y social.

A lo largo de esta década, se han generado instrumentos y documentos internacionales que promueven el principio de la educación inclusiva - la Convención de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, de 1989; la Conferencia Mundial sobre la Educación para Todos: Satisfaciendo las Necesidades Básicas de Aprendizaje, de 1990; y las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, de 1993. Hoy, la Declaración y Marco de Acción de Salamanca sobre Necesidades Educativas Especiales, además de reforzar las ideas expresadas en los otros instrumentos internacionales, hacen un específico hincapié en favor de la educación inclusiva.

La inclusión debe considerarse como parte de una lucha más amplia contra las prácticas y el discurso exclusivista, y la ideología que considera a cada individuo como separado

e independiente. La inclusión se basa en la mejora de la gestión de las escuelas. Más que propiciar la inclusión como un tema marginal sobre cómo incorporar un grupo relativamente pequeño de alumnos y alumnas en escuelas ordinarias, es el enfoque que posibilitaría la transformación del propio sistema.

En este nuevo escenario de colaboración internacional e interorganizacional, en muchos países, la idea de la educación inclusiva está influyendo en la reforma de los sistemas educativos, al igual que en el desarrollo y reestructuración de las escuelas.

El logro del objetivo universalmente adoptado de la Educación para Todos ha sido, y aún es, uno de los desafíos más desalentadores a que se enfrenta la comunidad mundial de hoy. Se estima que a varios millones de jóvenes se les niega el acceso incluso a la educación necesaria para desarrollar su potencial y transformarse en miembros independientes que contribuyan a sus comunidades, sus sociedades y sus culturas.

En el contexto de este paradigma, se reconoce que las estrategias y programas actuales de Educación para Todos son, en una gran medida, insuficientes e inapropiados para los jóvenes con necesidades especiales. En los países que hay programas dirigidos a los diversos grupos marginados y excluidos, éstos han funcionado fuera del sistema ordinario - programas especiales, instituciones especiales, educadores especialistas.

Aunque los guían las mejores de las intenciones, se reconoce que, a menudo, el resultado ha sido la exclusión: la diferenciación se transforma en una forma de discriminación, dejando a los jóvenes con necesidades especiales fuera del sistema regular de educación y más tarde, como adultos, fuera de la vida social y cultural de la comunidad en general.

Conociendo la gran importancia y la trascendencia que tiene la inclusión educativa en atención a la diversidad el presente estudio es un trabajo de investigación, en el que se intenta dar solución a un grave problema que ha existido en la comunidad universitaria y hasta el momento no ha sido abordado, por lo que se pretende el establecimiento de controles administrativos, que integren la implantación de un sistema de gestión que permita abrazar los 16 criterios conocidos de no discriminación, con el fin de crear políticas y procedimientos incluyentes.

La investigación se llevó a cabo con una población 101 colaboradores incluyendo personal docente y no docente de la Universidad Tecnológica de Santa Catarina, en Nuevo León.

El objetivo general que se plantea en la investigación es elaborar una propuesta alternativa que incida en el quehacer específico de cada uno de los integrantes de la comunidad universitaria para que se incorporen a contextos actualizados, atendiendo a las necesidades y lineamientos de desarrollo humano. Así como, diseñar la propuesta alternativa para el establecimiento de un plan de acción que integre la implantación de un sistema de gestión que permitirá abrazar los 16 criterios conocidos de no discriminación.

Para realizar este estudio se hizo una investigación descriptiva tipo encuesta. El estudio investigativo se centró en dos fases: una documental y otra de campo.

El presente estudio comienza describiendo el problema, en el **Capítulo 1**, incluye, Informe diagnóstico de la problemática. En éste se ofrece una información básica de lo que es el contexto, la ubicación y el desarrollo de la problemática, incluyendo la política educativa y el marco institucional para prevenir la discriminación.

En el **Capítulo 2**, se presenta ampliamente descrito el diseño investigativo del diagnóstico. Se formulan los objetivos de la investigación de acuerdo al problema presentado, delimitándolo y justificándolo. Se refiere la metodología utilizada para la investigación, así como también se dan a conocer los instrumentos aplicados en la misma. En este apartado se mencionan las teorías que respaldan el diseño del instrumento de medición así como su aplicación. Finalmente, se integra la vinculación de la hipótesis con la problemática y los resultados obtenidos en el estudio investigativo, así como el diagnóstico de necesidades.

En el **Capítulo 3**, se realiza la Propuesta alternativa de solución a la problemática haciendo un análisis de los resultados obtenidos y se formulan las **Conclusiones** pertinentes, partiendo de los resultados antes mencionados.

Finalmente, se anota la bibliografía consultada para la elaboración del presente trabajo.

Capítulo 1. Informe diagnóstico de la problemática

1.1. Contexto de ubicación y desarrollo de la problemática

La **Universidad Tecnológica Santa Catarina** es un organismo público descentralizado del gobierno de Nuevo León que inicia actividades en 1998 para atender las necesidades de educación técnica superior en esta región.

El sistema de universidades tecnológicas inicia en 1991, como respuesta a la necesidad de formar profesionistas de acuerdo a los requerimientos del sector productivo. Actualmente existen 54, cubriendo casi en su totalidad el territorio nacional.

Las Universidades Tecnológicas fueron creadas con la finalidad de ampliar y diversificar la oferta educativa superior en México del nivel 5B, en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación, y ofrecer al sector productivo Técnicos con mayor preparación académica y con un perfil más orientado a la práctica que a la teoría, que cubra y fortalezca el eslabón entre el nivel directivo y el operativo dentro de las industrias y empresas.

El proyecto de las Universidades Tecnológicas para el Estado de Nuevo León nació en el año de 1997 y fue el día **30 de junio** de 1998 cuando, habiéndose firmado el Convenio de Coordinación entre el Gobierno Federal y el Gobierno del Estado de Nuevo León, se dio arranque a esta Universidad a la que se le denominó “Universidad Tecnológica Santa Catarina” (UTSC).

La construcción del campus comenzó el día 31 de julio de 1998 en un terreno de 20 hectáreas ubicado en la carretera Monterrey-Saltillo en el kilómetro 61.5, y mientras tanto se llevaba a cabo la construcción, se proporcionaron instalaciones provisionales ubicadas en Boulevard Díaz Ordaz kilómetro 39.5 en Santa Catarina N.L y así se dio inicio a las actividades del ciclo escolar el día 21 de septiembre de 1998.

El día 30 de Septiembre de 1998 apareció publicado en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, el Decreto Núm. 98 que contiene la “Ley de Creación de La Universidad Tecnológica Santa Catarina

El modelo educativo de las Universidades Tecnológicas ofrece a los estudiantes que hayan terminado la educación media superior, una formación intensiva de dos años de tiempo completo o tres años de tiempo parcial, que les permita incorporarse en corto tiempo al trabajo productivo o continuar sus estudios.

El modelo es 70% de práctica - 30% de teoría y en este proceso de enseñanza-aprendizaje se está plenamente compenetrado con el ámbito empresarial, por lo que el estudiante debe realizar, en el sexto y último cuatrimestre, una estadía de 12 a 15 semanas en una empresa, como requisito para su titulación, lo que garantiza a nuestros egresados la pronta inserción en el mundo laboral y la satisfacción de las demandas del mundo industrial.

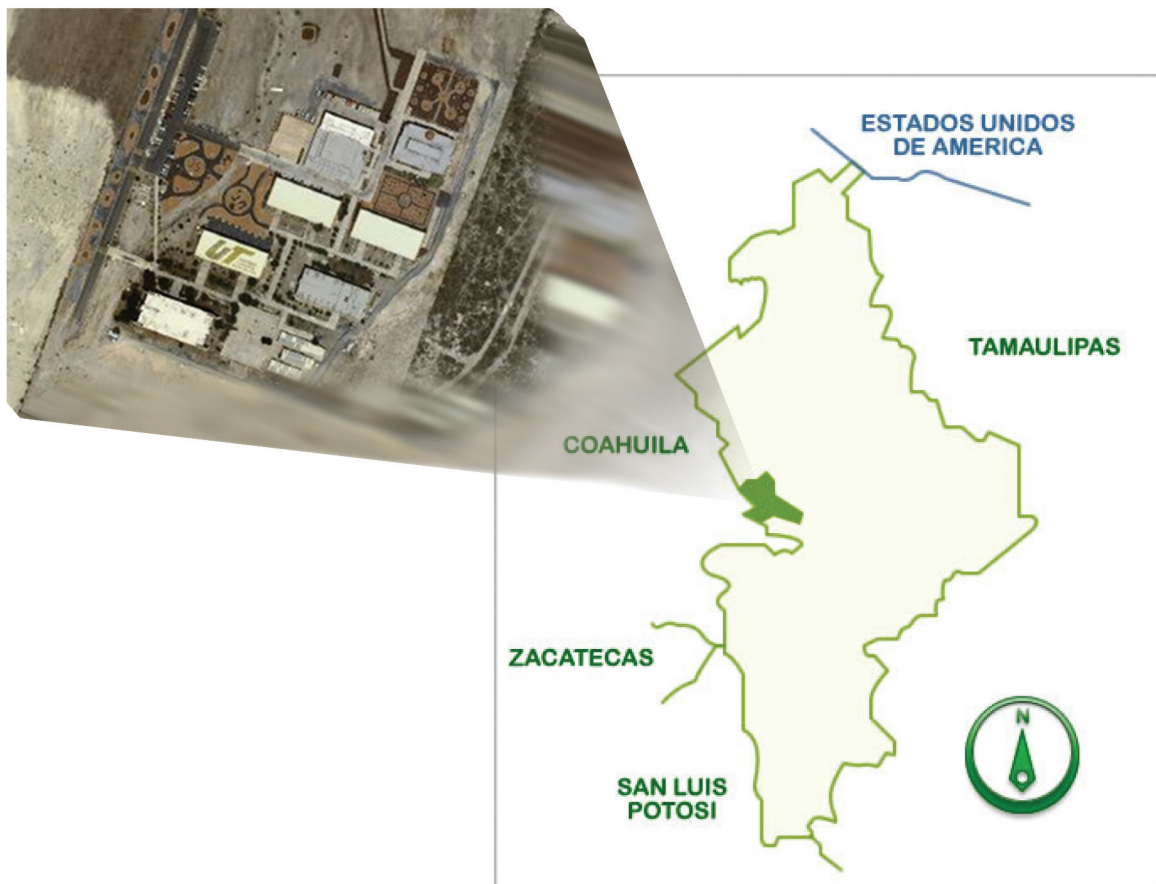
Dicho modelo educativo, está basado en los sistemas de educación tecnológica de Europa y particularmente, en el de Institut Universitaire de Technologie de Francia. Otros modelos similares que pueden servir de referencia para ubicar el tipo de formación que ofrecen las Universidades Tecnológicas, son los Fachhochschulen de Alemania, los National Vocational Qualifications (NVQs) del Reino Unido y los Community College de Estados Unidos y Canadá.

1.2. Identificación geográfica de ubicación de la problemática.

Santa Catarina está localizado a poco menos de 20 kilómetros al Poniente de la Ciudad Metropolitana de Nuestra Señora de Monterrey. Está enclavada entre el desierto de los llanos esteparios del Noreste y de las montañas de la Sierra Madre. La mayoría de las localidades que integran la cabecera municipal así como muchas de sus congregaciones y colonias, están situadas entre los 680 y 750 metros sobre el nivel del mar.

Está junto a las municipalidades de Monterrey y San Pedro Garza García al Oriente, al Poniente colinda con García y con Ramos Arizpe, Coahuila. Al Sur, nuestro territorio montañoso que comprende casi el 85% de la extensión territorial, limita con Santiago

y con Arteaga, Coahuila. Mientras que al Norte, una muralla natural como lo es el imponente Cerro de las Mitras, hace vecinas a las Ciudades de Monterrey como de García, Nuevo León. En sí, la extensión territorial de Santa Catarina comprende aproximadamente los 985 kilómetros cuadrados.



La mayor parte del territorio del Municipio de Santa Catarina, está conformado por la Sierra Madre Oriental. Las rocas predominantes por la superficie que ocupan, son las calizas. En el pie de monte de la cara Norte de la sierra frente al Valle de Santa Catarina existen afloramientos de lutitas. Igual ocurre en la cara Sur de la Sierra de las Mitras, aunque las lutitas aparecen mezcladas con calizas. Ésta situación permite que en la zona se localicen importantes actividades extractivas de roca para la construcción, principalmente en forma de triturados, gravas y arenas.

En el Valle de Santa Catarina, el suelo existente es de aluvión producto de la desintegración de rocas preexistentes y del arrastre de éstas por los flujos de agua.

1.3. Descripción histórica del contexto

El crecimiento económico se basa en tres sectores de producción: primario: agropecuario, secundario: minero e industrial y terciario: de servicios. Entre 1596 y 1950, fue un pueblo eminentemente agricultor. De igual forma, las montañas fueron y son en pocos de los casos, centros de trabajo minero.

Santa Catarina, es la cuna de la industrialización en Nuevo León. Aquí se asentaron las primeras fábricas que hicieron posible el desarrollo y el auge industrial de Monterrey: La Fama de Nuevo León, una factoría textil que dio origen a uno de los pueblos más importantes en 1854.

Precisamente, ese crecimiento industrial se ha dado en tres etapas: la fundadora entre 1854 y 1890; la que cambió el rumbo y vocación económica del municipio, entre 1940 y 1970 y la de la consolidación industrial entre 1970 y que perdura hasta la actualidad.

Pero la última década del Siglo XX trajo un auge en el sector terciario de producción: importantes instituciones educativas trasladaron sus centros académicos a diversos puntos de la localidad. A su vez, el ramo de la construcción y de los bienes raíces, encontró un lugar idóneo para el desarrollo de grandes centros habitacionales que a su vez requirieron de los servicios comerciales, mismos que vemos en cadenas y plazas comerciales.

Santa Catarina, debe su nombre a una santa y mártir paleocristiana. Etimológicamente el nombre de Catarina o de Catalina, viene del griego “Catarsis” que significa limpieza o pureza. La vida de la virgen y mártir, tiene la cualidad de oscilar entre el mito y la leyenda y entre la bruma del misterio y del tiempo.

Santa Catarina es un municipio con tradición histórica. Así lo demuestran unos frontones rocosos situados en la Sierra Madre, donde se puede ser testigo de la huella de los primeros pobladores que cruzaron el territorio nacional hace poco más de 5,000 años. Esos sitios están situados en el Cañón de Guitarritas y el otro en el Cañón de San Cristóbal, en dónde existen petrograbados y pinturas rupestres que hablan del anhelo de los antiguos pobladores nómadas por perpetuar sus ancestrales modos de vida. Santa Catarina surgió, originalmente, en 1577 como puesto o estancia, que alojaba a los viajeros que recorrían los caminos reales entre Saltillo y Monterrey, durante las empresas encabezadas por Alberto del Canto, en la búsqueda de metales preciosos o de mano de obra para trabajar en las minas de San Gregorio de Mazapil, actualmente en el estado de Zacatecas.

El sitio fue confirmado como estancia durante el establecimiento del Nuevo Reino de León en 1583 con la gubernatura de Luis Carvajal y de la Cueva. Pero todos los lugares fundados en durante el periodo de 1577 a 1585 se despoblaron debido a la aprehensión de Carvajal por parte de la Santa Inquisición, acusado de la práctica de la religión hebrea y por el maltrato que daba a los naturales de la región.

Es a partir de la fundación de la Ciudad Metropolitana de Nuestra Señora de Monterrey por parte de Don Diego de Montemayor, quien acompañado de doce familias que apenas sumaban las 36 personas-, se asentaron a orillas de los llamados Ojos de Agua de Santa Lucía. La nueva ciudad tenía por territorio marcado poco menos de 70 kilómetros a la redonda y en ese perímetro se repartieron tierras a los primeros doce pobladores.

Esas antiguas haciendas tuvieron el mismo trayecto histórico: se convirtieron en valles en el Siglo XVIII, en municipios en el Siglo XIX y conformaron la zona metropolitana de Nuevo León en el último tercio del Siglo XX. Estas tierras de Santa Catarina fueron entregadas a la familia del Capitán Lucas García, quién se comprometió a trabajarlas y a poblarlas en beneficio suyo y de la Corona de España. Surgió así la Hacienda de Santa Catalina; como lugar de explotación de los recursos mineros y como centro de producción agropecuaria. Pero a la muerte del fundador, los descendientes comenzaron

a fraccionar la antigua hacienda, surgiendo otras haciendas y labores. Entonces, llegaron nuevos pobladores que a la larga conformaron las principales dinastías familiares de Santa Catarina. Fue tanto el crecimiento económico y demográfico que hacia 1730, la Hacienda se convirtió en Valle, una categoría que le permitía contar con un alcalde mayor que se encargaría de solucionar los problemas de los vecinos y evitarles su traslado a Monterrey.

Cuando México obtiene su independencia en 1821 y adopta el sistema federal en 1824, las antiguas provincias o reinos se convirtieron en estados y, ellos a su vez, quedaron divididos en distritos y municipios. En la primera Constitución local de Nuevo León de 1825 ya aparece Santa Catarina como una de sus municipalidades.

No obstante, a la región se le seguía conociendo como Valle de Santa Catarina a pesar de que ya contaba con su ayuntamiento desde 1820. Sabemos que desde el 27 de mayo de 1861, Santa Catarina dejó de ser Valle para convertirse en Villa.

Pero como el Presidente Benito Juárez se hospedó, al menos, en tres ocasiones en la casa del Templo de Santa Catarina en 1864, en señal de agradecimiento por las atenciones recibidas por las autoridades y el pueblo de Santa Catarina, se decía que fue el Benemérito quien elevó a título de Villa, al Valle de Santa Catarina.

Dado el crecimiento económico y poblacional, además de la importancia de Santa Catarina en el proceso integrador de la Zona Metropolitana de Monterrey, fue elevado a categoría de ciudad el 20 de noviembre de 1977.

1.4. Contexto económico, político y social de la población

El Gobierno de Nuevo León, se divide en tres poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. El **Poder Ejecutivo** descansa en un gobernador electo por voto directo para un período de seis años sin posibilidad de reelección. El gobernador para el período 2009-2015 es Rodrigo Medina de la Cruz de la coalición PRI/PVEM. El **Poder Legislativo** descansa en la Congreso de Nuevo León compuesta por 42 diputados de los cuales 26 son electos de manera directa y 16 por representación proporcional. El congreso de Nuevo

León es unicameral. Por su parte, el **Poder Judicial** se divide en doce distritos judiciales dependientes de un Tribunal Superior de Justicia compuesto por diez magistrados, los cuales son encabezados actualmente por el Magistrado-Presidente Jorge Luis Mancillas Ramírez. Nuevo León, fue el primer estado en México en aprobar los juicios orales, llevándose a cabo el primero en la Ciudad de Montemorelos.

En Nuevo León, así como en los demás estados, y a nivel federal, no son permitidas las candidaturas independientes. Aunado a que los ayuntamientos no tienen representantes electos por los ciudadanos, sino que se maneja por un sistema de planilla, en donde el candidato a la alcaldía tiene un cuerpo de personas previamente seleccionadas; generalmente, miembros del mismo partido.

La Estructura del Gobierno de Nuevo León, está compuesta por:

- Gobernador

- Administración Central:
 1. Secretaría General de Gobierno

 2. Secretaría de Seguridad Pública

 3. Procuraduría General de Justicia

 4. Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado

 5. Secretaría de Educación

 6. Secretaría de Salud

 7. Secretaría de Desarrollo Económico

 8. Secretaría de Obras Públicas

9. Oficialía Mayor de Gobierno

10. Junta Local de Conciliación y Arbitraje

11. Tribunal de Arbitraje del Estado de Nuevo León

El **Poder Legislativo** lo constituye el Tribunal Superior de Justicia del Estado con sede en Monterrey y el H. Congreso del Estado de Nuevo León

El Poder Judicial está conformado por:

- H. Tribunal Superior de Justicia
 1. Consejo de la Judicatura
- Tribunal Electoral del Estado de Nuevo León

Existen Organismos Autónomos tales como:

- Comisión de Acceso a la Información Pública del Estado de Nuevo León
- Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH)
- Comisión Estatal Electoral
- Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Nuevo León.
- Universidad Autónoma de Nuevo León

Economía:

El Estado de Nuevo León contribuye al PIB nacional el 7.1%. Equivalente a 350 mil millones de pesos (31,820 millones de dólares). Ocupando el tercer lugar dentro de las

Entidades Federativas (después del D.F. y el Estado de México). En las actividades productivas en las que destaca el Estado, se encuentran la industria manufacturera, que provee para el país el 7.5% nacional (104,250 millones de pesos ó 9,478 millones de dólares), ocupando el tercer lugar. En el Sector de Servicios, aportó el 7.1% (equivalente a 244,360 millones de pesos ó 22,214 millones de dólares) ocupando nuevamente el tercer lugar nacional. Destaca poco en el rubro agropecuario, pues solo aporta el 2.7% del total nacional ocupando con esto, el lugar 17.

El Estado concentra 213 grupos industriales, la mayoría con sede en Monterrey y su área metropolitana. Entre los principales destacan la Cervecería Cuauhtémoc Moctezuma, con exportaciones a decenas de países; Cemex, la tercera cementera más grande del mundo; FEMSA, la compañía de bebidas embotelladas más grande de América Latina; Banorte y Alfa, con operaciones en la industria petroquímica y de alimentos. La industria manufacturera, aunque aún importante, está cediendo espacio a una economía basada en la información y los servicios, incluyendo el turismo. En los últimos años se están haciendo esfuerzos por atraer inversión en los sectores de biotecnología, mecatrónica y aeronáutica con la creación del PIIT (Parque de Investigación e Innovación Tecnológica), estrategia clave dentro del programa Monterrey Ciudad Internacional del Conocimiento, además de programas de vinculación de la industria con los programas universitarios

Demografía:

De acuerdo con el Censo de Población (2005) el territorio es habitado por 4,199,292 personas, de las cuales el 50.2% son mujeres y el 49.8% son hombres. El 22.9% de la población no son originarios de la entidad. La tasa media anual de crecimiento poblacional es de 1.47% y se esperan cerca de 4,552,404 habitantes en el año 2010. La edad promedio es de 24 años, la esperanza promedio de vida al nacer es de 77 años, 9.4 de cada 100 matrimonios se divorcian y el 99% de las mujeres en edad fértil conocen al menos un método anticonceptivo.

El 94% de la población del estado vive en áreas urbanas con más de 2,500 habitantes.

Casi el 88% de la población del estado se concentra en el Área Metropolitana de Monterrey. Las planicies del Norte y Oriente del Estado, así como las comunidades del altiplano en el Sur del Estado han presentado un crecimiento demográfico nulo

o negativo, gracias a la persistente migración hacia Monterrey o los Estados Unidos. Sólo la región citrícola, ha presentado un crecimiento demográfico sostenido.

Las principales causas de muerte para el año 2001 fueron las enfermedades cardiacas (21.6%), varios tipos de cáncer (15.3%) y las enfermedades relacionadas con la diabetes mellitus (9.5%).

El 96.1% de la población se le considera del culto Cristiano, de los cuales 87.9%, son católicos romanos (Según censo de 2000) y el 8.8% otras religiones, entre las que destacan los Evangélicos, los Protestantes Tradicionales, los Testigos de Jehová, Mormones y Adventistas del Séptimo día. Existe también una importante comunidad judía en Monterrey.

Educación:

Nuevo León, tiene uno de los nivel de escolaridad más alto de México (9.5 años - 1er año de preparatoria). El 30% de la población son estudiantes, 13% son universitarios.

Sin embargo, según los resultados publicados por el Instituto Nacional de Evaluación de la Educación, los niveles alcanzados en Español y Matemáticas por los escolares de los últimos años de Educación Primaria y Secundaria, son similares a las del promedio nacional. Especial mención merece el hecho de que en Español, las escuelas primarias rurales del Estado están por encima del promedio, mientras que en Matemáticas las Secundarias Técnicas, están por debajo de él. Solo el 2% de la población, es analfabeta.

El Estado es sede de la Universidad Autónoma de Nuevo León(UANL), una de las universidades públicas más prestigiosas del país, Universidad de Monterrey (UDEM) una de las universidades de inspiración católica más importante de América Latina y del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), la universidad privada más importante del país y una de las más importantes de América Latina. Además, cuenta con la Universidad Regiomontana(UR), la Universidad del Norte(UN), el Centro de Estudios Universitarios(CEU), la Universidad Metropolitana de Monterrey(UMM) así como la Universidad de Montemorelos ubicada en el municipio homónimo, y recientemente la Universidad Tecnológica de Santa Catarina, entre otras.

Cultura:

Tiene importantes influencias españolas y regional, que comparte con el resto de la nación, así como germanas y eslavas además de la sefarditas, Algunos platillos tradicionales son machacado con huevo, cabrito en diferentes modalidades como el tradicional cabrito al pastor, carne seca. Ésta última introducida presumiblemente por los tlaxcaltecas debido las difíciles condiciones climáticas desérticas y la falta de tecnologías refrigerantes en la conservación de alimentos. El método central para solucionar tal problema, es por medio del uso de la sal como deshidratador, tal necesidad de conservar los alimentos por largo tiempo surge por los constantes enfrentamientos armados contra indígenas estadounidenses o filibusteros estadounidenses. El machacado con huevo no es más que la combinación de huevo con carne seca (y algunos condimentos según el gusto).

La cultura de Nuevo León, como todas las culturas, se han ido desarrollando por sus circunstancias especiales en sus sistemas, geográficos y climáticos. Debido a sus temperaturas altas en el verano, se ha ido desarrollando una cultura “fría” o de industrias “frías” desarrollándose la industria de las bebidas refrescantes, contribuido por la búsqueda del consumidor por mitigar el calor, a la par, esto ha desincentivado adquirir costumbres como, tomar café frappé o té helado.

Las comidas frías también son una constante, ensaladas, carnes frías como el jamón y salchicha de pavo; combinadas forman una excelente dieta. A la par, una combinación de frío con calor es el famoso taco a la “siberia”. Últimamente se han mitigado un poco por la influencia estadounidense de las comidas rápidas, como hamburguesas y *hot dogs*, esto debido a que Nuevo León al ser un centro industrial y financiero, la vida es “ajetreada” requiriendo comidas rápidas. La cultura fría o el gusto por lo frío, ha incentivado la industria de los helados. Existe una variedad de empresas de este tipo, pero la más conocida es, Helados Sultana.

La música regional contiene importantes influencias germánicas, se acompaña de acordeón y consiste en *redovas* y *polkas* inspiradas en los tradicionales ritmos de la República Checa. Los eventos culturales se concentran en la ciudad de Monterrey y su área metropolitana, sede de importantes museos. Los eventos con más tradición son la Muestra Nacional de Teatro, el Festival Alfonsino y el Festival del Barrio Antiguo. También el Festival Bella Vía.

1.5. Política educativa

La primera década del Siglo XXI, marca importantes desafíos. La constante evolución del entorno y el cambio tecnológico acelerado implican nuevos retos y oportunidades. México a partir de su riqueza histórica y cultural, enfrenta el reto de hacer realidad profundas transformaciones.

El Desarrollo Humano Sustentable, como principio rector del Plan Nacional de Desarrollo asume que “el propósito del desarrollo consiste en crear una atmósfera en que todos puedan aumentar su capacidad y las oportunidades puedan ampliarse para las generaciones presentes y futuras”.¹

“El Plan Nacional de Desarrollo, considera a la persona, sus derechos y la ampliación de sus capacidades como la columna vertebral para la toma de decisiones y la definición de las políticas públicas”.²

Se propone al Desarrollo Humano Sustentable como visión transformadora de México en el futuro, y al mismo tiempo como derecho de todos los mexicanos de hoy, donde sea que éstos radiquen.

Ello significa asegurar para los ciudadanos la satisfacción de sus necesidades fundamentales como la educación, la salud, la alimentación, la vivienda y la protección a sus derechos humanos. Significa también que las oportunidades para las generaciones actuales y futuras puedan ampliarse, y que el desarrollo de hoy no comprometa el de las siguientes generaciones.

Vinculando la propuesta anterior, se hace necesario revisar los objetivos del programa sectorial de educación 2007 - 2012 y citar el referente: “Ampliar las oportunidades educativas para reducir desigualdades entre grupos sociales, cerrar brechas e impulsar la equidad”.³

¹ PNUD. Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 1994. Una nueva forma de cooperación para el desarrollo. Disponible en: <http://indh.pnud.org.co/files/rec/nuevaformacooperacion1994.pdf>. Fecha de consulta febrero 16, 2009.

² Presidencia de la República. Plan Nacional de Desarrollo 2007, 2012. Pág. 23 Disponible en: <http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/desarrollo-humano.html> Fecha de consulta febrero 16, 2009.

³ Secretaría de Educación Pública. Programa Sectorial de Educación 2007, 2012. Pág. 11 Disponible en: http://ses4.sep.gob.mx/wb/ses/programa_sectorial_de_educacion. Fecha de consulta febrero 16, 2009.

Esta propuesta constituye el objetivo 2 y se refiere a: Una mayor igualdad de oportunidades educativas, de género, entre regiones y grupos sociales como indígenas, inmigrantes y emigrantes, personas con necesidades educativas especiales.

Para lograrla, es necesaria la ampliación de la cobertura, el apoyo al ingreso y la permanencia de los estudiantes en la escuela, el combate al rezago educativo y mejoras sustanciales a la calidad y la pertinencia. El momento demográfico que vive México obliga a realizar un esfuerzo mayor en la educación media superior y superior, en donde se plantea llevar a cabo una profunda reforma.

La Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León, área geográfica donde se desarrolla la problemática detectada en este estudio cuenta con un enfoque estratégico que se plantea de la siguiente manera.

MISIÓN

Administrar los servicios educativos y los recursos humanos, financieros y materiales, con el fin de asegurar a todos los nuevoleonenses una educación de calidad, equitativa y formativa con un sentido humanístico, que constituya la base fundamental del desarrollo sustentable económico, científico, tecnológico, social y cultural del Estado.

VISIÓN

Lograr para los nuevoleonenses un sistema educativo integral, equitativo y con calidad, pertinente, incluyente e innovador, que forme ciudadanos comprometidos con una sociedad del conocimiento y el desarrollo sustentable de la comunidad, así como orientado hacia el aprendizaje a lo largo de toda la vida y vinculado a los sectores social y productivo.

Los derechos humanos están avalados jurídicamente en México por las garantías individuales y las garantías sociales.

Entre ellas subyacen diferencias específicas, pues mientras que las garantías individuales están sustentadas en el valor de la libertad personal, las sociales responden al valor de la justicia social y se les denomina derechos humanos de segunda generación.

En la Constitución se establece la protección a las libertades de manifestación y de expresión, avaladas en los Artículos 6º y 7º Constitucionales; la libertad de tránsito en el Artículo 11º y las libertades de reunión y asociación protegidas por los Artículos 9º y 41º.

Dado que el presente estudio centra su atención en el desarrollo y aplicación de una herramienta metodológica que permita identificar los principales criterios de discriminación, en instituciones de Educación Superior, con el fin de crear programas de inclusión educativa en atención a la diversidad y no discriminación, es conveniente revisar que uno de los derechos individuales más importante está contemplado en la Constitución, en el Artículo 3º, que precisa que: “Es deber del Estado impartir educación:.. de acuerdo con estos principios: Laicismo, es decir independencia respecto a cualquier doctrina religiosa, aunque se les respete a todas ellas; Gratuidad o sea sin costo, y Obligatoriedad porque padres y tutores tienen el compromiso de enviar a sus hijos a la escuela”.⁴

Asimismo, la Constitución permite la enseñanza, que debe ajustarse a sus disposiciones, que fomentan, a través del contenido del proceso educativo, los valores de democracia, igualdad, libertad, justicia y fraternidad.

Una de las palabras que podrían definir a México como país es “diversidad”, pues ella abarca desde el ámbito geográfico en donde se encuentran las sierras altas, las selvas, las planicies y los desiertos; hasta los aspectos económicos, así mismo la diversidad humana se encuentra presente y mezclada entre sí consistiendo diferentes orígenes étnicos, sociales, religiosos y culturales.

Uno de los aspectos más significativos de la diversidad es la verdad económica conocida en “Vox Populi”, de que la tercera fortuna del mundo corresponde a un capitalista mexicano, en contraste con la verdad innegable de que casi un 20% de la población total del país navega en la pobreza extrema en las zonas más lejanas y desprotegidas del país.⁵

⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Disponible en:<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf> Fecha de consulta febrero 18, 2009.

⁵ LUSTING, Nora et al. México: Evolución Económica Pobreza y Desigualdad Disponible en:<http://www.iadb.org> Fecha de consulta febrero 18, 2009.

Corresponde al Estado, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

El impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades es una práctica discriminatoria.

A efecto de lo anterior, se consideran también como conductas discriminatorias: No permitir el acceso a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos para la permanencia en los centros educativos, en los términos de las disposiciones aplicables; Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;

Una situación preocupante, en el ámbito educativo, particularmente en el nivel de Educación Superior, radica en la falta de interés por atender al personal que presta sus servicios en estas instituciones, mismos que son víctimas de acciones discriminatorias por apariencia y condición social, entre otras. Lo que hace necesario el establecimiento de mecanismos que promuevan una inclusión educativa real.

Existe el **Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación**, CONAPRED, que es un órgano de Estado creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, aprobada el 29 de abril de 2003, y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de Junio del mismo año. El Consejo es la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales.⁶

⁶ SEGOB. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED. Disponible en: <http://conapred.org.mx/acerca/acerca.html> Fecha de consulta febrero 16, 2009.

1.6. Marco institucional para prevenir la discriminación

CONAPRED se encarga de recibir y resolver las reclamaciones y quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, el CONAPRED desarrolla acciones para proteger a todos los ciudadanos y las ciudadanas de toda distinción o exclusión basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que impida o anule el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Esta entidad cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios, y está sectorizada a la Secretaría de Gobernación. Además, goza de autonomía técnica y de gestión, adopta sus decisiones con plena independencia, y no está subordinado a ninguna autoridad para sus resoluciones en los procedimientos de reclamaciones o quejas.

La lucha contra la discriminación exige, además, un cambio cultural que modifique las conductas y contribuya a arraigar una cultura social y política de la equidad, la reciprocidad y el respeto a la libre expresión de la diversidad, en un marco de apego a los valores democráticos y a la legalidad propia del Estado de derecho. En esa lucha, el Estado tiene una responsabilidad clave e irrenunciable, pero el desafío es de tal magnitud y complejidad que no puede tener éxito si al mismo tiempo no se despliega en diversos frentes y si no involucra a los más diversos actores políticos y sociales.

Por lo demás, es evidente que el combate a la discriminación no puede tener un puro sentido punitivo. También es preciso estimular aquellas acciones que por iniciativa propia y con un sentido de responsabilidad social distintos organismos e instituciones desarrollan a favor de la dignidad de las personas,

la igualdad de oportunidades, la aceptación de los otros y la convivencia armónica de sus miembros en la diversidad.

De ahí que el Consejo busque, también, promover e incentivar la inclusión y la igualdad de oportunidades, a través del reconocimiento público de las acciones tanto de instituciones públicas o privadas como de organizaciones sociales que se distinguen

por llevar a cabo programas y medidas para prevenir la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos.

Esto es de gran importancia ya que implica reconocer acciones que se emprenden de manera voluntaria y que tienen como propósito contribuir a la erradicación del fenómeno de exclusión social e intolerancia, es decir, acciones de compromiso social más allá de determinaciones de carácter obligatorio que impone el marco jurídico mexicano.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en su Artículo 85 establece la facultad de reconocer dichas prácticas.

Capítulo 2. Diseño investigativo del diagnóstico

2.1. Problemática Educativa

Hablar de políticas de inclusión educativa a nivel nacional, dentro del subsector Educación y en dependencia directa del organismo rector en el nivel superior es un elemento relativamente nuevo para el contexto nacional. En los últimos años, el sistema se ha ido permeando, necesariamente de un conjunto de percepciones acerca de una postura “integracionista” y, posteriormente, “inclusionista”, elementos que pasan a conformar progresivamente un paradigma, el de la diversidad, en el marco del lema: Educación para Todos

Aunque no parece existir una definición totalmente compartida, sobre lo que debe entenderse por educación inclusiva o escuela inclusiva, puede afirmarse que el concepto tiene que ver, fundamentalmente, con el hecho de que todos los alumnos, personal académico, administrativo y manual, sean aceptados y reconocidos en su singularidad. Valorados, con posibilidades de participar en la Universidad de acuerdo a sus capacidades. Una Institución de Educación Superior inclusiva, es aquella, que ofrece a su comunidad educativa las oportunidades y las ayudas (curriculares, personales, materiales) necesarias para su progreso académico y personal. Por lo general, la educación inclusiva ha estado asociada o se ha confundido con los procesos de integración educativa. Sin embargo, el concepto de educación inclusiva es más amplio, que el de integración, ya que tiene relación con la naturaleza misma de la educación regular y de la escuela común.

La institución comprometida con la responsabilidad social, dirigió su atención hacia el desarrollo de actividades incluyentes para sectores vulnerables tales como alumnos con problemas de discapacidad motriz, visual y auditiva.

Dichos programas permitieron contar con espacios en los que los alumnos se desarrollaran utilizando infraestructura adecuada a sus necesidades.

Sin embargo lo anterior sirvió para sensibilizar a alumnos sin discapacidad y personal académico, administrativo y manual para identificar que también podrían ser víctimas de discriminación por otras situaciones no puestas de manifiesto hasta ese momento, al interior de la organización.

El solo atender las necesidades de los alumnos con discapacidad, provocó una reacción negativa entre el resto de la comunidad ya que ésta se sintió discriminada.

Lo anterior, únicamente, se consideró como percepción ya que hasta ese momento se desconocían los criterios por los que puede haber discriminación enfocando ésta, únicamente, a cuestiones de discapacidad *solamente en los alumnos*. Dejando de lado las necesidades y derechos del personal de la institución.

La repercusión en la calidad educativa de acuerdo con las políticas actuales ha sido la inconsistencia en la misión y visión que plantea la Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León, quien alienta el respeto a los derechos humanos y la sostenibilidad como parte de su razón de ser. Así como también lo hacen, el Programa Sectorial de Educación y el Plan Nacional de Desarrollo.

Otra de las situaciones observadas fue el enrarecimiento del clima organizacional que no propiciaba un ambiente adecuado para desempeñar actividades de enseñanza aprendizaje, trabajo colegiado entre la plantilla docente. Situación que impide el trabajo colaborativo y el desarrollo de competencias de una manera eficiente.

Los afectados directos son todos los integrantes de la comunidad universitaria quienes al no conocer cuáles son los criterios por los que se puede dar la discriminación, han caído en situaciones en las que negaron o se les negaron oportunidades en el acceso al empleo, en su desarrollo profesional y laboral así como otros beneficios.

Una solución alternativa a la problemática, tendría como propósito, el detectar cuáles son los criterios de discriminación, que con mayor incidencia se practican al interior de la organización, con el fin de priorizar el diseño de estrategias a través de un programa de actividades, que involucre desde la sensibilización hasta el desarrollo de manuales,

políticas y procedimientos que permitan, de forma incluyente, mejorar el ambiente laboral para el logro de los propósitos educativos de este nivel.

Por el contrario, el no atender este tipo de situaciones en instituciones de educación superior fomentará, que se siga dando una descomposición social que como resultado hará más evidente la práctica de acciones negativas que van desde hablar mal, evitar el contacto, la propia discriminación, el ataque físico hasta el exterminio.

Las víctimas de la discriminación pueden contribuir a que se perpetuen prácticas indebidas en cualquier sector de la sociedad y crear un ambiente hostil que obstaculice el desempeño del grupo, desde lo particular, hasta su interacción a nivel global.

La discriminación en el empleo genera pobreza y exclusión social y, a mediano y largo plazo, son también causa de conflictos sociales.

2.2. Estado del Arte

Es una de las primeras etapas que debe desarrollarse dentro de una investigación, puesto que su elaboración, que consiste en “ir tras las huellas” del tema que se pretende investigar, permite determinar cómo ha sido tratado el éste, cómo se encuentra en el momento de realizar la propuesta de investigación y cuáles son las tendencias.

Se desarrolla en dos fases:

1. Fase heurística: Se procede a la búsqueda y recopilación de las fuentes de información, que pueden ser de muchas características y diferente naturaleza.

- Bibliografías, anuarios; monografías; artículos; trabajos especiales.
- Documentos oficiales o privados; actas; cartas; diarios.
- Investigaciones aplicadas
- Filmaciones; audiovisuales; grabaciones, multimedios.

- 2. Fase Hermenéutica:** Durante esta fase cada una de las fuentes investigadas se leerá, se analizará, se interpretará y se clasificará de acuerdo con su importancia dentro del trabajo de investigación. A partir de allí, se seleccionarán los puntos fundamentales y se indicarán el o los instrumentos diseñados por el investigador para sistematizar la información bibliográfica acopiada, por ejemplo, en una ficha de contenido o una matriz para los conceptos.

Para realizar el estado del arte, de la presente investigación se realizó un proceso de búsqueda de información que permitió conocer, lo que a la fecha se ha publicado sobre el tema.

Encontrando que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) es el organismo en México que cuenta con mayor cantidad de información recopilada a través de estudios, documentos y un acervo audiovisual muy completo que se utiliza para sensibilizar y difundir cuestiones relacionadas con la no discriminación.

Estos materiales se encuentran disponibles tanto de manera física como a través de internet.

Atención a la discriminación en Iberoamérica un recuento inicial (2008)

La participación de las instituciones constituye un paso importante en la ruta hacia la modificación de la realidad que se enfrenta en una región marcada por condiciones estructurales y culturales discriminatorias.

Carpeta Informativa CONAPRED (2004)

Esta carpeta pone al alcance información esencial sobre la discriminación, actos relacionados, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Cuadernos de la Igualdad 001. Igualdad y Constitución (2004)

Igualdad. Concepto clave que da sentido a la lucha contra el estigma, intolerancia, discriminación y exclusión. Cuando se habla de igualdad se refiere a la igualdad en

derechos, un principio que se encuentra expresado nítidamente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Cuadernos de la Igualdad 002. Qué es la discriminación y cómo combatirla (2004)

Visión integral y concisa de los contenidos básicos del concepto de discriminación, junto con reflexiones en torno al papel del Estado como garante de los derechos fundamentales, entre ellos el de la no discriminación.

Cuadernos de la Igualdad 003. Cultura política y discriminación (2004)

Detecta el fenómeno discriminatorio y lo enmarca en el núcleo familiar, escuela, medios de comunicación, en las diversas facetas que componen nuestra vida social y política.

Cuadernos de la Igualdad 004. Lenguaje y discriminación (2004)

El lenguaje puede ser discriminatorio (o puede usarse para discriminar) de varias formas. La manera más obvia es con epítetos ofensivos empleados para descalificar, tratar como inferiores o insultar a individuos o grupos particulares.

Cuadernos de la Igualdad 005. Democracia y discriminación (2004)

A lo largo de la historia, democracia y discriminación no sólo no se han eliminado mutuamente, como cabría pensar en buena lógica, sino que se han vinculado de diversos modos, al grado de ser eventualmente interdependientes.

Cuadernos de la Igualdad 006. Discriminación de género. Las inconsecuencias de la democracia (2004)

En todas las sociedades con historia, como se documenta en este texto, la mitad de la especie humana ha sido sometida, sistemáticamente, a todo tipo de vejaciones, sólo en razón de su sexo.

Cuadernos de la Igualdad 007. Derecho a la diferencia y combate a la discriminación (2004)

La afirmación de la diferencia abre la posibilidad de asumir la existencia de identidades culturales diversas que se reconocen entre sí, en un plano de igualdad.

Cuadernos de la Igualdad 008. La laicidad: antídoto contra la discriminación (2004)

La laicidad tiene relación con el principio de igualdad y, a través del mismo, con el principio de no discriminación, aunque se trata de una vinculación más sutil que laicidad y el principio de la libertad.

Cuadernos de la Igualdad 009. Libertad religiosa, Estado laico y no discriminación (2004)

Es innecesario advertir que la religión y el empleo político que se hace de la religión son cosas distintas, y a menudo contrapuestas. La limitación o supresión de derechos y oportunidades de las personas a raíz de sus creencias es discriminación por motivos religiosos.

Cuadernos de la Igualdad 011. Derechos de los pueblos indígenas y discriminación étnica o racial (2004)

Se analizan los momentos históricos y filosóficos que hemos experimentado en México desde la consumación de la Independencia hasta nuestros días en aras de integrar, reconocer o quizás asimilar a los pueblos originarios, a los que de alguna u otra manera se les termina nuevamente por discriminar, ya sea por razones étnicas o raciales.

Discriminación en la escuela (2005)

Texto enfocado a maestras y maestros. Luchar contra los prejuicios y las discriminaciones sexuales, étnicas y sociales en la escuela no es únicamente preparar para el futuro.

Ninguna víctima de prejuicios y discriminaciones puede aprender con serenidad. En primer lugar, para promover ambientes de aprendizaje, hay que luchar contra la discriminación y los prejuicios.

Empresa incluyente 01 - La discriminación en las empresas - Sophie Bornot Crébessac (2005)

La responsabilidad social de las empresas cobra una importancia de primer orden desde el punto de vista de la cohesión social, la sostenibilidad y la propia democracia, entre otros terrenos. Basta con observar que toda forma de discriminación se refleja en la vida laboral, se produce y/o reproduce en ella. La limitación o anulación de derechos y oportunidades que caracteriza a este mal se concreta y diversifica en el centro mismo de lo que sustenta nuestra vida material: el trabajo.

Empresa incluyente 02 - Guía para empleadores interesados en la inserción laboral de personas con discapacidad (2005)

Los obstáculos que encaran las personas con discapacidad para su inserción en el ámbito laboral son múltiples, pero creemos que su punto nodal se encuentra en el concepto equivocado que actualmente tiene la sociedad en general, y los empleadores en particular, sobre las potencialidades y los derechos de estos ciudadanos, y sobre el proceso a seguir para su integración al trabajo, el cual está perfectamente definido tanto en instrumentos internacionales como nacionales.

Estudios 001. Instrumentos Jurídicos Internacionales en materia de No discriminación. Vol. 1 (2005)

La inaplazable necesidad de poner en manos de especialistas, organismos dedicados a la defensa de los derechos humanos y a la lucha contra la discriminación en todas sus formas, funcionarios públicos y lectores en general hace necesario poner en sus manos esta obra de consulta que los provea de las herramientas indispensables para llevar a cabo su trabajo en busca de una sociedad respetuosa de los derechos.

Estudios 001. Instrumentos Jurídicos Internacionales en materia de No discriminación. Vol. 2 (2006)

Segundo volumen con herramientas indispensables para llevar a cabo la búsqueda de una sociedad respetuosa de los derechos humanos

Estudios 002. Un marco teórico para la discriminación (2006)

El asunto de la discriminación es sumamente complejo y presenta una gran cantidad de aristas y nudos conceptuales. Aún más si consideramos que no sólo se trata de un problema teórico, sino también de un debate político de amplio alcance.

Estudios 003. El derecho a no ser discriminado entre particulares - La no discriminación en el texto (2006)

Contiene dos ensayos. El primero habla sobre la responsabilidad legal de los particulares en el fenómeno discriminatorio. El segundo propone reformas concretas a nuestra Carta Magna. Ambos son materiales de estudio de gran valor para los interesados en aspectos jurídicos de la discriminación.

Estudios 004. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación comentada (2006)

Un Estado democrático debe gobernar con la ley, y la progresiva mejora de ésta es una de sus obligaciones. Por ello, es relevante este libro, que muestra la voluntad de perfeccionar un instrumento de reciente creación en nuestro país la LFPED fue promulgada en 2003.

Estudios 005. La diversidad sexual y los retos de la igualdad y la inclusión (2006)

El reconocimiento del pluralismo y la legitimidad de diversas formas de vida, así como los conceptos de homosexualidad, travestismo, transexualidad, homofobia, discriminación y prejuicios sexuales son puntos de análisis que este grupo de investigadores aborda.

Estudios 006. Estrategia contra la discriminación de género. Análisis y propuestas (2006)

A partir de la *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, se analizan los principales problemas que de manera cotidiana tiene que enfrentar el sexo femenino para gozar de una igualdad real de trato, derechos y oportunidades frente a los varones.

Estudios 007. Estudio sobre reforma de la LFPED - Grupos en situación de vulnerabilidad y acciones (2006)

Este texto aborda la conveniencia de perfeccionar la LFPED para hacerla más acorde con las necesidades de la lucha contra la discriminación; posteriormente, argumenta en favor de introducir acciones afirmativas en las políticas públicas de nuestro país.

Hacia una agenda en materia de no discriminación (2007)

Este texto es un esfuerzo de diversas instancias que en nuestro país buscan desarrollar acciones prioritarias necesarias para dar una vigencia real al derecho a la no discriminación. La intención es puntualizar la obligación que los Estados tienen de garantizar los derechos humanos bajo el principio de la no discriminación, así como la de crear mecanismos para su protección.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)

Texto íntegro de la Ley publicado en el *Diario Oficial de la Federación* en junio de 2003. La edición contiene la Presentación de Gilberto Rincón Gallardo, y una Introducción de Miguel Carbonell. La Ley reglamenta el párrafo tercero del Artículo 1º constitucional y da origen al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

Miradas 004. Derecho, democracia y no discriminación (2007)

A través del miedo y la incompreensión del otro este ser se convierte en monstruo. He ahí el origen de toda discriminación, que no está asociada con las características de

ciertos grupos o individuos sino con la forma como solemos juzgarlas, poblada de estereotipos negativos, recelo y, en todos los casos, equivocada

Textos del Caracol 01 - 10 criterios básicos para eliminar lenguaje sexista en la administración pública federal (2007)

Contribuye a eliminar el lenguaje sexista en el servicio público. Sugerencias para un lenguaje incluyente, con tablas con denominaciones usadas en general para nombrar a grupos vulnerables y los términos adecuados

Textos del Caracol 03. En la cultura de la igualdad todas/os somos diversas/os (2007)

Existen sectores de la población que no gozan de su derecho a la igualdad ante la ley por motivo de sus preferencias sexuales. Los ejes del texto son: el universo de los derechos humanos, nuevo lenguaje para la construcción de nuevos sujetos de derecho y el recorrido de la tolerancia hasta el reconocimiento jurídico.

Textos del Caracol 04. El derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género (2007)

Un punto fundamental para la reivindicación de la condición humana de las personas travestis, transgenéricas y transexuales es el reconocimiento, respeto, protección y promoción de sus derechos humanos, de sus libertades fundamentales y de su dignidad.

La discriminación en México: Por una nueva cultura de la igualdad. Informe general de la comisión ciudadana (2001)

El combate a la discriminación en México exige una acción social cultural, jurídica y política inaplazable; La discriminación merece algo más que una condena: Exige una alternativa.

CONACULTA es otra instancia que ha participado en la difusión mediante publicaciones enfocadas a sensibilizar sobre los derechos humanos y la no discriminación como una forma para aprender a convivir. Un ejemplo es el texto de: Luís de la Barreda S. **Los derechos humanos**. México, publicado en, (2006).

En todas las épocas los seres humanos se han empeñado en mejorar la realidad que les ha tocado vivir. Ante las injusticias, abusos, etc., las sociedades contemporáneas han erigido la protección de los derechos humanos como una forma de exigir los servicios y prerrogativas sin las cuales no es posible llevar a cabo una existencia decorosa.

Manual de Derechos Humanos para Personas con Discapacidades Intelectuales (2008)

Este libro es para las personas con discapacidades intelectuales. Lo pueden usar para aprender sobre tus derechos. También se puede utilizar para hablar sobre derechos con otras personas.

El Papel de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos en el Proceso de los Órganos Creados en Virtud de los Tratados de las Naciones Unidas (2008)

Este documento está dividido en cuatro capítulos analiza la colaboración actual entre las INDH y discute las formas en las cuales dicha colaboración puede ampliarse y fortalecerse. El Manual termina con una conclusión resumiendo los debates actuales entre las INDH acerca de su colaboración presente y futura. Este documento está diseñado para tener un valor práctico inmediato.

Poder, género y derecho igualdad entre mujeres y hombres en México (2007)

Este ensayo analiza a fondo conceptos fundamentales para la comprensión del principio de la igualdad en la diferencia, la igualdad de oportunidades, las desigualdades de género, las mujeres y el poder, y los alcances de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que es norma en nuestro país a partir del 3 de agosto de 2006.

2.3. Justificación del Estudio

En la búsqueda de caminos que conduzcan hacia una sociedad en la que exista pleno respeto a la diversidad y mayor equidad, con frecuencia se dirige la mirada hacia la educación. No sin razón, se la percibe como una herramienta poderosa para impulsar cambios de fondo. Paradójicamente, en lugar de ser ese motor de transformación, la educación se convierte muchas veces en un instrumento que acentúa las situaciones de desventaja y las desigualdades existentes.

Así, por ejemplo, aunque desde décadas atrás México ha realizado esfuerzos importantes para poner la educación al alcance de todos, los resultados han sido más bien exigüos. Y es que en algún momento pareció pensarse que el nudo del problema estaba casi por entero en la cobertura. Sin embargo, el gran avance logrado en la creación de infraestructura educativa y en la ampliación de la cobertura, no ha impedido que todavía hoy grupos importantes de estudiantes sigan fuera del circuito escolar. Por lo demás, tampoco se han logrado abatir los altos niveles de analfabetismo y analfabetismo funcional, ni los de repetición y deserción, ni mucho menos mejorado el aprovechamiento escolar medido en términos de capacidades de alumnos y docentes para desarrollar su potencial, convivir en un contexto de diversidad e insertarse eficazmente en el mundo del trabajo.

Los magros resultados se deben con toda seguridad al hecho de que, si bien nuestro sistema educativo ha crecido a pasos agigantados, la racionalidad con la que opera se ha mantenido virtualmente intacta. En efecto, aunque resulta imposible ignorar el peso de los factores económicos, sociales y culturales en la explicación tanto de las altas tasas de repetición y deserción como de los bajos niveles de aprendizaje y desarrollo de competencias, éstos también son el resultado de un gran número de factores fuertemente vinculados a las formas como se concibe y funciona el sistema educativo.

¿Cuáles son esos factores internos del sistema educativo que contribuyen a los malos resultados en términos de eficiencia, equidad y calidad, y que terminan traduciendo la desigualdad socioeconómica en desigualdad educativa y, más tarde, en nueva y mayor desigualdad socioeconómica?

En un sentido general, que trasciende el caso mexicano, pueden mencionarse los factores siguientes:

a) Una política educativa íntimamente ligada a las visiones, expectativas y demandas de las corporaciones instaladas dentro del sistema educativo.

b) Una visión prescriptiva del currículum pensada e instrumentada de arriba hacia abajo.

c) La imposición de estilos homogéneos de enseñanza que ignoran los diferentes modos en que los alumnos entienden y aprenden (esto es, la persistencia del alumno ideal sobre el real).

d) La ausencia de material didáctico pertinente que respalde los procesos de enseñanza y aprendizaje.

e) Una preocupante desconsideración de las historias, sensibilidades, identidades, creencias y expectativas de los docentes como factores clave en los procesos de cambio curricular.

f) Los rígidos sistemas de evaluación aplicados a los estudiantes.

g) La imposibilidad de acceder a un proceso de aprendizaje basado en la lengua materna de los alumnos, así como en los conocimientos y en las prácticas nacionales y/o locales.

A estos elementos, que en mucho explican los precarios resultados de los sistemas educativos de varios de nuestros países latinoamericanos, habría que añadir al menos los siguientes: sistemas de evaluación formalistas y centrados en la memorización de contenidos, estructuras educativas paralelas para atender a grupos específicos en condiciones de desventaja.

A la luz de lo anterior, cada vez resulta más claro que poner la educación al alcance de todos tiene que ver no sólo con lograr mejores tasas de acceso, retención y egreso –las cuales pueden obtenerse incluso con políticas inarticuladas–, sino sobre todo con hacer efectivo el derecho de todas las personas sin excepción, a una educación de calidad capaz de proveerles de competencias relevantes para lograr una vida libre, digna y productiva.

La formación en una cultura para prevenir y evitar la discriminación debe ser la propuesta, de cualquier sistema de gobierno, que debe estar comprometida con un prototipo de formación integral y humana.

México no es la excepción y en su planteamiento global a través de Políticas y estrategias gubernamentales que apuntan hacia un marco filosófico y normativo internacional existente en materia de derecho a la educación, en el que cabe destacar la *Convención sobre los Derechos del Niño*, la *Declaración Mundial de Educación para Todos* o *Declaración de Jomtien*, la *Declaración de Salamanca* y el *Marco de Acción de Dakar*.

¿El derecho a la educación está exento de discriminación y permite igualdad de oportunidades a la comunidad educativa?

¿El sistema de Educación Superior garantiza un trato compatible con la dignidad humana?

¿La Educación Superior está orientada por objetivos de calidad que desarrollen al máximo las capacidades de la comunidad educativa, preparándolo para la vida?

Por su parte, la *Declaración de Jomtien*, producto de la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos celebrada en Tailandia en 1990, fue más allá y bien puede afirmarse que en sus postulados se encuentran las bases de la denominada “educación incluyente”. Como sugirió la UNESCO, la Conferencia concluyó que en muchos países persistían tres problemas fundamentales: La no educabilidad, por cierto, siempre se atribuye al alumno, a su nivel de inteligencia, a su dotación genética o a su precario capital cultural, producto de entornos sociales empobrecidos, pero nunca se asume como un problema imputable a una conformación social inequitativa y a una escuela incapaz de percibir y atender la diversidad.

a) Las oportunidades educativas eran limitadas y muchas personas tenían poco o ningún acceso a la educación.

b) La Educación Superior está concebida en términos restringidos de información, y no como una base más amplia de aprendizajes para la vida y la ciudadanía.

c) En Educación Superior ciertos grupos en condiciones de desventaja social (personas con discapacidad; miembros de grupos étnicos y minorías lingüísticas; entre otros), enfrentan el riesgo de ser totalmente excluidos.

Frente a esa realidad, la Conferencia reafirmó que extender las oportunidades educativas para todos era un imperativo y un asunto de derechos, que exigía una visión ampliada, consistente en garantizar al menos las metas siguientes:

a) Universalizar el acceso a toda la comunidad educativa y promover la diversidad, asegurando que los grupos hoy subrepresentados tengan acceso a todos los servicios que ofrece una institución de educación superior.

b) Centrarse en la adquisición y los resultados de aprendizaje más que en la mera cobertura.

c) Ampliar los medios y el ámbito de la educación superior.

d) Mejorar los entornos de aprendizaje, que respondan al desarrollo de competencias, como lo marcan los programas actuales.

e) Reforzar las alianzas con distintos sectores de la sociedad.

Teniendo como trasfondo estas reflexiones, la Conferencia Mundial sobre Necesidades Especiales, celebrada en Salamanca en 1994, postuló como principio rector de su *Marco de acción* que las instituciones educativas debían acoger a todos los estudiantes, independientemente de sus condiciones personales, culturales o sociales.

En el mismo sentido, el *Marco de acción de Dakar*, postulado por el Foro Mundial sobre la Educación, celebrado en Senegal en abril de 2000, reafirmó la idea de que todos los niños, jóvenes y adultos, en su condición de seres humanos, tienen derecho a beneficiarse de una educación que satisfaga sus necesidades básicas de aprendizaje en la acepción más noble y plena del término, de una educación que comprenda aprender a ser, aprender a aprender, aprender a hacer y aprender a vivir con los demás. Para ello, los participantes en el Foro se comprometieron, entre otras cosas, a:

a) Extender y mejorar la protección y la educación integrales de la primera infancia, especialmente de las y los niños más vulnerables y desfavorecidos.

b) Velar por que antes del año 2015 todos los niños (y sobre todo las niñas) que se encuentran en situaciones difíciles y los que pertenecen a minorías étnicas tengan acceso a una enseñanza primaria gratuita y obligatoria de buena calidad y la terminen.

c) Mejorar todos los aspectos cualitativos de la educación, garantizando los parámetros más elevados con el fin de lograr resultados universales de aprendizaje, reconocidos y mensurables, especialmente en las áreas de lectura, escritura, aritmética y competencias prácticas esenciales para la vida diaria.

d) Fomentar políticas de educación para todos explícitamente vinculadas con la eliminación de la pobreza y las estrategias de desarrollo.

e) Crear entornos educativos seguros, sanos, incluyentes y dotados de recursos distribuidos de modo equitativo, con el fin de favorecer la excelencia del aprendizaje y alcanzar niveles bien definidos de resultados para todos.

Estas y muchas otras preguntas podrían derivarse de la temática planteada y que confluyen en una interrogante global que guía y orienta este trabajo:

¿El establecimiento de un plan de acción que integre la implantación de un sistema de gestión permitirá abrazar los 16 criterios conocidos de no discriminación a través de un proceso administrativo que incluya la planeación la dirección y el control, dando pie a la mejora continua. Principalmente desarrollando políticas de reclutamiento, selección, inducción, entrenamiento y actualización del personal docente y no docente que permita un mayor desarrollo e integración a la comunidad universitaria?

Lo anterior podrá priorizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones particulares de la institución y su relación con las partes interesadas. Construyendo planos académicos idóneos que formen a las nuevas generaciones de mexicanos dentro de esquemas innovadores para una óptima y armónica convivencia social.

2.4. Elementos de delimitación del tema elegido para su análisis

Una vez bosquejada la necesidad detectada para realizar un cambio en las prácticas discriminatorias que se llevan a cabo en la Universidad Tecnológica de Santa Catarina

en Nuevo León, se da paso a lo siguiente, para cumplir con el protocolo investigativo y realizar un correcto planteamiento problemático considerando los:

2.4.1. Sujetos de la investigación:

Comunidad Universitaria

2.4.2. Enfoque del Problema:

Establecimiento de controles administrativos, que integren la implantación de un sistema de gestión que permita abrazar los 16 criterios conocidos de no discriminación.

2.4.3. Ubicación de la problemática:

Universidad Tecnológica de Santa Catarina en Nuevo León

2.5. Planteamiento del Problema

Las bases metodológicas de construcción de un paradigma de trabajo investigativo se originan con una correcta selección de herramientas enunciativas que orienten, permanentemente, las líneas de indagación que requiere el tema y problema seleccionado, bajo los criterios de delimitación ya establecidos en el punto anterior. Con base en lo expuesto, el planteamiento problemático de investigación se expresa de la siguiente forma:

¿Es la falta del establecimiento de controles administrativos, que integren la implantación de un sistema de gestión que permita abrazar los 16 criterios conocidos de no discriminación, la causa de que la comunidad universitaria de la Universidad Tecnológica de Santa Catarina en Nuevo León, tenga una percepción de que no son incluidos en las políticas de atención a la diversidad?

2.6. Hipótesis guía de la investigación

Conforme a las reflexiones generadas en el apartado anterior, la hipótesis que guía el estudio investigativo y que de hecho establece la argumentación básica para la elaboración de una propuesta alternativa, se estructura bajo el siguiente enunciado:

Sí se establecen controles administrativos que integren la implantación de un sistema de gestión que permita abrazar los 16 criterios conocidos de no discriminación, entonces, se estará dando pie a la mejora continua y la comunidad universitaria tendrá la certeza de que es incluida en las políticas de atención a la diversidad, lo que redundará en la construcción de planos académicos idóneos que formen a las nuevas generaciones de mexicanos dentro de esquemas innovadores para una óptima y armónica incorporación a la convivencia social.

2.7. Objetivos

2.7.1. Objetivo general:

- Elaborar una propuesta alternativa que incida en el quehacer específico de cada uno de los integrantes de la comunidad universitaria para que se incorporen a contextos actualizados de atendiendo a las necesidades y lineamientos de desarrollo humano.

2.7.2. Objetivos específicos:

- Realizar las acciones de acopio de materiales mediante trabajo de campo y bibliográfico.
- Analizar los datos recabados en la investigación de campo.
- Establecer el diagnóstico previo que fundamentará la propuesta.
- Diseñar la propuesta alternativa de establecimiento de un plan de acción que integre la implantación de un sistema de gestión permitirá abrazar los 16 criterios conocidos de no discriminación a través de un proceso administrativo.

2.8. Características del tipo de estudio investigativo seleccionado

- Tipo de estudio: DESCRIPTIVO, DE ENCUESTA.

El estudio investigativo se centró en dos fases: una documental y otra de campo.

Estudio descriptivo

La investigación descriptiva, muchas veces, se equipara con el diagnóstico organizacional porque tiende a captar y evaluar el estado de los diferentes componentes del sistema bajo observación.⁷

El propósito del diagnóstico organizacional es establecer una captación comprensiva y ampliamente repartida entre los miembros de un sistema y, tras esta captación, determinar si los cambios son deseables.

Normalmente, la comprensión del estado del sistema- cliente, por parte del investigador se precisa en la medida de la progresión del diagnóstico organizacional. Íntimamente relacionado con esta evolución de la comprensión está la utilización de instrumentos de investigación y la combinación de enfoques cualitativos y cuantitativos, que lejos de reñir metodológicamente, contribuyen a ampliar el espectro de la problemática, al ofrecer una mayor cantidad de información útil para determinar la propuesta alternativa a la problemática planteada.

“El diagnóstico organizacional exige del investigador que interactúe con la organización, en su conjunto, y con sus componentes, este trabajo requiere de habilidades para establecer y mantener relaciones con los diferentes actores del sistema: ésta es la dimensión política de la investigación.

Por otra parte, este trabajo requiere de habilidades para identificar los elementos requeridos, recolectarlos, tratarlos, ponerlos en orden y darles una jerarquización, esto se refiere a una dimensión técnica de la investigación”.⁸

La dimensión política de la investigación en un diagnóstico organizacional adquiere su importancia del hecho que una encuesta ocasiona aprensiones, reticencias,

⁷ Yvan Bordeleau, et al. Modelos de investigación para el desarrollo de recursos humanos. México, editorial Trillas, S. A., 2000. Pág.50

⁸ Idem

resistencias y aun oposiciones manifiestas por parte de ciertos actores del sistema, esto requiere de un acercamiento profesional.

Dentro de la estrategia documental, se establecieron los rescates de los argumentos conceptuales fundamentales teóricos del documento, ponderando, los postulados más relevantes de cada uno de los autores consultados y contrastando los mismos, asimismo, fue una estrategia de trabajo importante para la conformación del Estado del Arte de la problemática. Se elaboraron fichas bibliográficas que identificaban las fuentes de origen, tratando en todo momento que en su mayoría fuesen de carácter primario, aunque es justo reconocer que después de los análisis efectuados, existen fuentes bibliográficas secundarias que son de gran relevancia en torno a la temática.

Se llevó a cabo el proceso de estructuración de las fichas de trabajo como producto de las lecturas hechas. Éstas, respetaron las dimensiones establecidas como normativas y observando también los apartados de forma que ha establecido el Manual de Técnicas de Investigación Documental⁹ de la Universidad Pedagógica Nacional.

En relación a la captura documental de los datos, ello se ejecutó bajo la estrategia de sistematización bibliográfica que delineó el quehacer analítico de los contenidos temáticos.

La segunda parte, (en este documento, separada por motivos de explicación didáctica de la metodología) ya que en sí, las investigaciones descriptivas, en este caso, las de ENCUESTA, bien es sabido, que por norma, deben ser resultado final de toda una elaboración y construcción del marco teórico, puesto que éste, avalará en primer término, el propio diseño del instrumento a aplicar y, en consecuencia, será el marco de contrastación con las conclusiones alcanzadas en este trabajo, ubicadas en el diagnóstico.

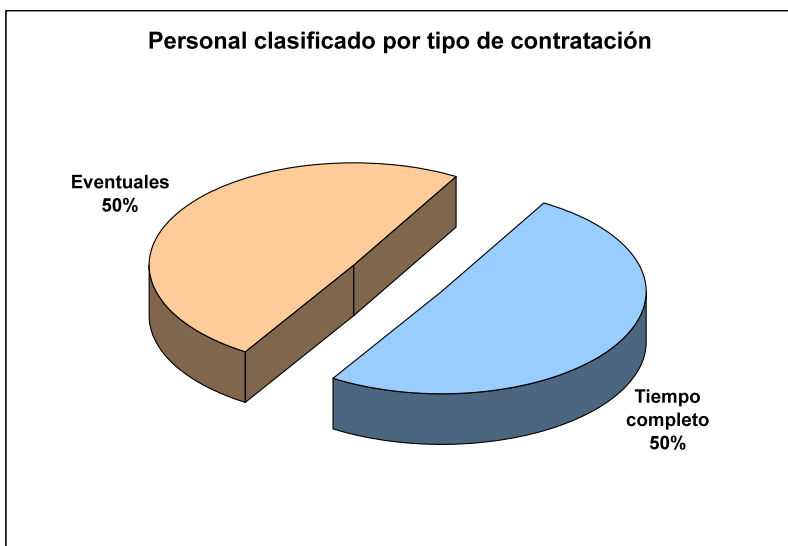
En relación a la periodicidad del trabajo investigativo, éste, se ubica en un proceso transversal, ya que se estableció un periodo de tiempo determinado de recabación, análisis e interpretación de la realidad de los contextos.

⁹ Irma Munguía Zatarín y José Manuel Salcedo Aquino. Manual de Técnicas de Investigación Documental. México, UPN, 1981

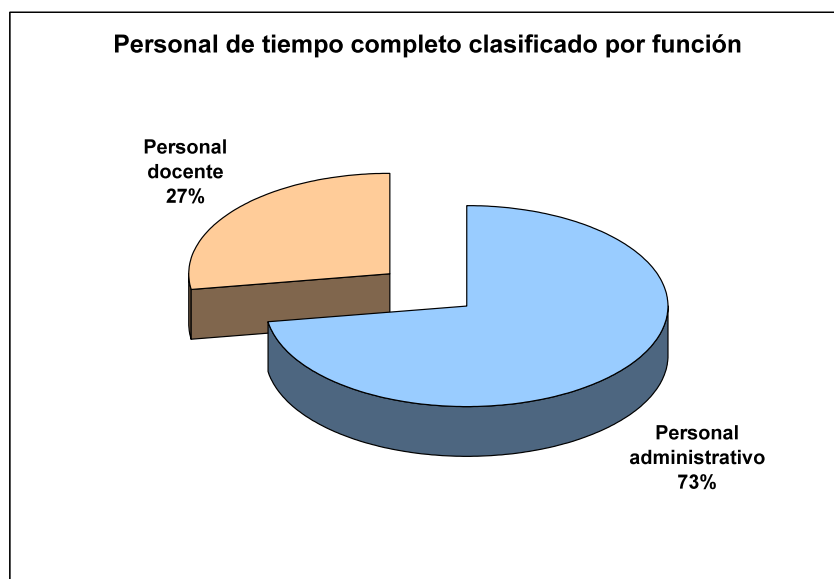
2.9. Población de estudio:

Personal docente y no docente de la Universidad Tecnológica de Santa Catarina, Nuevo León. (Ver Anexo 1: Datos básicos de la totalidad del personal.)

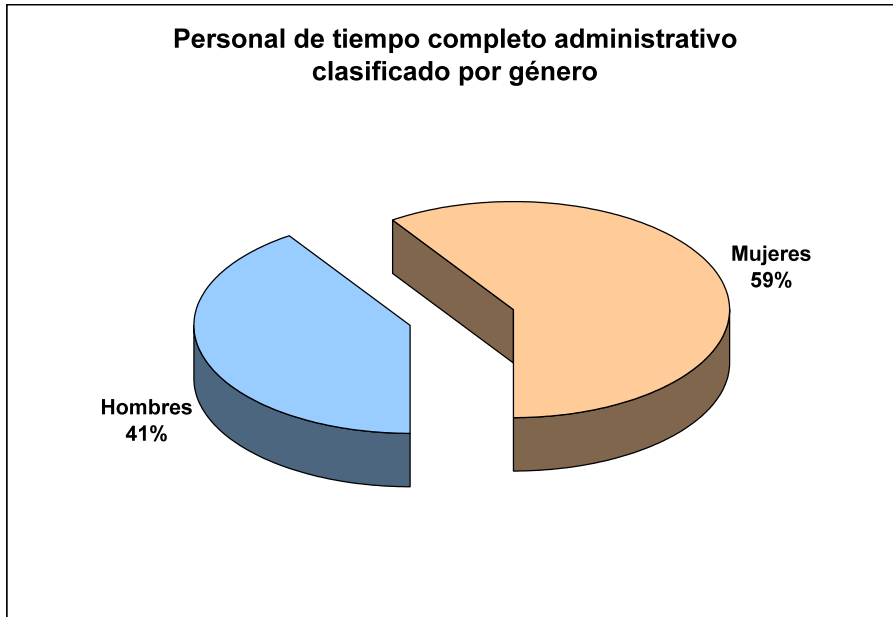
Personal clasificado por tipo de contratación	valor	%
Tiempo completo	51	50
Eventuales	50	50



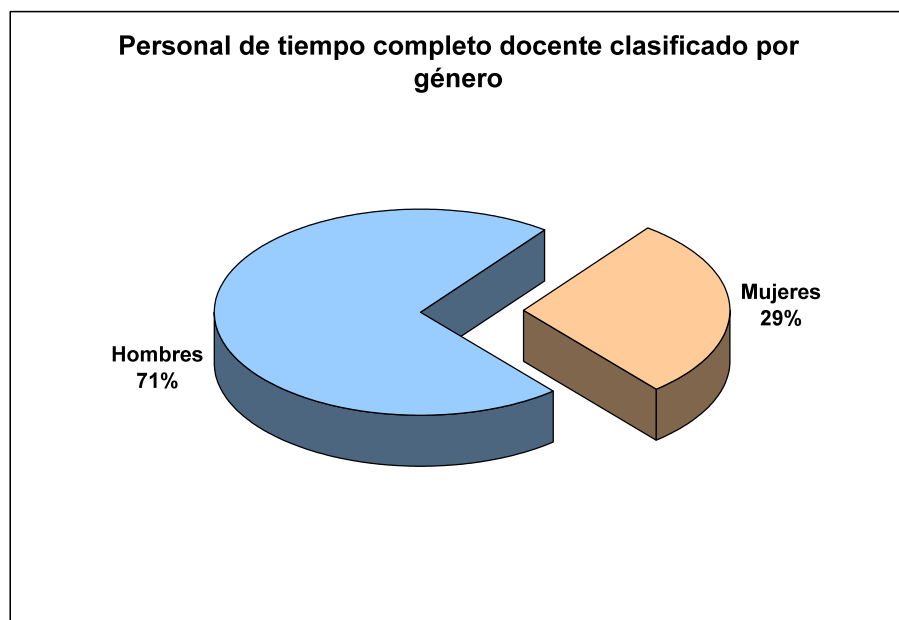
Personal de tiempo completo clasificado por función	valor	%
Personal administrativo	37	73
Personal docente	14	27



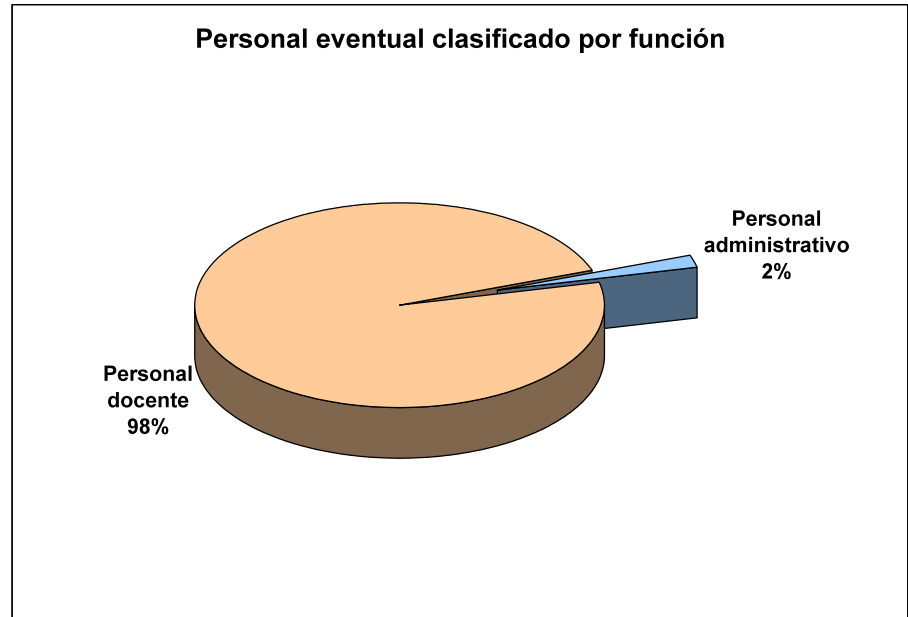
Personal de tiempo completo administrativo clasificado por género		valor	%
	Hombres	15	41
	Mujeres	22	59



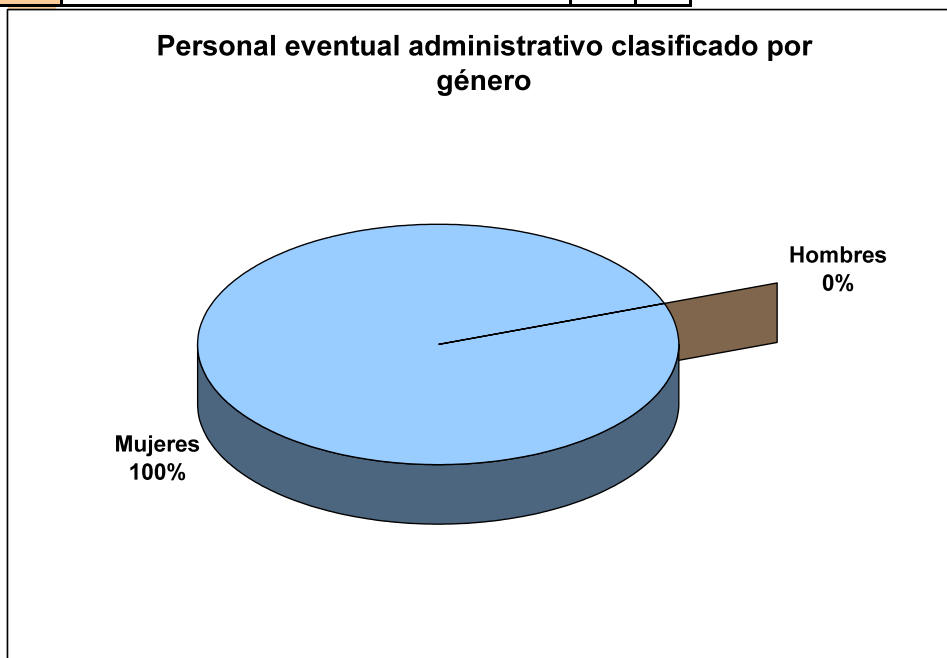
Personal de tiempo completo docente clasificado por género		valor	%
	Hombres	10	71
	Mujeres	4	29



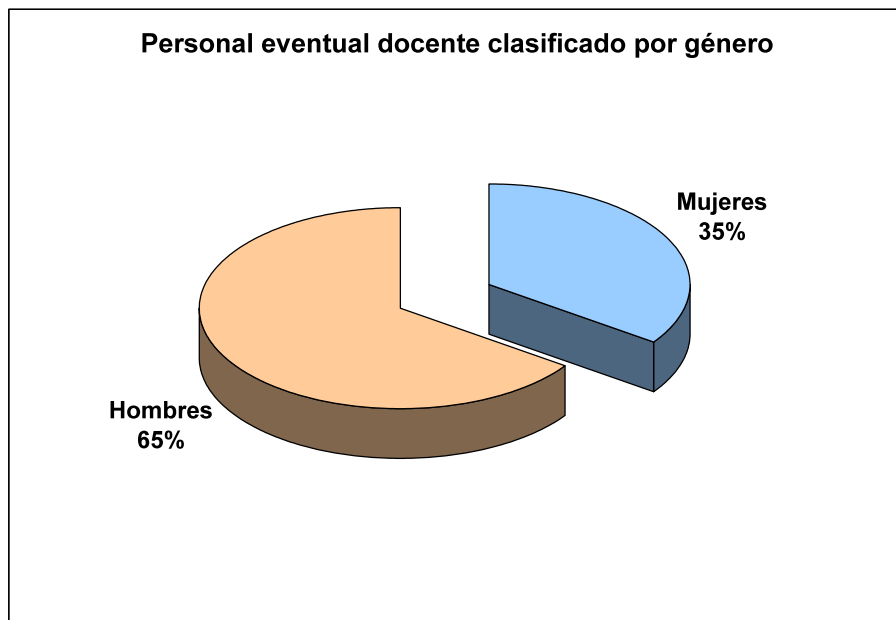
Personal eventual clasificado por función		valor	%
	Personal administrativo	1	2
	Personal docente	49	98



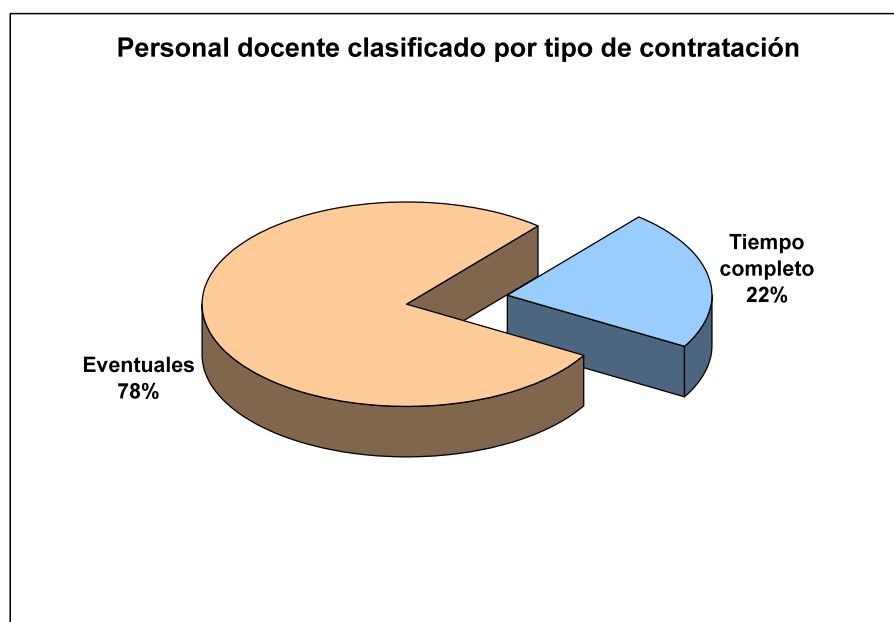
Personal eventual administrativo clasificado por género		valor	%
	Mujeres	1	100
	Hombres	0	0



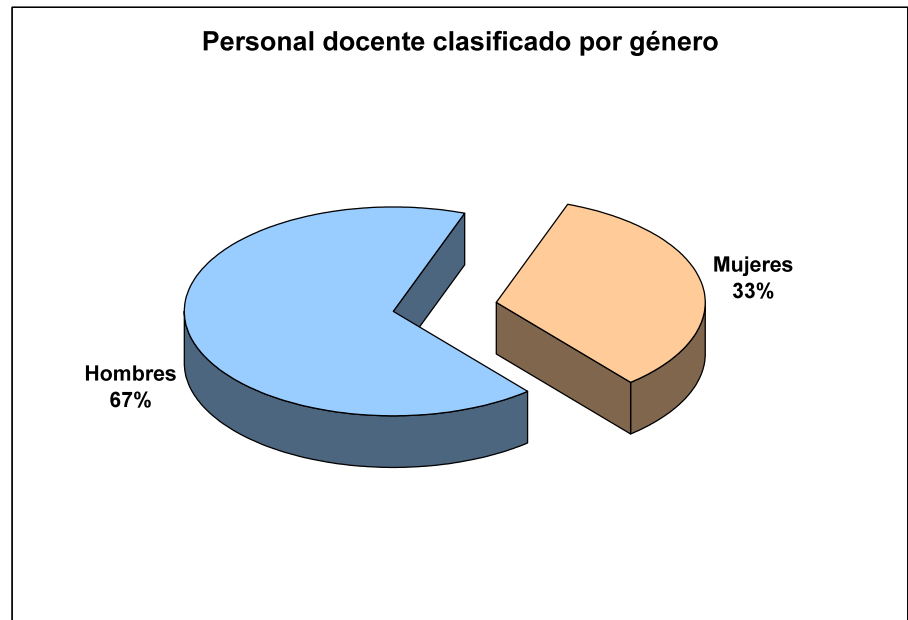
Personal eventual docente clasificado por género		valor	%
	Mujeres	17	35
	Hombres	32	65



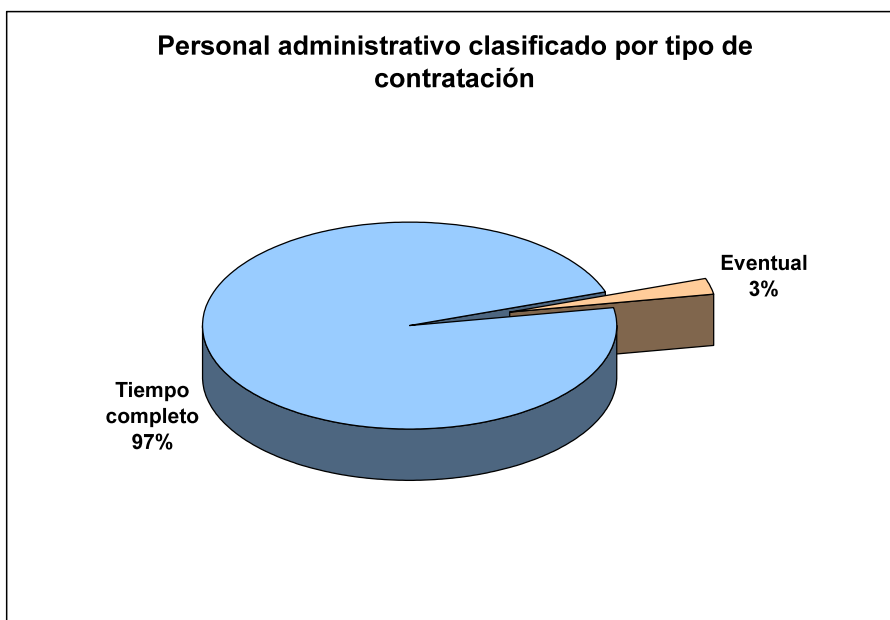
Personal docente clasificado por tipo de contratación		valor	%
	Tiempo completo	14	22
	Eventuales	49	78



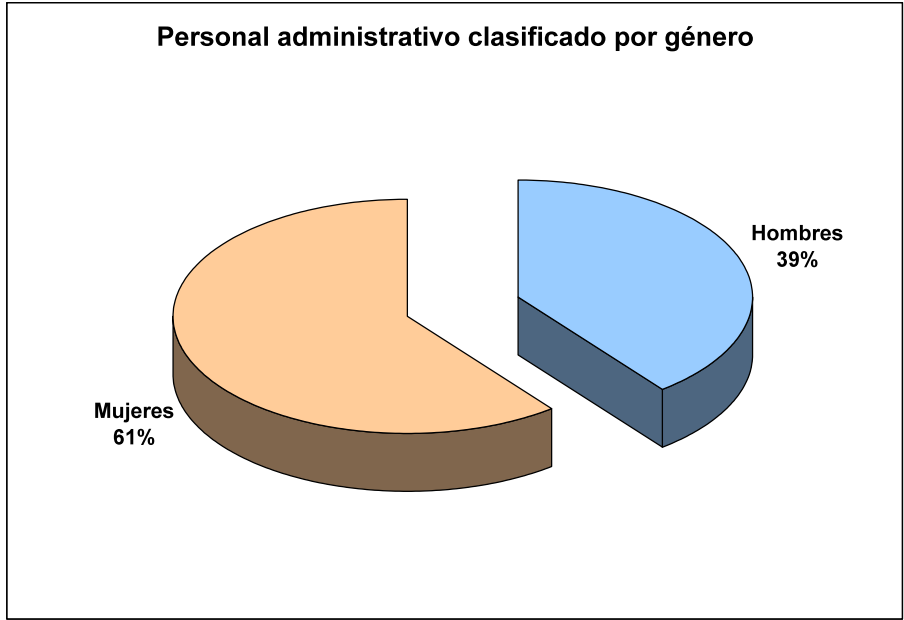
Personal docente clasificado por género		valor	%
	Hombres	42	67
	Mujeres	21	33



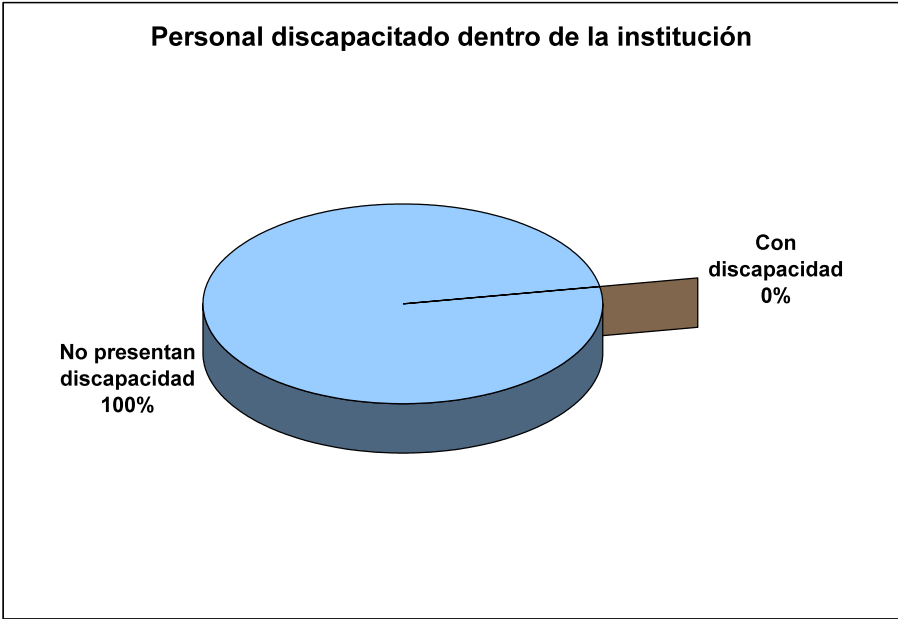
Personal administrativo clasificado por tipo de contratación		valor	%
	Tiempo completo	37	97
	Eventual	1	3



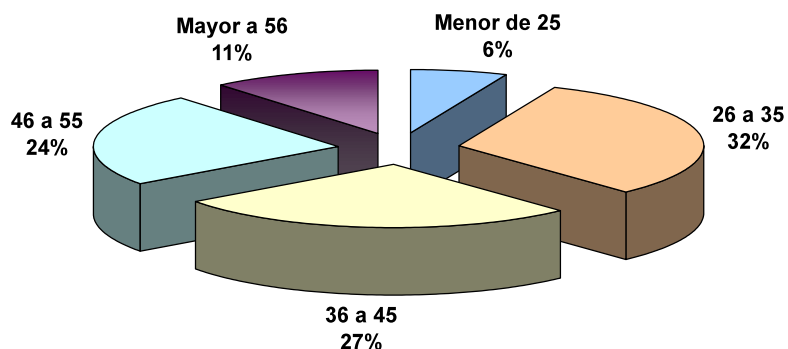
Personal administrativo clasificado por género		valor	%
	Hombres	15	39
	Mujeres	23	61



Personal discapacitado dentro de la institución		valor	%
	No presentan discapacidad	101	100
	Con discapacidad	0	0



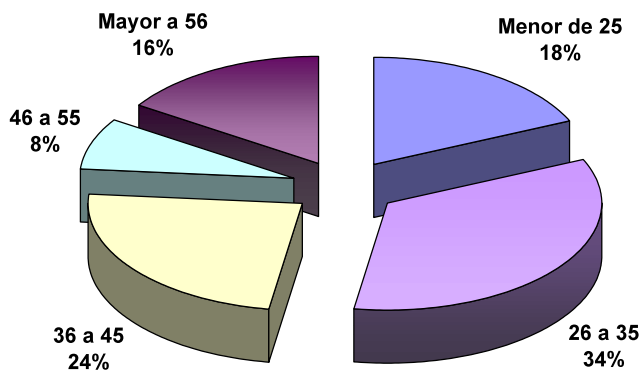
Composición por edad y función personal DOCENTE



Composición por edad y función personal DOCENTE		
	valor	%
Menor de 25	4	6
26 a 35	20	32
36 a 45	17	27
46 a 55	15	24
Mayor a 56	7	11

Composición por edad y función personal DOCENTE		
	valor	%
Menor de 25	7	18
26 a 35	13	34
36 a 45	9	24
46 a 55	3	8
Mayor a 56	6	16

Composición por edad y función personal ADMINISTRATIVO



2.10. Muestra:

El estudio cuantitativo de las percepciones se llevará a cabo a través de un cuestionario de 80 preguntas distribuidas en 16 criterios de discriminación y aplicado a 50 colaboradores de la Universidad Tecnológica de Santa Catarina, de un universo de 120 trabajadores, de los cuales se incluirán a docentes de tiempo completo, empleados administrativos de tiempo completo, empleados de tiempo parcial o eventuales y empleados de tiempo completo de las diferentes áreas que conforman la Universidad.

La revisión cuantitativa de datos concretos se elaborará a través un análisis de los datos demográficos de la Universidad, tal como género, edad y estado civil de los colaboradores que ocupan los diferentes puestos.

El análisis cualitativo en materia de percepciones se llevará a cabo por medio de entrevistas a profundidad con aproximadamente 30 minutos de duración cada una, entabladas hombres y mujeres y en que en edad abarcaron un rango de 22 a 55 años.

El análisis por detección se realizará a través de observación directa en las instalaciones de la Universidad.

2.11. Método de selección de la muestra

La muestra se seleccionará por medio del método **Aleatorio estratificado**, lo que significa distribuir el número de entrevistas de manera proporcional al número de departamentos y el número de colaboradores que cada uno de éstos tenga. Por ejemplo, si tenemos una institución con 100 empleados, de los cuales el 40% son docentes, 30% personal administrativo, 15% coordinadores, 5% altos directivos y 10% intendentes; entonces distribuiremos aleatoriamente 20 encuestas a docentes, 15 a administrativos, 7 a coordinadores, 3 a altos directivos y 5 a intendentes. Para lograr esto, se deberán ordenar alfabéticamente los nombres de los empleados por departamento y después seleccionar al porcentaje establecido por el método aleatorio simple o sistemático.

2.12. Instrumento

El tipo de instrumento a utilizar será un cuestionario de tipo mixto con preguntas cerradas dicotómicas.

2.12.1. Diseño del Instrumento:

El instrumento que se utilizó, se diseñó con base en los elementos esenciales de la temática y problemática sujeta a análisis. Se procuró respetar los lineamientos técnicos y de redacción en la elaboración de cada una de las preguntas que integraron el cuestionario para lograr una claridad y simplificación en la comprensión de las personas encuestadas y que se obtuviera una máxima aproximación a la verdad en las respuestas emitidas.

Las preguntas serán básicamente cerradas y buscaran detectar el nivel de incidencia de conductas discriminatorias.

Los cuestionarios constaron de 80 preguntas distribuidos en 16 bloques y se establecieron las siguientes opciones de respuesta:

Sí

No

Comentarios: Si tiene, desea detallar alguna situación importante acerca de discriminación por _____, anótela aquí.

Si considera que deben agregarse otras preguntas a esta hoja o sugiere cambiar alguna, por favor indíquelo aquí.

2.12.2. Aplicación del instrumento:

Se realizó una aplicación previa a manera de pilotaje a 20 colaboradores de la UTSCNL no considerados en la muestra final. Dicha acción permitió efectuar varios ajustes al cuestionario que posteriormente se entregó a los integrantes seleccionados para su resolución definitiva.

Guía de aplicación de cuestionario a empleados

Encuestadores presentes

Deberá haber por lo menos 2 encuestadores para aplicar el cuestionario en grupos de 30 personas. Por cada 20 adicionales se agregará otro encuestador. Lo anterior, con el objetivo de que se cuente con el personal suficiente para resolver dudas, así como para que se tenga la posibilidad de observar el las reacciones de los entrevistados y seleccionar a los candidatos a entrevistas a profundidad, de acuerdo a los criterios detallados en el apartado subsecuente “Elementos a observar”.

Bienvenida

“Muchas gracias por acompañarnos. Somos una asociación que realiza un estudio de niveles de discriminación en las organizaciones mexicanas y su empresa aceptó participar. A continuación les entregaremos un cuestionario que les pedimos responder con toda sinceridad. Les aseguramos una total confidencialidad pues el cuestionario es anónimo y sólo tendremos acceso a él los consultores externos. Sus respuestas son sumamente importantes pues con ellas desarrollaremos una serie de acciones para disminuir los niveles de discriminación en las organizaciones”.

Instrucciones

- Leer las instrucciones con ellos.
- Pedir a alguno de los encuestados del grupo que lea la definición de discriminación.

Indicar que:

- El cuestionario consta de 14 secciones con 52 preguntas en total.
- No se trata de un examen sino de conocer lo que considera cada uno.
- Todas sus respuestas son correctas. Lo que piensen es correcto.
- **Rellenen sólo** una respuesta por pregunta.
- Deben de contestar todas las preguntas, excepto las que están encerradas en un recuadro en las letras E (pág. 6), G (pág. 10), M (pág. 14).
- Si desean resaltar alguna situación importante de discriminación en su empresa, ocupen los renglones al final de cada hoja y/o la parte de atrás.
- Si consideran que deben agregarse otras preguntas a esta hoja o sugieren cambiar alguna, lo hagan en los renglones del final.
- Si alguna persona tiene dudas, deberá acercarse al instructor quien se la contestará directamente para no interrumpir a los compañeros.
- Vean solamente su cuestionario. Por favor no copien o tendremos que invalidarlo.
- Si se trata de grupos que entren uno después de otro, pedir que permanezcan en sus lugares hasta que terminen sus compañeros.

Manejo de situaciones

- Evitar las discusiones en voz alta en torno a los temas del cuestionario, para lo cual hay que ser muy cuidadosos en solucionar las dudas de uno a uno y en voz baja.
- Si alguna persona llegase a entrar en crisis o manifiesta fuertemente emociones, acercarse a ella y preguntarle si quiere resolver el cuestionario en privado. Si deja de contestarlo, marcar ese cuestionario e identificar a la persona, pues es candidato para una entrevista a profundidad.

- Si alguna persona se niega a contestar, preguntarle con suavidad la razón y tratar de disolver en una sola ocasión la objeción, pero si insiste en su negativa, no presionar y marcar el cuestionario con una L(invalidar).
- Si alguien copia, pedirle que se concentre en su cuestionario e indicarle que nos interesa mucho su propia forma de ver las cosas.
- Si la persona muestra dificultad para comprender las preguntas, aplicar la entrevista en privado preguntándole y explicándole a la persona cada pregunta una por una.

Elementos a observar

Detectar a las personas que al responder:

Se muestren ansiosas, enojadas o tristes, hagan muchas anotaciones en el cuestionario (revisar rápidamente cuando lo entreguen), se acerquen a contar algún problema, se manifiesten participativas; ya que son candidatos a entrevistas profundas. Cuando entreguen su cuestionario hay que preguntarles si aceptarían platicar más a detalle con nosotros y registrar su nombre y departamento.

Respuestas a posibles dudas

Generales

P: ¿Para qué va a servir este estudio?

R: Para desarrollar una serie de estrategias que tienen el objetivo de disminuir los niveles de discriminación en las organizaciones mexicanas.

P: ¿Va a haber cambios en mi empresa?

R: A partir de sus respuestas haremos una serie de recomendaciones a su empresa que esperamos se traduzcan en cambios ya que su empresa aceptó nuestra visita, sin embargo no son obligatorias.

P: ¿Ustedes quienes son?

R: Somos una asociación que está desarrollando un estudio acerca de los niveles de discriminación en las empresas.

P: *¿Van a correr a alguien por lo que yo diga?*

R: No porque ese no es el objetivo, sino detectar las formas más comunes de discriminación a fin de desarrollar estrategias integrales para reducirla.

Acerca del cuestionario

Datos generales: Si el encuestado considera que su puesto no se parece a ninguno de los mencionado, pedirle que lo anote en otro (para asegurar en anonimato, no es necesario que lo diga exactamente, sólo el nivel).

Al aplicar la encuesta uno a uno, o si el encuestado pregunta el significado de uno de los tópicos se le explicará en términos sencillos, como se anota en el listado.

En todos los casos deberá explicarse que se trata de situaciones en que la gente recibe un trato injusto esta empresa o dependencia por alguna situación como su apariencia, salud, género etc. Por ejemplo: dejarlo de contratar, ascender, bloquea o correr por:

Apariencia física: Ser alto-bajo, gordo-flaco, guapo-feo, vestirse bonito o no.

Condición de salud: Haberse enfermado o descubrir que tiene una enfermedad.

Condición económica: Tener o no dinero o bienes.

Discriminación por condición social: Ser o no amigo o recomendados de los dueños o jefes.

Capacidades especiales: No tener alguna parte del cuerpo, o padecer ceguera, sordera, mongolismo o cualquier otra discapacidad.

Discriminación por capacidades especiales: Considerarse a una persona demasiado vieja o muy joven.

Embarazo o lactancia: Esperar a un bebé o acabar de tenerlo.

Por estado civil o familiar: Estar casado, divorciado, soltero o en unión libre.

Por género: Ser hombre o mujer. Tratar mejor a uno que al otro.

Opinión: Pensar diferente que los demás o que los jefes.

Orientación sexual: Ser homosexual (gay o lesbiana) o bisexual. O vivir la sexualidad de forma diferente a los demás.

Religión: Ser católico, cristiano, testigo de Jehová, judío, hinduista o confesar abiertamente que no se practica ninguna religión o que se es ateo.

Origen étnico y lengua: Pertenecer o tener familiares en grupos indígenas y hablar un idioma o dialecto diferente al español.

Xenofobia: Ser extranjero.

Cuestionario sobre niveles de discriminación a empleados

Mil gracias por participar en este estudio que impulsará a su organización a ser mejor.

Esta encuesta tiene el objetivo de detectar las formas de discriminación* más comunes al interior de la organización.

La encuesta es anónima. Le pedimos por favor conteste las siguientes preguntas con toda veracidad y sin temor.

Lo que usted anote en esta encuesta será confidencial, es decir, sólo lo leerá un consultor externo, por lo que **ninguna persona al interior de su organización (empresa o dependencia) sabrá lo que usted respondió**.

SI TIENE ALGUNA DUDA, PREGUNTE AL ENCUESTADOR.

*Discriminación significa toda exclusión o restricción (basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra) que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento y ejercicio de los derechos y la igualdad reales de oportunidades de las personas. También se entenderá por discriminación la xenofobia y antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

(Artículo cuarto de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

A. Datos generales

Sexo

Femenino

Masculino

Edad

Menos de 25 años

De 25 a 35 años

- Más de 35 hasta 45 años
- Más de 45 hasta 55 años
- Más de 55 años

Estado civil o familiar

- Soltero
- Casado
- Divorciado
- Unión libre

Por favor rellene o tache el cuadro de la respuesta (sólo una) que más se acerque a lo que usted considera que sucede en la organización en la cual presta sus servicios.

B. Apariencia

1. Considero que al contratar a su personal, darle un mejor puesto o evaluarlo, esta organización toma mucho en cuenta la forma de hablar y de vestir:

- Sí
- No

2. Considero que al contratar a su personal o darle un mejor puesto o evaluarlo, esta organización toma mucho en cuenta los rasgos físicos (peso, color de piel, belleza etc.):

- Sí
- No

3. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que haya evaluado injustamente, dejado de contratar o de dar un puesto mejor a alguna persona por causa de su apariencia?

- Sí
- No

4. ¿Al ingresar a esta organización le preguntaron si usted tenía tatuajes o perforaciones?

- Sí
- No

5 ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan **faltado al respeto, ridiculizado, criticado, evitado el contacto, rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo** de alguno de sus compañeros **por causa de su apariencia?**

Sí

No

Comentarios: Si desea detallar alguna situación importante acerca de discriminación por apariencia, anótela aquí.

Si considera que deben agregarse otras preguntas a esta hoja o sugiere cambiar alguna, por favor indíquelo aquí.

C. Condición de salud

6. ¿Su jefe o alguna persona de la organización le han solicitado algún tipo de **examen médico?**

Sí

No

7. ¿Al ingresar a esta organización le preguntaron **si padecía alguna enfermedad** (ya sea en su solicitud de empleo o en entrevista)?

Sí

No

8. ¿Ha tenido noticia de alguna persona en esta organización que haya **ido despedida, presionada a renunciar, evaluado injustamente, dejado de contratar o de darle un puesto mejor,** por haberse enfermado o porque se enteraron de que padecía alguna enfermedad?

Sí

No

9. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan **faltado al respeto, ridiculizado, criticado, evitado el contacto, rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo** de alguno de sus compañeros por padecer alguna enfermedad?

Sí

No

Comentarios: Si desea detallar alguna situación importante acerca de discriminación por condición de salud, anótela aquí.

Si considera que deben agregarse otras preguntas a esta hoja o sugiere cambiar alguna, por favor indíquelo aquí.

D. Condición económica

10. ¿Al ingresar a esta organización le preguntaron **si usted contaba** con vehículo (automóvil, motocicleta o bicicleta), casa propia o **algún otro bien**?

Sí

No

11. ¿Al ingresar a esta organización le **realizaron algún estudio económico**?

Sí

No

12. ¿Considera que **al contratar a su personal, evaluar o darle un mejor puesto** esta organización **toma mucho en cuenta su nivel económico**?

Sí

No

13. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan **faltado al respeto, ridiculizado, criticado, evitado el contacto, rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo** de alguno de sus compañeros **por su condición económica**?

Sí

No

Comentarios: Si desea detallar alguna situación importante acerca de discriminación por condición económica y social, anótela aquí.

Si considera que deben agregarse otras preguntas a esta hoja o sugiere cambiar alguna, por favor indíquelo aquí.

E. Condición social

14. ¿Considera que **al contratar a su personal, evaluar o darle un mejor puesto** esta organización **toma mucho en cuenta su nivel social?**

Sí

No

15. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan **faltado al respeto, ridiculizado, criticado, evitado el contacto, rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo** de alguno de sus compañeros **por su condición social?**

Sí

No

16. ¿Considera que **al evaluar, contratar a su personal o darle un mejor puesto** esta organización **toma mucho en cuenta que el candidato sea recomendado?**

Sí

No

17. ¿Considera que los **mejores puestos** son sólo para recomendados?

Sí

No

18. ¿Considera que en esta organización **limita el desarrollo laboral** de las personas que **no pertenecen al mismo grupo social** de los dueños o jefes?

Sí

No

Comentarios: Si desea detallar alguna situación importante acerca de discriminación por condición económica y social, anótela aquí.

Si considera que deben agregarse otras preguntas a esta hoja o sugiere cambiar alguna, por favor indíquelo aquí:

F. Discapacidad

19. ¿Ha tenido noticia de que se haya **evaluado injustamente, rechazado el ingreso de algún candidato o dejado de dar un puesto mejor a algún empleado** por tener alguna **discapacidad**?

Sí

No

20. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan **faltado al respeto, ridiculizado, criticado, evitado el contacto, rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo** de alguno de sus compañeros **por tener alguna discapacidad**?

Sí

No

21. Si contestó positivamente alguna de las preguntas anteriores por favor indique **a qué discapacidad se refiere**

22. Considera que en esta organización **a los empleados con alguna discapacidad se les trata:**

Peor que a las personas con capacidades regulares.

Con consideración a sus capacidades especiales.

Exactamente igual que a las personas con capacidades regulares.

Comentarios: Si desea detallar alguna situación importante acerca de discriminación por capacidades especiales, anótela aquí.

Si considera que deben agregarse otras preguntas a esta hoja o sugiere cambiar alguna, por favor indíquelo aquí.

G. Edad

23. ¿Ha tenido noticia de algún caso en esta organización que se **haya evaluado injustamente, dejado de contratar o de dar un puesto mejor** a alguna persona **por su edad?**

Sí

No

24. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que a alguna persona se le **haya despedido o presionado a renunciar por motivo de su edad?**

Sí

No

25. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización de que a alguien se le **haya presionado a jubilarse?**

Sí

No

26. Considero que en igualdad de circunstancias, **en esta organización se prefiere contratar a gente joven:**

Sí

No

27. Considero que en igualdad de circunstancias, **en esta organización se prefiere contratar a gente de edad avanzada:**

Sí

No

28. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan **faltado al respeto, ridiculizado, criticado, evitado el contacto, rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo** de alguno de sus compañeros **por motivo de su edad?**

Sí

No

Comentarios: Si desea detallar alguna situación importante acerca de discriminación por edad, anótela aquí.

Si considera que deben agregarse otras preguntas a esta hoja o sugiere cambiar alguna, por favor indíquelo aquí.

H. Embarazo y maternidad

29. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en el que se haya **evaluado injustamente, despedido, presionado a renunciar o dejado de dar un puesto mejor** a alguna mujer **por estar embarazada?**

Sí

No

30. ¿Ha tenido noticia de algún caso en que se haya despedido o presionado a renunciar o dejado de dar un puesto mejor a alguna mujer **después de haber regresado de su periodo de incapacidad por parto?**

Sí

No

31. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en el que se haya **evaluado injustamente, despedido, presionado a renunciar o dejado de dar un puesto mejor** a alguna mujer **por tener hijos pequeños?**

Sí

No

32. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en el que se haya **evaluado injustamente, despedido, presionado a renunciar o dejado de dar un puesto mejor a alguna mujer por buscar un embarazo o decidir embarazarse?**

Sí

No

33. ¿Considera que en esta empresa **una mujer que regresa de su incapacidad por parte o que tiene hijos pequeños es sujeta a una observación especial sobre su rendimiento** laboral?

Sí

No

34. ¿Considera que en esta empresa **se exige más a una mujer con hijos pequeños?**

Sí

No

35. ¿Ha tenido noticia de casos de mujeres que hayan sido sujeto de **cuestionamientos o de observación especial por decidir embarazarse, estar embarazada o tener hijos pequeños por parte de sus jefes o de la empresa?**

Sí

No

36. ¿Ha tenido noticia de casos de mujeres que hayan sido sujeto de **cuestionamientos o críticas por decidir embarazarse, estar embarazada o tener hijos pequeños por parte de sus compañeros?**

Sí

No

Responda este apartado solamente si es mujer

37. ¿Al ingresar a esta organización **le preguntaron si estaba embarazada?**

Sí

No

38. ¿Al ingresar a esta organización **le pidieron un certificado de no embarazo?**

Sí

No

39. ¿Al ingresar a esta organización **le preguntaron si pensaba embarazarse?**

Sí

No

40. ¿Al ingresar a esta organización **le preguntaron si tenía hijos pequeños**

Sí

No

Comentarios: Si desea detallar alguna situación importante acerca de discriminación por embarazo y/ o maternidad, anótela aquí.

Si considera que deben agregarse otras preguntas a esta hoja o sugiere cambiar alguna, por favor indíquelo aquí.

I. Estado civil o familiar

41. ¿Considera que **el estado civil de las personas** de esta organización se toma en cuenta como un punto a favor o en contra de los empleados **al evaluarlos, contratarlos o darles un puesto mejor?**

Sí

No

42. ¿Ha tenido noticia de casos en esta organización en que **se haya evaluado injustamente dejado contratar o de subir de puesto a mujeres por estar casadas o próximas a casarse?**

Sí

No

43. ¿Ha tenido noticia de casos en esta organización en que **se haya preferido contratar** o subir de puesto a hombres **por estar casados?**

Sí

No

44. ¿Ha tenido noticia de casos en esta organización en que **se haya evaluado injustamente, dejado de contratar o de subir de puesto a personas por haberse divorciado o separado?**

Sí

No

45. ¿Ha tenido noticia de casos en esta organización en que **se haya evaluado injustamente, dejado de contratar o de subir de puesto a personas por vivir en unión libre, por haberse embarazado siendo solteros o haber tenido un hijo sin haberse casado?**

Sí

No

46. ¿Ha tenido noticia de casos en esta organización en que **se haya evaluado injustamente, dejado de contratar o dejado de subir de puesto a alguien por que se considera que su situación familiar no es adecuada?**

Sí

No

47. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan **faltado al respeto, ridiculizado, criticado, evitado el contacto, rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo** de alguno de sus compañeros **por considerar que su estado civil o familiar no es el adecuado?**

Sí

No

Comentarios: Si desea detallar alguna situación importante acerca de discriminación por estado civil o familiar, anótela aquí.

Si considera que deben agregarse otras preguntas a esta hoja o sugiere cambiar alguna, por favor indíquelo aquí.

J. Género

48. ¿Considera que en igualdad de circunstancias, en esta organización **se prefiere contratar a hombres?**

Sí

No

49. ¿Considera que en igualdad de circunstancias, en esta organización **se prefiere contratar a mujeres?**

Sí

No

50. ¿Considera que en esta organización **se apoya más el desarrollo laboral de los hombres?**

Sí

No

51. ¿Considera que en esta organización **se apoya más el desarrollo laboral de las mujeres?**

Sí

No

52. ¿Considera que en esta empresa **se exige más a las mujeres que a los hombres?**

Sí

No

53. Considera que en esta empresa **se exige más a los hombres que a las mujeres?**

Sí

No

54. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan **faltado al respeto, ridiculizado, criticado, evitado el contacto, rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo** de alguno de sus compañeros **por ser hombre?**

Sí

No

55. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan **faltado al respeto, ridiculizado, criticado, evitado el contacto, rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo** de alguno de sus compañeros **por ser mujer?**

Sí

No

Comentarios: Si tiene desea detallar alguna situación importante acerca de discriminación por género, anótela aquí.

Si considera que deben agregarse otras preguntas a esta hoja o sugiere cambiar alguna, por favor indíquelo aquí.

K. Opinión política

56. Considero que en esta organización se nos limita para expresar libremente nuestras opiniones sobre **política gubernamental** cuando no coinciden con lo que piensan los jefes, dueños, clientes o usuarios.

Sí

No

57. Considero que en esta organización se nos limita para expresar libremente nuestras opiniones sobre **política partidista** cuando no coinciden con lo que piensan los jefes, dueños, clientes o usuarios.

Sí

No

58. Considero que en esta organización se nos limita para expresar libremente nuestras opiniones sobre **política sindical** cuando no coinciden con lo que piensan los jefes, dueños, clientes o usuarios.

Sí

No

59. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan **faltado al respeto, ridiculizado, criticado, evitado el contacto, rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo** de alguno de sus compañeros **por tener ideas políticas diferentes?**

Sí

No

60. ¿En esta organización algún superior **me ha presionado a votar por algún candidato o partido en especial u obligado a decir por quién voy a votar?**

Sí

No

61. ¿Cuál? (Sólo conteste si su respuesta anterior fue positiva)

62. ¿Al ingresar a esta organización **me preguntaron si pertenecía a algún sindicato** u organización de trabajadores?

Sí

No

63. ¿Considero que **se limita el crecimiento de las personas que pertenecen a algún sindicato** u organización de trabajadores?

Sí

No

Comentarios: Si tiene desea detallar alguna situación importante acerca de discriminación por opinión, anótela aquí.

Si considera que deben agregarse otras preguntas a esta hoja o sugiere cambiar alguna, por favor indíquelo aquí.

L. Orientación sexual

64. Considero que esta organización **limita la libre expresión de nuestras opiniones sobre sexualidad** cuando no coinciden con lo que piensan los jefes, dueños, clientes o usuarios.

Sí

No

65. ¿Ha tenido noticia de que hayan **evaluado injustamente, despedido, presionado a renunciar o dejado de contratar o de subir de puesto** a alguna persona a causa de su **orientación sexual**?

Sí

No

66. Ha sabido de algún caso en que se haya tratado de convencer a algún compañero para que **cambie u oculte su orientación sexual**.

Sí

No

67. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan **faltado al respeto, ridiculizado, criticado, evitado el contacto, rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo** de alguno de sus compañeros **por ser homosexual**?

Sí

No

Comentarios: Si tiene desea detallar alguna situación importante acerca de discriminación por orientación sexual, anótela aquí.

Si considera que deben agregarse otras preguntas a esta hoja o sugiere cambiar alguna, por favor indíquelo aquí.

M. Religión

68. Considero que esta organización **limita la libre expresión de nuestras opiniones sobre religión o creencias espirituales** cuando no coinciden con la de los demás.

Sí

No

69. ¿Al ingresar **me solicitaron** acta de matrimonio religioso, fe de bautismo o cualquier otro **documento** similar **que dijera que pertenezco a alguna iglesia, credo o religión?**

Sí

No

70. alguna vez algún jefe o superior me han pedido que retire alguna imagen religiosa de mi oficina, espacio de trabajo o de mi persona.

Sí

No

71. He tenido noticia de casos en que se **limita** el acceso o desarrollo laboral de las personas **que no pertenecen a la misma religión** que los dueños, jefes o a la mayoría de los que trabajan en la organización.

Sí

No

72. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan **faltado al respeto, ridiculizado, criticado, evitado el contacto, rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo** de alguno de sus compañeros **por profesar alguna religión diferente?**

Sí

No

Comentarios: Si tiene desea detallar alguna situación importante acerca de discriminación por religión o creencias espirituales, anótela aquí.

Si considera que deben agregarse otras preguntas a esta hoja o sugiere cambiar alguna, por favor indíquelo aquí.

N. Origen étnico, lengua y nacionalidad

73. Considero que en esta organización se **impide, dificulta, evita el ingreso** de personal indígena.

Sí

No

Contestar sólo en caso de que haya personas de origen indígena en la organización.

74. ¿Considera que es esta organización se limita el desarrollo laboral del personal de origen indígena?

Sí

No

75. ¿Ha notado o sabido que **presionan a los empleados indígenas a hablar sólo español**, aún cuando su propio idioma sea otro?

Sí

No

76. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan **faltado al respeto, ridiculizado, criticado, evitado el contacto, rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo** de alguno de sus compañeros **por ser indígena**?

Sí

No

77. ¿Ha notado o sabido que **presionan a los empleados a hablar solamente una lengua extranjera**, aún cuando su propio idioma sea el español?

Sí

No

78. ¿Ha tenido noticia de algún caso en esta organización en que se haya **evaluado injustamente, dejado de contratar o de subir de puesto a alguna persona por ser extranjera**?

Sí

No

79. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan **faltado al respeto, ridiculizado, criticado, evitado el contacto, rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo** de alguno de sus compañeros **por ser extranjero?**

Sí

No

80. Si la respuestas 78 y / ó 79 fueron Sí, **indique la nacionalidad** de esta(s) persona(s).

Comentarios: Si tiene desea detallar alguna situación importante acerca de discriminación por origen étnico, lengua o nacionalidad, anótela aquí o al reverso.

Si considera que deben agregarse otras preguntas a esta hoja o sugiere cambiar alguna, por favor indíquelo aquí.

O. Percepción de nivel de ocurrencia.

81. Tache las **3 formas de discriminación** que usted considera **más COMUNES** (que sucedan más) en esta organización.

() Apariencia

() Género

() Condición de salud

() Lengua

() Condición socioeconómica

() Opinión política

() Discapacidad

() Origen étnico

() Edad

() Orientación sexual

() Embarazo y maternidad

() Religión

() Estado civil

() Nacionalidad

Guía de aplicación de cuestionario a clientes

1. Seleccionar de forma aleatoria los nombres de 15 a 20 clientes (el objetivo es completar finalmente 10 encuestas). Lo anterior podrá hacerse al revisar el libro de facturas entregadas a la empresa y tomar al azar algunas.

2. Anotar el nombre y teléfono.

3. Solicitar al encargado de ventas correspondiente (que atiende a dichos clientes), que lo comunique con el contacto más importante y le indique que le aplicaremos un cuestionario acerca de discriminación en las empresas, de la siguiente manera:

“Están en mi empresa una personas encargadas de hacer una investigación acerca de la discriminación en las empresas. Me pidieron hacer una encuesta a algunos de mis clientes y lo seleccionaron a usted, por lo que le pido contestar con toda sinceridad. Le tomará 5 minutos”.

4. Pedir a quien estableció la comunicación que se retire durante el tiempo en que se aplique encuesta.

5. Aplicar la encuesta.

Al hacerlo es importante seguir el protocolo de bienvenida y agradecimiento, así como hablar pausada y articuladamente.

Repita las veces que sea necesaria la pregunta.

6. Si el encuestado tiene dudas, contestar en base a las siguientes respuestas:

Respuestas a posibles dudas

Generales

P: ¿Para qué va a servir este estudio?

R: Para desarrollar una serie de estrategias que tienen el objetivo de disminuir los niveles de discriminación en las organizaciones mexicanas.

P: ¿Va a haber cambios en la empresa?

R: A partir de sus respuestas haremos una serie de recomendaciones a su empresa que esperamos se traduzcan en cambios ya que la empresa aceptó nuestra visita, sin embargo no son obligatorias.

P: ¿Ustedes quienes son?

R: Somos una asociación que está desarrollando un estudio acerca de los niveles de discriminación en las empresas. En este momento estamos en una fase piloto.

P: ¿Van a correr a alguien por lo que yo diga?

R: No porque ese no es el objetivo, sino detectar las formas más comunes de discriminación a fin de desarrollar estrategias integrales para reducirla.

Cuestionario sobre niveles de discriminación a clientes

Mil gracias por participar en este estudio que impulsará a (nombre de la organización visitada) para ser mejor. A continuación le haremos una serie de preguntas que tienen el objetivo de detectar las formas de discriminación más comunes hacia los clientes en las empresas mexicanas. Le pedimos por favor conteste las siguientes preguntas con toda veracidad. Esta información nos ayudará a construir estrategias que reduzcan los niveles de discriminación en las organizaciones.

Lo que usted anote en esta encuesta será confidencial, no anotaremos su nombre en ella. Sólo la leerá un auditor externo, por lo que ninguna persona al interior de (nombre de la empresa visitada) sabrá lo que usted respondió.

A continuación le leeré las preguntas y opciones de respuesta, Por favor seleccione una.

1. Considero que trata diferente a sus usuarios en función de su apariencia física (peso, color de piel, belleza etc.)

Sí

No

2. ¿Ha tenido noticia de algún caso de usuarios a los que se les haya negado el servicio abierta o veladamente por padecer alguna enfermedad?

Sí

No

3. Considero que en esta organización se trata diferente a los usuarios por su condición económica.

Sí

No

4. Considero que en esta empresa a los **usuarios recomendados** se les da un trato mejor que a los demás.

Sí

No

5. ¿Ha tenido noticia de algún caso de usuarios que hayan sido rechazados, dejados de tomar en cuenta o tratado mal por tener alguna **discapacidad**?

Sí

No

6. ¿Considera que esta empresa da mejor trato a sus usuarios **si son mujeres**?

Sí

No

7. ¿Considera que esta empresa da mejor trato a sus usuarios **si son hombres**?

Sí

No

8. ¿Considera que esta empresa da mucho mejor trato a sus usuarios **si son jóvenes**?

Sí

No

9. ¿Considera que esta empresa da mucho mejor trato a sus usuarios **si son viejos**?

Sí

No

10. ¿Ha tenido noticia de algún caso de usuarios que hayan sido rechazados, dejados de tomar en cuenta o recibido un mal trato por ser **homosexuales**?

Sí

No

11. Considero que en esta organización **el estado civil o familiar** de los usuarios es un punto a favor o en contra del trato que se les da:

Sí

No

12. Considero que en esta organización **las ideas** de los usuarios es un punto a favor o en contra del trato que se les da:

Sí

No

13. Considero que en esta organización **se da trato preferencial** a los usuarios pertenecen a la **misma religión que los dueños o jefes.**

Sí

No

14. ¿Considera que es esta organización se evita el trato de usuarios de **origen indígena?**

Sí

No

Gracias por su tiempo.

Hasta luego.

Guía de aplicación de cuestionario a proveedores

1. Seleccionar de forma aleatoria los nombres de 15 a 20 proveedores (el objetivo es completar finalmente 10 encuestas). Lo anterior podrá hacerse al revisar el libro de facturas entregadas a la empresa y tomar al azar algunas.

2. Anotar el nombre y teléfono.

3. Solicitar al encargado de de compras correspondiente que atiende a dichos proveedores, que lo comunique con el contacto más importante y le indique que le aplicaremos un cuestionario acerca de discriminación en las empresas, de la siguiente manera:

“Están en mi empresa una personas encargadas de hacer una investigación acerca de la discriminación en las empresas. Me pidieron hacer una encuesta a algunos de mis proveedores y lo seleccionaron a usted, por lo que le pido contestar con toda sinceridad. Le tomará sólo 5 minutos.”

4. Pedir a quien estableció la comunicación que se retire durante el tiempo en que se aplique la encuesta.

5. Aplicar la encuesta.

Al hacerlo es importante seguir el protocolo de bienvenida y agradecimiento, así como hablar pausada y articuladamente.

Repita las veces que sea necesaria la pregunta.

6. Si el encuestado tiene dudas, contestar en base a las siguientes respuestas:

Respuestas a posibles dudas

Generales

P: ¿Para qué va a servir este estudio?

R: Para desarrollar una serie de estrategias que tienen el objetivo de disminuir los niveles de discriminación en las organizaciones mexicanas.

P: ¿Va a haber cambios en la empresa?

R: A partir de sus respuestas haremos una serie de recomendaciones a su empresa

que esperamos se traduzcan en cambios ya que la empresa aceptó nuestra visita, sin embargo no son obligatorias.

P: ¿Ustedes quienes son?

R: Somos una asociación que está desarrollando un estudio acerca de los niveles de discriminación en las empresas. En este momento estamos en una fase piloto.

P: ¿Van a correr a alguien por lo que yo diga?

R: No porque ese no es el objetivo, sino detectar las formas más comunes de discriminación a fin de desarrollar estrategias integrales para reducirla.

Cuestionario sobre niveles de discriminación a proveedores

Inicio

Mil gracias por participar en este estudio que impulsará a (nombre de la empresa visitada) para ser mejor. A continuación le haremos una serie de preguntas que tienen el objetivo de detectar las formas de discriminación más comunes hacia los proveedores en las empresas mexicanas. Le pedimos por favor conteste las siguientes preguntas con toda veracidad. Esta información nos ayudará a construir estrategias que reduzcan los niveles de discriminación en las organizaciones. Lo que usted anote en esta encuesta será confidencial, de hecho no anotaremos su nombre en ella y la persona que nos comunicó ya no está presente. Sólo la leerá un auditor externo, por lo que ninguna persona al interior de (nombre de la empresa visitada) sabrá lo que usted respondió.

A continuación le leeré las preguntas y opciones de respuesta, Por favor seleccione una.

1. ¿Considera que al seleccionar a sus proveedores esta organización toma en cuenta la apariencia física (peso, color de piel, belleza etc.)?

Sí

No

2. Alguna vez en esta organización le ha pedido que cambie a alguno de sus empleados que los atiende por su considerar que su apariencia física no es adecuada.

Sí

No

3. ¿Ha tenido noticia de algún caso de proveedores que hayan sido rechazados o dejados de tomar en cuenta por padecer alguna enfermedad?

Sí

No

4. ¿Considera que al seleccionar a sus proveedores esta organización toma en cuenta que sean recomendados, más que la capacidad que demuestren?

Sí

No

5. ¿Ha tenido noticia de algún caso de proveedores que hayan sido rechazados o dejados de tomar en cuenta por tener alguna discapacidad?

Sí

No

6. ¿Alguna vez esta organización le ha pedido que cambie a alguno de sus empleados que los atiende por ser mujer?

Sí

No

7. ¿Alguna vez esta organización le ha pedido que cambie a alguno de sus empleados que los atiende por ser hombre?

Sí

No

8. ¿Alguna vez esta organización le ha pedido que cambie a alguno de sus empleados que los atiende considerarlo viejo?

Sí

No

9. ¿Alguna vez esta organización le ha pedido que cambie a alguno de sus empleados que los atiende por ser homosexual?

Sí

No

10. ¿Considera que en esta organización el estado civil o familiar de las personas es un punto a favor o en contra de los proveedores para darles un contrato o asignarles un pedido?

En muy alta medida En alta medida En baja medida En muy baja medida

11. ¿Ha recibido observaciones o amenazas veladas de que prescindirán de sus servicios por decir lo que pienso respecto a algún tema?

Sí

No

12. ¿Considera que en esta organización se prefiere contratar a los proveedores que pertenecen a la misma religión que los dueños o jefes?

Sí

No

13. ¿Considera que es esta organización se limita la colaboración de proveedores con rasgos u origen indígena?

Sí

No

Gracias por su tiempo.

Hasta luego.

Guía para entrevista a profundidad

GENERACIÓN DE RAPPORT

Romper el hielo

Aprenderse el nombre del entrevistado

Bienvenida

Bienvenido. Gracias por aceptar esta entrevista. Su opinión es muy importante y valiosa para nosotros.

Presentación

A continuación le haremos una serie de preguntas que le pedimos responder con toda sinceridad. Todo lo que usted diga es confidencial y sólo será escuchado por auditores externos. Nadie al interior de la organización sabrá lo que usted dijo específicamente.

Esto no es un examen, no hay respuestas correctas o incorrectas. Todo lo que usted diga es correcto. Le pedimos de nuevo toda su sinceridad. No se va a correr a nadie, solamente se va a recopilar información para evitar en lo posible la discriminación al interior de la empresa.

ETAPA RACIONAL

Concepto de discriminación

- ¿Qué ha escuchado acerca de la discriminación?
- ¿Para usted qué es la discriminación?

Formas más comunes de discriminación

- En su opinión ¿Cuáles son las formas más comunes de discriminación en la sociedad?
- En su opinión ¿Cuáles son las formas más comunes de discriminación en las oficinas?

- Cree que alguna forma de discriminación es necesaria.

Gravedad de las formas de discriminación

- ¿Considera que alguna forma de discriminación no es grave?
- ¿Considera que alguna forma de discriminación es más grave que otra?
- ¿Por qué?

Incidencia de la discriminación en su ambiente laboral (percepción).

- ¿Ha tenido noticia de que alguna de esas formas de discriminación suceda aquí en su empresa o dependencia?
- ¿Cuáles?
- ¿Cómo se dan?
- ¿Quién las ejerce y en contra de quién?
- ¿Hay alguna que usted considere que se sucede más frecuentemente?
- ¿Cuál?
- ¿Por qué cree que esto suceda?
- ¿Hay algún tipo de discriminación que en tu visión quizá es no tan frecuentemente aquí, pero que usted considera que es muy grave?
- ¿Cuál?
- ¿Por qué la considera grave?

Disparadores de apoyo (pedir al entrevistado que diga la primera palabra que le llegue a la mente).

- En mi opinión la forma más común de discriminación en mi empresa o dependencia es _____

- La forma más grave de discriminación en las oficinas es_____

Formas de encubrir la discriminación

- ¿Ha sabido de alguien que sufra de alguna forma de discriminación?
- ¿Cómo se enteró?
- Piensa usted que esta información se esconde.
- ¿Cómo se esconde?
- ¿Cómo se disimula?

Resumen

ETAPA AFECTIVA

Efectos percibidos de la discriminación en el personal

- ¿Usted ha sabido de alguna forma de discriminación en esta empresa o dependencia?
- ¿Usted ha padecido alguna forma de discriminación en esta empresa o dependencia?
- ¿Cree que la discriminación hace daño a la empresa o dependencia?
- ¿En qué o cómo? .

Perfil con el que se identifica la discriminación

- Imagine usted a la persona que más discrimina: descríbala.
- Imagine usted a la persona que más discrimina: descríbala.

Acciones y estrategias que propone el personal para disminuir la discriminación

- Imagine que usted puede cambiar las cosas para disminuir la discriminación ¿Qué haría?
- Imagine que usted tiene que diseñar una manera de eliminar la discriminación ¿Cómo es ésta?
- Dígame más formas de combatir la discriminación aquí ¿Qué más se le ocurre?
- ¿Cree que funcionarían en esta oficina?
- ¿Por qué?
- ¿Cómo podríamos hacerle para que funcionaran?
- ¿Ve algún riesgo en esta sugerencia?
- ¿Cómo podríamos eliminar ese riesgo?
- ¿Cómo podríamos persuadir a los jefes a cooperar?
- ¿Cómo podríamos persuadir a los compañeros a cooperar?

Resumen

ETAPA CONDUCTUAL

- ¿Ha sabido de alguna forma de discriminación al interior de su empresa o dependencia?

Reacciones ante la discriminación

- ¿Sabe si la persona hizo algo?
- ¿Cómo reaccionaron los jefes y dueños de la empresa?
- ¿Cómo reaccionaron sus compañeros?

Estrategias alternativas

- ¿Qué hubiera hecho usted en el lugar de cada uno de ellos?
- ¿Qué cree que hubiera pasado?
- ¿Qué hubiera podido salir mal?
- ¿Cómo lo hubiera corregido?
- ¿Cómo lo hubiera evitado?
- ¿Qué haría usted para disminuir la discriminación?
- ¿Qué debería hacer la empresa para evitar la discriminación?
- ¿Qué deberían hacer los empleados para evitar la discriminación?
- Urge que la empresa o dependencia....
- La empresa o dependencia no puede dejar de....
- ¿Cómo evitar que la discriminación de esconda o disimule?

Nivel de conocimiento de acciones defensivas

- ¿Sabe usted qué hacer en caso de sufrir una discriminación?
- ¿Sabe de algún mecanismo para defenderse en caso de ser discriminado?

Inhibidores y motivadores de la denuncia

- ¿Qué lo detendría a denunciar un caso de discriminación?
- ¿Qué lo motivaría a denunciar un caso de discriminación?
- ¿Qué apoyos necesitaría para atreverse a denunciar un caso de discriminación?

Resumen

CIERRE

Dudas específicas

Despedida

Gracias por su tiempo y por habernos contado cosas tan importantes. A partir de su visión y la de otras personas que vamos a entrevistar vamos a encontrar la manera de combatir la discriminación. En algunos casos tendrá que ser poco a poco, pero su empresa o dependencia ya se encuentra en el camino de mejorar.

Guía de tópicos de las entrevistas a profundidad

Tópico	Objetivo	Utilidad
Concepto de discriminación	Que el entrevistador ubique lo que entiende el entrevistado por discriminación y, en su caso, explique el concepto en torno al cual girará la entrevista.	Centrar la entrevista en el objeto de estudio.
Formas más comunes de discriminación	Detectar las formas de discriminación más notadas por los entrevistados, así como las más significativas para ellos.	Identificar áreas de oportunidad con mayores posibilidades de incidencia.
Gravedad de las formas de discriminación	Detectar las formas de discriminación percibidas con mayor intensidad por los entrevistados.	Identificar áreas de oportunidad con mayores posibilidades de incidencia.
Incidencia de la discriminación en su ambiente laboral (percepción)	Detectar las formas de discriminación más notables para los entrevistados.	Identificar áreas de oportunidad con mayores posibilidades de incidencia.
Formas de encubrir la discriminación	Detectar los mecanismos que buscan diluir el impacto de la discriminación	Detonar apertura de temas para derivar estrategias de acción.
Efectos percibidos de la discriminación en el personal	Evaluar el impacto percibido de la discriminación, así como sus efectos en el clima laboral y en la confianza de los trabajadores hacia su fuente de trabajo.	Detectar detonantes que inhiben o catalizan las acciones.
Perfil con el que se identifica la discriminación	Identificar el tipo en el que la organización proyecta determinados tipos de conductas.	Priorizar perfil de agentes con quienes iniciar intervención
Acciones y estrategias que propone el personal para disminuir la discriminación.	Reunir alternativas de solución.	Detectar los mecanismos con mayores probabilidades de ser aceptados al interior de la organización.
Reacciones ante la discriminación	Identificar las formas de manejar una situación discriminatoria	Derivar estrategias de intervención.
Estrategias alternativas	Reunir alternativas de solución.	Detectar los mecanismos con mayores probabilidades de ser aceptados al interior de la organización.
Nivel de conocimiento de acciones defensivas	Detectar e nivel de conocimiento de mecanismos antidiscriminatorios ya existes.	Derivar estrategias de intervención
Inhibidores y motivadores de la denuncia	Detectar los elementos que pueden favorecer o no la cultura de no discriminación.	Derivar estrategias de intervención.

2.13. Análisis de los datos recabados

El presente estudio se basa en una metodología que combina las siguientes herramientas de investigación:

- Revisión ocular de instalaciones para personas con discapacidad
- Análisis de datos demográficos de los empleados.
- Encuestas: cuestionarios (enfoque cuantitativo).
- Entrevistas a profundidad.(enfoque cualitativo)

Las herramientas anteriores se vinculan a los objetivos específicos como se detalla a continuación:

2.13.1. Vinculación de herramientas a objetivos

Detectar los elementos de discriminación al interior de la organización en términos objetivos.	Revisión ocular. Análisis de datos demográficos de los empleados.
Detectar las formas más comunes de discriminación al interior de la organización en la percepción de los empleados.	Encuestas. Entrevistas a profundidad.
Evaluar los niveles de discriminación en límites considerados significativos.	Análisis de datos de empleados. Análisis de resultados de encuestas. Análisis de resultados de entrevistas a profundidad.
Identificar las áreas de oportunidad más significativas y susceptibles de intervención.	Análisis de resultados de entrevistas a profundidad.

2.13.2. Descripción de mecanismos

2.13.2.1. Revisión ocular

Se solicitará a la empresa en diagnóstico, una relación de sus instalaciones y condiciones para personas con discapacidad con por lo menos 3 días de anticipación al primer día de visita de diagnóstico.

En dicha visita, los asesores harán una inspección ocular para verificar que efectivamente existan las instalaciones y condiciones descritas, además de revisar las condiciones de higiene y seguridad de las instalaciones y la apariencia de los grupos de trabajo.

A partir de lo anterior se redactarán las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

2.13.2.2. Análisis de datos de empleados

Se requerirá a la empresa asesorada el llenado del documento de Excel "*Tabla de datos del personal*" (tabla 8), con por los menos 5 días de anterioridad a la visita de diagnóstico.

A partir de dicha información se calculará el porcentaje de:

- Participación por edad.
- Participación por sexo.
- Distribución por sexo según nivel.
- Ingreso promedio por nivel y género.
- Personal con discapacidad.
- Presencia de adultos mayores.
- Programas de apoyo a grupos específicos y apoyos a organizaciones a favor de la diversidad.

Cabe señalar que los datos del personal solicitados (a partir de los cuales se calculan los índices de discriminación) son: nombre, sexo, edad, estado civil, puesto, categoría del puesto, salario, seguro social y discapacidad cuyos requisitos de recopilación se detallan en la propia tabla de captura a manera de comentarios en las celdas que encabezan cada columna.

A partir de lo anterior se elaborará una presentación con los resultados y se redactarán las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

2.13.2.3. Cuestionarios

Se aplicarán tres cuestionarios uno para empleados, otro para clientes y otro más para proveedores (en esta categoría se incluye a los asesores y consultores que prestan sus servicios a la empresa).

En ellos se evaluarán los 15 criterios de discriminación incluidos en el modelo a través de preguntas orientadas a las manifestaciones más comunes y/o graves de discriminación laboral en nuestro país.

Estos cuestionarios se aplicarán al iniciar el diagnóstico y servirán para detectar los puntos más urgentes a explorar en las entrevistas a profundidad, así como de indicador de los cambios perceptuales a través del tiempo.

El cuestionario para empleados se aplicará en la propia empresa donde éste trabaja, mientras que los de clientes y proveedores se realizarán en forma telefónica de la manera en que se detalla en los anexos “*Guía de aplicación del cuestionario a empleados*”, “*Guía de aplicación del cuestionario a clientes*” y “*Guía de aplicación del cuestionario a proveedores*” (anexo 2).

El número de cuestionarios a aplicar y la metodología de selección de la muestra se detalla en la (tablas 1 y 2).

Los resultados se deberán capturar en los formatos Excel de acuerdo a las instrucciones detalladas en los formatos anexos y analizarse en términos de participación porcentual de las respuestas a cada categoría. Se sugiere presentar los resultados a manera de gráficas de barras de dos estratos.

A partir de lo anterior se elaborará una presentación con los resultados y se redactarán las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

2.13.2.4. Cuestionario para empleados

Consta de 81 preguntas, mayoritariamente cerradas, en variables dicotómicas (sí o no). Se incluyen también algunas preguntas abiertas para obtener mayor detalle y abrir espacio a denunciar específicas a explorar en cualitativo.

Deberá aplicarse a una muestra cuyo número y distribución se establece en las tablas 1 y 2.

Dicha aplicación deberá ser simultánea a todos los integrantes de la muestra, a fin de **evitar la influencia de líderes de opinión en las respuestas de sus compañeros.**

Para lo anterior se pedirá a la organización, alguna de las siguientes condiciones:

- a) Pequeño auditorio o sala de juntas en donde quepan todos los empleados.
- b) En caso de no contar con dichas instalaciones, se deberá dividir a los empleados en grupos y ubicarlos en diferentes oficinas o salones en donde responderán la encuesta al mismo tiempo.
- c) De no ser posible lo anterior, se aplicará el cuestionario a un grupo después de otro, cuidando que éstos no tengan contacto entre sí.

Al momento en que los empleados respondan este cuestionario habrá presentes por lo menos 2 encuestadores para grupos de 30 personas. Por cada 20 encuestados adicionales se agregará otro encuestador.

Los encuestadores deberán resolver dudas y observar las reacciones de los entrevistados para detectar a posibles candidatos a entrevistas a profundidad.

Las instrucciones de aplicación se detallan en el anexo 2 *“Guía de aplicación de cuestionario a empleados”*.

Los resultados se deberán capturar en formato Excel denominado “*Tabla de captura del cuestionario a empleados*” y analizarse en términos de la participación porcentual de las respuestas en cada categoría (Tabla 5).

Lo anterior deberá de suceder antes de la realización de las entrevistas a profundidad pues los resultados más graves y significativos se tomarán en cuenta para la selección de los candidatos a entrevista profunda. Se sugiere presentar los resultados a manera de gráficas de estratificadas agrupadas por tópico.

A partir de lo anterior se elaborará una presentación con los resultados se redactarán las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

2.13.2.5. Cuestionario para proveedores

Este cuestionario consta de 14 preguntas. Deberá aplicarse a una muestra cuyo número se establece en la Tabla 1. Se elegirá a los clientes de forma aleatoria, a partir una revisión al libro de facturas recibidas.

Posteriormente, el contacto de compras de la compañía en diagnóstico, establecerá la comunicación vía telefónica entre el cliente y el encuestador, quien procederá a hacer las preguntas telefónicamente de acuerdo al anexo “*Guía de aplicación de cuestionario a proveedores*”.

Los resultados se deberán capturar en formato Excel de acuerdo a las instrucciones detalladas en el formato “*Tabla de captura de cuestionario a proveedores*” (Tabla 6) y analizarse en términos de participación porcentual de las respuestas en cada categoría. Se sugiere presentar los resultados a manera de gráficas de barras estratificadas.

A partir de lo anterior se elaborará una presentación con los resultados se redactarán las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

2.13.2.6. Cuestionario para clientes

Este cuestionario consta de 13 preguntas. Deberá aplicarse a una muestra cuyo número se establece en la Tabla 2.

Se elegirá a los clientes de forma aleatoria, a partir una revisión al libro de facturas expedidas.

Posteriormente, el contacto de ventas correspondiente establecerá la comunicación vía telefónica entre el cliente y el encuestador, quien procederá a hacer las preguntas telefónicamente de acuerdo al anexo 2 “*Guía de aplicación de cuestionario a clientes*”.

Los resultados se deberán capturar en formato Excel de acuerdo a las instrucciones detalladas en el formato “*Tabla de captura de cuestionario para clientes*” (anexo 3) y analizarse en términos de participación porcentual de las respuestas en cada categoría. Se sugiere presentar los resultados a manera de gráficas de barras estratificadas.

A partir de lo anterior se elaborará una presentación con los resultados y se redactarán las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

2.13.2.7. Entrevistas a profundidad

Los candidatos a ser entrevistados se seleccionarán a partir de los resultados del cuestionario a empleados y de los criterios detallados en la *tabla 4* los cuales buscan detectar a los perfiles más proclives a ser discriminados, así como a los líderes de opinión que muestran capacidad para detectar, analizar, comprender y comunicar problemáticas.

Para lograr lo anterior, los asesores deberán observar a los empleados encuestados durante la aplicación de cuestionarios y detectar a aquéllos que muestren angustia, marcado interés y/o voluntad de participación, o bien que adicione comentarios a su encuesta. Una vez logrado lo anterior de procederá a solicitarles su participación en una entrevista de acuerdo a las instrucciones detalladas en el anexo “*Guía de aplicación de cuestionario a empleados*”.

Asimismo, otro asesor realizará un recorrido por la empresa con la persona responsable de recursos humanos y/o relaciones públicas a fin de detectar a los líderes de opinión de las diferentes áreas.

Los entrevistados se seleccionarán a través de entrevistas informales con el personal de la organización en todas sus áreas. Así, se obtendrá un listado de personal con capacidades de comunicación, análisis, observación, crítica, propuesta, apertura, empatía y expresión emocional; así como de las personas susceptibles de ser discriminadas y de aquéllas que son identificadas como sensibles a las necesidades de los demás.

Una vez reunida una lista de candidatos, los asesores se reunirán para seleccionar la mezcla de entrevistados, en base a los criterios establecidos en la tabla 3.

Las entrevistas a profundidad están planteadas en base al modelo cognoscitivo-afectivo-conductual. Constan de 7 tópicos (anexo 3 “*Temas para entrevista a profundidad*”) a explorar con un promedio de 5 preguntas cada uno (anexo 3 “*Preguntas para entrevistas a profundidad*”). Las preguntas se desglosan a manera de guía rectora, más no de forma limitativa pues la naturaleza propia de los estudios cualitativos implica la adaptación intuitiva a la dinámica de la entrevista concreta, por lo que se recomienda que sea aplicada por profesionales de la psicología y/o investigación cualitativa de mercados.

Las entrevistas durarán de 20 a 80 minutos cada una y deberán aplicarse a una mezcla establecida en la *Tabla 5*. Dado que estas entrevistas tienen fines de análisis, deberán grabarse con la anuencia de la persona entrevistada.

Dado que los objetivos más importantes de las entrevistas profundas son dos: descubrir los mecanismos de discriminación que son percibidos con mayor impacto por el personal y derivar las estrategias de intervención con mayores posibilidades de ser recibidas y practicadas por la organización; deberá ponerse énfasis en llegar a las preguntas que generan directamente esta información (se subrayan en anexo 4 “*Preguntas para entrevista a profundidad*”), utilizando las demás como disparadores.

En relación a lo anterior, si bien se incluyen algunas preguntas orientadas al área afectiva del entrevistado, se recomienda poner sumo cuidado en no motivar una sesión de catarsis, que desvíe el tiempo de la entrevista de sus objetivos básicos.

Cabe señalar que en este tipo de entrevistas se utilizan técnicas proyectivas que permiten llegar a información que el mismo entrevistado no tiene muchas veces conciente u organizada en la superficie de la mente. Asimismo se generan condiciones de confidencialidad y confianza que permiten: obtener información detallada a partir de sus necesidades y visión de los entrevistados; comprender sus áreas de mayor permeabilidad y resistencia; localizar las oportunidades para vincularse con ellos; entender profundamente los problemas-situación y sus tendencias más importantes; enfocarse en sus motivaciones, actitudes, percepciones y estructura de pensamiento.

Para analizar la información se recomienda volver a escuchar las entrevistas a grabadas en audiocaset con el permiso del entrevistado, para seleccionar las ideas y verbalizaciones que hayan denotado mayor carga emotiva por parte del entrevistado, así como sus los análisis y opiniones más reiterados. Se hará lo mismo con todas las entrevistas y los resultados se vaciarán en un solo documento que agrupe las ideas por tipos de discriminación y separando las ideas concurrentes de las divergentes.

Una vez terminado lo anterior, el analista subrayará, los tópicos que recurrentemente fueron señalados con gran carga emocional y los mecanismos de solución propuestos por los entrevistados (modelo problema-solución).

El analista presentará los resultados al equipo asesor en dos campos por problema significativo: descripción de problema y solución propuesta. De ser necesario anexará alguna verbalización significativa. En dicha reunión se confrontarán los resultados del estudio cualitativo con los del cuantitativo.

2.14. Integración de la información

2.14.1. Resultado de diagnóstico en empleados

Los resultados, conclusiones y recomendaciones de cada una de las herramientas se reunirán en un solo reporte, para lo cual, se seguirá el siguiente procedimiento.´

a) Se tabularán los cuestionarios a empleados en base a la respuestas positivas o negativas y se representarán con gráficas de barra agrupadas por tópico que permitirán un análisis cuantitativo de la percepción e incidencia del problema.

b) Se describirá cualitativamente de cada tópico, con un resumen del análisis conversacional y hermenéutico de las entrevistas a profundidad, agrupado también por tema.

Este análisis deberá ser capaz de responder a los siguientes puntos:

- ¿A quién se discrimina?
- ¿Quién discrimina?
- Formas de discriminación.
- Mecanismos de encubrimiento.
- Soluciones propuestas por el personal.

c) Una vez concluido el análisis cuantitativo y cualitativo de la información recopilada en la empresa, dividida temáticamente por tópico, se enlistarán éstos en base a los criterios de ocurrencia, severidad y detección que a continuación se describen:

Ocurrencia: Este criterio se refiere a número de respuestas positivas acerca de la percepción de conductas discriminatorias por los encuestados a través del cuestionario en la empresa u organización.

Para seleccionar a los tópicos considerados significativos por ocurrencia se deberán separar a los tópicos que en al menos una de sus preguntas, rebasen niveles del 30% de respuestas afirmativas.

Severidad: Este criterio se refiere a la detección por parte del experto en psicología o investigación de mercado, de un alto contenido emocional en las verbalizaciones o expresiones y/o de un alto grado de implicación en el tema por parte de los entrevistados a profundidad.

Los tópicos que muestren recurrentemente alguna de estas dos características, además de ser igual o mayor al 5% en ocurrencia percibida, deberán ser considerados significativos por severidad.

Detección: Este criterio se refiere a la presencia de datos concretos que indican la exclusión o discriminación de grupos específicos en la organización frente a la baja implicación o inexistencia en la mente y/o emociones del grupo hacia sus formas de discriminación.

Los datos concretos que indican la exclusión o discriminación de grupos específicos son:

- Falta absoluta o insuficiencia de instalaciones para discapacitados.
- Instalaciones que representen un peligro potencial para personas con discapacidad.
- Presencia de discapacitados, menor o igual a 2%.
- Presencia de adultos mayores menor o igual a 2%.

Asimismo la falta absoluta de presencia de un grupo específico en la organización, frente a la baja sensibilidad o implicación de las personas entrevistadas o encuestadas en el tema, constituye también un caso de discriminación significativa por detección.

Tabla de significancia¹⁰

Ocurrencia	Severidad	Detección	Significancia
Mayor o igual a 30 %	Alta		Significativo
Mayor o igual a 30 %	Baja		Significativo
Mayor o igual a 5 %	Alta		Significativo
Menor a 5 %	Inexistente	Existente	Significativo

d) Una vez establecidos los tópicos de discriminación considerados significativos, se jerarquizarán con el siguiente criterio:

- En primer lugar los tópicos con mayores porcentajes de ocurrencia y gravedad, en caso de existir coincidencia en estos dos tipos de significancia.

¹⁰ Elaborada por el tesista

- En segundo lugar los tópicos de mayor ocurrencia cuantitativa, aún cuando no se haya detectado severidad a nivel cualitativo.
- En tercera posición los tópicos considerados significativos por severidad.
- En cuarto lugar los tópicos significativos por severidad.

e) El análisis de los tópicos significativos se complementará a través de la revisión de los datos demográficos obtenidos a partir de la tabla de datos del personal (Tabla 8). Se recomienda hacer los siguientes cálculos.

- Participación por edad (en los siguientes rangos: menores de 25 años, de 25 a 35 años, más de 35 hasta 45 años, más de 45 hasta 55 y mayores de 55).
- Participación por sexo (diferencias mayores o iguales al 5% llaman la atención a una revisión en el contexto de los criterios de significancia ya señalados).
- Participación por sexo según nivel (diferencias mayores o iguales al 5% llaman la atención a una revisión en el contexto de los criterios de significancia ya señalados).
- Ingreso promedio por nivel y género (diferencias mayores o iguales al 5% llaman la atención a una revisión en el contexto de los criterios de significancia ya señalados).
- Porcentaje de personal con discapacidad (detectar el tipo de discapacidad integrada).
- Programas de apoyo a grupos específicos y apoyos a organizaciones a favor de la diversidad.

Estos análisis servirán para complementar la comprensión de los tópicos considerados significativos.

f) Finalmente las propuestas del personal para reducir los niveles de discriminación en su organización se ordenan en base a los siguientes criterios:

- Acciones integrales que impacten a la mayor cantidad de tópicos.
- Sinergia con los objetivos empresariales.
- Posibilidad de éxito en la implementación.

2.14.2. Resultado de diagnóstico en proveedores y clientes

En caso de obtener resultados afirmativos en una sola de las respuestas en encuestas a clientes o proveedores, deberá procederse a aplicar una entrevista a profundidad con el elemento encuestado a fin de indagar a detalle el probable caso de discriminación, de forma similar al tipo de análisis propuesto en los cuestionarios y entrevistas profundas a empleados.

De no reflejarse ninguna respuesta positiva, deberá reportarse que no se encontraron indicios que denotarán evidencia de discriminación.

2.15. Presentación de los resultados

2.15.1. Documento ejecutivo

Este documento se compone de siete partes: 1. Metodología, 2. Resultados, 3. Criterios Significativos, 4. Criterios No Significativos, 5. Discriminación hacia clientes y proveedores, 6. Soluciones propuestas por el personal y 7. Conclusión.

En las anteriores se describe de manera breve lo más relevante de cada tema de la siguiente manera:

Metodología. En esta parte se explicarán la composición de las herramientas cualitativas y cuantitativas empleadas en el diagnóstico. Esto involucra indicar el número de preguntas que compusieron el cuestionario, el número de esto que se aplicaron a empleados, clientes y proveedores, el porcentaje que representó esta muestra respecto a la población total de la organización y su forma e distribución en los diferentes estratos de la estructura organizacional.

Incluye también la descripción del número y composición de las entrevistas a profundidad. Asimismo indicará que se revisaron los datos demográficos de los integrantes de la organización a través de una base de datos proporcionada por la misma y una revisión ocular. Finalmente se referirán los criterios de significancia utilizados.

Resultados. Se referirán los tópicos considerados significativos agrupados por ocurrencia, gravedad y detección. Cada grupo deberá estar acompañado por una gráfica que describa sus picos de ocurrencia más altos. Se terminará con un listado que deje ver rápida y claramente cuáles son los tópicos significativos, ordenados en base a los criterios descritos en el punto 2.3.1.

Criterios Significativos. Los criterios significativos se expondrán en el orden indicado en el punto 2.3.1. a manera de un texto seguido que indique a quién se discrimina, quién ejerce la discriminación y de qué manera lo hace. Se recomienda citar verbalizaciones obtenidas de las entrevistas a profanidad, que ejemplifiquen este análisis y comentarios acerca del nivel de conciencia organizacional acerca del problema. Se finalizará con la gráfica con los resultados cuantitativos del tópico.

Criterios No Significativos. Se describirá brevemente los aspectos más relevantes de cada uno de estos tópicos y se acompañarán de su gráfica correspondiente.

De existir, se indicarán las acciones positivas que se haya desarrollado al interior de la empresa a favor de la cultura de la diversidad en estos tópicos.

Discriminación hacia clientes y proveedores. Se planteará un resumen acerca de los puntos más relevantes que se hayan descubierto a nivel cualitativo y cuantitativo.

Soluciones propuestas por el personal. Se expresarán, organizadas por: Acciones integrales que impacten a la mayor cantidad de tópicos, sinergia con los objetivos empresariales y posibilidad de éxito en la implementación; o bien por soluciones relacionadas

Conclusiones del documento ejecutivo.

Se cerrará al indicar el número de tópicos considerados significativos y se recomendará revisarlos a detalle en la selección y priorización de las estrategias a implementar, tomando en cuenta las soluciones propuestas del personal.

2.15.2. Presentación

La presentación deberá incluir contenidos similares a los expuestos ordenados en diapositivas de la siguiente manera:

- Nombre de la institución en diagnóstico.
- Índice de la presentación.
- Tópicos significativos por ocurrencia.
- Gráfica de tópicos significativos por ocurrencia.
- Tópicos significativos por severidad.
- Gráfica de tópicos significativos por severidad.
- Tópicos significativos por detección.
- Gráfica de tópicos significativos por detección.
- Criterios significativos en la organización.
- Cada criterio significativo se detallará en:
 - a) Una diapositiva que explique a quién se discrimina, quién discrimina y cómo se discrimina. De ser necesario, se incluirán comentarios.
 - b) Una diapositiva con la gráfica de los niveles de ocurrencia detectados en cuantitativo.
- Cada criterio no significativo se detallará en:
 - a) Una diapositiva con el aspecto más relevante del tópico en la organización.
 - b) Una diapositiva con la gráfica de los niveles de ocurrencia detectados en cuantitativo.
- Discriminación a clientes y proveedores: Comentario de lo más relevante.
- Soluciones propuestas por el personal.

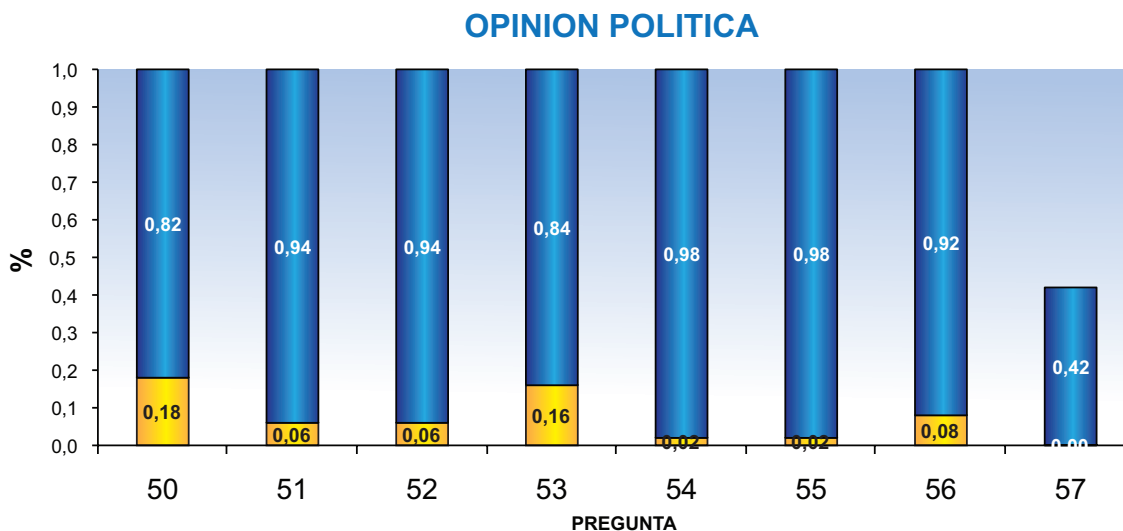
2.15.3. Representación grafica de respuestas por pregunta

A continuación se detallan los hallazgos enumerados por criterio específico en la Universidad Tecnológica de Santa Catarina de Nuevo León.

1. Opinión Política

Se presentaron algunos comentarios tales como:

- > Nos obligan a ir a conferencias de candidatos como parte de actividades escolares (alumnos y maestros).
- > Se considera que en la Universidad se les limita para expresar libremente sus opiniones sobre política cuando no coinciden con lo que piensan las autoridades o jefes.
- > Se ha sabido de casos en que los empleados han rechazaron, rehusaron a colaborar u obstaculizado el trabajo de alguno de sus compañeros por pensar diferente.



51. Considera que en esta organización se limita para expresar libremente las opiniones sobre política gubernamental o partidista cuando no coinciden con lo que piensan los jefes, dueños, clientes o usuarios.

52. Considera que en esta organización se limita para expresar libremente las opiniones sobre política sindical cuando no coinciden con lo que piensan los jefes, dueños, clientes o usuarios.
53. ¿Ha recibido regaños, observaciones o sanciones por decir lo que piensa respecto a algún tema?
54. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo de alguno de sus compañeros por pensar diferente?
55. ¿En esta organización algún superior lo ha presionado a votar por algún candidato o partido en especial u obligado a decir por quién va a votar?
56. ¿Al ingresar a esta organización le preguntaron si pertenecía a algún sindicato u organización de trabajadores?
57. ¿Considera que se limita el crecimiento de las personas que pertenecen a algún sindicato u organización de trabajadores?

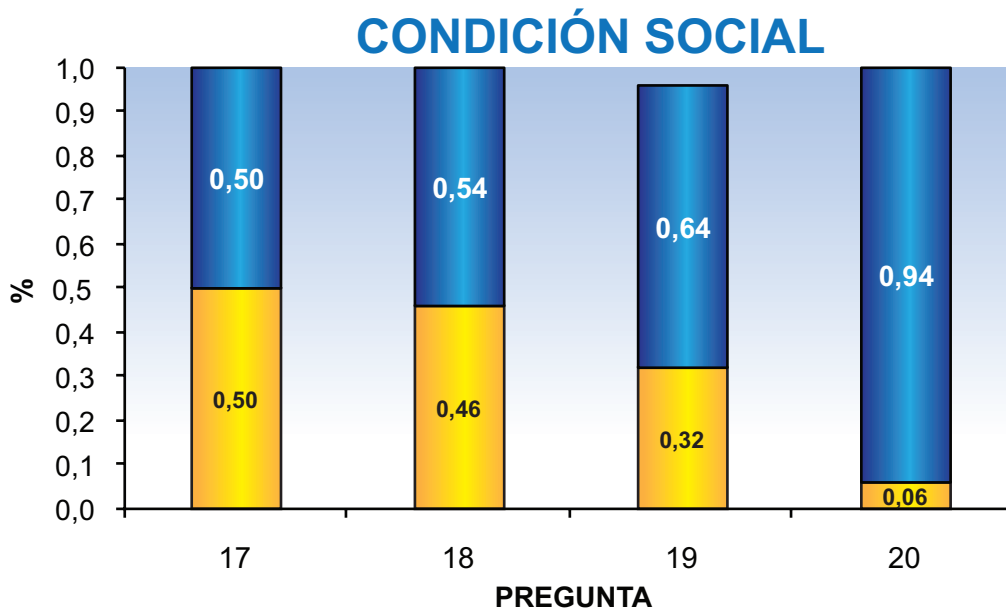
2. Condición Social

Se realizaron comentarios tales como:

- > Existe mucho recomendado que no checan, no se hace un análisis de puestos”
- > Se considera que al contratar al personal o darle un mejor puesto se **toma en cuenta que el candidato sea recomendado**, más que su capacidad y aptitudes para el puesto.
- > Se considera que los **mejores puestos** son sólo para recomendados.
- > “No es pareja la capacitación, se basan en las jerarquías”

Es importante considerar que este criterio lo consideran muy critico los colaboradores

de la Universidad, esto se puede evidenciar ya que aparece tanto en el estudio cuantitativo como en el estudio cualitativo

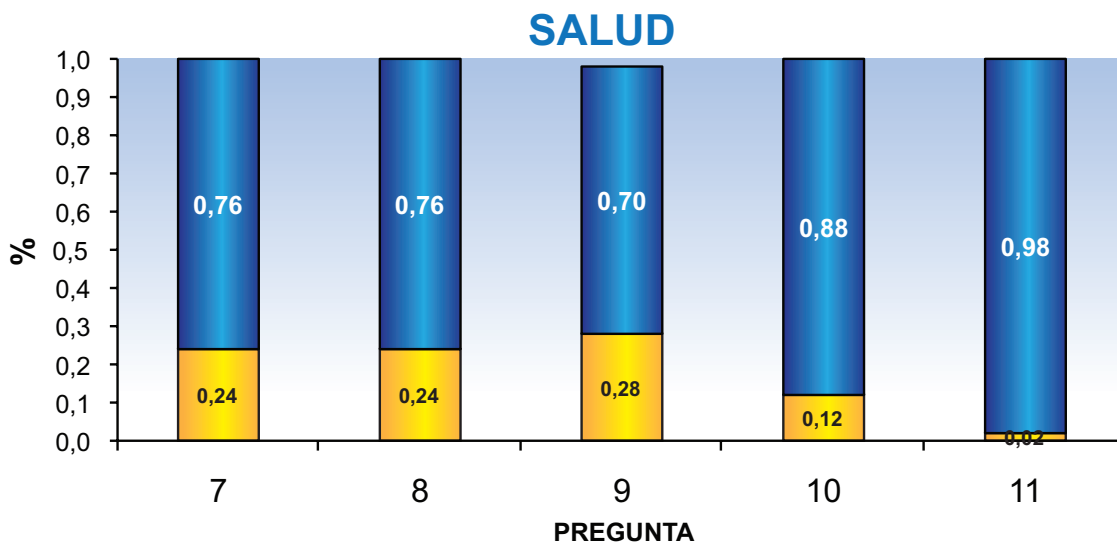


17. ¿Considera que al contratar a su personal o darle un mejor puesto esta organización toma en cuenta que el candidato sea recomendado, más que su capacidad y aptitudes para el puesto?
18. ¿Considera que los mejores puestos son sólo para recomendados?
19. ¿Considera que esta organización limita el desarrollo laboral de las personas que no pertenecen al mismo grupo social de los dueños o jefes?
20. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo de alguno de sus compañeros por su posición social?

3. Condición de Salud

Se presentaron algunos comentarios los cuales iban acompañados de bastante carga emocional por parte de los colaboradores entrevistados, los comentarios fueron los siguientes:

- > “El ISSSTE León es muy especial al dar el servicio médico y cuando no es aceptado, la institución por evitar problemas **cancela el contrato de la persona**”
- > “En de los casados, el solicitar permisos para las atenciones medicas, es muy penalizado”
- > “Aunque no exactamente se quien fue la persona en la administración pasada despidieron a una persona por padecer una enfermedad (diabetes)”
- > “En todas las solicitudes de ingreso se imprimen estas preguntas”
- > Algunos jefes piden algún tipo de **examen médico.**
- > Al ingresar a esta organización se le pregunta a los aspirantes **si padecen alguna enfermedad** (ya sea en su solicitud de empleo o en entrevista)



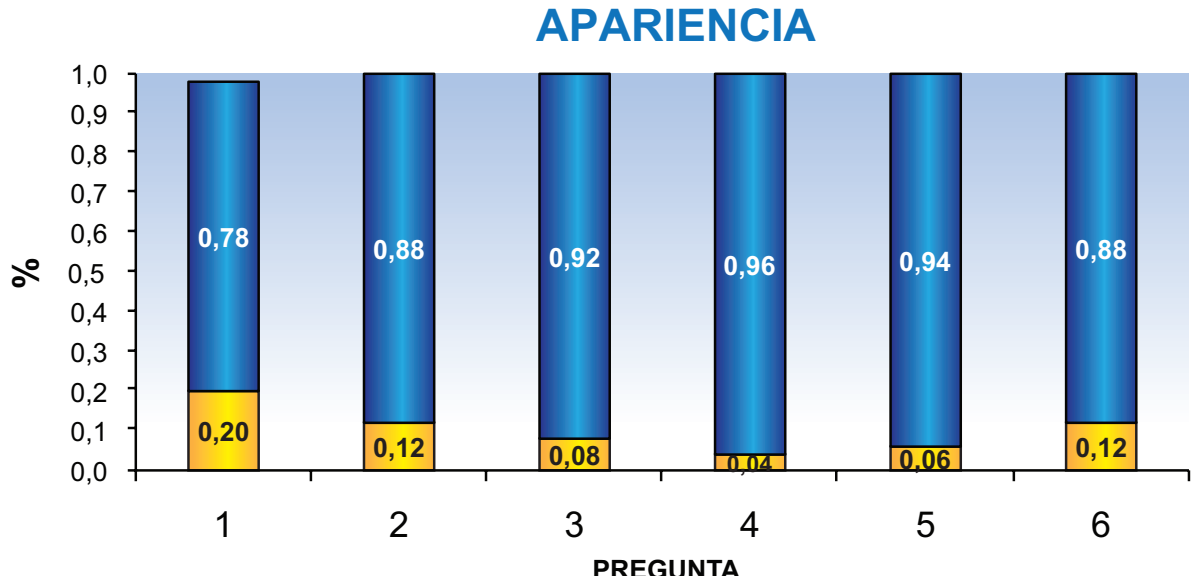
7. ¿Su jefe o alguna persona de la organización le han solicitado algún tipo de **examen médico?**
8. ¿Al ingresar a esta organización le preguntaron **si padecía alguna enfermedad** (ya sea en su solicitud de empleo o en entrevista)?
9. ¿Ha tenido noticia de alguna persona en esta organización que haya sido despedida, presionada a renunciar o dejado de darle un puesto mejor **por haberse enfermado o porque se enteraron de que padecía alguna enfermedad?**

10. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo de alguno de sus compañeros por padecer alguna enfermedad?

Criterios no significativos

En los siguientes criterios durante la aplicación del presente estudio no se detectaron como significativos.

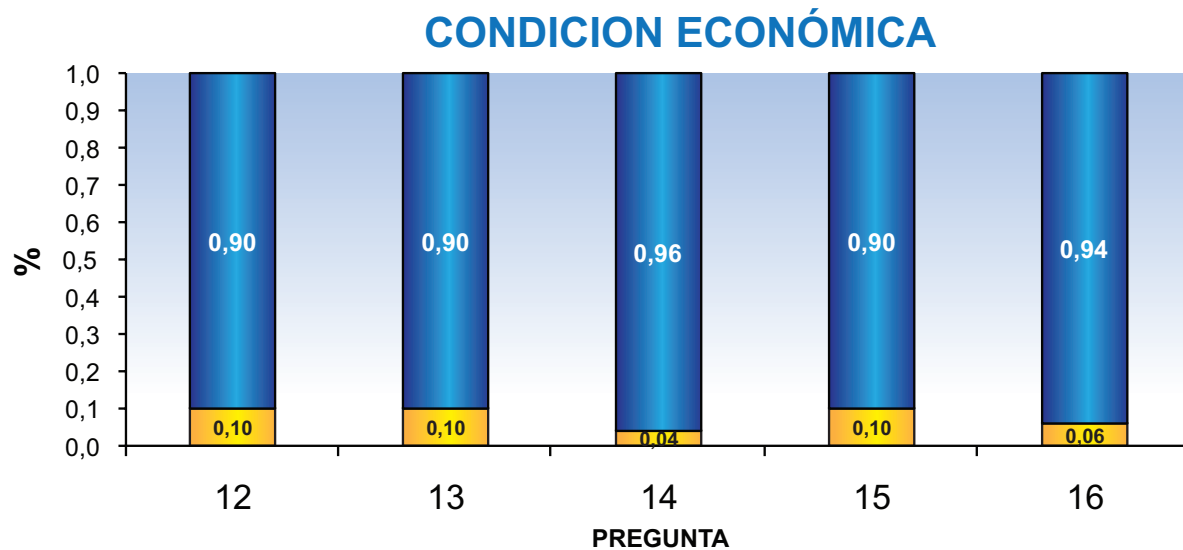
4. Apariencia



1. Considera que al contratar a su personal o al darle un mejor puesto esta organización toma en cuenta la forma de hablar y de vestir, más que su capacidad y aptitudes para el puesto.
2. Considera que al contratar a su personal o darle un mejor puesto esta organización toma en cuenta la apariencia física (peso, color de piel, belleza etc.), más que su capacidad y aptitudes para desempeñar el puesto.
3. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que se haya dejado de contratar o de dar un puesto mejor a alguna persona por causa de su apariencia física?

4. ¿Al ingresar a esta organización le preguntaron si usted tenía tatuajes o perforaciones?
5. ¿Al ingresar a esta organización lo sometieron a alguna revisión o auscultación física?
6. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo de alguno de sus compañeros por causa de su apariencia física?

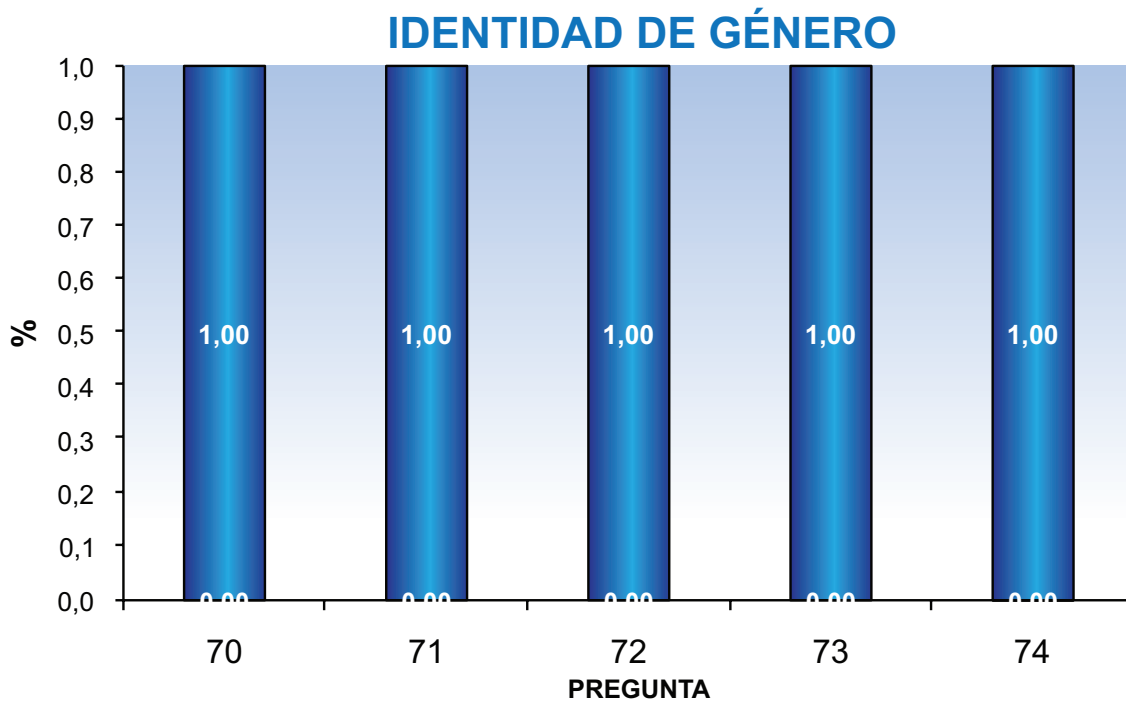
5. Condición Económica



12. ¿Al ingresar a esta organización le preguntaron si usted contaba con vehículo (automóvil, motocicleta o bicicleta), casa propia o algún otro bien?
13. ¿Cuál? (Conteste sólo si su respuesta anterior fue positiva)
14. ¿Al ingresar a esta organización le realizaron algún estudio socio-económico?
15. ¿Considera que al contratar a su personal o darle un mejor puesto esta organización toma en cuenta su nivel económico, más que su capacidad y aptitudes para desempeñar el puesto?

16. ¿Considera que para proporcionarle capacitación al personal su organización toma en cuenta su nivel económico, más que su capacidad y aptitudes para desempeñar el puesto?

6. Identidad de Género



70. ¿En su organización existen empleados que han faltado al respeto y hostigado a otras compañeras o compañeros por tener la convicción de pertenecer al género opuesto, independientemente de las características sexuales que presenta el individuo al nacer?

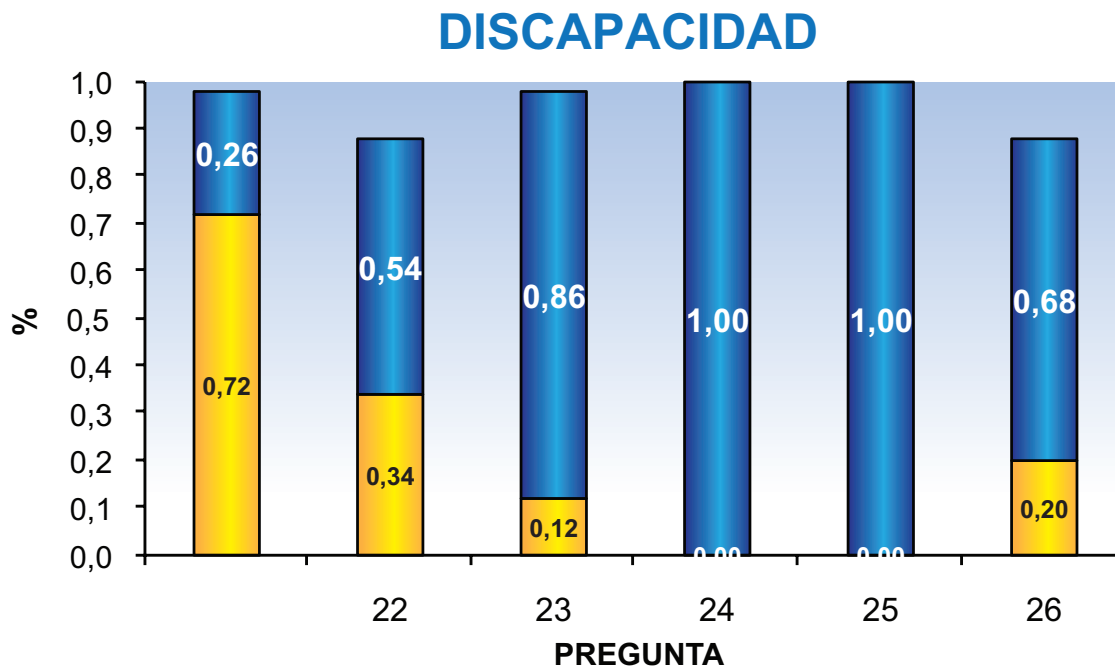
71. ¿En su organización se le han negado sus derechos laborales a una persona por hacer manifiesta su preferencia por pertenecer al género opuesto?

72. ¿Ha tenido noticia de que hayan despedido, presionado a renunciar o dejado de subir de puesto a alguna persona a causa de manifiesta su preferencia por pertenecer al género opuesto?

73. ¿Ha sabido de algún caso donde se ha presionado o tratado de convencer a un colaborador para que cambie u oculte su preferencia por pertenecer a un género en específico?

74. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo de alguno de sus compañeros por su preferencia por pertenecer a un género en específico?

7. Discapacidad



21. ¿En su organización contratan personas con discapacidad para trabajar en las diferentes áreas que la componen?

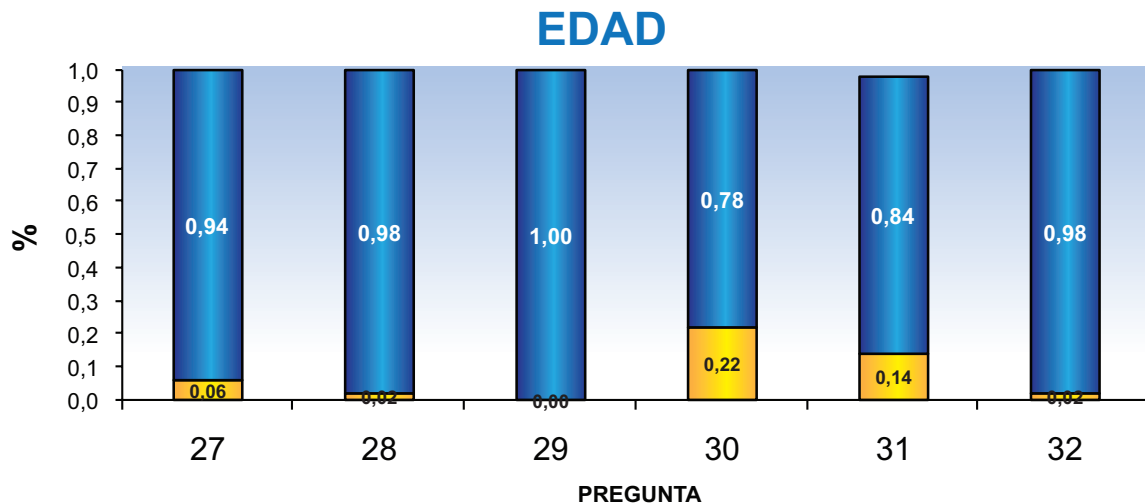
22. ¿En su organización el personal con alguna discapacidad, cuenta con las ayudas especiales para el desempeño de sus funciones (lector de pantalla en la computadora, información braille, intérprete de lengua de señas, etc.)?

23. ¿Sus instalaciones cuentan con accesibilidad universal para el ingreso, tránsito, permanencia y comunicación de cualquier persona incluidas las que tienen alguna

discapacidad (puertas con mínimo de un metro de ancho, braille en elevadores, alarmas luminosas, sanitarios y vestidores, etc.)?

24. ¿Ha tenido noticia de que se haya rechazado el ingreso de algún candidato o dejado de dar un puesto mejor a algún empleado por tener alguna discapacidad a pesar de ser apto para desempeñar el puesto?
25. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo de alguno de sus compañeros por tener alguna discapacidad?
26. Considera que en esta organización a los empleados con alguna discapacidad se les trata:

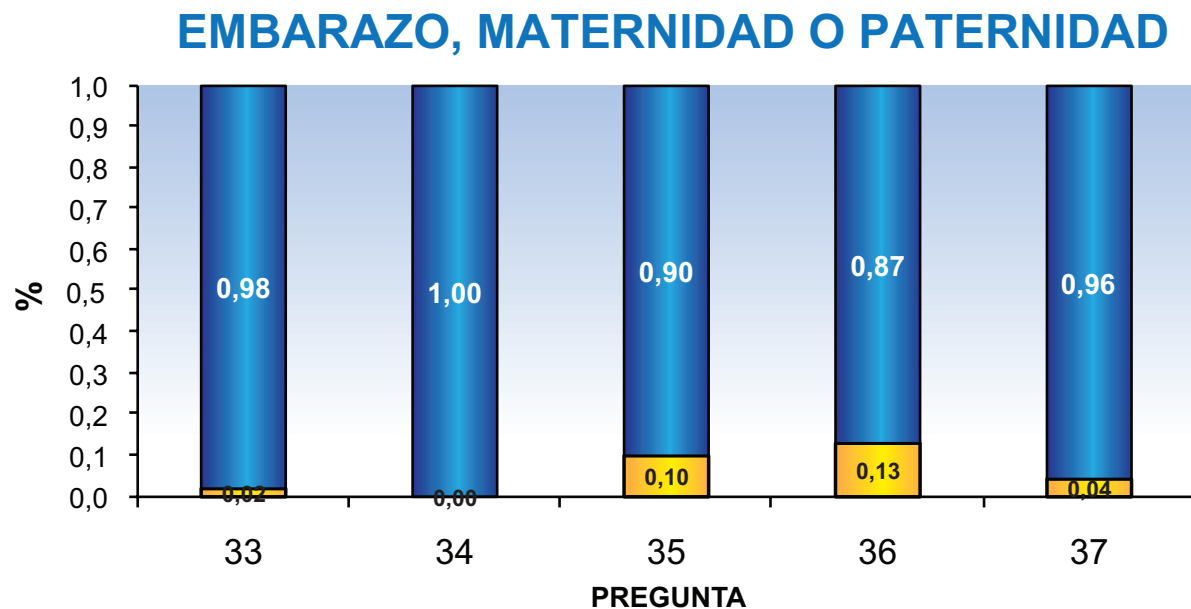
8. Edad



27. ¿Ha tenido noticia de algún caso en esta organización que se haya dejado de contratar o de dar un puesto mejor a alguna persona por su edad a pesar de tener las características y aptitudes para el puesto?
28. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que a alguna persona se le haya despedido o presionado a renunciar por motivo de su edad a pesar de ser apto para realizar su trabajo?

29. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización de que a alguien se le haya presionado a jubilarse a pesar de ser apto para realizar su trabajo?
30. Considero que en igualdad de circunstancias, en esta organización se prefiere contratar a gente joven:
31. Considero que en igualdad de circunstancias, en esta organización se prefiere contratar a gente de edad avanzada:
32. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo de alguno de sus compañeros por motivo de su edad?

9. Embarazo, Maternidad o Paternidad



33. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en el que se haya despedido, presionado a renunciar o dejado de dar un puesto mejor a alguna mujer por estar embarazada?
34. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en el que se haya despedido, presionado a renunciar o dejado de dar un puesto mejor a algún hombre por su condición de padre?

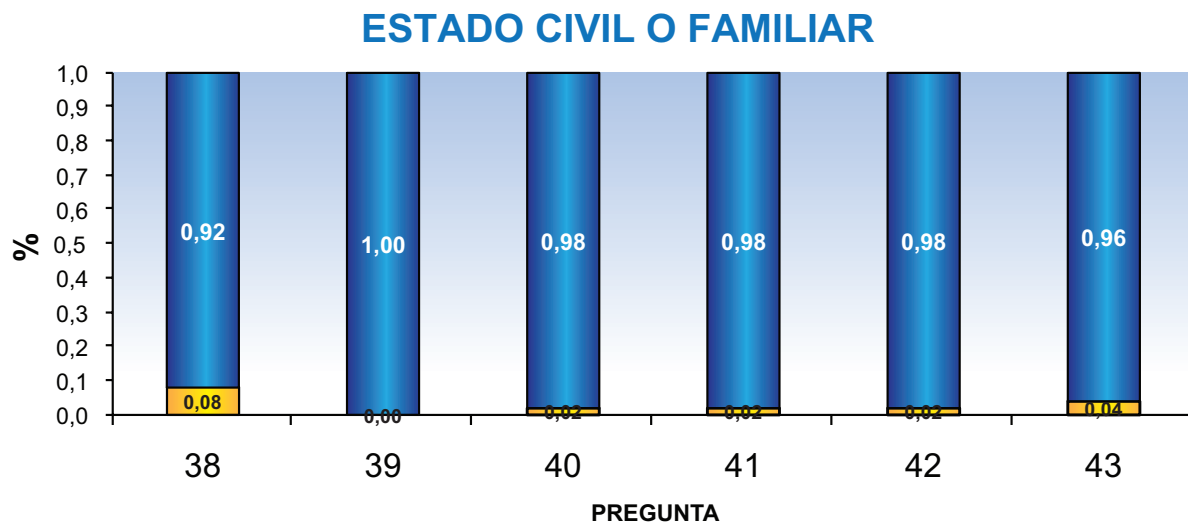
35. ¿Ha tenido noticia de algún caso en que se haya despedido o presionado a renunciar o dejado de dar un puesto mejor a alguna mujer después de haber regresado de su periodo de incapacidad por maternidad?

Responda este apartado solamente si es mujer

36. ¿Al ingresar a esta organización le preguntaron si estaba embarazada?

37. ¿Al ingresar a esta organización le pidieron un certificado de no embarazo?

10. Estado Civil o Familiar



38. ¿Considera que el estado civil de las personas de esta organización se toma en cuenta como un punto a favor o en contra de los empleados al contratarlos o darles un puesto mejor?

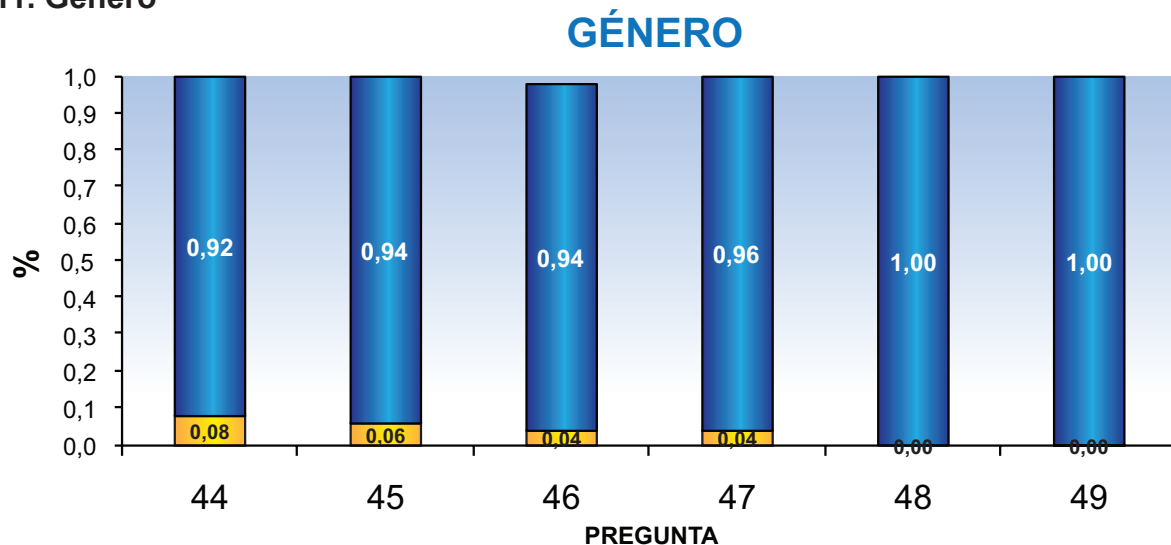
39. ¿Ha tenido noticia de casos en esta organización en que se haya dejado contratar o de subir de puesto a mujeres por estar casadas o próximas a casarse?

40. ¿Ha tenido noticia de casos en esta organización en que se haya preferido contratar o subir de puesto a hombres por estar casados?

41. ¿Ha tenido noticia de casos en esta organización en que se haya dejado de contratar o de subir de puesto a personas por haberse divorciado o separado?

42. ¿Ha tenido noticia de casos en esta organización en que se haya dejado de contratar o de subir de puesto a personas por vivir con su pareja en unión libre, por haberse embarazado o tenido un hijo sin haberse casado?
43. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo de alguno de sus compañeros por considerar que su estado civil o familiar no es el adecuado?

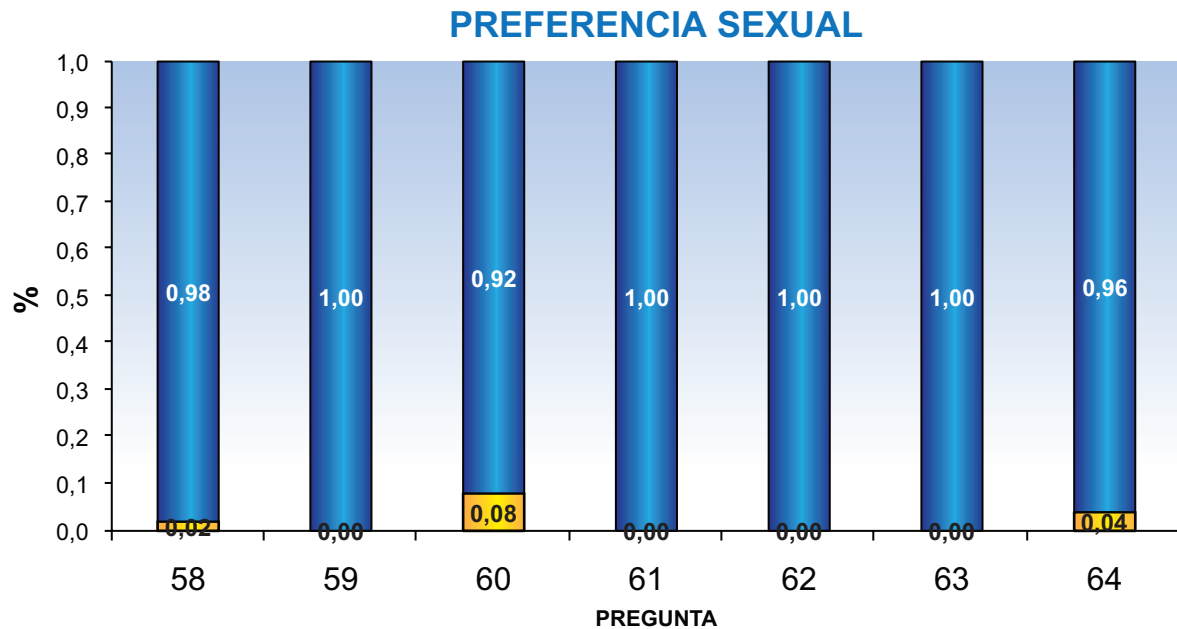
11. Género



44. ¿Considera que en igualdad de circunstancias, en esta organización se prefiere contratar a hombres?
45. ¿Considera que en igualdad de circunstancias, en esta organización se prefiere contratar a mujeres?
46. ¿Considera que en esta organización se apoya más el desarrollo laboral de los hombres?
47. ¿Considera que en esta organización se apoya más el desarrollo laboral de las mujeres?
48. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo de alguno de sus compañeros por ser hombre?

49. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo de alguno de sus compañeros por ser mujer?

12. Preferencia Sexual



58. ¿En su organización existen empleados que han faltado al respeto y hostigado a otras compañeras o compañeros por su preferencia sexual?

59. ¿En su organización se le han negado sus derechos laborales a una persona por hacer manifiesta su preferencia sexual o por que se ha sabido de esta preferencia?

60. Considero que en esta organización no se nos permite la expresión libre de nuestras opiniones sobre sexualidad cuando no coinciden con lo que piensan los jefes, dueños, clientes o usuarios.

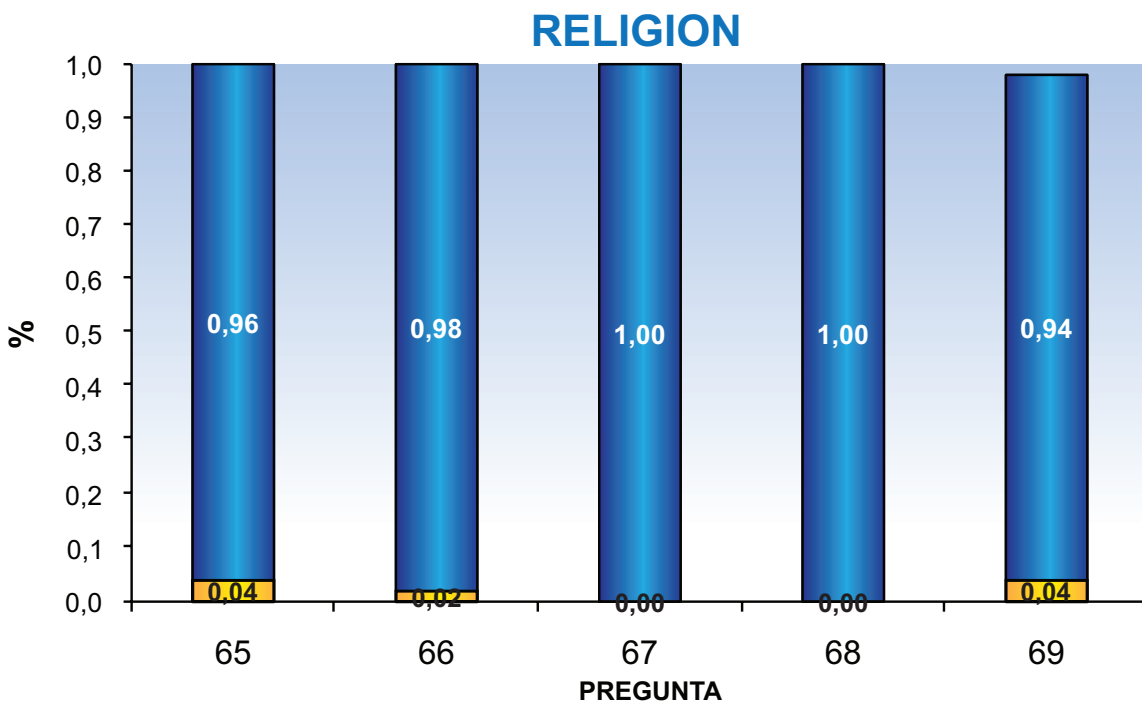
61. ¿Ha recibido regaños, observaciones o sanciones por manifestar abiertamente su preferencia sexual?

62. ¿Ha tenido noticia de que hayan despedido, presionado a renunciar o dejado de subir de puesto a alguna persona a causa de su preferencia sexual?

63. Se me ha presionado o tratado de convencer para que cambie u oculte mi preferencia sexual.

64. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo de alguno de sus compañeros por ser homosexual?

13. Religión



65. Considero que en esta organización no se nos permiten la expresión libre de nuestras opiniones sobre religión cuando no coinciden con lo que piensan los jefes, dueños, clientes o usuarios.

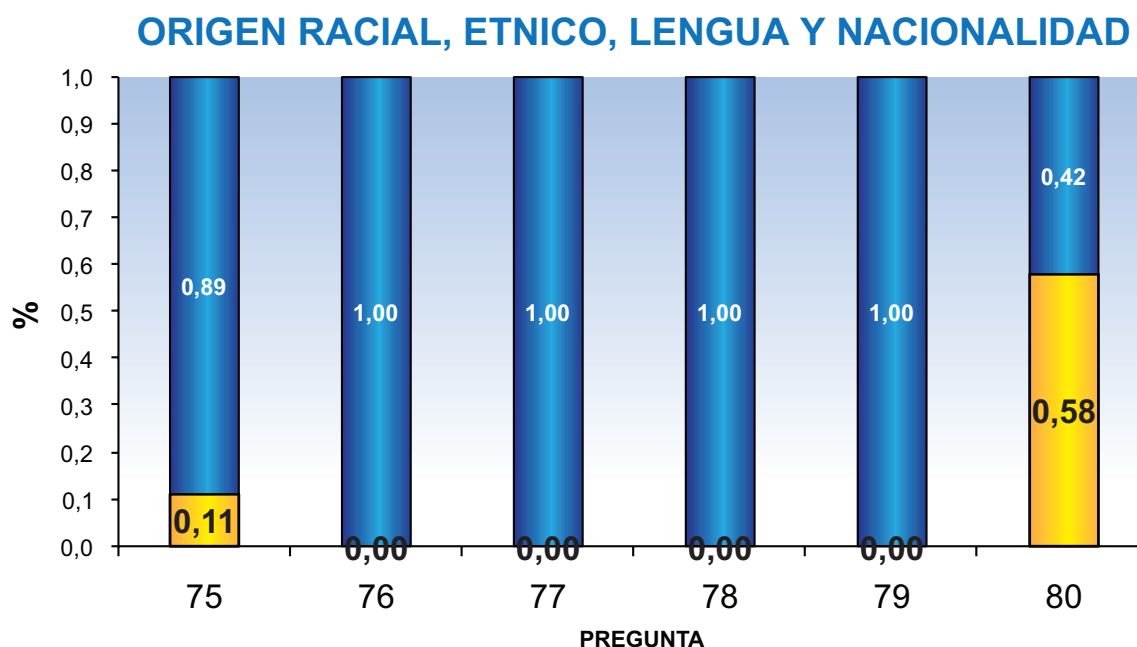
66. ¿Al ingresar me solicitaron acta de matrimonio religioso, fe de bautismo o cualquier otro documento similar que dijera que pertenezco a alguna iglesia, credo o religión?

67. Alguna vez algún jefe o superior me han pedido que retire alguna imagen religiosa de mi oficina o espacio de trabajo.

68. He tenido noticia de casos en que se limita el acceso o desarrollo laboral de las personas que no pertenecen a la misma religión que los dueños, jefes o a la mayoría de los que trabajan en la organización.

69. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo de alguno de sus compañeros por profesar alguna religión o credo diferente?

15. Origen, racial, étnico, lengua y nacionalidad.



75. ¿Considera que es esta organización se limita el ingreso o desarrollo laboral del personal de origen indígena?

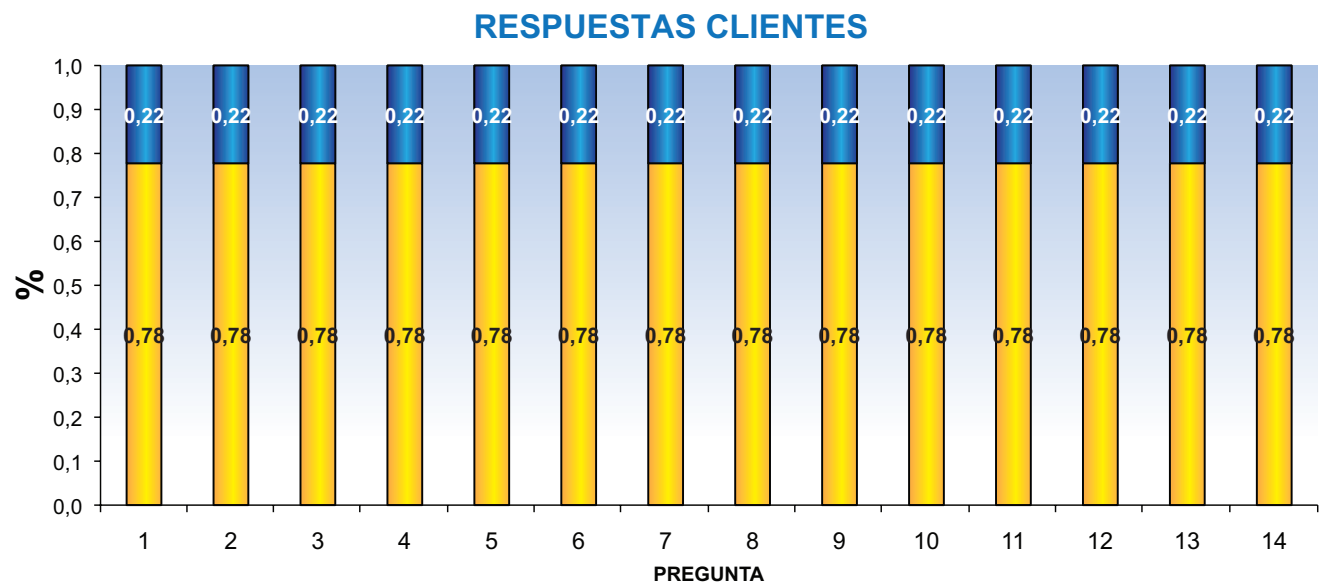
76. ¿Ha notado o sabido que presionan a los empleados indígenas a hablar a sólo español, aún cuando hablen otro dialecto?

77. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo de alguno de sus compañeros por ser indígena?

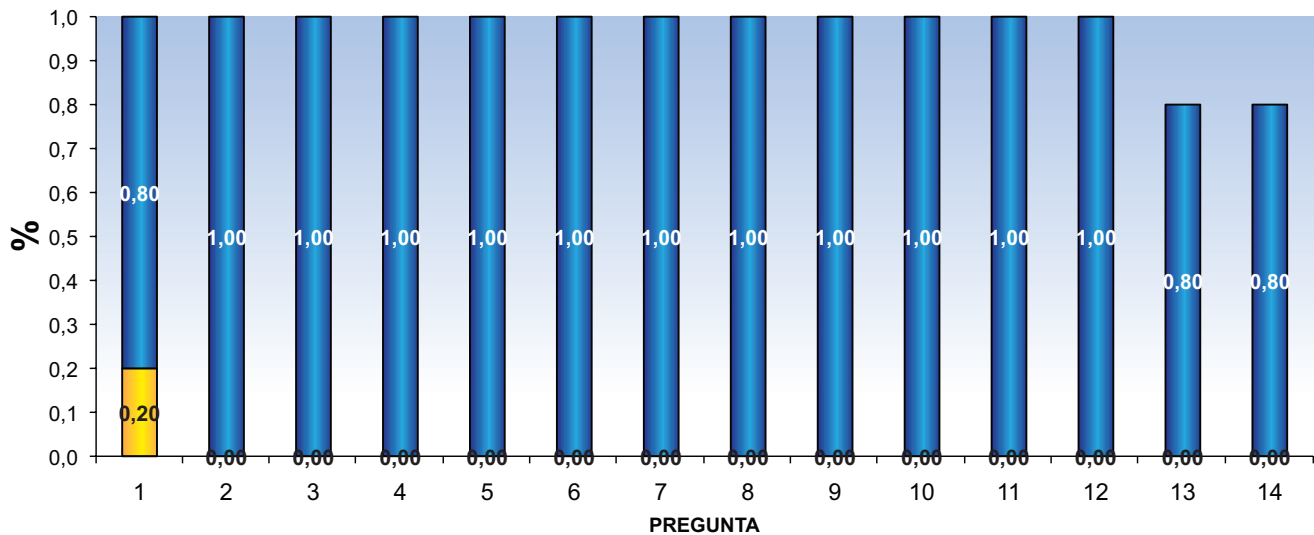
78. ¿Ha tenido noticia de algún caso en esta organización en que se haya dejado de contratar o de subir de puesto a alguna persona por ser extranjera, a pesar de tener las aptitudes necesarias para el puesto y los permisos correspondientes para trabajar en nuestro país?
79. ¿Ha sabido de algún caso en esta organización en que los empleados hayan rechazado, rehusado a colaborar u obstaculizado el trabajo de alguno de sus compañeros por ser extranjero?
80. ¿Sabía usted que el CONAPRED (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación) lo orienta ante un posible caso de discriminación?

2.15.4. Discriminación hacia clientes y proveedores

Se aplicaron aleatoriamente entrevistas a clientes y proveedores acerca de su percepción en relación a las actitudes o acciones de discriminación por parte de la Universidad hacia dichas audiencias.



RESPUESTAS PROVEEDORES



2.16. Vinculación de la hipótesis con la problemática y los resultados obtenidos en el estudio investigativo.

Con relación a la hipótesis planteada, ésta se confirma, y los resultados obtenidos por medio del análisis de datos recabados, comprueban que en relación a los criterios de no discriminación identificados como significativos se puede validar lo siguiente: Quién, A quién y Cómo se discrimina y las formas de encubrir ésta. Lo anterior nos sirve de base para establecer el plan de acción correspondiente que integre la implantación de un sistema de gestión que permita abrazar los 16 criterios conocidos de no discriminación a través de un proceso administrativo que incluya la planeación, la dirección y el control, dando pie a la mejora continua. Principalmente, desarrollando políticas de reclutamiento, selección, inducción, entrenamiento, actualización y desarrollo del personal.

OPINIÓN POLÍTICA:

¿Quién discrimina?

- Algunas autoridades de la Universidad.

¿A quién se discrimina?

- Maestros y alumnos.

¿Cómo se discrimina?

- Presionando a los maestros y alumnos a apoyar a determinados candidatos.

Formas de encubrirla.

- Parte de las actividades académicas.

Comentarios.

- Nos obligan a ir a conferencias de candidatos como parte de actividades escolares (alumnos y maestros).
- Se considera que en la Universidad se les limita para expresar libremente sus opiniones sobre política cuando no coinciden con lo que piensan las autoridades o jefes.
- Se ha sabido de casos en que los empleados han rechazaron, rehusaron a colaborar u obstaculizado el trabajo de alguno de sus compañeros por pensar diferente.

CONDICIÓN SOCIAL:

Quién discrimina?

- Algunos Jefes.

¿A quién se discrimina?

- Al personal que no es recomendado.

¿Cómo se discrimina?.

- Se limita el desarrollo laboral de las personas que no pertenecen al mismo grupo social de los jefes.

Comentarios.

- “Existe mucho recomendado que no checan, no se hace un análisis de puestos”

- Se considera que al contratar al personal o darle un mejor puesto se **toma en cuenta que el candidato sea recomendado**, más que su capacidad y aptitudes para el puesto.
- Se considera que los **mejores puestos** son sólo para recomendados.
- “No es pareja la capacitación, se basan en las jerarquías”

CONDICIÓN DE SALUD

¿Quién discrimina?

- Algunos Jefes.

¿A quién se discrimina?

- Personal enfermo.

¿Cómo se discrimina?

- No les permiten ausentarse del trabajo por causa de enfermedad.
- Se solicitan exámenes médicos durante la selección del personal

¿Formas de encubrirla?

- Se le menciona la personal que es por su bien.
- Por las cargas de trabajo no pueden faltar.

Comentarios.

- “El ISSSTE León realiza pruebas relacionadas con condición de salud, cuando el personal no cumple con los requisitos de dicha institución, la universidad por evitar problemas **cancela o niega la contratación persona**”
- “En el caso de los casados, el solicitar permisos para las atenciones medicas, es muy penalizado”

- “Aunque no sé exactamente quien fue la persona en la administración pasada despidieron a alguien por padecer una enfermedad (diabetes)”
- “En todas las solicitudes de ingreso se imprimen estas preguntas”
- Algunos jefes piden algún tipo de **examen médico.**
- Al ingresar a esta organización se le pregunta a los aspirantes **si padecen alguna enfermedad** (ya sea en su solicitud de empleo o en entrevista)

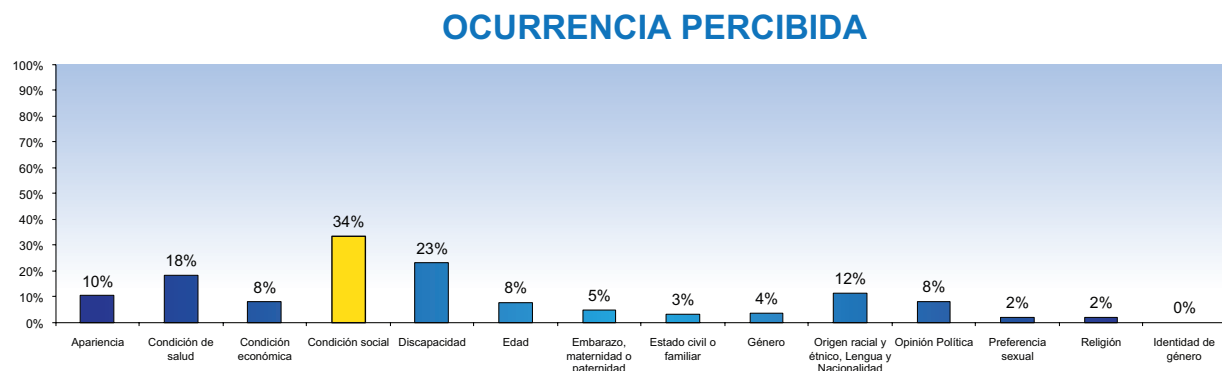
2.17. Diagnóstico de Necesidades

Criterios de discriminación significativos en la Universidad Tecnológica de Santa Catarina.

Tipos de discriminación significativos por ocurrencia

Por el nivel de incidencia que nos arrojan las respuestas de discriminación en el cuestionario aplicado, y al superar éstos criterios el límite de 30% establecido para considerarse significativos, se percibe el siguiente tipo de discriminación por ocurrencia:

- Condición Social 34%



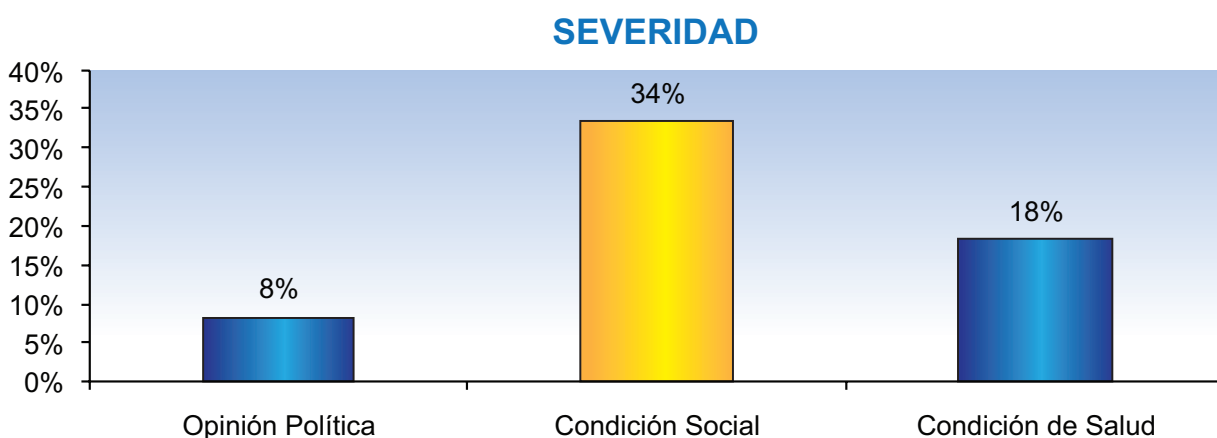
Tipos de discriminación significativos por Severidad

Derivado de las entrevistas a profundidad, y debido al alto nivel de implicación denotado en las verbalizaciones y a la carga emocional intensa que los entrevistados imprimieron en ellos, los tipos de discriminación percibidos como severos por el personal fueron:

- Opinión Política 8%
- Condición Social 34%
- Condición de Salud 18%

Es muy importante considerar que las verbalizaciones emitidas durante la realización del diagnóstico, confirman el criterio Condición de Salud, obtenido en el estudio cuantitativo (cuestionarios).

Así mismo y al haber demostrado todos los criterios anteriores un alto impacto emocional (severidad) y niveles de ocurrencia superiores al 5% éstos **se consideran significativos**.



Tipos de discriminación significativos por Detección

Durante el diagnóstico no se detectaron criterios de discriminación por detección.

Los datos anteriormente mencionados confirman la necesidad del establecimiento de un sistema de gestión que integre los 16 criterios de no discriminación y haga especial énfasis en los identificados como significativos por la comunidad universitaria, tal y como se plantea en el plan de acción, a través de actividades de planeación, organización, dirección y control, que permitan la mejora continua y que se desarrollan como parte de la propuesta alternativa de solución a la problemática y que se plantea en el siguiente capítulo.

Capítulo 3.

Propuesta alternativa de solución a la problemática

Desarrollo y aplicación de una herramienta metodológica que permita el establecimiento de un sistema de gestión y sus controles administrativos, integrando los 16 criterios conocidos de no discriminación, en instituciones de educación superior, con el fin de crear políticas y procedimientos que coadyuven a la inclusión educativa en atención a la diversidad.

3.1. Marco Jurídico

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 1º...

“Queda prohibida toda Discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, la discapacidad, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”

Artículo 123

Apartado A:

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

Apartado B:

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

...

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;

Leyes Nacionales

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Artículo 4. "Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo,

lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación, la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.”

Artículo 20. Fracc III. “Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la Discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas, así como expedir los reconocimientos respectivos.”

Artículo 85. “El Consejo podrá otorgar un reconocimiento a las instituciones públicas o privadas, así como a los particulares que se distingan por llevar a cabo programas y medidas para prevenir la Discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos.

El reconocimiento será otorgado previa solicitud de parte interesada.

La Junta de Gobierno, a propuesta de la Presidencia del Consejo, ordenará verificar el cumplimiento de los requisitos señalados.

El reconocimiento será de carácter honorífico, tendrá una vigencia de un año y podrá servir de base para la obtención de beneficios que, en su caso, establezca el Estado, en los términos de la legislación aplicable.”

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores

Artículo 5 De manera enunciativa y no limitativa, esta Ley tiene por objeto garantizar a las personas adultas mayores los siguientes derechos:

I. De la integridad, dignidad y preferencia:

...

b. Al disfrute pleno, sin discriminación ni distinción alguna, de los derechos que ésta y otras leyes consagran.

V. Del trabajo: A gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva

tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.

Ley General de las Personas con Discapacidad

Artículo 9. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos, las autoridades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

- I. Promover el establecimiento de políticas en materia de trabajo encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo;
- II. Promover programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas destinadas a personas con discapacidad;
- III. Diseñar, ejecutar y evaluar un programa Federal, Estatal y Municipal de trabajo y capacitación para personas con discapacidad, cuyo objeto principal será la integración laboral;
- IV. Formular y ejecutar programas específicos de incorporación de personas con discapacidad como servidores públicos;
- V. Instrumentar el Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad a través de convenios con los sectores empresariales, instituciones de gobierno, organismos sociales, sindicatos y empleadores, que propicien el acceso al trabajo, incluyendo la creación de agencias de integración laboral, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, becas económicas temporales, y
- VI. Asistir en materia técnica a los sectores social y privado, en materia de discapacidad, cuando lo soliciten.

Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes

Artículo 3. La protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes, tiene como objetivo asegurarles un desarrollo pleno e integral, lo que implica la oportunidad de formarse física, mental, emocional, social y moralmente en condiciones de igualdad.

Son principios rectores de la protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes:

- A. El del interés superior de la infancia.
- B. El de la no discriminación por ninguna razón, ni circunstancia.
- C. El de igualdad sin distinción de raza, edad, sexo, religión, idioma o lengua, opinión política o de cualquier otra índole, origen étnico, nacional o social, posición económica, discapacidad, circunstancias de nacimiento o cualquiera otra condición suya o de sus ascendientes, tutores o representantes legales.
- D. El de vivir en familia, como espacio primordial de desarrollo.
- E. El de tener una vida libre de violencia.
- F. El de corresponsabilidad de los miembros de la familia, Estado y sociedad.
- G. El de la tutela plena e igualitaria de los derechos humanos y de las garantías constitucionales.

Artículo 30. Niñas, niños y adolescentes con discapacidad física, intelectual o sensorial no podrán ser discriminados por ningún motivo. Independientemente de los demás derechos que reconoce y otorga esta Ley, tienen derecho a desarrollar plenamente sus aptitudes y a gozar de una vida digna que les permita integrarse a la sociedad, participando, en la medida de sus posibilidades, en los ámbitos escolar, laboral, cultural, recreativo y económico.

Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas

Artículo 3. Las lenguas indígenas son parte integrante del patrimonio cultural y lingüístico nacional. La pluralidad de lenguas indígenas es una de las principales expresiones de la composición pluricultural de la Nación Mexicana.

Artículo 5. El Estado a través de sus tres órdenes de gobierno, -Federación, Entidades Federativas y municipios-, en los ámbitos de sus respectivas competencias, reconocerá, protegerá y promoverá la preservación, desarrollo y uso de las lenguas indígenas nacionales.

Artículo 8. Ninguna persona podrá ser sujeto a cualquier tipo de discriminación a causa o en virtud de la lengua que hable.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Artículo 2.- Son principios rectores de la presente Ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 3.- Son sujetos de los derechos que establece esta Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela.

...

Artículo 17.- La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural.

La Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;

...

III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;

IV. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;

V. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil, y

VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

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

ARTÍCULO 4.- Los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;
- III. La no discriminación, y
- IV. La libertad de las mujeres.

Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Artículo 40. *(Atribuciones de la Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación)*

La Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación tendrá las siguientes atribuciones:

- XII. Verificar que las instituciones públicas, privadas y sociales adopten las medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación, y en su caso, expedir a petición de parte interesada, los reconocimientos por la aplicación de aquéllas en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuesto; siempre y cuando esas medidas y programas no se adopten como resultado de los procedimientos de queja y reclamación. El reconocimiento será de carácter honorífico, tendrá vigencia de un año, con posibilidad de revalidarse y podrá servir de base para la obtención de beneficios que, en su caso, establezca el Estado, en los términos de la legislación aplicable;
- XIII. Elaborar el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación que servirá de base para otorgar el reconocimiento mencionado en la fracción anterior;

XIV. Crear el Comité de Cultura de No Discriminación (CUNODI), instancia compuesta por el Presidente del Consejo; un miembro de la Junta de Gobierno; uno de la Asamblea Consultiva y los titulares de las Direcciones Generales Adjuntas de: Estudios, Legislación y Políticas Públicas; de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación; y de Quejas y Reclamaciones;

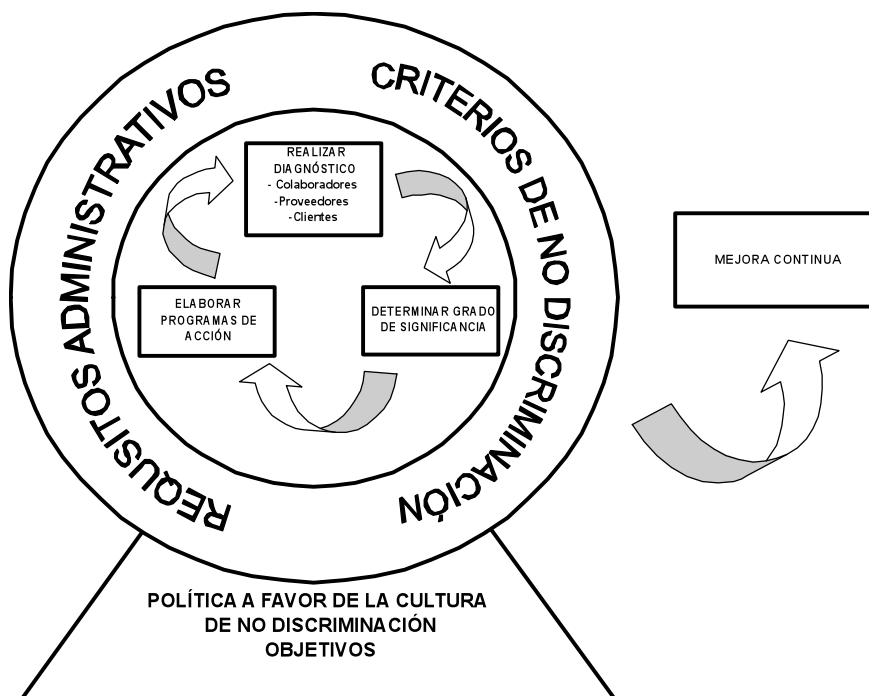
XV. Someter a la aprobación del Presidente del Consejo los criterios y lineamientos para la operación del Comité de Cultura de No Discriminación;

3.1.1. Referencias normativas

1. NMX-CC-9001-INMC-2000
2. PROY4-NMX-SAST-004-IMNC-2004
3. NMX-SAA-14001-IMNC-2004
4. Modelo de Equidad de Género – MEG:2003
5. SA8000: Responsabilidad Social
6. SGE21

3.2. Objetivos de la implementación de un sistema de gestión y sus controles administrativos, integrando los 16 criterios conocidos de no discriminación, en instituciones de educación superior.

Se pretende que con la instrumentación de un sistema de gestión enfocado a la Cultura de No Discriminación, las instituciones de educación superior, en particular la Universidad Tecnológica de Santa Catarina en Nuevo León; Integre objetivos, programas y políticas a favor de la igualdad de oportunidades y de trato para todo su personal y/o integrantes, así como políticas de No discriminación en relación con sus proveedores, clientes, usuarios o destinatarios.



Este sistema aclara los requisitos que deberá cumplir una Universidad en materia de prevención de la discriminación, con el fin de:

- a) Actuar de manera transparente tanto interna como externamente;
- b) Desarrollar, mantener y hacer cumplir políticas y procedimientos, con base en los requisitos de no discriminación dentro de su esfera de acción;
- c) Demostrar a las partes interesadas (empleados y/o integrantes, clientes, proveedores, usuarios, accionistas y promotores) que las políticas, los procedimientos y las prácticas están en conformidad con los criterios de no discriminación;
- d) Propiciar la auto-evaluación y la mejora continua.

3.3. Fundamentos Teóricos

Un sistema de gestión que permite acompañar a una institución de educación superior en su proceso de adecuar sus políticas, normatividad, prácticas laborales y/o ocupacionales y en su infraestructura a las pautas definidas, comprende entre otras cosas, revisar las políticas organizacionales, los procesos administrativos, particularmente los relacionados con la contratación, permanencia y promoción del personal, el entorno físico que pudiera ser discriminatorio, así como el ambiente laboral u ocupacional en general. Es indispensable señalar que este no es un sistema de gestión inquisidor o persecutorio por que se parte de la premisa de que en México, desgraciadamente, existen altos niveles de discriminación, de ahí que éste sea un esquema de acompañamiento que requiere una amplia colaboración de las instituciones u organizaciones para su aplicación.

3.3.1. Requisitos generales

La organización que pretenda obtener implementar el sistema, debe establecer políticas, normas, objetivos, prácticas institucionales y metas en materia de No Discriminación, así como facilitar la planificación, el control, el seguimiento y la difusión de la Cultura de No Discriminación. Asimismo, debe desarrollar las acciones correctivas y preventivas, las actividades de evaluación y revisión, para asegurar que la política se cumple y que el sistema de gestión fundamentado en la Cultura de la No Discriminación sigue siendo apropiado y tiene la capacidad de adaptarse a circunstancias cambiantes.

3.3.2. Política de la Cultura de No Discriminación

La organización que pretenda implementar el sistema de gestión y sus controles administrativos, debe de:

- a) Establecer, aprobar y documentar una política que incluya compromisos, disposiciones y prácticas que garanticen la No Discriminación en el acceso al empleo, el desarrollo profesional, las oportunidades de capacitación y promoción, el ambiente laboral y ocupacional y el trato a partes interesadas, así como un compromiso de mejora continua;

- b) Dar a conocer tales políticas y disposiciones a través de los medios disponibles a las partes interesadas; y
- c) Evaluar periódicamente la comprensión y aplicación eficaz de la política, a través de revisiones llevadas a cabo por la dirección.

3.3.3.Planeación

La etapa de planeación del Sistema comprende tres partes:

3.3.3.1. Diagnóstico

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para identificar aspectos de su desarrollo organizacional que puedan causar discriminación y documentarlos en un diagnóstico. El procedimiento debe establecer los pasos a seguir para, al menos:

- a) Obtener datos sobre distribución ocupacional y salario considerando particularmente los criterios de No discriminación arriba citados.
- b) Diseñar y aplicar cuestionarios a empleados y/o integrantes, proveedores y clientes, donde se midan los 16 criterios de no discriminación. La selección de la muestra se debe apegar a la siguiente tabla:

Tabla para determinación de muestra ¹¹

Número de empleados y/o integrantes	Menos de 50	De 51 a 90	De 91 a 150	De 151 a 230	De 231 ó más
Encuestas a empleados y/o integrantes	30	40	50	60	70
Encuestas a proveedores	10	12	14	16	18
Encuestas a clientes o usuarios	10	12	14	16	18

Nota: En caso de que la organización tenga menos de 30 empleados y/o integrantes, de 10 proveedores o de 10 clientes o usuarios, la encuesta se debe de aplicar al 100%.

¹¹ CONAPRED. Modelo De Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación 2008. Pág. 14

- c) Realizar entrevistas a profundidad entre el personal, preferentemente a aquellos cuyos perfiles puedan ser los más susceptibles de ser discriminados, así como a los líderes de opinión que muestren capacidad de analizar, comprender y comunicar problemáticas. La selección de la mezcla se debe apegar a la siguiente tabla:

Tabla para determinación de muestra entrevistas a profundidad.¹²

Número de empleados y/o integrantes	Menos de 50	De 51 a 90	De 91 a 150	De 151 a 230	De 231 ó más
Entrevistas a profundidad	8	10	12	14	16

La organización debe documentar esta información y mantenerla actualizada.

La organización debe asegurarse de que la discriminación, considerada como significativa y/o grave, se tenga en cuenta en el establecimiento, instrumentación y mantenimiento de su programa a favor de la Cultura de No Discriminación.

3.3.3.2. Grados de discriminación (significativa y/o grave)

Para determinar el grado de significancia de los hechos organizacionales relacionados con prácticas discriminatorias que emerjan de la aplicación de los cuestionarios y/o de las entrevistas en profundidad, la dirección debe:

- a) Obtener los indicadores de la Cultura de la No Discriminación de la organización, considerando los 16 criterios de No Discriminación;
- b) Identificar el grado de significancia de acuerdo con la siguiente tabla:

¹² CONAPRED. Modelo De Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación 2008. Pág. 14

Tabla para determinación de significancia¹³

Ocurrencia (Cuestionarios)	Severidad (Entrevistas)	Verificación in situ/ Revisión documental/ Análisis de datos duros del diagnóstico	Significancia
Mayor/igual a 30%	Baja		Significativo
Mayor/igual a 5%	Alta		Significativo
Menor a 5%	Inexistente	Existente	Significativo

- c) Definir los métodos aplicables para el análisis por lo menos una vez al año de los indicadores de los criterios de la Cultura de No Discriminación.

3.3.3.3. Objetivos, metas y programas

La organización debe establecer, instrumentar y mantener objetivos y metas documentados a favor de la Cultura de No la Discriminación. Los objetivos y metas deben de ser medibles y coherentes con la Política de No Discriminación y con la mejora continua.

Cuando una organización establece y revisa sus objetivos y metas, debe tener en cuenta la gravedad y significancia de los indicadores de los criterios de No Discriminación establecidos en el diagnóstico, así como sus recursos económicos, financieros, humanos, operacionales y en su caso tecnológicos o de infraestructura, con los que se cuenta para cumplir con los objetivos y las metas.

La organización debe establecer, instrumentar y mantener uno o varios programas para lograr sus objetivos y metas que incluyan:

- a) El criterio por medio del cual se establecen y revisan los objetivos y metas, tomando en cuenta la gravedad y significancia (ver 4.3.2 b)

¹³ CONAPRED. Modelo De Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación 2008. Pág. 14

- b) El tipo de discriminación identificada, la cual puede ser:

Discriminación horizontal: aquella que se da entre compañeros o personas del mismo nivel jerárquico dentro de las organizaciones.

Discriminación vertical: aquella que ejerce la propia organización en contra de colaboradores, usuarios y proveedores. Esta última puede ser formal o informal.

- c) La identificación y la planeación de las actividades que permitan alcanzar los objetivos y metas para cumplir con el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación de acuerdo con el diagnóstico y la política establecida por la organización;
- d) La asignación de responsabilidades para lograr los objetivos y las metas;
- e) Los recursos económicos financieros y humanos requeridos para lograr los objetivos y metas, así como el tiempo en el que se lograrán; y
- f) La aprobación, por parte de la dirección, del o de los programas de acción específicamente diseñados para erradicar los fenómenos de discriminación detectados.

Nota: Es importante considerar que para el caso de discriminación horizontal se podrán realizar sobre todo acciones enfocadas a la sensibilización del personal, a menos que la gravedad de los casos detectados amerite la adopción de otras medidas, las cuales deberán de estar previstas y haber sido ampliamente difundidas en el interior de la organización. Para el caso de la discriminación vertical se deberán de tomar otro tipo de acciones que pueden involucrar cambios de políticas, normas y procedimientos de la organización, medidas disciplinarias y acciones a favor del personal.

3.3.3.4. Recursos y responsabilidad

La dirección debe asegurarse de la disponibilidad de los recursos esenciales para establecer, instrumentar, mantener y mejorar el sistema de gestión a favor de la

Cultura de la No Discriminación. Estos incluyen los recursos humanos, económicos, financieros, tecnológicos e infraestructura de la organización.

Las funciones, las responsabilidades y autoridad se deben de definir, documentar y comunicar para facilitar el eficaz impulso y fomento de la Cultura de No Discriminación que se traduzca en una real igualdad de oportunidades y de trato.

3.3.3.4.1. Coordinador del sistema de gestión

La dirección debe garantizar que el sistema de gestión de la Cultura de No Discriminación se establezca, aplique y mantenga de acuerdo con los lineamientos establecidos, a través de:

- a) Nombrar a una persona para coordinar las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos y difundir este nombramiento entre todas las áreas de la organización;
- b) Asignar al coordinador del sistema la tarea de informar periódicamente a la dirección, sobre los niveles de cumplimiento de la política, consecución de los objetivos y metas del programa de la Cultura de No Discriminación;
- c) Supervisar la instrumentación del sistema de gestión de la Cultura de la No Discriminación; y
- d) Delegar en el coordinador la autoridad suficiente para diagnosticar, analizar y denunciar situaciones reales de discriminación.
- e) Asegurar al coordinador el suficiente apoyo para la realización de sus tareas, incluyendo espacio físico, tiempo, soporte técnico y atribuciones para llevar adelante su labor. En la medida en que las dimensiones y recursos de la organización lo permitan, el coordinador también debería contar con personal de apoyo.

3.3.3.5. Difusión de la Cultura de la No Discriminación

El sistema de gestión de la Cultura de No Discriminación debe estar definido, documentado y ser comunicado a las partes interesadas, con el fin de facilitar la instrumentación y el mantenimiento del mismo.

El Modelo de gestión provoca cambios en las prácticas internas de la organización, por lo que hay que desarrollar una serie de actividades en materia de No discriminación para proporcionar al personal los conocimientos necesarios para mejorar sus habilidades y su nivel de sensibilización hacia la igualdad de trato y oportunidades. Por lo anterior, la dirección debe:

- a) Difundir la política de la Cultura de No Discriminación;
- b) Difundir el manual de la Cultura de No Discriminación;
- c) Difundir y garantizar la comprensión de los objetivos y metas a las partes interesadas;
- d) Difundir el o los programas de la Cultura de No Discriminación;
- e) Difundir el organigrama actualizado de la organización;
- f) Difundir las responsabilidades y los procedimientos respectivos;
- g) Difundir los procedimientos de evaluación y seguimiento al cumplimiento del Modelo;
- h) Sensibilizar a todo el personal en forma continua para eliminar prejuicios y estereotipos que puedan obstaculizar el fomento de la Cultura de No Discriminación;
- i) Fomentar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios existentes;
- j) Mantener informado al personal de los logros; y,
- k) Difundir hacia el exterior de la organización la Cultura de No Discriminación.

3.3.3.6. Manual de la Cultura de No Discriminación

La organización debe establecer y mantener un Manual de la Cultura de No Discriminación que incluya la forma en que la organización dará cumplimiento con lo establecido en los puntos 4, 5 y 6 del Sistema.

3.3.3.6.1. Procedimientos

La organización debe elaborar y mantener actualizados los procedimientos documentados, de acuerdo con los requisitos de este Modelo. Dichos procedimientos deben ser instrumentados de manera efectiva, considerando que el alcance y detalle de los mismos dependerá de la complejidad de las actividades de la organización.

3.3.3.6.2. Control de documentos

La organización debe establecer un procedimiento para controlar la documentación del sistema de gestión de la Cultura de No Discriminación, incluyendo los documentos de origen tanto interno como externo y su distribución.

Los documentos deben ser revisados, aprobados y actualizados, se deben de identificar los cambios y el estado de revisión actual, así como prevenir el uso no intencionado de documentos obsoletos.

3.3.3.6.3. Control de registros

La organización debe de establecer y mantener un procedimiento documentado para identificar, almacenar, proteger y disponer de los registros relacionados con el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación. Es necesario establecer el tiempo de retención de tales registros.

3.3.4. Desarrollo Organizacional

La aplicación del sistema permite eliminar prácticas discriminatorias que impidan o anulen el reconocimiento o ejercicio de la igualdad real de oportunidades en todos los ámbitos y procesos propios de la vida de una organización, con especial énfasis en materia de acceso al empleo, capacitación, desarrollo profesional, ambiente laboral y trato a partes interesadas.

3.3.4.1. Acceso al empleo

Para garantizar la No discriminación en el acceso al empleo, la organización debe:

- a) Eliminar los métodos informales de reclutamiento y selección, asegurando que exista un procedimiento transparente, imparcial y documentado que establezca en forma clara los criterios conforme a los cuales se llevará a cabo el reclutamiento y selección, asegurando que la publicación de las vacantes, la solicitud de empleo, la realización de entrevistas de selección así como la evaluación del o la candidata, se basan en criterios no discriminatorios, y
- b) Vincular el reclutamiento y selección del personal con las descripciones y perfiles de puestos. La descripción y perfil del puesto deben ser indistintos al género de la persona que podría desempeñar la función. Asimismo, las actividades que desempeña el personal deben de corresponder a la descripción de puesto. La descripción y el perfil del puesto también deben de evaluar y determinar claramente los niveles de educación y experiencia estrictamente requeridos por el puesto.

3.3.4.2. Desarrollo profesional

Para cumplir con el desarrollo profesional, la organización debe:

- a) Establecer un método que permita detectar las necesidades de capacitación del personal. Esta detección debe realizarse tomando en consideración las habilidades y conocimientos que deben desarrollar las personas que ocupen

dicho puesto, de conformidad con criterios ideales preestablecidos en la descripción y el perfil del puesto. Dicha detección debe de quedar plasmada en un programa de capacitación;

- b) Asegurarse de que efectivamente existe vinculación entre la detección de la capacitación, el programa y la capacitación impartida, así como considerar que los horarios y las condiciones en las cuales es impartida la capacitación no resulten excluyentes para determinados segmentos del personal, así como que no existan criterios y/o autorizaciones que en alguna forma impidan el libre acceso a la capacitación;
- c) Definir criterios claros, transparentes y ajenos a todo factor discriminatorio que permitan llevar a cabo las promociones del personal y que todo el personal los conozca; y
- d) Establecer un plan de evaluación del desempeño del personal basado en criterios claros y definidos, con los que se garantice la equidad y la No discriminación de las personas en la asignación de ocupaciones, su desarrollo profesional y retribuciones.

Adicionalmente la organización debe de identificar las necesidades de información, orientación y desarrollo asociadas con la Cultura de No Discriminación. Debe de impartir cursos y talleres que propicien la sensibilización a favor de la igualdad de oportunidades y de trato.

3.3.4.3. Igualdad de oportunidades

Para asegurar la No discriminación dentro de la organización se deben de establecer los mecanismos que fundamenten la igualdad de oportunidades de las partes interesadas, de tal forma que se garantice que las personas son tratadas justamente sin importar su origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, las condiciones de salud, la preferencia sexual, etc. Para ello, la organización debe:

- a) Evidenciar que en condiciones de trabajo igual, toda persona reciba un pago igual y las mismas prestaciones;

- b) Asegurar que la organización determina, proporciona y mantiene la infraestructura y se apega a la normatividad nacional vigente en materia de instalaciones, tendiendo al cumplimiento de la accesibilidad universal; asimismo la organización debe asegurar que todo el personal cuenta con los recursos necesarios que le permiten hacer su trabajo eficientemente; y
- c) Generar la evidencia que nos asegure que existe igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, capacitación, promociones, evaluación del desempeño, terminación de relaciones laborales y programas de retiro, así como por lo que hace a compensaciones, prestaciones, sueldos, deducciones, bonificaciones, premios, estímulos, recompensas, tiempo extra, becas, representación de la organización, por el nivel jerárquico.

3.3.4.4. Denuncias

La organización debe de desarrollar una metodología para investigar, dar seguimiento y coadyuvar en la solución a las denuncias que puedan surgir de partes interesadas con respecto a presuntos actos discriminatorios y, en general, actos de exclusión perpetrados en o por la organización. Esta metodología debe de ser difundida dentro y fuera de la organización para que las personas que consideren que sufren un acto de exclusión conozcan el procedimiento a seguir y la manera como debe ser presentada su denuncia. La metodología debe de establecer tiempos definidos para dar respuesta al denunciante.

3.3.4.5. Trato a partes interesadas

La organización procurará que la Cultura de la No Discriminación aplique no sólo en el interior de la organización, sino que norme las relaciones y el trato con los proveedores, clientes, usuarios y accionistas (ver punto 3). La organización debe documentar los criterios para seleccionar a sus proveedores, teniendo en cuenta los criterios de No discriminación (Ver punto 3). La organización buscará asimismo crear alianzas estratégicas proveedor-organización-clientes para fortalecer la igualdad de oportunidades y de trato.

3.3.5. Seguimiento y medición

La organización debe dar seguimiento y medir el cumplimiento de los objetivos, metas, programas, acciones e indicadores de la Cultura de No Discriminación de acuerdo con todos los requisitos establecidos.

3.3.5.1. Acciones preventivas, correctivas y mejora continua

La organización debe emprender acciones preventivas, correctivas y de mejora continua, tanto al interior como al exterior de la misma, para eliminar la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.

Debe de desarrollarse una metodología para las acciones preventivas, la cual ha de incluir:

- a) La utilización de fuentes adecuadas de información;
- b) La determinación de causa potencial; y
- c) El establecimiento de controles que aseguren su efectividad.

La metodología de acciones correctivas debe incluir:

- d) La investigación de las causas;
- e) La aplicación de controles que aseguren la instrumentación y efectividad de las acciones.

Es responsabilidad de la dirección identificar las oportunidades de mejora continua y tomar las acciones apropiadas.

La organización debe mantener registros, tanto de las acciones preventivas y correctivas como de las de mejora continua.

3.3.5.2. Evaluación del sistema de gestión

Es responsabilidad de la dirección de la organización:

- a) Definir un procedimiento documentado que indique el método de evaluación del sistema de la Cultura de la No Discriminación de la organización;
- b) Evaluar por lo menos una vez al año el sistema de gestión para verificar que se desarrolla de conformidad con los requisitos de este documento, así como para evaluar su implantación y mantenimiento eficaz;
- c) Integrar un equipo de evaluación y asegurar que el personal que lo compone sea independiente de la actividad o área a ser evaluada;
- d) Garantizar que los resultados de las evaluaciones se registren y se difundan, y que los responsables de las áreas evaluadas tomen acciones sobre las áreas de oportunidad encontradas; y
- e) Generar un informe con el resultado de las evaluaciones, para que sea integrado en las revisiones que lleva a cabo la dirección.

3.3.5.3 Revisión por la dirección de la organización

La organización debe contar con una metodología en la que se defina la periodicidad con que su dirección debe de dar seguimiento a los siguientes aspectos:

- a) Medición de la eficacia de la política y del sistema de gestión de la Cultura de No Discriminación, a través del análisis del cumplimiento de los objetivos, metas, programas, acciones e indicadores;
- b) Resultados de las evaluaciones;
- c) Estado de las acciones preventivas y correctivas;
- d) Acciones de seguimiento de las revisiones por la dirección;

- e) Cambios que podrían afectar al sistema de gestión de la Cultura de No Discriminación; y
- f) Recomendaciones para la mejora continua.

Todo lo anteriormente mencionado forma parte del fundamento teórico para la implementación de un sistema de gestión y sus controles administrativos enfocados a la Cultura de No Discriminación en instituciones de educación superior.

3.4. Plan de acción

Como resultado del diagnóstico a continuación se presenta el plan de acción que de manera prioritaria atiende los criterios de discriminación considerados como significativos, también considera actividades de sensibilización para aquellos que por el momento no se identificaron como tal.

Independientemente de las acciones particulares identificadas por criterio se considera el desarrollo de la documentación que soportará el sistema de gestión, es decir: manual, procedimientos y formatos que garantizarán la continuidad en la aplicación de políticas de políticas de No Discriminación.

Criterios de no discriminación	El hecho	Significativo	No Significativo	Vertical	Horizontal	Acciones	Tiempo de ejecución	Responsable	Fecha de verificación
Opinión Política	<p>> Nos obligan a ir a conferencias de candidatos como parte de actividades escolares (alumnos y maestros).</p> <p>> Se considera que en la Universidad se les limita para expresar libremente sus opiniones sobre política cuando no coinciden con lo que piensan las autoridades o jefes.</p> <p>> Se ha sabido de casos en que los empleados han rechazaron, rehusaron a colaborar u obstaculizado el trabajo de alguno de sus compañeros por pensar diferente.</p>	X			X	Sensibilizar a los colaboradores y autoridades, mediante la realización de publicaciones emitidas por la universidad, para tener libre opinión en relación a la política gubernamental y sindical del país.	2 meses	Verónica Torres	Diciembre 2008
	Condición de Salud	<p>> "En todas las solicitudes de ingreso se imprimen estas preguntas"</p> <p>> Algunos jefes piden algún tipo de examen médico.</p> <p>> Al ingresar a esta organización se le pregunta a los aspirantes si padecen alguna enfermedad (ya sea en su solicitud de empleo o en entrevista)</p> <p>> "En los casos, al solicitar permisos para las atenciones medicas, es muy penalizado"</p>	X			Verificar que la metodología de reclutamiento y selección de personal no tenga como requisito, la realización de un estudio médico, así mismo informar a los colaboradores, que en la universidad no se toma en cuenta el estado de salud para poder ingresar a laborar e la misma.	2 meses	Verónica Torres	Diciembre 2008
						Realizar campañas donde se les expliquen los derechos laborales a los colaboradores, enfatizando a que tienen derecho en caso de enfermarse.	2 meses	Verónica Torres	Diciembre 2008
		<p>> "Aunque no exactamente se quien fue la persona en la administración pasada despidieron a una persona por padecer una enfermedad (diabetes)"</p> <p>> "El ISSSTE León es muy especial al dar el servicio médico y cuando no es aceptado, la institución por evitar problemas cancela el contrato de la persona"</p>	X		X	Verificar los motivos por los cuales se puede separar a los colaboradores de sus labores.	2 meses	Verónica Torres	Diciembre 2008



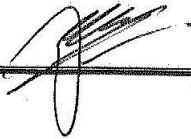
Criterios de no discriminación	El hecho	Significativo	No Significativo	Vertical	Horizontal	Acciones	Tiempo de ejecución	Responsable	Fecha de verificación
Condición Social	<p>> "Existe mucho recomendado que no checan, no se hace un análisis de puestos"</p> <p>> Se considera que al contratar al personal o darle un mejor puesto se toma en cuenta que el candidato sea recomendado, más que su capacidad y aptitudes para el puesto.</p> <p>> Se considera que los mejores puestos son sólo para recomendados.</p> <p>> "No es pareja la capacitación, se basan en las jerarquías"</p>	X		X		Desarrollar las siguientes metodologías: Contratación del personal, Evaluación del desempeño y capacitación de personal.	2 meses	Verónica Torres	Diciembre 2008
						Solicitar material a CONAPRED (trípticos, libros, carteles, etc.) para crear una biblioteca de consulta, de acceso a todo el público.	2 meses	Verónica Torres	Diciembre 2008
			X			Crear un espacio para recibir las quejas por posibles actos de discriminación a colaboradores, usuarios y/o proveedores.	2 meses	Verónica Torres	Diciembre 2008
						Implementar la semana de la no discriminación, realizando actividades que sensibilicen al personal.	2 meses	Verónica Torres	Diciembre 2008
Apariencia, Condición Económica, Edad, Embarazo, maternidad o paternidad, Estado civil o familiar, Género, Discapacidad, Lengua, Origen racial y étnico, Preferencia Sexual, Religión, Nacionalidad e Identidad de Género.	> Durante el diagnóstico no se detectaron eventos que demuestren que existen posibles actos de discriminación		X						

3.5. Documentación Generada

3.5.1 Manual de la Cultura de No Discriminación


	Universidad Tecnológica Santa Catarina	MND-M-01	
		Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 1 de 17	

Manual de la Cultura de No Discriminación

	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Nombre:	C.P. Leopoldo Aurelio Rodríguez Ita.	Lic. Rodrigo García Pinales	C.P. José Cárdenas Cavazos
Puesto:	Director de Administración y Finanzas	Encargado de Mediateca	Rector
Fecha:	06-Sep-08	06-Sep-08	06-Sep-08
Firma:			


HISTORIA DE CAMBIOS

No. de Revisión	Fecha de publicación	Cambios en relación a la versión anterior
1	06/09/08	Documento inicial

	MANUAL	MND-M-01	
	Manual de la Cultura de No Discriminación	No DE Revisión: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 2 de: 17	

CONTENIDO

	Introducción
1	Objetivo y alcance
2	Marco legal y referencias normativas
3	Criterios de No Discriminación
4	Sistema de Gestión de la Cultura de No Discriminación
4.1	Requisitos Generales
4.2	Política de Diversidad
4.3	Planeación
4.3.1	Diagnostico
4.3.2	Discriminación significativa y/o grave
4.3.3	Objetivos, metas y programas
4.4	Recursos y responsabilidades
4.4.1	Representante del Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación
4.5	Comunicación
4.6	Procedimientos
4.6.1	Control de documentos
4.6.2	Control de los registros
4.6.3	Acciones correctivas, preventivas y de mejora
4.6.4	Auditorias Internas
4.6.5	Revisión por la Dirección
4.6.6	Diagnostico
4.6.7	Reclutamiento y Selección
4.6.8	Evaluación del Desempeño
4.6.9	Capacitación
4.6.10	Atención a Quejas
4.6.11	Selección de Proveedores
5	Desarrollo organizacional
5.1	Acceso al empleo
5.2	Desarrollo profesional
5.3	Igualdad de oportunidades
5.4	Ambiente laboral
5.5	Trato a partes interesadas
6	Seguimiento y medición
6.1	Acciones correctivas y preventivas
6.2	Evaluación del Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación
6.3	Revisión por la dirección
7	Bibliografía

	MANUAL	MND-M-01	
	Manual de la Cultura de No Discriminación	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 3 de 17	

Introducción.

La Universidad Tecnológica Santa Catarina es una universidad que opera con recursos propios, estatales y federales. Su quehacer se fundamenta en las aspiraciones y demandas que gobierno y sociedad se plantearon desde el año de 1998 cuando fue creada.

La contribución de la Universidad se expresa a través de diversas vertientes y programas estratégicos, con las que se busca materializar y consolidar el perfil participativo e incluyente que caracteriza a la política social, así como su énfasis nacional y federalista.

Objetivos generales

1. Fortalecer la relación del gobierno federal con los gobiernos locales y las organizaciones de la sociedad civil en materia de desarrollo social mediante la aplicación de fondos institucionales para el desarrollo de proyectos, esquemas innovadores de participación y corresponsabilidad para fortalecer el capital social y la calidad de vida de la población en condiciones de pobreza, vulnerabilidad o marginación.
2. Promover la generación, sistematización y difusión de modelos exitosos de desarrollo social integral con organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas de educación superior y gobiernos locales para contribuir al desarrollo de la política social.
3. Incorporar la perspectiva de género como un referente fundamental en la definición de planes, programas y proyectos del sector social mediante estrategias de sensibilización, capacitación y concertación para promover una distribución equitativa de los recursos, oportunidades y beneficios del desarrollo entre hombres y mujeres.
4. Profesionalizar a las organizaciones de la sociedad civil y funcionarios públicos de los tres órdenes de gobierno vinculados al desarrollo social mediante estrategias y programas de fortalecimiento institucional, capacitación y el uso de nuevas tecnologías como un factor fundamental para el avance de la política social y el empoderamiento de los actores del desarrollo.

Misión


Vincular, fortalecer y construir alianzas con OSC, gobiernos locales e instituciones académicas para dar sustento a la política social, a través de la coinversión, asesorías, capacitación e investigación que promuevan la participación comunitaria y la corresponsabilidad ciudadana para el desarrollo integral y equitativo de la sociedad mexicana.

Visión

Ser una institución que promueva, desarrolle y consolide alianzas entre el Gobierno Federal y los Gobiernos Locales (estatales y municipales) así como con la sociedad civil organizada y que genere conocimientos útiles para la construcción de políticas públicas que permitan superar la pobreza y fortalecer el desarrollo

1. Objetivo y alcance.

El Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL), se manifiesta a favor de una actitud de trabajo en la que predomina un ambiente de No Discriminación; es decir, previene los actos discriminatorios basados en prejuicios u omisiones relacionados con la apariencia, condición de salud, condición económica, condición social, discapacidad, edad, embarazo, estado civil, género, lengua, opinión, origen étnico, preferencia sexual, religión o nacionalidad; es por ello que esta instancia implementa los requerimientos del Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación. A partir de dicha implementación, se desarrolla el objetivo y alcance de dicho compromiso hacia los funcionarios públicos, usuarios y proveedores.

	MANUAL	MND-M-01	
	Manual de la Cultura de No Discriminación	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 4 de: 17	

Objetivo

Prevenir los actos de discriminación dentro de las actividades del INDESOL, poniendo en práctica las medidas y controles establecidos para fomentar la Cultura de No discriminación entre el personal que integra la institución.

Alcance

El Sistema de Gestión de la Cultura de No Discriminación de Instituto Nacional de Desarrollo Social aplica a todas las actividades regulares de su operación e involucra todos los funcionarios públicos que laboran en sus instalaciones.

2. Marco legal y referencias normativas

2.1 Marco legal

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 1º, Párrafo Tercero.

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

Artículo 123, Apartado A:

V. “Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquiridos por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos”


VII. “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”

Artículo 123, Apartado B:

V. “A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo”

XI. “La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

c) “Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exija un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y otros dos meses después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquiridos por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstetricia, de medicinas, de ayudas para lactancia y del servicio de guarderías infantiles.”

	MANUAL	MND-M-01	
	Manual de la Cultura de No Discriminación	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 5 de: 17	

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Artículo 4

“Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.”

“También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.”

Artículo 20, inciso III.

“Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas, así como expedir los reconocimientos respectivos.”

Artículo 85.

“El Consejo podrá otorgar un reconocimiento a las instituciones públicas o privadas, así como a los particulares que se distingan por llevar a cabo programas y medidas para prevenir la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos.

El reconocimiento será otorgado previa solicitud de parte interesada.

La Junta de Gobierno, a propuesta de la Presidencia del Consejo, ordenará verificar el cumplimiento de los requisitos señalados.

El reconocimiento será de carácter honorífico, tendrá una vigencia de un año y podrá servir de base para la obtención de beneficios que, en su caso, establezca el Estado, en los términos de la legislación aplicable.”

Ley de los Derechos de las Persona Adultas Mayores

Artículo 5


“De manera enunciativa y no limitativa, esta Ley tiene por objeto garantizar a las personas adultas mayores los siguientes derechos:

V. Del trabajo. A gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir la protección de las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.”

Ley General de las Personas con Discapacidad

Artículo 9

“Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos, las autoridades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

	MANUAL	MND-M-01	
	Manual de la Cultura de No Discriminación	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 6 de 17	

I. Promover el establecimiento de políticas en materia de trabajo encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo;

II. Promover programas de capacitación para el empleo y desarrollo de actividades productivas destinadas a personas con discapacidad;

III. Diseñar, ejecutar y evaluar un programa Federal, Estatal y Municipal de trabajo y capacitación para personas con discapacidad, cuyo objeto principal será la integración laboral;

IV. Formular y ejecutar programas específicos de incorporación de personas con discapacidad como servidores públicos;

V. Instrumentar el Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para personas con Discapacidad a través de convenios con sectores empresariales, instituciones de gobierno, organismos sociales, sindicatos y empleadores, que propicie el acceso al trabajo, incluyendo la creación de agencia de integración laboral, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, becas económicas temporales; y

VI. Asistir en materia técnica a los sectores social y privado, en materia de discapacidad, cuando lo soliciten."

Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Título II, Artículo 17, Inciso X.

"Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas, así como expedir los reconocimientos respectivos, previa solicitud de parte interesada, cuando tales medidas y programas no sean resultado de los procedimientos de queja o reclamación establecidos en la Ley y en este Estatuto e impliquen que tales instituciones públicas o privadas o los particulares se distingan en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos. El reconocimiento será de carácter honorífico, tendrá una vigencia de un año y podrá servir de base para la obtención de beneficios que, en su caso, establezca el Estado, en los términos de la legislación aplicable."


Ley del Servicio Profesional de Carrera en el Servicio Público Federal

Título tercero; Capítulo tercero; Artículo 21

"No podrá existir discriminación por razón de género, edad, capacidades diferentes, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico o condición social para la pertenencia al servicio."

2.2 Referencias normativas

- Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación.
- Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

	MANUAL	MND-M-01	
	Manual de la Cultura de No Discriminación	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 7 de: 17	

3. Criterios de No Discriminación

En el desarrollo de las actividades de Instituto Nacional de Desarrollo Social y en la adopción del Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación, se deben prevenir los actos discriminatorios basados en prejuicios, convicciones u omisiones relacionados con los siguientes criterios:

Apariencia: Es la característica externa individual o colectiva que se manifiesta en la forma de hablar, vestir, pensar o expresarse, en las preferencias, gustos y comportamientos.

Condición de salud: Es la condición orgánica particular de cada persona que puede condicionar su funcionamiento armónico con él mismo o con el medio.

Condición económica: Es el estado particular en que cada persona tiene la posibilidad o imposibilidad de adquirir bienes y servicios.

Condición social: Designa a una persona o grupo definido por la posición, participación o rol que cumple en la vida social.

Discapacidad: Es una condición en la que a consecuencia de una pérdida o anomalía de una parte del cuerpo o función corporal, puede limitar la ejecución de las actividades del individuo y puede restringir su participación social.

Edad: Se refiere al tiempo que una persona ha vivido desde que nació, por lo tanto representa cada uno de los períodos en que se considera dividida la vida humana.

Embarazo y maternidad: Es el tiempo de gestación de un producto en el vientre y la condición de madre.

Estado civil o familiar: Se refiere cuando la persona está casada(o), soltera(o), divorciada(o), viuda(o) o en unión libre.

Género: Es el conjunto de rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencia a los hombres de las mujeres.

Lengua: Lenguaje propio de un pueblo o de una comunidad de pueblos.

Opinión Política: Forma de pensar de las personas en cuanto a asuntos gubernamentales, partidistas y/o sociales.


Origen étnico: Es el origen étnico se puede definir como aquellos rasgos físicos, biológicos, culturales, geográficos y sociales de un grupo, que dan identidad a los individuos que a él pertenecen.

Preferencia sexual: Es el ejercicio de una opción voluntaria en materia sexual (sea cual sea la base de esa opción – biológica, genética, ambiental, lúdica, experimental, etc.).


Religión: Es un sistema solidario de creencias y prácticas que unen en una misma comunidad moral a todos los que a ella se adhieren.

Nacionalidad: Es el estado, condición o carácter peculiar de los pueblos o individuos nacidos en un país.

Dichos conceptos están descritos en el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación.

	MANUAL	MND-M-01	
	Manual de la Cultura de No Discriminación	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 8 de: 17	

Así mismo, La Universidad Tecnológica Santa Catarina integra como parte del sistema su Misión y Visión institucional, de manera que ambas no contengan ningún indicio de discriminación y que todos los servidores públicos las conozcan y entiendan como tal.

	MANUAL	MND-M-01	
	Manual de la Cultura de No Discriminación	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 9 de 17	

4. Sistema de Gestión de la Cultura de No Discriminación

4.1 Requisitos generales

La Universidad Tecnológica Santa Catarina ha establecido una política de No Discriminación, objetivos y metas para facilitar la planificación, control, seguimiento y comunicación de la cultura de NO discriminación; así mismo acciones correctivas y preventivas y actividades de evaluación y revisión para asegurar que la política se cumple y que el Sistema de Gestión por la Cultura de No Discriminación sigue siendo apropiado y que tiene la capacidad de adaptarse a circunstancias cambiantes.

4.2 Política de No Discriminación

LA UTSC COMO INSTITUCION PUBLICA ESTA COMPROMETIDA CON LA APLICACIÓN DE PRATICAS QUE GARANTICEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, CAPACITACION, EL DESARROLLO PROFESIONAL, INCLUYENDO EL AMBIENTE LABORAL Y EL TRATO A PARTES INTERESADAS, BAJO UN MARCO DE MEJORA CONTINUA, ATRAVES DE UN SISTEMA DE GESTION DE LA CULTURA DE LA NO DISCRIMINACION.

La cual se ha dado a conocer al personal de manera interna a través de medios electrónicos e impresos, así como a nuestros clientes y proveedores de manera externa.

Los integrantes del Comité de No Discriminación se aseguran de que el personal comprende y aplica de forma eficaz la política a través de las auditorias internas.

Esta política es revisada por la Dirección para su continua adecuación, de acuerdo con lo establecido en el punto 6.3 del presente Manual.

4.3 Planeación


4.3.1 Diagnóstico

La Universidad Tecnológica Santa Catarina ha implantado y mantiene el Procedimiento (MND-P-06) para elaborar el diagnóstico en el cual se identifican los aspectos del desarrollo organizacional que pueden causar discriminación, este procedimiento se basa en datos cuantitativos y cualitativos, y toma en cuenta los criterios de No Discriminación (ver apartado 3 de este manual). Adicional a esto, se determina aquella discriminación que pueda tener un impacto significativo y/o grave sobre la Cultura de No Discriminación.

4.3.2 Discriminación significativa y/o grave

En la UTSC se determina el grado de significancia de los hechos organizacionales relacionados con prácticas discriminatorias que emergen de la aplicación de cuestionarios y/o entrevistas a profundidad, siguiendo los criterios establecidos en el Procedimiento de Diagnóstico (MND-P-06).

Los índices de significancia se establecen en la siguiente tabla:

	MANUAL	MND-M-01	
	Manual de la Cultura de No Discriminación	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 10 de 17	

Incidencia	Ocurrencia (Cuestionarios)	Severidad (Entrevistas)	Detección (Verificación in situ)	Significancia
Mayor igual a 30%	Alta			Significativo
Mayor igual a 5%		Alta		Significativo
Menor a 5%	Inexistente	Inexistente	Existente	Significativo

El monitoreo de estos indicadores se realiza en la Universidad Tecnológica Santa Catarina durante las revisiones por la Dirección.

4.3.3 Objetivos, metas y programas


Universidad Tecnológica Santa Catarina ha establecido los siguientes objetivos y metas, los cuales son coherentes con la Política de No Discriminación y medibles a través de sus correspondientes indicadores especificados.

Objetivo	Indicador	Meta	Responsable	Período
Sensibilizar a los empleados de los beneficios de la no discriminación.	Capacitar al 100% de los servidores públicos de la institución	100% de los colaboradores en 45 días.	Coordinador del Modelo de No Discriminación	Octubre a Diciembre de 2008
Atención de quejas de manera inmediata	100% de atención a denuncias, comentarios y/o sugerencias por parte de los colaboradores, clientes y proveedores.	Resolución del 100% de la quejas en menos de 10 días hábiles. Máximo 5 quejas justificadas en un año	Comité de No Discriminación	Octubre de 2008 a Octubre de 2009
Mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión de la cultura de no discriminación	Obtener la certificación por la implementación del Modelo de Reconocimiento de la Cultura de no Discriminación	Un periodo máximo de 3 meses	Comité de No Discriminación	Octubre de 2008 a Enero de 2009

Así mismo, se cuenta con un Plan de Acción el cual está enfocado a los resultados significativos y/o graves del diagnóstico, a los cuales se les da seguimiento hasta su resolución.

4.4 Recursos y responsabilidades

La Universidad Tecnológica Santa Catarina se asegura de la disponibilidad de recursos esenciales para implantar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión por la Cultura de No Discriminación.

	MANUAL	MND-M-01	
	Manual de la Cultura de No Discriminación	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 11 de: 17	

Por otro lado, en el organigrama de Instituto Nacional de Desarrollo Social se detallan los niveles jerárquicos de los colaboradores, dicho organigrama esta publicado en la página de Internet www.utsc.mx ; así mismo, se ha formado un Comité de No Discriminación formado por personal de distintas áreas de la universidad.

Integrantes del Comité de No Discriminación.

Coordinador:

Nombre : Lic. Rodrigo García Pinales

Puesto : Encargado de Mediateca

Integrantes:

Nombre : Ing. Adriana Mayela Salinas Cázares

Puesto : Relaciones Industriales.

Nombre : M.C. Samuel Agustín Rivera Salazar

Puesto : Coord. de Carrera de
Electrónica y Automatización

Nombre : C.P. Leopoldo Aurelio Rodríguez Ita.

Puesto : Director de Administración y Finanzas

Nombre : Lic. Severiano E. García Galicia

Puesto : Abogado General


Las principales funciones y responsabilidades este comité son:

- Difundir y asegurar el entendimiento de la Política de No Discriminación.
- Revisar y analizar los resultados de los Diagnósticos.
- Obtener los indicadores generados de los resultados del diagnóstico.
- Establecer los objetivos y metas del Plan de Acción.
- Capacitar sobre aspectos de diversidad a todo el personal.
- Asegurar la difusión del Manual de la Cultura de la No Discriminación.
- Coadyuvar al análisis y aplicación de acciones correctivas, en coordinación con las áreas involucradas.
- Asegurarse que se lleven a cabo las revisiones por la dirección y que se generen acciones como resultado de la misma.

4.4.1 Representante de la Cultura de la No Discriminación.

Universidad Tecnológica Santa Catarina ha nombrado como Coordinador de la Cultura de No Discriminación al Lic. Rodrigo García Pinales , dicho nombramiento se difundió mediante un comunicado a todos los colaboradores administrativos y proveedores; e independientemente de sus funciones, tiene la responsabilidad de:

- Coordinar las actividades que aseguren el cumplimiento del Manual de la Cultura de No Discriminación.

 <p>UT Santa Catarina saber hacer para competir</p>	MANUAL	MND-M-01	
	Manual de la Cultura de No Discriminación	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 12 de: 17	

- Informar a la Dirección, sobre los niveles de cumplimiento, consecución de los objetivos y metas establecidas.
- Supervisar la implantación del Modelo de Gestión de la Cultura de No Discriminación,
- Diagnosticar, analizar, y denunciar situaciones reales o potenciales de Discriminación.

4.5 Comunicación

El Comité de No Discriminación utiliza como medios de comunicación juntas informativas, medios electrónicos, oficios o memorandos con la finalidad de:

- Difundir el Manual de la Cultura de No Discriminación.
- Difundir la Política de No Discriminación.
- Difundir los Objetivos y metas establecidas en el Plan anual, así como sus avances.
- Fomentar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios existentes;
- Mantener informado al los colaboradores de los logros;
- Coordinar las actividades para la difusión hacia el exterior de la Cultura de No Discriminación.

4.6 Procedimientos


La Universidad Tecnológica Santa Catarina ha elaborado y mantiene actualizados los siguientes procedimientos documentados, de acuerdo con los requisitos de este modelo, los cuales son implantados de manera efectiva.

Código	Nombre del Procedimiento
MND-P-01	Control de Documentos
MND-P-02	Control de Registros
MND-P-03	Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora
MND-P-04	Auditorías Internas
MND-P-05	Revisión por la Dirección
MND-P-06	Diagnóstico
MND-P-07	Reclutamiento y Selección
MND-P-08	Evaluación del Desempeño
MND-P-09	Capacitación
MND-P-10	Atención a quejas
MND-P-11	Selección de Proveedores

4.6.1 Control de documentos

La Universidad Tecnológica Santa Catarina ha establecido un procedimiento para el control de documentos (MND-P-01) por medio del cual se asegura de que los documentos del Sistema de Gestión de la Cultura de No Discriminación:

- Son revisados y aprobados antes de su uso,

 <p>Santa Catarina sabor hacer para compartir</p>	MANUAL	MND-M-01	
	Manual de la Cultura de No Discriminación	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 13 de: 17	

- Son actualizados para mantener su adecuación,
- Se identifican los cambios y su estado de revisión, y
- Se previene el uso no intencionado de documentos obsoletos-

4.6.2 Control de los registros

Instituto Nacional de Desarrollo Social ha establecido un procedimiento para el control de registros (MND-P-02) donde se define cómo se identifican, almacenan, protegen y se dispone de los registros de No Discriminación, así como del tiempo de retención de los mismos; los registros para este sistema son los que proporcionan evidencia que una actividad, relacionada con el Modelo de Reconocimiento la Cultura de la No Discriminación, se realizó conforme a lo planeado.

4.6.3 Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora

La Universidad Tecnológica Santa Catarina genera acciones para eliminar las causas de las no conformidades reales o potenciales con objeto de prevenir su recurrencia. Se ha establecido el procedimiento MND-P-03 donde se establecen los pasos a seguir para realizar dichas acciones.

4.6.4 Auditorias Internas.

La Universidad Tecnológica Santa Catarina evalúa el Sistema de Gestión la Cultura de No Discriminación por medio de auditorias internas, la metodología para llevarlas a cabo, se encuentra establecida en el procedimiento MND-P-04 y como resultado de dicha auditoria se genera lo siguiente:

4.6.5 Revisión por la Dirección.

La Universidad Tecnológica Santa Catarina realiza revisiones al Sistema de Gestión de la Cultura de No Discriminación tetramestralmente donde se asegura que permanezca consistente, adecuado y efectivo, registra los resultados en minutas de la Revisión Gerencial a través de juntas programadas por el Coordinador del Modelo de la Cultura de la No Discriminación.

4.6.6 Diagnostico.

La Universidad Tecnológica Santa Catarina ha implantado y mantiene el Procedimiento (MND-P-06) para elaborar el diagnóstico en el cual se identifican los aspectos del desarrollo organizacional que pueden causar discriminación, este procedimiento se basa en datos cuantitativos y cualitativos, y toma en cuenta los criterios de No Discriminación (ver apartado 3 de este manual). Adicional a esto, se determina aquella discriminación que pueda tener un impacto significativo y/o grave sobre la Cultura de No Discriminación.


4.6.7 Reclutamiento y Selección.

En el procedimiento MND-P-07 se encuentra documentada la metodología de la contratación del personal, asegurando que la publicación de las vacantes, la realización de entrevistas y la evaluación del candidato o la candidata, atienden a criterios de No Discriminación.

4.6.8 Evaluación del Desempeño

En la Universidad Tecnológica Santa Catarina se encuentran definidos los criterios para llevar a cabo las evaluaciones del desempeño (MND-P-08).

4.6.9 Capacitación

	MANUAL	MND-M-01	
	Manual de la Cultura de No Discriminación	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 14 de: 17	


En la Universidad Tecnológica Santa Catarina se encuentra documentado el método para detectar las necesidades de capacitación (MND-P-09)

4.6.10 Atención a quejas.

La Universidad Tecnológica Santa Catarina investiga y da seguimiento a las quejas de los colaboradores, usuarios y clientes con respecto a los posibles actos de discriminación, de acuerdo a lo establecido en el procedimiento para la atención a las quejas (MND-P-10).

4.6.11 Selección de Proveedores

La Universidad Tecnológica Santa Catarina procura que la cultura de la diversidad aplique no sólo al interior de la organización, sino de igual forma, se utilicen los criterios de No Discriminación al seleccionar a los proveedores, así como en el trato a los usuarios. (MND-P-11)

 <p>UT Santa Catarina saber hacer para competir</p>	MANUAL	MND-M-01	
	Manual de la Cultura de No Discriminación	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 15 de: 17	

4.6.10

5. Desarrollo Organizacional

La aplicación del Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación permite eliminar prácticas discriminatorias que impidan o anulen el reconocimiento o ejercicio de la igualdad real de oportunidades en el acceso al empleo, capacitación, el desarrollo profesional incluyendo el ambiente laboral y el trato a partes interesadas.

5.1 Acceso al empleo

En el procedimiento MND-P-07 se encuentra documentada la metodología de la contratación del personal, asegurando que la publicación de las vacantes, la realización de entrevistas y la evaluación del candidato o la candidata, atienden a criterios de No Discriminación.

Adicional a esto, la universidad cuenta con Perfiles de Puesto que respetan los criterios de No Discriminación.

5.2 Desarrollo profesional

En la Universidad Tecnológica Santa Catarina se encuentra documentado el método para detectar las necesidades de capacitación (MND-P-09) Así mismo, se encuentran definidos los criterios para llevar a cabo las evaluaciones del desempeño (MND-P-08).


Todo el personal que laboran en la Universidad, tienen las mismas oportunidades de aspirar a puestos de niveles superiores o del mismo nivel. Cuando existe una plaza vacante, se comunica su existencia por una convocatoria pública y al interior del instituto a través de los medios de difusión interna .

Si algún funcionario esta interesado en la plaza, y reúne los requisitos del perfil solicitado, hace su solicitud en la página mencionada, siguiendo el proceso de selección junto con los otros aspirantes, internos y externos, de acuerdo con el procedimiento MND-P-07.

5.3 Igualdad de oportunidades

Para asegurar la igualdad de oportunidades, La Universidad Tecnológica Santa Catarina tiene como filosofía laboral permanente:

- Asegurar que en condiciones de trabajo igual, los empleados reciban un pago igual y las mismas bonificaciones conforme a los tabuladores establecidos.
- Asegurar que se proporciona y mantiene una infraestructura que se apega a la normatividad nacional vigente en materia de instalaciones, tendiendo al cumplimiento del diseño universal; así mismo, se asegura que todo el personal cuenta con los recursos necesarios que le permiten hacer su trabajo eficientemente.
- Generar la evidencia que nos asegure que existe igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, capacitación, promociones, evaluación del desempeño, (MND-P-07, MND-P-08 y MND-P-09).

	MANUAL	MND-M-01	
	Manual de la Cultura de No Discriminación	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 16 de: 17	

5.4 Quejas

La Universidad Tecnológica Santa Catarina investiga y da seguimiento a las quejas de los colaboradores, usuarios y clientes con respecto a los posibles actos de discriminación, de acuerdo a lo establecido en el procedimiento para la atención a las quejas (MND-P-10).


La Universidad Tecnológica Santa Catarina tiene implementada una metodología para investigar, dar seguimiento y solución a las quejas que puedan surgir de partes interesadas con respecto a las desigualdades, discriminaciones y actos de exclusión generados por la organización.

Esta metodología es difundida dentro y fuera de la organización para que las personas que consideren que sufren un acto de exclusión conozcan el camino a seguir y la manera como debe ser reportada dicha discriminación. Esta metodología establece tiempos definidos de respuesta al afectado.

5.5 Trato a partes interesadas

La Universidad Tecnológica Santa Catarina procura que la cultura de la diversidad aplique no sólo al interior de la organización, sino de igual forma, se utilicen los criterios de No Discriminación al seleccionar a los proveedores, así como en el trato a los usuarios.

Lo anterior se puede constatar cuando se requiere contratar a un proveedor, donde sólo se solicitan características de la capacidad técnica, capacidad instalada y servicios ofrecidos acordes con lo solicitado, sin importar origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, conforme a lo documentado en el procedimiento MND-P-11.

	MANUAL	MND-M-01	
	Manual de la Cultura de No Discriminación	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 17 de 17	

6. Seguimiento y medición

Universidad Tecnológica Santa Catarina por medio del Coordinador del Comité de no Discriminación, da seguimiento al cumplimiento de objetivos, metas, indicadores y programas establecidos en el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación de acuerdo con los requisitos del Universidad Tecnológica Santa Catarina a través del Formato de Informe de Auditoria (MND-F-08) y del Formato de Plan de Acción (MND-F-12).

6.1 Acciones correctivas, preventivas y de mejora.

La Universidad Tecnológica Santa Catarina genera acciones para eliminar las causas de las no conformidades reales o potenciales con objeto de prevenir su recurrencia. Se ha establecido el procedimiento MND-P-03 donde se establecen los pasos a seguir para realizar dichas acciones.

6.2 Evaluación del Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación.

La Universidad Tecnológica Santa Catarina evalúa el Sistema de Gestión la Cultura de No Discriminación por medio de auditorias internas, la metodología para llevarlas a cabo, se encuentra establecida en el procedimiento MND-P-04 y como resultado de dicha auditoria se genera lo siguiente:

- Acciones correctivas, preventivas para solucionar las no conformidades detectadas, y
- Informe con el resultado de las evaluaciones para presentarlo a la Comisión de No Discriminación.

6.3 Revisión por la dirección

La Universidad Tecnológica Santa Catarina realiza revisiones al Sistema de Gestión de la Cultura de No Discriminación mensualmente donde se asegura que permanezca consistente, adecuado y efectivo, registra los resultados en minutas de la Revisión Gerencial a través de juntas programadas por el Representante de la Cultura de la No Discriminación, los aspectos que se revisan en dichas juntas, entre otros son:

- Resultados de la medición de la política y del Sistema de Gestión por la Cultura de No Discriminación, a través del análisis del cumplimiento de los objetivos, metas, programas, acciones e indicadores.
- Resultados de las Auditorias.
- Estado de las acciones preventivas y correctivas.
- Seguimiento a los acuerdos previos resultado de las revisiones anteriores.
- Cambios que podrían afectar el sistema.
- Recomendaciones para la mejora continúa.
- La quejas a la política por la Cultura de No Discriminación.



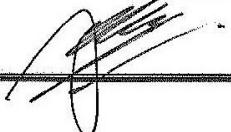
Bibliografía

Modelo de reconocimiento por la cultura de la no discriminación. CONAPRED

3.5.2 Procedimientos

	Universidad Tecnológica de Santa Catarina	MND-P-01	
		Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 1 de 3	

Procedimiento Control de Documentos


	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Nombre:	CP. Leopoldo Aurelio Rodríguez Ita	Lic. Rodrigo García Pinales	CP. José Cárdenas Cavazos
Puesto:	Director de Administración y Finanzas	Coordinador del Modelo de la No Discriminación	Rector
Fecha:	06/09/08	06/09/08	06/09/08
Firma:			

1. Documentos de Referencia

Documentos	Código
Manual de la Cultura de No Discriminación	MND-M-01
Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación 2005	Documento Conapred
Formato maestro de captura	MND-F-01

HISTORIA DE CAMBIOS

No. de Revisión	Fecha de publicación	Cambios en relación a la versión anterior
1	06/09/08	Documento inicial

	PROCEDIMIENTO	MND-P-01	
	Control de Documentos	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 2 de: 3	

2. Objetivo

Asegurar que los documentos empleados para la operación del Sistema de Gestión por la Cultura de No Discriminación, son revisados, aprobados y actualizados; así también se identifican los cambios y su revisión actual previniendo el uso no intencionado de documentos obsoletos.

3. Alcance

Es aplicable a los documentos de origen tanto interno como externo, relacionados con el Sistema de Gestión por la Cultura de No Discriminación. Involucra al personal que interviene directa e indirectamente en la implementación seguimiento, control, mantenimiento y mejora del propio sistema.

4. Desarrollo

Los documentos de origen interno son elaborados por el personal responsable de realizar las actividades descritas en ellos, utilizando el formato **MAESTRO DE CAPTURA (MND-F-01)**.

Antes de su publicación son revisados por el coordinador del comité de No Discriminación, al mismo tiempo se hacen las adecuaciones del documento en revisión.

Una vez revisado y corregido por el coordinador firma el documento y consigue la firma del rector para su aprobación.

Una vez aprobado, el coordinador, completa los campos de la carátula del documento anotando la fecha, el número de revisión y el código en los campos correspondientes. Posteriormente es firmado por la persona que lo elaboró.

El código de los documentos se construye con las siglas MND (Modelo de No Discriminación), seguida por las letras M (manual), P (procedimiento), I (instructivos) o F (formato) según sea el caso y por un número progresivo para cada grupo de documentos (manuales, procedimientos o formatos).


Una vez firmado, el coordinador y representante de la cultura de la no discriminación lo registra en la **LISTA MAESTRA DE DOCUMENTOS (MND-F-03)** y publica el documento en la red interna, como documento electrónico y solo para lectura.

Para garantizar su adecuación los documentos son revisados, por las mismas personas que participaron en la aprobación del documento inicial o las que las sustituyen, esta revisión se realiza cuando existen cambios en la organización, en la operación o en las normas y documentos regulatorios aplicables a la institución, siguiendo el proceso de aprobación señalado anteriormente.

Una vez aprobado el documento, los cambios relevantes son registrados por el coordinador en la sección "Historia de cambios" localizada en la carátula y publicado en la red, sustituyendo la versión anterior para evitar el uso no intencional de documentos obsoletos.

Únicamente el original de los documentos se conserva impreso y bajo el resguardo del coordinador.

Los documentos de origen externo los canaliza el solicitante o el receptor al coordinador para su registro en la sección correspondiente de la **LISTA MAESTRA DE DOCUMENTOS (MND-F-03)**, posteriormente lo digitaliza y lo publica en la red interna para que se encuentre disponible en toda la organización.

	PROCEDIMIENTO	MND-P-01	
	Control de Documentos	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 3 de 3	

El coordinador tiene la obligación de vigilar la vigencia de los documentos de origen externo, consultando como mínimo una vez al año a la fuente que lo publicó; en caso de que detecte nuevas versiones, hace los trámites para su adquisición y los publica nuevamente en la red, sustituyendo la versión anterior.

Al igual que en el caso de documentos internos, el original de los externos se conserva bajo el resguardo del coordinador o del solicitante o del receptor original, de acuerdo a la naturaleza y uso del documento.


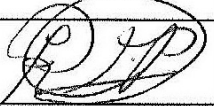

Para asegurar la disponibilidad y legibilidad de los documentos, los responsables de área, conservan respaldos electrónicos de la información, los cuales actualizan cuando menos dos veces al año.

5. Registros

Registros	Tiempo de conservación	Responsable de conservarlo
MND-F-03 Lista maestra de documentos	1 año	Coordinador del Modelo de No Discriminación

 <p>UT Santa Catarina saber hacer para competir</p>	<p>Universidad Tecnológica Santa Catarina</p>	MND-P-02	
		Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 1 de 2	

Procedimiento Control de Registros


	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Nombre:	CP. Leopoldo Aurelio Rodríguez Ita	Lic. Rodrigo García Pinales	CP. José Cárdenas Cavazos
Puesto:	Director de Administración Y Finanzas	Coordinador del Modelo de la No Discriminación	Rector
Fecha:	06/09/08	06/09/08	06/09/08
Firma:			

Documentos de Referencia

Documentos	Código
Manual de la Cultura de No Discriminación	MND-M-01
Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación 2005	Documento Conapred
Procedimiento Control de Documentos	MND-P-01

HISTORIA DE CAMBIOS

No. de Revisión	Fecha de publicación	Cambios en relación a la versión anterior
1	06/09/08	Documento inicial

	PROCEDIMIENTO	MND-P-02	
	Control de Registros	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 2 de: 2	

1. Objetivo

Establecer los lineamientos que aseguren la identificación, almacenamiento, protección, recuperación, tiempo de retención y disposición de los registros.

2. Alcance

Este procedimiento cubre los registros generados durante la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión por la Cultura de No Discriminación e involucra al personal de todas las áreas de la institución.

3. Desarrollo

Los registros se identifican por medio de su clave, la cual es asignada por el coordinador del comité de la No discriminación, de acuerdo a lo establecido en el procedimiento **CONTROL DE DOCUMENTOS (MND-P-01)**. Los registros aplicables son mencionados dentro del apartado 5 (**REGISTROS**) de cada procedimiento y se encuentran registrados en la sección correspondiente de la **LISTA MAESTRA DE DOCUMENTOS (MND-F-03)**.

En **UTSC**, se manejan registros tanto electrónicos como impresos en papel.

Los registros electrónicos se almacenan en la intranet institucional para que estén disponibles en todo momento. Para garantizar su conservación, las áreas emisoras hacen respaldos de éstos cuando menos dos veces al año.

Los registros impresos se organizan en carpetas por tipo, periodo, actividad, por folio u origen. Las carpetas o folders y son conservadas dentro del área emisora, alejados de objetos punzocortantes, fuentes caloríficas y humedad para preservar su integridad.

La institución organiza, tanto los registros electrónicos como los registros impresos, actividad que realiza el responsable del resguardo, de manera tal que permita su fácil localización y recuperación.


El tiempo de resguardo y los responsables de su custodia de los registros se establece en el apartado 5 de cada procedimiento.

Los registros impresos están disponibles para consulta del personal del área emisora. Cuando otra de las áreas requiere consultarlos se solicitan a través de los responsables de ambas áreas.

4. Registros

Registros	Tiempo de conservación	Responsable de conservarlo
MND-F-03 Lista maestra de documentos	1 año	Enlace de Alto Nivel de Responsabilidad

Procedimiento Diagnóstico


	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Nombre:	C.P. Leopoldo Aurelio Rodríguez Ita.	Lic. Rodrigo García Pinales	CP. José Cárdenas Cavazos
Puesto:	Director de Administración y Finanzas	Coordinador del Modelo de la No Discriminación	Rector
Fecha:	06-Sep-08	06-Sep-08	06-Sep-08
Firma:			

Documentos de Referencia

Documentos	Código
Manual de la Cultura de No Discriminación	MND-M-01
Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación 2005	Documento Conapred

HISTORIA DE CAMBIOS

No. de Revisión	Fecha de publicación	Cambios en relación a la versión anterior
1	06/09/08	Documento inicial

	PROCEDIMIENTO	MND-P-06	
	Diagnóstico	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 2 de 4	

1. Objetivo

Identificar los aspectos que generan o pueden generar discriminación, así como determinar las formas que impactan significativamente a la Universidad Tecnológica Santa Catarina (UTSC) en el marco de la Cultura de No Discriminación

2. Alcance

Este procedimiento es aplicable a todas las áreas que integran la Universidad y cubre desde la preparación de información para el diagnóstico hasta el seguimiento, control y actualización del Plan de Acción resultante del análisis de la información obtenida en el diagnóstico.

3. Desarrollo

Por medio del diagnóstico UTSC obtiene datos acerca de los siguientes conceptos:

1. Segregación ocupacional por género
2. Salario promedio por género
3. Salario promedio por edades
4. Distribución por estado civil
5. Segregación por edades
6. Presencia de adultos mayores
7. Presencia de personas con discapacidad


Los datos obtenidos son organizados por el Coordinador del Comité del Modelo de la No Discriminación. Una vez organizados, son analizados por el Comité de No Discriminación, durante las juntas de revisión por la dirección. Como resultado de este análisis, el comité propone las acciones que sean necesarias para mantener y mejorar la Cultura de No Discriminación dentro de la institución.

Para la realización del Diagnóstico, el Coordinador. Designa a una o varias personas de la organización como responsables para que apliquen **CUESTIONARIOS A COLABORADORES (MND-F-09), PROVEEDORES (MND-F-10) Y CLIENTES (MND-F-11)**, con ellos se determina el cumplimiento de UTSC con los 15 criterios de discriminación, a través de preguntas orientadas a las manifestaciones más comunes y/o graves de discriminación.

El número de cuestionarios a aplicar y la metodología de selección de la muestra dependen del número de colaboradores que, al momento de la aplicación, estén prestando sus servicios en la UTSC. El tamaño de la muestra se determina por medio de la siguiente tabla:

Tabla 1. Determinación del tamaño de la muestra

Número de empleados	Menos de 50	De 51 a 90	De 91 a 150	De 151 a 230	De 231 ó más
Encuestas a colaboradores	30	40	50	60	70
Encuestas a proveedores	10	12	14	16	18
Encuestas a clientes	10	12	14	16	18

	PROCEDIMIENTO	MND-P-06	
	Diagnóstico	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 3 de 4	

La selección de los colaboradores es por medio de una muestra estratificada, esto significa distribuir el número de entrevistas de manera proporcional al número de departamentos y el número de colaboradores que cada uno de éstos tenga, así como el número de mujeres y hombres.

En el caso de los proveedores y clientes solo se utilizará una muestra aleatoria simple.

El responsable asignado de la aplicación de los cuestionarios elabora gráficas donde se señale el grado de significancia según lo establecido en el Manual de la Cultura de No Discriminación en el punto 4.3.2. y los presenta al Coordinador para ser analizados por el Comité de No Discriminación.

Los criterios que se identifiquen como significativos en esta fase deben de explorarse como parte de las entrevistas a profundidad, razón por la cual se debe dar a conocer a la persona que las realice antes de que se lleven a cabo.

Se seleccionan a los colaboradores a ser entrevistados a profundidad de entre los encuestados por medio de una selección aleatoria simple, tratando de que constituyan una muestra representativa de toda la institución.

El Coordinador debe supervisar continuamente a las personas designadas para la aplicación de cuestionarios y detectar a aquéllos que muestren angustia, marcado interés y/o voluntad de participación, o bien que adicionen comentarios a su encuesta, con el propósito de orientarlos acerca del propósito de esta actividad y evitar sesgos en los resultados.

Los criterios para la selección de la mezcla en las entrevistas a profundidad son las siguientes:

- Mandos Medios
- Operativos
- Personal de Enlace
- Mitad hombres y mitad mujeres
- Distribuidos en rangos de menos de 24 años, 25 a 35 años, 36 a 45 años, 46 a 55 años, 56 ó más.


Tabla 2. Tamaño de muestra para las entrevistas a profundidad.

Número de colaboradores	Menos de 50	De 51 a 90	De 91 a 150	De 151 a 230	231 ó más
Entrevistas a profundidad	8	10	12	14	16

Una vez seleccionada la muestra, el Coordinador designa a un responsable para la realización del cruce de información obtenida de las entrevistas a profundidad y los datos cuantitativos previamente elaborados (cuestionarios), con la finalidad de establecer aquellos que presentan grados de significancia de acuerdo al siguiente cuadro:

Tabla 3. Índices de significancia.

Incidencia	Ocurrencia (Cuestionarios)	Severidad (Entrevistas)	Detección (Verificación in situ)	Significancia
Mayor igual a 30%	Alta			Significativo

 Santa Catarina saber hacer para competir	PROCEDIMIENTO		MND-P-06	
	Diagnóstico		Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
			Página: 4 de 4	

Mayor igual a 5%		Alta		Significativo
Menor a 5%	Inexistente	Inexistente	Existente	Significativo

La persona designada para realizar el diagnóstico, integra la información obtenida en un solo informe donde se unifiquen los datos cuantitativos y cualitativos para que se presenten al Comité de No Discriminación, identificando la discriminación tanto horizontal como vertical.

- Discriminación Horizontal: Es aquella que se da entre compañeros o personas del mismo nivel jerárquico dentro de las organizaciones.
- Discriminación Vertical: Es aquella que ejerce la propia organización en contra de colaboradores, usuarios y proveedores.

Con base en los resultados presentados se debe identificar la causa raíz aplicable a los criterios de No Discriminación, con el fin de generar acciones concretas, responsables, tiempos de ejecución y fechas de verificación.

Es importante considerar que para el caso de Discriminación Horizontal se podrán realizar únicamente acciones enfocadas a la sensibilización de los colaboradores, sin embargo en el caso de la Discriminación Vertical se debe tomar otro tipo de acciones que pueden involucrar cambios de políticas, reglamentos, y procedimientos de la institución; aplicación de medidas disciplinarias y acciones a favor del personal. En cualquier caso, todas las acciones se registran en el de **PLAN DE ACCIÓN (MND-F-12)**.

El Coordinador aprueba el Plan de Acción autorizando su ejecución y lo regresa al Comité de No Discriminación para su seguimiento y control.

Se da seguimiento a las acciones establecidas en el Formato de Plan de Acción, y realiza un informe de manera semestral donde se presenta la efectividad de las acciones tomadas ante el Comité.


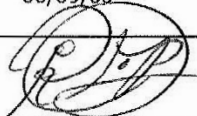

El diagnóstico se aplica dentro de la organización, a proveedores y a clientes por lo menos una vez al año.

4. Registros

Registros	Tiempo de conservación	Responsable de conservarlo
MND-F-09 Cuestionario de Diagnostico para colaboradores	1 año	El Coordinador
MND-F-10 Cuestionario de Diagnostico para proveedores	1 año	El Coordinador
MND-F-09 Cuestionario de Diagnostico para clientes	1 año	El Coordinador
MND-F-12 Plan de acción	1 año	El Coordinador

	Universidad Tecnológica Santa Catarina	MND-P-07	
		Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 1 de 3	

Procedimiento Redutamiento y Selección de personal administrativo


	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Nombre:	CP. Leopoldo Aurelio Rodríguez Ita	Lic. Rodrigo García Pinales	CP. José Cárdenas Cavazos
Puesto:	Director de Administración Y Finanzas	Coordinador del Modelo de la No Discriminación	Rector
Fecha:	06/09/08	06/09/08	06/09/08
Firma:			

Documentos de Referencia

Documentos	Código
Manual de la Cultura de No Discriminación	MND-M-01
Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación 2008	Documento Conapred
Sistema de gestión de la calidad de la UTSC	S/N
Ley que crea la Universidad Tecnológica Santa Catarina	S/N
Ley del Isssteleón	S/N

HISTORIA DE CAMBIOS

No. de Revisión	Fecha de publicación	Cambios en relación a la versión anterior
1	06/09/08	Documento inicial

	PROCEDIMIENTO	MND-P-07	
	Reclutamiento y Selección	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 2 de 3	

1. **Objetivo**

Reclutar y seleccionar al personal mediante un proceso transparente, imparcial y documentado, vinculado con el perfil y descripción del puesto.

2. **Alcance**

Este procedimiento cubre las actividades que se realizan dentro de la institución para cubrir las vacantes en toda la UTSC.

3. **Desarrollo**

El proceso de reclutamiento y selección de personal deberá asegurar que la publicación de las vacantes, la solicitud de empleo, la entrevista y la evaluación del candidato se basaran en criterios no discriminatorios.

Las plazas vacantes se originan por:

- Necesidades del departamento,
- Bajas, reestructuración,
- Terminación de contrato temporal.

Solicitud de Vacante:

El Departamento de Recursos Humanos (RH) recibirá la solicitud de vacante (formato MND-F-21) autorizada por el departamento de Administración y Finanzas, promoverá la vacante primero de manera interna, de no tener respuesta lo hará de manera externa a la institución.

Reclutar expedientes:

Recursos Humanos recibirá las solicitudes de empleos con documentación a fin para su análisis.

Selección de expedientes:

(RH) revisará y evaluará los expedientes recibidos y seleccionará los que cumplan con las necesidades y perfiles de la vacante erradicando la discriminación, siendo los seleccionados candidatos a entrevista.

Entrevistas:

Se realizaran entrevistas conjuntamente con el director o jefe del departamento solicitante, a los posibles candidatos para su evaluación de actitud, experiencia, conocimiento, servicio y ofrecimiento de sueldo, prestaciones, así como los derechos y obligaciones a cumplir.

En el caso de personal académico se debe seguir el procedimiento documentado **PG-AC.02** del sistema de gestión de la calidad de la UTSC denominado selección y contratación de profesores.

Selección de candidato


De los resultados obtenidos por las entrevistas se hace la propuesta al seleccionado a ocupar la vacante.

Contratación:

Aceptada la propuesta por el candidato se le solicita la documentación requerida, y se tramitará cita para exámenes de médicos (en el Isssteleón), procediendo a firma del contrato en su caso.

Capacitación:

El Departamento solicitante dará el curso de inducción y capacitación al empleado contratado para las actividades a cumplir.

	PROCEDIMIENTO	MND-P-07	
	Reclutamiento y Selección	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 3 de: 3	

La Solicitud del Departamento de Administración Y Finanzas deberá analizar lo siguientes puntos.

- Solicitud firmada del director del departamento donde surge la necesidad.
- Tipo de actividad a ejercer.
- Perfil de la vacante.
- Verificación de plantilla autorizada.
- Evaluación de remuneración a ofrecer.
- Horario y periodo a cubrir.

COMUNICACIÓN AL SOLICITANTE

El Departamento de R.H. comunicara al solicitante previo análisis correspondiente, si se acepto o se rechazo la solicitud de personal.

4. Registros

Registros	Tiempo de conservación	Responsable de conservarlo
Solicitud de Vacante Administrativa	1 Año	Recursos Humanos

 <p>UT Santa Catarina saber hacer para competir</p>	<p>Universidad Tecnológica Santa Catarina</p>	MND-P-08	
		No DE REVISIÓN: 2	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 1 de 3	

Procedimiento Evaluación del Desempeño


	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Nombre:	C.P. Leopoldo Aurelio Rodríguez Ita.	Lic. Rodrigo García Pinales	C.P. José Cárdenas Cavazos
Puesto:	Director de Administración y Finanzas	Coordinador del Modelo de la No Discriminación	Rector
Fecha:	06-Sep-08	06-Sep-08	06-Sep-08
Firma:			

Documentos de Referencia

Documentos	Código
Manual de la Cultura de No Discriminación	MND-M-01
Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación 2005	Documento Conapred

HISTORIA DE CAMBIOS

No. de Revisión	Fecha de publicación	Cambios en relación a la versión anterior
1	06/09/08	Documento inicial

	PROCEDIMIENTO	MND-P-08	
	Evaluación del desempeño	Nº DE REVISIÓN: 2	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 2 de: 3	

1. Objetivo

Establecer los lineamientos para medir, de manera individual y colectiva, el cumplimiento de sus funciones y metas asignadas a los empleados de esta Universidad en base a sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.

2. Alcance

Este procedimiento es aplicable a la evaluación del desempeño para los empleados de la UTSC.

3. Desarrollo

La evaluación del desempeño tiene como propósitos básicos:

- I. La valoración del cumplimiento individual de las funciones y metas que correspondan a cada empleado de carrera, en el puesto que ocupa y en los puestos de los que se hubiere hecho cargo de manera provisional, con base en indicadores cuantificables y verificables.
- II. La valoración del cumplimiento cuantitativo de los objetivos establecidos en los distintos instrumentos de gestión del rendimiento, por cada unidad responsable de departamento como la contribución de cada uno de los empleados adscritos a éstas, en función de su jerarquía y responsabilidad propias.
- III. La valoración cualitativa de las aportaciones institucionales efectuadas por cada empleado al cumplimiento de los objetivos de la Universidad, determinada a través de la opinión razonada de: los jefes de área inmediatos, la de sus subordinados inmediatos y la de los demás empleados del departamento responsable a la que estén adscritos.


La UTSC tiene establecidos dos periodos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de sus integrantes. El anual que abarca del 1 de enero al 31 de diciembre y el cuatrimestral que se realiza del 1 de enero al 30 de abril año correspondiente.

El desempeño del personal es evaluado por su jefe inmediato superior o bien por la persona que haya dado seguimiento a su desempeño y a sus actividades por lo menos durante los tres meses inmediatos anteriores a la fecha de evaluación.

Un empleado de la UTSC es evaluado por su desempeño anual y cuatrimestral, respecto a cualquier puesto, si lo ha ocupado por un mínimo de seis meses continuos durante el periodo a evaluar y, para el caso de la evaluación cuatrimestral, si lo ha ocupado como mínimo tres meses continuos.

Durante el proceso de evaluación del desempeño, empleando el formato **MND-F-16 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**, el Jefe del Evaluado registra su opinión acerca del cumplimiento de metas individuales y su percepción de las capacidades en las hojas correspondientes del citado formato; posteriormente el Director del area correspondiente del Jefe del Evaluado, registra su evaluación y del cumplimiento de metas organizacionales en otras dos hojas del formato y, finalmente, la Titular de la Institución registra su evaluación del cumplimiento de las metas institucionales en una hoja más; en la hoja de Auto evaluación registra su percepción de su propio desempeño. En la última hoja del formato el sistema integra una evaluación global de los resultados de las diferentes evaluaciones.

Los resultados de la evaluación del desempeño anual se califican en una escala de 0 a 100 incluyendo un decimal.

	PROCEDIMIENTO	MND-P-08	
	Evaluación del desempeño	Nº DE REVISIÓN: 2	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 3 de 3	

La Jefatura de Planeación, concentra los resultados de las evaluaciones del desempeño, cuatrimestral, Jefe de Personal concentrará las evaluaciones de forma anual, de los evaluados en la Universidad y los comunica al Coordinador de Carrera.

Esta misma jefatura, asienta los resultados en la hoja de Resumen Personal (ultima hoja del formato **MND-F-16 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**).

La Jefatura de Planeación y/o el Jefe de Personal, comunica de manera personal a cada empleado los resultados de su evaluación, dentro de los treinta días naturales siguientes a la aplicación de dicha evaluación.

Si el resultado de la evaluación no es satisfactorio, en las áreas internas de la Universidad se llevan a cabo reuniones de seguimiento al desempeño entre evaluado y evaluadores, mediante diálogos de desarrollo, durante el siguiente mes a que se haga del conocimiento los resultados de la evaluación de desempeño.

En los diálogos de desarrollo, el evaluado y su superior jerárquico o supervisor comentan los aspectos en los que primero puede mejorar su desempeño y con ello lograr el cumplimiento de metas del periodo siguiente y acuerdan y documentan por escrito un programa de acción para el evaluado.

El superior del evaluado resguarda el original del programa individual de acción respectivo entregando copia al evaluado.

Los evaluados pueden ser sujetos de estímulos, reconocimientos o incentivos por su desempeño.

Si un servidor tiene una calificación menor a 75, su desempeño se considera no satisfactorio y debe incluir en su programa individual de acción un mecanismo de seguimiento especial para mejorar su desempeño, que sea verificable cuando menos cada tres meses.



Si un empleado no aprueba su evaluación de desempeño en dos ocasiones consecutivas, su desempeño o si el resultado de su evaluación es deficiente serán separados de su función.

4. Registros

Registros	Tiempo de conservación	Responsable de conservarlo
MND-F-16 Evaluación del desempeño	1 año	Jefe de Planeación y Jefe de Personal

	Universidad Tecnológica Santa Catarina	MND-P-09	
		Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
Página: 1 de 3			

Procedimiento Capacitación


	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Nombre:	C.P. Leopoldo Aurelio Rodríguez Ita.	Lic. Rodrigo García Pinales	C.P. José Cárdenas Cavazos
Puesto:	Director de Administración y Finanzas	Coordinador del Modelo de la No Discriminación	Rector
Fecha:	06-Sep-08	06-Sep-08	06-Sep-08
Firma:			

Documentos de Referencia

Documentos	Código
Manual de la Cultura de No Discriminación	MND-M-01
Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación 2005	Documento Conapred
Ley del servicio profesional de carrera en la administración pública federal.	S/N

HISTORIA DE CAMBIOS

No. de Revisión	Fecha de publicación	Cambios en relación a la versión anterior
1	06/09/08	Documento inicial

	PROCEDIMIENTO	MND-P-09	
	Capacitación	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 2 de 3	

1. Objetivo

Asegurar la inducción, preparación, actualización y certificación de los empleados para desempeñar un puesto en la UTSC.

2. Alcance

Este procedimiento cubre desde el diagnóstico de necesidades de capacitación y hasta la certificación de las capacidades de los Empleados.

3. Desarrollo

El diagnóstico de las necesidades de capacitación en la Universidad se realiza a través de las siguientes fuentes:

1. **La detección de capacidades gerenciales.** Todos los empleados deben contar con conocimientos y habilidades certificadas en los siguientes aspectos:

- a. Liderazgo
- b. Trabajo en equipo
- c. Manejo de Equipo de Computo

Al menos una vez al año, la Jefatura de Planeación y la de Personal a través de la difusión de cursos, del los cuales cada empleado identifica las capacidades que aún no tiene certificadas y se registra como aspirante a tomar los cursos establecidos para cada una de estas capacidades.

Una vez registradas las necesidades manifestadas de todos los empleados, el Director de Administración y Finanzas analiza, determina y autoriza los cursos que debe tomar cada uno en función de la demanda de cada curso, la disponibilidad de tiempo de los empleados y del presupuesto disponible.

2. **Detección de necesidades de capacitación especializada.** Además de las capacidades gerenciales que todos los empleados deben de cubrir, hay conocimientos que cada persona necesita tener para el desempeño de sus funciones específicas.


La detección de estas necesidades se realiza por medio del **REPORTE DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (MND-F-13)**, la cual anualmente la jefatura de Planeación de la UTSC distribuye entre el personal para que registren los cursos que necesitan tomar para mejorar su desempeño.

Adicionalmente, durante la **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO** (veáse **MND-P-08**), el jefe de planeación puede determinar la necesidad de algún tipo de capacitación especializada que se requiera para la persona evaluada. Esta necesidad se registra en la **CÉDULA DE AUTORIZACIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA (MND-F-14)**.

La Jefatura de Planeación de la UTSC, analiza los resultados y elabora el **PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN**, el cual es un documento electrónico que envía al Coordinador Académico para revisión y aprobación.

Si el Coordinador Académico no aprueba el **PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN (PAC)**, las Jefaturas de Planeación y de Personal de la UTSC elabora las correcciones solicitadas.

Una vez aprobado el PAC, las Jefaturas de Planeación, de Personal y Coordinador Académico de la UTSC, envían el programa a la Unidad de Recursos Humanos.

	PROCEDIMIENTO	MND-P-09	
	Capacitación	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 3 de 3	

Las jefaturas de Planeación y la de Personal de la UTSC, determina las acciones de coordinación y difusión del **PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN**

Como seguimiento, La Dirección de Administración y Finanzas de la UTSC elabora y envía un **REPORTE TRIMESTRAL** del **PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN**, que también es un documento electrónico, al Coordinador Académico de la UTSC para su revisión y aprobación.

Si no es aprobado la Dirección de Administración y Finanzas de la UTSC, elabora las correcciones solicitadas por la Coordinación Académica.

Si el reporte se aprueba, la Dirección de Administración y Finanzas de la UTSC, envía el **REPORTE TRIMESTRAL** a la Jefatura de Personal a través de forma electrónica.

La Jefatura de Personal, registra el **REPORTE TRIMESTRAL** del **PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN** (PAC).

El Empleado, revisa ofertas de cursos y proveedores y selecciona al proveedor. Una vez seleccionado el proveedor la notifica a la Jefatura de Planeación de la UTSC e incorpora al empleado al proceso de certificación.

El Empleado, se inscribe con el proveedor seleccionado y notifica a la Jefatura de Planeación de la UTSC para su aprobación.

Si el curso no es aprobado, la Dirección de Administración y Finanzas de la UTSC, notifica al solicitante los motivos del rechazo; en caso contrario, emite reporte de cursos autorizados al Comité Técnico de Profesionalización de la UTSC y realiza el pago de cursos autorizados al proveedor.

Posteriormente, el Proveedor del Curso notifica fechas y condiciones del curso al Empleado del Servicio Profesional de Carrera, quien toma curso autorizado.

Si el Empleado aprueba el curso, la Jefatura de Personal, emite **REPORTE DE CURSOS APROBADOS** al Dirección Académica de la UTSC.




Si no se aprueba el curso, la Jefatura de Personal de la UTSC, emite **REPORTE DE CURSOS NO APROBADOS** por los empleados, a la Dirección Académica de la UTSC

4. Registros

Registros	Tiempo de conservación	Responsable de conservarlo
MND-F-13 Reporte de detección de necesidades de capacitación	1 año	Jefaturas de Planeación y Personal
MND-F-14 Cédula Autorización de cursos de capacitación especializada	1 año	Jefaturas de Planeación y Personal
Programa anual de capacitación	1 años	Jefaturas de Planeación y Personal
Reporte trimestral de programa anual de capacitación	1 año	Jefaturas de Planeación y Personal
Reporte de cursos aprobados	1 año	

	Universidad Tecnológica Santa Catarina	MND-P-10	
		Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 1 de 2	

Procedimiento Atención a Quejas


	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Nombre:	C.P. Leopoldo Rodríguez Ita	Lic. Rodrigo García Pinales	C.P. José Cárdenas Cavazos
Puesto:	Director de Administración y Finanzas	Coordinador del Manual de la No Discriminación	Rector
Fecha:	06 - Sept.- 2008	06 - Sept.- 2008	06 - Sept.- 2008
Firma:			

Documentos de Referencia

Documentos	Código
Manual de la Cultura de No Discriminación	MND-M-01
Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación	Documento Conapred

HISTORIA DE CAMBIOS

No. de Revisión	Fecha de publicación	Cambios en relación a la versión anterior
1	06/09/08	Documento inicial

	PROCEDIMIENTO	MND-P-10	
	Atención a quejas	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 2 de 2	

1. Objetivo

Proporcionar los lineamientos para la atención de las quejas, que por la infracción de los criterios de no discriminación del Modelo de Reconocimiento de la Cultura de No Discriminación, sean recibidos en la UTSC.

2. Alcance

Este procedimiento cubre la recepción, análisis y solución de las quejas por presuntos actos de discriminación.

3. Desarrollo

Todas la quejas que sean presentadas por cualquier empleado de la UTSC, es canalizada para su atención al Departamento de Personal quien lo remite al Comité de No discriminación para su análisis y dictaminación.

El afectado, persona que presenta la queja, puede presentarla en forma escrita o verbal. En el primer caso, la queja se canaliza en el mismo documento empleado por el afectado.

Si la queja es presentada en forma verbal, el funcionario que la recibe la registra en el formato de **REPORTE DE QUEJAS (MND-F-15)** y remitida al titular de la subdirección mencionada.

La documentación de la queja, debe hacerse en la forma más clara posible, señalando la fecha, el área, el nombre o cargo del empleado involucrado en el presunto acto de discriminación; describiendo el hecho con el mayor detalle posible, de existir se deben anexar al formato las evidencias del hecho reportado.

Una vez en su poder, el Comité de No Discriminación, evalúa las evidencias del hecho; de ser necesario puede citar al afectado, al presunto empleado infractor y/o al personal involucrado en el acto, para conocer con mayor detalle los pormenores de la infracción, debe hacerse notar a los concurrentes que no se trata de buscar culpables sino de esclarecer los hechos para tomar acciones que eviten su recurrencia.

Con la información recopilada, el Comité de No Discriminación emitirá su dictamen, señalando los fundamentos de su juicio y sugerirá las acciones correctivas que deben tomarse.

El Comité de No Discriminación, a través del coordinador, envía la respuesta de su queja al afectado, en un plazo no mayor de 10 días; dicha respuesta se envía al afectado por medio de un oficio.

4. Registros

Registros	Tiempo de conservación	Responsable de conservarlo
MND-F-15 Reporte de quejas	1 año	Coordinador del Modelo No Discriminación

	Universidad Tecnológica Santa Catarina		MND-P-11	
			Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
			Página: 1 de 3	

Procedimiento Selección de Proveedores


	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Nombre:	C.P. Leopoldo Aurelio Rodríguez Ita.	Lic. Rodrigo García Pinales	C.P. José Cárdenas Cavazos
Puesto:	Director de Administración y Finanzas	Coordinador del Modelo de No Discriminación	Rector
Fecha:	06-Sep-2008	06-Sep-2008	06-Sep-2008
Firma:			

Documentos de Referencia

Documentos	Código
Manual de la Cultura de No Discriminación	MND-M-01
Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación	Documento Conapred
Ley de adquisiciones, arrendamientos y servicios del sector público	S/N

HISTORIA DE CAMBIOS

No. de Revisión	Fecha de publicación	Cambios en relación a la versión anterior
1	06/09/08	Documento inicial

	PROCEDIMIENTO	MND-P-11	
	Selección de Proveedores	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 2 de 3	

1. Objetivo

Prevenir actos de discriminación en todo el proceso de selección de proveedores.

2. Alcance

Este procedimiento cubre desde el inicio de la orden de compra hasta la asignación del pedido al proveedor seleccionado.

3. Desarrollo

Existen en la UTSC tres escenarios a través de los cuales se realiza la adquisición de bienes y servicios para la institución; de conformidad con lo estipulados por la **LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO** en vigor.

Tratándose de adjudicaciones directas el procedimiento se efectuará de la siguiente manera:
El Departamento de Compras recibe la requisición de materiales y/o servicios previamente autorizada por el director de área, esta requisición se forma de los siguientes conceptos:

Esta ley, establece en su artículo 26 los tipos de procedimientos de contratación que deberán de observar las dependencias y entidades del sector público. El comité de Adquisiciones, han establecido los rangos de autorización para cada uno de estos escenarios y son los siguientes:

1. Licitación pública para adquisiciones de bienes y servicios.
2. Invitación a tres proveedores.
3. Adjudicación directa.

1. Licitación pública.


El Departamento de Compras recibe las especificaciones y características de los bienes y servicios a contratar, a través de la **SOLICITUD DE APOYO LOGÍSTICO (MND-F-18)**, de la **SOLICITUD DE SERVICIO (MND-F-19)** y/o la **REQUISICIÓN DE PAPELERÍA (MND-F-20)**.

En caso de que se requiera licitación publica se turna al comité de adquisiciones para que siga el procedimiento establecido en el capitulo segundo de la ley de adquisiciones, arrendamientos y servicios del sector publico.

Si derivado de la evaluación de las proposiciones presentadas, se obtuviera un empate en el precio de dos o más proposiciones, la adjudicación se efectuará a favor del licitante que acredite que cuenta con personal discapacitado, conforme a lo indicado en el artículo 14 de la **LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO**, o en su defecto, se efectuará a favor del licitante que resulte ganador del sorteo manual por insaculación que celebre la convocante en el propio acto de fallo.

2. Invitación a cuando menos tres proveedores.

El departamento de Compras Recibe, las características y especificaciones de los bienes y/o servicios a contratar.

	PROCEDIMIENTO	MND-P-11	
	Selección de Proveedores	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 3 de 3	

Una vez aprobadas las bases, conforme al **CATÁLOGO DE PROVEEDORES (MND-F-17)** registrados en la UTSC, se elabora el oficio de invitación y se envía a las empresas para participar en el proceso de contratación en cuestión.

Los licitantes interesados adquieren las bases y, conforme a los tiempos que establece la convocatoria, se llevan a cabo las siguientes acciones;

1. Acto De Aclaración A Las Bases y
2. Acto De Presentación Apertura De Proposiciones.

Al término de este acto, se elabora el cuadro comparativo, conforme a los criterios de adjudicación establecidos en las bases de licitación, las condiciones legales, técnicas y económicas requeridas por la convocante y bajo estos supuestos, se hace la adjudicación al proveedor con la propuesta más baja.

Si derivado de la evaluación de las proposiciones presentadas, se obtuviera un empate en el precio de dos o más proposiciones, la adjudicación se efectuará a favor del licitante que acredite que cuenta con personal discapacitado, conforme a lo indicado en el artículo 14 de la **LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO**, o en su defecto, se efectuará a favor del licitante que resulte ganador del sorteo manual por insaculación que celebre la convocante en el propio acto de fallo.

3. Adjudicación directa.

En la UTSC la adjudicación directa se hace por solicitud de al menos tres cotizaciones a proveedores del **CATÁLOGO DE PROVEEDORES (MND-F-17)**. De entre ellas se selecciona al proveedor cuya oferta tenga las mejores condiciones de compra; precio, tiempo de entrega, condiciones de pago, etc.

En el supuesto caso de que se presenten dos o más propuestas iguales, la adjudicación se efectuará a favor del licitante que acredite que cuenta con personal discapacitado, conforme a lo indicado en el artículo 14 de la **LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO**, o en su defecto, se efectuará a favor del licitante que resulte ganador del sorteo manual por insaculación que celebre la convocante en el propio acto de fallo.

4. Registros

Registros	Tiempo de conservación	Responsable de conservarlo
MND-F-17 Catálogo de proveedores	1 año	Subdirección de Recursos Materiales y Servicios
MND-F-18 Solicitud de apoyo logístico	1 año	Subdirección de Recursos Materiales y Servicios
MND-F-19 Solicitud de servicio	1 año	Subdirección de Recursos Materiales y Servicios
MND-F-20 Requisición de papelería	1 año	Subdirección de Recursos Materiales y Servicios
Notificación de fallo	1 año	Subdirección de Recursos Materiales y Servicios

3.5.3 Formatos

 <p>UT Santa Catarina saber hacer para competir</p>	<p>Universidad Tecnológica Santa Catarina</p>	MND-P-	
		Nº DE REVISIÓN:	Fecha de publicación:
		Página: 1 de 2	

Procedimiento


	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Nombre:		Comité de No Discriminación	
Puesto:		Comité de No Discriminación	Rector
Fecha:			
Firma:			

1. Documentos de Referencia

Documentos	Código

HISTORIA DE CAMBIOS

No. de Revisión	Fecha de publicación	Cambios en relación a la versión anterior
1		

	PROCEDIMIENTO	MND-P-	
		Nº DE REVISIÓN:	Fecha de publicación:
		Página: 2 de 2	

2. **Objetivo**

3. **Alcance**

4. **Desarrollo**

5. **Registros**

Registros	Tiempo de conservación	Responsable de conservarlo

	Lista Maestra de Documentos
---	------------------------------------

Fecha

Manuales:

Código	Nombre	Revisión	Fecha de Publicación

Procedimientos:

Código	Nombre	Revisión	Fecha de Publicación

Instructivos:

Código	Nombre	Revisión	Fecha de Publicación

Formatos:

Código	Nombre	Revisión	Fecha de Publicación

Documentos externos:

Código	Nombre	Revisión	Fecha de Publicación



Solicitud de acciones correctivas, preventivas y de mejora

Fecha	
Folio	

Datos Generales			
Acción solicitada	Correctiva	Preventiva	De mejora
No. de auditoría		Área afectada	
Representante del área		Auditor	
Criterios de auditoría		Procedencia	

Descripción de la no conformidad (real o potencial).

Acciones de contención (cuando sea necesario).

Causa raíz de la no conformidad.

Acciones correctivas, preventivas o de mejora propuestas	Fecha compromiso	Responsable

Evaluación de la efectividad de de las acciones		
Fecha	Observaciones	Seguimiento

¿La acción fue efectiva?	SI	NO	Observaciones	
---------------------------------	----	----	---------------	--

	<h2>Programa de auditorías</h2>
---	---------------------------------

Período	Fecha de elaboración
---------	----------------------

No. de auditoría	Fecha (inicio y término)	Objetivo	Alcance	Equipo auditor

Elaboró	Revisó	Aprobó

	Plan de auditoría
---	--------------------------

Fecha

Datos Generales	
No. de auditoría	
Objetivo	
Alcance	
Auditor Líder	
Auditores	
Criterios de auditoría	

Fecha/hora	Proceso/procedimiento/Requisito	Auditor	Auditado

Observaciones

Elaboró	Revisó	Aprobó

	Informe de auditoría
---	-----------------------------

Fecha

Datos Generales	
No. de auditoría	
Objetivo	
Alcance	
Auditor Líder	
Audidores	
Criterios de auditoría	

Auditado	Puesto	Proceso

Aspectos positivos

No conformidades			
#	Descripción	Área donde se detectó	Requisito del Modelo de la Cultura de No discriminación no cubierto

Recomendaciones

Conclusiones

Auditor Líder

Cc:



Plan de Acción

Fecha:

Criterio de discriminación	Hecho	Significativo		Tipo		Acciones	Tiempo de ejecución	Responsable	Fecha de verificación
		Si	No	Vertical	Horizontal				
Apariencia									
Condición de salud									
Condición económica									
Condición social									
Discapacidad									
Edad									
Embarazo, maternidad o paternidad									
Estado civil o familiar									
Género									
Lengua									
Opinión política									
Origen étnico									
Preferencia sexual									
Religión									
Nacionalidad									

Elaboró

Revisó

Aprobó



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE SANTA CATARINA
CÉDULA DE AUTORIZACIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA

	Fecha de Ingreso de la Solicitud:
Unidad Administrativa	Fecha de Elaboración:
Universidad Tecnológica Santa Catarina	Santa Catarina, N.L.

I. Datos del Curso

Nombre:	Impartido por:
Duración en horas:	Fecha o periodo:
Costo Total Incluyendo I. V. A.	Lugar donde se impartirá:

Objetivo:

Antecedente de la Solicitud:

Impacto o beneficio esperado:

II. Datos de los Participantes

Nombre	R. F. C.	Puesto	Nivel	Adscripción

III. Dictamen

Técnico Funcional		Suficiencia Presupuestal	
_____		_____	
Dirección de Administración y Finanzas			
Dictaminación:	Procedente	<input type="checkbox"/>	Improcedente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivo:			
Capacidades Gerenciales	Capacidades Técnico Transversales	Capacidades Técnico Específicas	Capacidades Técnico Coyunturales
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Observaciones:			

_____ Poner Nombre y cargo del Jefe Inmediato	Autorizó _____ Dirección de Administración y Finanzas
---	---

La Autorización se encontrará sujeta a la Contratación del Curso atendiendo a la Disponibilidad Administrativa y Presupuestal.

Nota: Las celdas sombreadas serán requisitadas únicamente por el Área de Recursos Humanos de la UTSC



Atención a quejas

Fecha	
Folio	

Datos Generales	
Nombre del afectado	
Dirección del afectado	
Teléfono del afectado	
Área o servicio en donde se presento el hecho	
Fecha en que se realizo el hecho	

Descripción del presunto acto de discriminación.

Evidencias recopiladas por el Comité de No Discriminación

Dictamen del Comité de No Discriminación

Acciones propuestas	Fecha compromiso	Responsable

Evaluación de la efectividad de de las acciones		
Fecha	Observaciones	Seguimiento

¿Las acciones fueron efectiva?	SI	NO	Observaciones

Aprobó (Nombre y firma)



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA SANTA CATARINA
DIRECCIÓN GENERAL
DIRECCION DE ADQUISICIONES

CATÁLOGO DE PROVEEDORES

A

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

B

- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

C

- 11
- 12
- 13
- 14
- 15

D

- 16
- 17
- 18
- 19
- 20

F

- 21
- 22



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA SANTA CATARINA
DIRECCIÓN GENERAL**




SOLICITUD DE SERVICIO Y/O MANTENIMIENTO

FECHA:		FOLIO:	
AREA:			
SERVICIOS		MANTENIMIENTO	
EQUIPO DE OFICINA		DESCRIPCIÓN	
MÁQUINA:	CALCULADORA <input type="text"/> ESCRIBIR <input type="text"/>	ALBAÑILERÍA	<input type="text"/> CARPINTERÍA <input type="text"/>
	OTRO <input type="text"/> DESCRIPCIÓN <input type="text"/>	CERRAJERÍA	<input type="text"/> ELÉCTRICO <input type="text"/>
MARCA:	<input type="text"/> SERIE: <input type="text"/>	MOBILIARIO	<input type="text"/> PINTURA <input type="text"/>
FALLAS:	<input style="width:100%; height:40px;" type="text"/>	PLOMERÍA	<input type="text"/> TELEFONÍA <input type="text"/>
		OTROS	<input type="text"/> EQPO. CÓMPUTO <input type="text"/>
		DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO SOLICITADO:	<input style="width:100%; height:100px;" type="text"/>
PARQUE VEHICULAR		UBICACIÓN:	<input style="width:100%; height:20px;" type="text"/>
MARCA:	<input type="text"/> MODELO: <input type="text"/> PLACAS <input type="text"/>	FECHA ATENCIÓN:	<input style="width:100%; height:20px;" type="text"/>
TIPO DE MANTENIMIENTO		ATENDIÓ	<input style="width:100%; height:20px;" type="text"/>
PREVENTIVO	<input type="text"/> CORRECTIVO <input type="text"/>	RESULTADO:	<input style="width:100%; height:60px;" type="text"/>
DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO SOLICITADO:	<input style="width:100%; height:60px;" type="text"/>	OBSERVACIONES	<input style="width:100%; height:100px;" type="text"/>
TELECOMUNICACIONES			
L.D. NACIONAL	<input type="text"/> RADIOLOCALIZADOR <input type="text"/> TEL. CEL. <input type="text"/>		
DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO:	<input style="width:100%; height:30px;" type="text"/>		
LAVANDERÍA			
DESCRIPCIÓN:	<input style="width:100%; height:30px;" type="text"/>		
MENSAJERÍA			
DESCRIPCIÓN:	<input style="width:100%; height:30px;" type="text"/>		
SOLICITA:		Vo. Bo.	
<input style="width:100%; height:80px;" type="text"/>		<input style="width:100%; height:80px;" type="text"/>	

3.5.4. Evaluación mediante acciones preventivas correctivas auditorías internas y revisiones por la dirección

	Universidad Tecnológica Santa Catarina	MND-P-03	
		Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 1 de 3	

Procedimiento Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora


	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Nombre:	CP. Leopoldo Aurelio Rodríguez Ita	Lic. Rodrigo García Pinales	CP. José Cárdenas Cavazos
Puesto:	Dirección de Administración y Finanzas	Coordinador del Modelo de la No Discriminación	Rector
Fecha:	06/09/08	06/09/08	06/09/08
Firma:			

Documentos de Referencia

Documentos	Código
Manual de la Cultura de No Discriminación	MND-M-01
Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación 2005	Documento Conapred
Procedimiento Revisión por la Dirección	MND-P-05

HISTORIA DE CAMBIOS

No. de Revisión	Fecha de publicación	Cambios en relación a la versión anterior
1	06/09/08	Documento inicial

 <p>Santa Catarina saber hacer para competir</p>	PROCEDIMIENTO	MND-P-03	
	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 2 de 3	

1. Objetivo

Establecer el mecanismo para eliminar las causa de las no conformidades reales o potenciales, para evitar su recurrencia o prevenir su ocurrencia.

2. Alcance

Es aplicable a las actividades que la UTSC tiene implementadas para el Sistema de Gestión de la Cultura de No Discriminación e involucra al jefe del departamento de personal, Coordinador del Comité de No Discriminación, y los responsables de las áreas de la institución.

3. Desarrollo

Las acciones correctivas se llevan a cabo como consecuencia de las no conformidades detectadas durante la evaluación del Sistema de Gestión de la Cultura de No Discriminación, del seguimiento y la medición del cumplimiento de los objetivos, metas, programas, acciones e indicadores del sistema.

Los responsables de las áreas donde se detectan estas no conformidades, son los encargados de documentar y coordinar la ejecución, el seguimiento y la evaluación de la eficacia de las acciones tomadas.


El proceso de implementación de acciones correctivas sigue la siguiente secuencia:

- El responsable del proceso integra un equipo de trabajo para analizar la no conformidad y proponer acciones correctivas., dicho equipo se forma con personal de la institución que conozca la naturaleza del incumplimiento en cuestión,
- El equipo de trabajo, define la magnitud de la no conformidad, estableciendo los límites y consecuencias que pudiera tener, con base en el análisis de la información relacionada y recabada por el jefe del departamento de personal.
- Con base a esta definición, el equipo propone, cuando sea pertinente, las acciones de contención que detengan el problema o disminuyan sus efectos.
- Posteriormente, determinan la causa raíz de la no conformidad.
- Una vez identificada la causa o causas raíz, proponen acciones correctivas para eliminar estas causas. Elaborando un plan de trabajo para implementar dichas acciones, señalando las fechas de inicio, termino y responsables de la aplicación de las acciones.
- El equipo de trabajo es responsable de dar seguimiento periódicamente al programa de implementación.
- Al término de la implementación de las acciones propuestas, el equipo de trabajo realiza la evaluación de la efectividad de las acciones tomadas. Si el resultado no es satisfactorio, vuelve a analizar la no conformidad para establecer nuevas acciones correctivas.
- Si las acciones tomadas son eficaces, el equipo de trabajo propone acciones para evitar la recurrencia de la no conformidad.

Los resultados de estas actividades se documentan en la **SOLICITUD DE ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y DE MEJORA (MND-F-04).**

Acciones preventivas y de mejora.

Las acciones preventivas tienen su origen en las mismas fuentes de las acciones correctivas; sin embargo, están dirigidas a eliminar las causas de las no conformidades potenciales y prevenir su ocurrencia.

	PROCEDIMIENTO	MND-P-03	
	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 3 de 3	

La detección de las no conformidades potenciales es responsabilidad del Comité de No Discriminación, y se realiza por medio del análisis de los resultados de la operación de las áreas de la institución, de la situación del entorno y de las metas y compromisos institucionales.

Cuando se detecta la probable ocurrencia de una no conformidad potencial, ésta es analizada y resuelta con la misma metodología empleada para las acciones correctivas. Las acciones preventivas, resultantes de este proceso, son también registradas en la **SOLICITUD DE ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y DE MEJORA (MND-F-04)**.

Del mismo modo, durante la juntas de la Revisión por la Dirección, los participantes puede determinar áreas de oportunidad para mejorar la eficacia de los procesos, la calidad de los servicios o incrementar la satisfacción del usuario, por medio del análisis de los datos contenidos en los registros. Si esto sucede la alta dirección propone acciones concretas para alcanzar esta mejora. Estas acciones son registradas en la **MINUTA (MND-F-02)** que se genera después de cada revisión al sistema.

El seguimiento y control de estas acciones, es responsabilidad del jefe del departamento de personal, los responsables de los procesos deben informar a este último las acciones iniciadas solicitándole el número de folio para su seguimiento.

Los resultados alcanzados son informados a la dirección conforme avanza su implementación y son formalmente revisados durante la siguiente revisión al sistema de gestión, conforme a lo establecido el procedimiento **MND-F-05 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN**.

4. Registros

Registros	Tiempo de conservación	Responsable de conservarlo
MND-F-02 Minuta	1 año	Jefe del Departamento de Personal
MND-F-04 Solicitud de acciones correctivas, preventivas y de mejora	1 año	Coordinador del Modelo de la No Discriminación

	Universidad Tecnológica de Santa Catarina	MND-P-04	
		Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 1 de 4	

Procedimiento Auditorías Internas


	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Nombre:	Lic. Rodrigo García Pinales	Lic. Rodrigo García Pinales	C.P. José Cárdenas Cavazos
Puesto:	Coordinador del Modelo de la No Discriminación	Coordinador del Modelo de la No Discriminación	Rector
Fecha:	06/09/08	06/09/08	06/09/08
Firma:			

Documentos de Referencia

Documentos	Código
Manual de la Cultura de No Discriminación	MND-M-01
Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación 2005	Documento Conapred

HISTORIA DE CAMBIOS

No. de Revisión	Fecha de publicación	Cambios en relación a la versión anterior
1	06/09/08	Documento inicial

	PROCEDIMIENTO	MND-P-04	
	Auditorías Internas	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 2 de 4	

1. **Objetivo**

Establecer las directrices para la planificación y ejecución de las auditorías internas, así como los mecanismos para informar los resultados y para el mantenimiento de los registros.

2. **Alcance**

Este procedimiento cubre el proceso de evaluación del Sistema de Gestión de la Cultura de No Discriminación, así como criterios para la selección de los auditores internos.

3. **Desarrollo**

Gestión de las auditorías.

Se ha designado al coordinador del comité de la no discriminación, como responsable de la gestión del programa de auditorías; entre sus funciones están el establecimiento del programa de auditorías, la obtención de recursos para su ejecución, la selección e integración del equipo auditor y la coordinación de la ejecución de las auditorías.

El responsable de la gestión del programa de auditorías, elabora anualmente un programa con las fechas, objetivos, alcance y nombre de los integrantes del equipo auditor propuestos para las auditorías a efectuarse durante el siguiente año, registrándolo en el formato **MND-F-05 programa de auditorías**. Dicho programa lo presenta al Jefe del departamento de Personal para su revisión y aprobación, una vez autorizado lo difunde a todo el personal de la institución a través de la intranet.

Para integrar el equipo auditor, de entre el personal de la organización, selecciona a los auditores con base en los siguientes criterios:

Escolaridad mínima: Preparatoria;

Experiencia: Antigüedad mínima en la institución de 1 año;

Conocimientos específicos: Interpretación de los requisitos del Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación y manejo de las técnicas de auditoría de los sistemas de gestión;

Características personales: Organizado, con habilidad para comunicarse oralmente y por escrito, con capacidad de síntesis, con buen manejo de las relaciones humanas.


Al personal seleccionado para integrar el equipo auditor, el coordinador, le abre un expediente individual en donde se conservan las copias de las evidencias de conformidad con los criterios.

Para cada auditoría individual, el responsable de la gestión de las auditorías, selecciona a los auditores que participan en ella de acuerdo a las características de cada uno y con base en el objetivo y el alcance de la auditoría.

Así mismo, debe obtener los recursos (materiales, financieros, tecnológicos, etc) necesarios para la ejecución de dicha auditoría

Planeación de la Auditoría.

Una vez designado el equipo auditor para una auditoría específica, el responsable de la gestión de las auditorías, designa de entre sus integrantes al Auditor Líder quien debe ser la persona más apta para dirigir al equipo para alcanzar el objetivo planteado y con la mayor experiencia y conocimiento de los áreas a auditar.

	PROCEDIMIENTO	MND-P-04	
	Auditorías Internas	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 3 de: 4	

El equipo auditor, encabezado por el auditor líder, se reúne días antes de la fecha programada para la realización de la auditoría, para elaborar el plan de auditoría.

El plan de auditoría incluye como mínimo:

- Número de auditoría;
- Fecha de la auditoría;
- Identificación del equipo auditor, destacando al auditor líder;
- Objetivo y alcance de la auditoría;
- Criterios de la auditoría;
- Distribución de los procesos, requisitos, actividades o funciones a auditar entre los integrantes del equipo; y
- Agenda de la auditoría, señalando horarios, actividades de auditoría, auditor responsable y auditado designado.

Lo anterior queda registrado en el **PLAN DE AUDITORÍA (MND-F-06)**.

Elaborado el plan de auditoría, los auditores preparan las **LISTAS DE VERIFICACIÓN (MND-F-07)** que aplicarán durante la auditoría. Estas listas deben ser revisadas y aprobadas por el auditor líder para asegurarse de que se mantienen dentro del alcance y permitirán al equipo lograr el objetivo de la auditoría.

Ejecución de la auditoría.

Llegada la fecha programada, el equipo auditor presenta el **PLAN DE AUDITORÍA (MND-F-05)** a los auditados durante la reunión de apertura, a la cual son invitados previamente por el auditor líder.

Como resultado de esta reunión, el auditor líder levanta una **MINUTA (MND-F-02)** donde registra al menos: la lista de asistentes; los cambios efectuados al plan inicial, en su caso; y la fecha y hora de la reunión de cierre para la presentación del informe preliminar con los resultados de la auditoría.

Una vez concluida la reunión de apertura, los auditores se dirigen a las áreas contempladas en la agenda y ejecutan las actividades programadas en sus listas de verificación.


Durante el recorrido por las áreas, los auditores recolectan evidencias objetivas que posteriormente constituyen los hallazgos de la auditoría al compararlos contra los criterios aplicables.

De los hallazgos, los auditores bajo la asistencia del auditor líder, determinan las no conformidades, registrándolas en el formato **MND-F-04 SOLICITUD DE ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y DE MEJORA**.

Finalmente, los auditores entregan al auditor líder las no conformidades levantadas y las listas de verificación llenas conforme a los siguientes criterios:

- NC** = No cumple; la actividad no se ejecuta en el área conforme a lo descrito en el documento de referencia.
- CI** = Cumple inconsistentemente: la actividad se lleva a cabo de manera irregular durante la ejecución de las actividades del área.
- CR** = Cumple con recomendaciones; la actividad se lleva a cabo de manera regular pero existen acciones que de aplicarse podrían mejorar su eficacia.
- CS** = Cumple satisfactoriamente

El auditor líder prepara un resumen de los resultados de la auditoría, que sirve de base para la elaboración del informe de auditoría, para presentarlo a los auditados durante la reunión de cierre. Nuevamente, de

	PROCEDIMIENTO	MND-P-04	
	Auditorías Internas	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 4 de: 4	

esta reunión el auditor líder levanta una minuta con la lista de asistencia, las discrepancias sobre los resultados y resoluciones tomadas y las fechas de compromiso para presentar el informe de auditoría y, de parte de los auditados, el plan de acciones correctivas para subsanar las no conformidades detectadas.

Documentación.

La documentación de la auditoría esta integrada por las no conformidades, el informe de auditoría y el plan de acciones correctivas.

El **INFORME DE AUDITORÍA (MND-F-08)**, es elaborado por el auditor líder dentro del plazo establecido durante la reunión de cierre.

Este debe contener como mínimo lo siguiente:

- Número de auditoría,
- Fecha la auditoría,
- Identificación del equipo auditor, destacando al auditor líder,
- Criterios de auditoría,
- Resumen de la auditoría,
- Relación de no conformidades detectadas,
- Conclusiones de la auditoría, y
- Opcionalmente, las recomendaciones del equipo auditor.

El informe se distribuye a la dirección y a los responsables de las áreas involucradas en la auditoría.

Seguimiento.


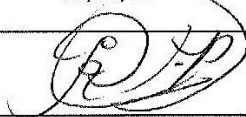

El seguimiento se realiza con base en el plan de acciones correctivas emitido por los responsables de las áreas auditadas. Este seguimiento lo realiza el Responsable de la Gestión del Programa de Auditorías, pudiendo optar por incluir en el programa vigente una auditoría especialmente destinada para realizar el seguimiento o bien incluirlo como parte del alcance de la siguiente auditoría programada. En ambos casos la planeación, ejecución y documentación se realizan conforme a lo descrito anteriormente.

4. Registros

Registros	Tiempo de conservación	Responsable de conservarlo
MND-F-02 Minuta	1 año	Comité del Modelo de la No Discriminación
MND-F-04 Solicitud de acciones correctivas, preventivas y de mejora	1 año	Coordinador del Modelo de la No Discriminación
MND-F-05 Programa de auditorías	1 año	Coordinador del Modelo de la No Discriminación
MND-F-06 Plan de auditoría	1 año	Coordinador del Modelo de la No Discriminación
MND-F-07 Listas de verificación	1 año	Coordinador del Modelo de la No Discriminación
MND-F-08 Informe de auditoría	1 año	Coordinador del Modelo de la No Discriminación

 <p>UT Santa Catarina saber hacer para competir</p>	<p>Universidad Tecnológica Santa Catarina</p>	MND-P-05	
		Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 1 de 3	

Procedimiento Revisión por la Dirección


	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Nombre:	Lic. Rodrigo García Pinales	Lic. Rodrigo García Pinales	C.P. José Cárdenas Cavazos
Puesto:	Coordinador del Modelo de la No Discriminación	Coordinador del Modelo de la No Discriminación	Rector
Fecha:	06/09/08	06/09/08	06/09/08
Firma:			

Documentos de Referencia

Documentos	Código
Manual de la Cultura de No Discriminación	MND-M-01
Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación 2005	Documento Conapred

HISTORIA DE CAMBIOS

No. de Revisión	Fecha de publicación	Cambios en relación a la versión anterior
1	06/09/08	Documento inicial

	PROCEDIMIENTO	MND-P-05	
	Revisión por la Dirección	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 2 de: 3	

1. **Objetivo**

Asegurar la implementación, mantenimiento e idoneidad del Sistema de Gestión de la Cultura de No Discriminación, así como la detección de oportunidades de mejora y, en su caso, la necesidad de cambios al propio sistema.

2. **Alcance**

Es aplicable a las juntas del Comité de No Discriminación para revisar el desempeño del Sistema de Gestión por la Cultura de No Discriminación de la UTSC, en aspectos tales como: su desarrollo e implementación; la necesidad de recursos; la comprensión y eficaz aplicación de la política y los objetivos, así como las actividades relacionadas con la mejora continua.

3. **Desarrollo**

En la UTSC, el Comité de No Discriminación esta integrada por los titulares de los siguientes cargos:

Coordinador

Encargado de Mediateca

Integrantes del Comité de la No Discriminación

Relaciones Industriales

Coordinador de Carrera de Electrónica y Automatización

Director de Administración y Finanzas

Abogado General

Las juntas del Comité de No Discriminación se realizaran al menos semestralmente, pudiendo incrementar su frecuencia de acuerdo con las necesidades. En cualquier caso, en cada junta, se establece la fecha de la próxima reunión.

Estas reuniones se llevan acabo mediante la convocatoria que el Subdirector de Desarrollo de Personal, coordinador del comité, envía por medio del correo electrónico, a los integrantes del citado comité. Eventualmente puede hacer extensiva esta convocatoria a cualquier otra persona de la institución, dependiendo de los asuntos a tratar en la reunión.

Las juntas serán presididas por el Coordinador del Comité de No Discriminación, quién también es el encargado de elaborar las minutas de la junta.

 Santa Catarina saber hacer para competir	PROCEDIMIENTO	MND-P-05	
	Revisión por la Dirección	Nº DE REVISIÓN: 1	Fecha de publicación: 06/09/08
		Página: 3 de 3	

Durante el desarrollo de la reunión, se analizan los temas a tratar, registrando en la **MINUTA (MND-F-02)**, los principales acuerdos, los responsables y fechas compromiso, generando así un plan de acción como resultado de la reunión.

Los aspectos a revisar y analizar son:

- 1 Medición de la eficacia de la política y el propio Sistema de Gestión de la Cultura de No Discriminación;
 - 1.1 Cumplimiento de objetivos,
 - 1.2 Alcance de metas y sus indicadores.
 - 1.3 Ejecución de los programas y acciones,
- 2 Resultado de la auditorías al Sistema;
- 3 El estado de las acciones correctivas, preventivas y de mejora;
- 4 Seguimiento a los acuerdos establecidos en la reuniones pasadas;
- 5 Los cambios en el interior y en el exterior de la organización que pudieran afectar al Sistema; y
- 6 Las recomendaciones para la mejora.

Después de la junta, el Coordinador distribuye la minuta de la Junta del Comité de No Discriminación entre todos los miembros del Comité y los asistentes convocados, solicitando la firma de recibido en el original de este documento, el cual es conservada bajo la custodia del mismo coordinador. Así mismo, el Coordinador envía copia de la minuta al Titular del Instituto para su conocimiento.

4. Registros

Registros	Tiempo de conservación	Responsable de conservarlo
MND-F-02 Minuta	1 año	Subdirector de Desarrollo de Personal

3.6 Acreditación y certificación

La finalidad de la implementación de un modelo de gestión en instituciones de educación superior es enriquecer y mejorar las condiciones laborales y educativas de hombres y mujeres a través de la visualización y eliminación de prácticas discriminatorias. Su desarrollo e implantación puede llevarse a cabo en plena concordancia con cualquier otro sistema de gestión nacional o internacional establecido en la universidad, como son las normas y/o modelos SA8000, ISO9000, ISO14000, SGE21 y Modelo de Reconocimiento por la Cultura de No Discriminación (CONAPRED) por citar sólo algunos.

Detrás del llamado “desarrollo sustentable”, están indudablemente los Derechos Humanos. Toda comunidad con futuro ha de considerar a sus integrantes como personas plenas. Por ello, los modelos aquí presentados indudablemente apoyarán el desarrollo sustentable, y sin lugar a dudas, enriquecerán a la nación y a sus ciudadanos

Por lo tanto después de que la implantación del Sistema, la organización está en posibilidades de dar inicio a la verificación del cumplimiento, o no, de los requisitos establecidos en el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación por parte del CONAPRED. Estos resultados habrán de ser entregados al Comité por la Cultura de la No Discriminación (CUNODI) del CONAPRED. En esta parte se da la posibilidad de que la alta dirección solicite la revisión por parte del CUNODI de alguna determinación que arroje el procedimiento de verificación basada en los criterios del Modelo, misma que estará en posibilidades de solucionarse con la participación responsable de la alta dirección.

Cumplidos los criterios establecidos en el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación y las observaciones hechas por el CUNODI, si las hubiere, el CONAPRED otorga el Reconocimiento correspondiente.

Por otra parte también se puede solicitar la verificación del cumplimiento del sistema a través de organismos de evaluación de la conformidad acreditados para auditar las normas ISO mismos que deben cumplir con lo establecido en la Ley Federal de Metrología y Normalización y son acreditados por entidades de acreditación como la Entidad Mexicana de Acreditación EMA que forma parte del International Accreditation Forum IAF.

Conclusiones

Después de todos los análisis realizados durante el desarrollo de la investigación, se alcanzaron las siguientes conclusiones:

* La necesidad de prevenir y eliminar actos de discriminación laboral, es una realidad que fácilmente puede vincularse con despidos o negación del empleo a consecuencia de ser una persona con discapacidad, indígena, extranjera, por ser mujer, por tener una orientación sexual o identidad de género distinta de la heterosexual, o cualquier otra que genere estigmas y prejuicios ligados con la idea de la ineficiencia en el desempeño del trabajo.

* Los espacios laborales incluyentes que garanticen la igualdad real de oportunidades y la convivencia respetuosa, deben ser construidos con la participación de instituciones del Estado, entidades privadas y organizaciones sociales que con sentido de responsabilidad social, desarrollen medidas a favor de la dignidad de las personas anteponiendo los derechos sobre estigmas, prejuicios y espacios inaccesibles.

* La implantación del Sistema en la Universidad Tecnológica de Santa Catarina Nuevo León, constituyó una herramienta para diagnosticar, primero, cómo se encontraba, en materia de equidad y no discriminación y partir de ese diagnóstico, plantear objetivos, acciones y metas siempre alineadas al plan de acción institucional y, finalmente, dar seguimiento a las acciones planteadas y realizar la evaluación correspondiente de su cumplimiento, para realizar los ajustes que resulten necesarios.

* También fue muy importante el establecimiento de un programa de difusión institucional en el que se sensibilizó primero al personal de la Universidad Tecnológica de Santa Catarina Nuevo León sobre el proyecto y sus avances. Posteriormente, se comunicaron hacia fuera, con el objetivo de difundir de forma masiva el compromiso

actualmente decretado en la política no discriminación. Se mantuvo debidamente informada a la Dirección General sobre el desarrollo del Sistema.

* Los beneficios para el personal fueron que se promovió y aseguró un ambiente laboral de igualdad de oportunidades y respeto, que no se discrimine en ningún sentido y en ningún ámbito relacionado con los 16 criterios por los cuales se puede discriminar, por otra parte se continuó fortaleciendo el sentido de pertenencia y orgullo de trabajar por y para la Universidad Tecnológica de Santa Catarina Nuevo León, lo que finalmente refuerza ser uno de los mejores lugares para trabajar.

* Para ello, además de las acciones que se plantearon, ha sido necesario revisar las políticas y procedimientos actuales de Administración de Personas, con mayor énfasis en los de Reclutamiento y Selección, Capacitación, Desarrollo Profesional, Evaluación de Desempeño y Compensaciones y Previsión Social para asegurar que no exista ningún criterio discriminatorio o inequitativo, sino por el contrario se fomente la equidad y la igualdad de oportunidades.

* Se pudo romper con muchos de los estereotipos creados respecto a puestos típicamente encasillados para hombres o para mujeres. Fue un gran reto que implicó toda una transformación cultural y un cambio de mentalidad y actitudes.

* Realmente fueron muchos los beneficios de la implementación de este Sistema y se observó que estas acciones redundaron en un mejor clima laboral, y por ende en un mayor desempeño y compromiso para con el Instituto.

* El Sistema impactó positivamente, porque este permite ir avanzando con pasos más firmes hacia la construcción de un ambiente donde la comunidad universitaria, colaboradores y sus familias, así como alumnos personal administrativo, proveedores y la sociedad a la que sirve la Universidad Tecnológica de Santa Catarina Nuevo León reciban un trato equitativo, de igualdad y respeto, en el que no exista discriminación de ningún tipo en todas las actividades que le competen.

* De la misma manera, se está desarrollando un mecanismo para dar a conocer el Sistema en la Intranet y por medio del envío de correos al personal sobre los avances y sobre la ubicación de los documentos generados. Ya se ha comunicado dónde consultar dicha información. Más adelante, de acuerdo con el plan de difusión se harán más cosas como utilizar folletos, pósters, protectores de pantalla, conferencias, cursos, etc.

* Es importante remarcar que éste, no fue un proyecto de unos cuantos involucrados, sino de todos los que forman parte de la Universidad Tecnológica de Santa Catarina Nuevo León y que requerirá seguir contando con el apoyo y la participación de todos para que continúe haciéndose realidad.

* La implantación del Sistema en la Universidad Tecnológica de Santa Catarina Nuevo León es ejemplo a nivel mundial y muestra que la política del Estado Mexicano está en concordancia con los Instrumentos Internacionales que en materia de No Discriminación ha ratificado nuestro país.

* Además, representa el que por primera vez en la historia de México se cuenta con una metodología concreta para superar la problemática de la exclusión y generar nuevos patrones basados en la convivencia igualitaria, tolerante y respetuosa de la diversidad, a través de un proceso gradual que puede ser verificado en su avance y contenidos en instituciones de educación superior.

* El sistema de gestión permite acompañar a una institución educativa en el proceso de adecuar sus políticas, normatividad, prácticas laborales y/o ocupacionales a patrones igualitarios y prevenir actos discriminatorios.

Asimismo, la aplicación extendida de este Sistema en otras instituciones de educación superior contribuirá a la implementación del principio de igualdad y no discriminación basados en prejuicios, convicciones u omisiones relacionados con la apariencia, condición de salud, condición económica, condición social, discapacidad, edad, embarazo, maternidad o paternidad, estado civil o familiar, género, lengua, opinión política, origen racial y étnico, preferencia sexual, religión, nacionalidad e identidad de género, y consagrados en los instrumentos internacionales de derechos humanos y por nuestra Constitución Política.

* La inclusión es esencialmente un trabajo de reestructuración de la educación, y de integración, como política. Tiene que ver con todos los alumnos y no únicamente con aquellos con capacidades diferentes. Tampoco es algo que pueda ser considerado como un objetivo en sí, sino más bien un intento para mejorar la calidad de todo el sistema educativo y particularmente de las instituciones, para que se pueda atender convenientemente a toda la comunidad educativa. No es una cuestión puramente de recursos, aunque éstos sean necesarios, sino que la educación inclusiva, tiene que ver con la capacidad de “construir” una escuela que responda a la diversidad.

* La educación inclusiva debe ser vista como un proyecto educativo y de transformación social.

Bibliografía

AENOR. Sistemas de Gestión de la Calidad Requisitos ISO 9001:2000. Norma Española. ESPAÑA, 2000.

AENOR. Sistemas de Gestión de la Calidad Fundamentos y Vocabulario ISO 9000:2000. ESPAÑA, 2000.

AINSCOW, M DESARROLLO DE ESCUELAS INCLUSIVAS. Madrid, Narcea, 2001.

BORDELEAU YVAN, et al. Modelos de investigación para el desarrollo de recursos humanos. México, editorial Trillas, S. A., 2000. Pág.50

CONAPRED. Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación. México, D.F. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2003.

CONAPRED. Modelo de reconocimiento por la cultura de la no discriminación. México, D.F. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2007.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Disponible en:<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf> Fecha de consulta febrero 18, 2009.

GINÉ Y GINÉ, C. INCLUSIÓN Y SISTEMA EDUCATIVO. III Congreso “La Atención a la Diversidad en el Sistema Educativo”. Universidad de Salamanca. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, 2001.

GINÉ Y GINÉ, C. ¿Hacia dónde va la integración? Cuadernos de Pedagogía, No.269, 1998.

ISO 10011-2:1991. Guidelines for Auditing Quality Systems, Part 2: Qualification Criteria for Quality Systems Auditors.

ISO 10011-3:1991. Guidelines for Auditings Quality Systems, Part 3: Management of Audit Programmes.

ISO 10012-1:1992. Quality Assurance Requirements for Measuring Equipment, Part 1: Metrological Confirmation System for Measuring Equipment.

ISO 10013: 1). Guidelines for Developing Quality Manuals.

ISO/TR 134125: -1). Guidelines for the Selection of Statistical Methods in Standardization and Specification.

ISO/IWA2/WD1N4 y SEP. International Workshop Agreement 2. Quality Management Systems- Guidelines for the application of ISO 9001:2000 on education. Octubre 2002

LUSTING, Nora et al. México: Evolución Económica Pobreza y Desigualdad Disponible en:<http://www.iadb.org> Fecha de consulta febrero 18, 2009.

MUNGUÍA ZATARÍN IRMA Y SALCEDO AQUINO JOSÉ MANUEL. Manual de Técnicas de Investigación Documental. México, UPN, 1981

ORIA, V. . ISO 9000-2000 en la Educación Mexicana. México: SEP, 2003.

PERALTA G. De la Filosofía de la Calidad al Sistema de Mejora Continua: 37 actividades para realizarlas en su negocio. México: Panorama Editorial, 2002.

PORTER, G. L. CRITICAL ELEMENTS FOR INCLUSIVE EDUCATION. S.J. Pijl, C.J.W. Meijer y S. Hegarty (eds.), Inclusive Education, a Global Agenda, 1997.

PORTER, G. L. "Critical elements for Inclusive Schools". En S.J. Pijl, C.J.W. Meijer y S. Hegarty) Inclusive Education, a Global Agenda. London: Routledge Pub. 1997.

PNUD | Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.www.undp.org/spanish

PND Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 pnd.presidencia.gob.mx

PROGRAMA SECTORIAL DE EDUCACIÓN 2007-2012 www.imer.gob.mx/.../programa_sectorial_educacion_2007_2012.doc, Nov 2007.

ROBLES, M. Educación y sociedad en la historia de México. México: Siglo XXI Editores, 1978.

ROTHER, B. ISO 9000. México: Panorama Editorial, 1995.

SEGOB. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED. Disponible en: <http://conapred.org.mx/acerca/acerca.html> Fecha de consulta febrero 16, 2009.

SEP. Programa Nacional de Educación 2001-2006, México: SEP, Primera edición. 2001.

STAINBACK, S. – STAINBACK, W. Aulas Inclusivas. Madrid, Narcea, S. A. de Ediciones, 1999.

SCHMELKES, S. Hacia una mejor calidad de nuestra escuela. México: SEP, 1992.

TORRES, R., Tenti E. Equidad y calidad en la educación básica La experiencia del CONAFE y la Telesecundaria en México. México, Publicado por el Consejo Nacional de Fomento Educativo, coordinado por la Dirección General de Relaciones Internacionales de la SEP.

UNESCO. LAS NECESIDADES EDUCATIVAS EN EL AULA. Conjunto de materiales para la formación de profesores. París: Unesco, 1995.

UNICEF, UNESCO, HINENI. HACIA EL DESARROLLO DE LAS ESCUELAS INCLUSIVAS. Blanco, R. ,Duk, C., 2000.

UNESCO. LAS NECESIDADES ESPECIALES EN EL AULA. Conjunto de materiales para la formación de profesores. París: Unesco, 1995.

UNESCO (en prensa). Open File on Inclusive Education. París: Unesco.

WOUTER, Van Den, B. Aplicación de las Normas ISO 9000 a la enseñanza y la formación: interpretación desde una perspectiva europea. Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional CEDEFOP, 1997.

YZAGUIRRE, L.E. ISO 9000 en la educación: Guía para la Administración Escolar. Coahuila: FUNDAP, Universidad Autónoma del Noreste y Gobierno del Estado de Coahuila. Editado por Revista Iberoamericana de Educación, Abril 2004.

Anexo 1

Datos básicos de la totalidad del personal¹⁴

I. EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO						
Sexo	Edad	Puesto	Categoría	Salario	Discapacidad	
1	M	63	ENCARGADO DE RECTORIA	A	0,00	NO
2	M	56	PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO TIT. B	D	510,27	NO
3	F	46	PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO	D	372,89	NO
4	F	36	PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO	D	372,89	NO
5	M	58	PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO	D	372,89	NO
6	F	39	PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO	D	372,89	NO
7	M	40	PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO TIT. B	D	510,27	NO
8	M	37	PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO	D	372,89	NO
9	M	33	PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO	D	372,89	NO
10	F	37	PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO	D	372,89	NO
11	M	47	PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO	D	372,89	NO
12	M	35	PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO	D	372,89	NO
13	M	36	PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO	D	372,89	NO
14	M	47	PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO	D	372,89	NO
15	M	30	PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO	D	372,89	NO
16	M	65	SERV. ESCOLARES	A	600,00	NO
17	M	81	ABOGADO GENERAL	A	949,15	NO
18	M	36	DIRECTOR DE ADMON. Y FINANZAS	A	949,15	NO
19	M	56	DESARROLLO BIBLIOGRAFICO	A	500,00	NO
20	F	29	JEFE DE DEPARTAMENTO	A	489,18	NO
21	M	47	SECRETARIO REL. INSTITUCIONALES	A	833,33	NO
22	M	54	SUB. DE VINCULACIÓN	A	600,00	NO
23	M	34	SECRETARIO ACADEMICO	A	949,15	NO
24	F	40	SERV. ESTUDIANTILES	A	489,17	NO
25	M	43	ENCARGADO DE MEDIATECA	A	489,17	NO
26	F	41	DIRECTOR DE VINCULACIÓN	A	949,15	NO
27	F	38	JEFE DE DEPARTAMENTO	A	489,18	NO
28	M	49	CORDINADOR CONT.	A	500,00	NO
29	M	62	ASISTENTE DE MTTO.	A	145,94	NO
30	F	33	SECRETARIA RECTOR	A	216,67	NO
31	M	35	TECNICO DE LABORATORIO	D	320,45	NO
32	F	29	JEFE DE OFICINA	A	216,67	NO
33	F	29	SECRETARIA DE CARRERA	A	126,13	NO
34	F	26	SECRETARIA DE DPTO.	A	126,13	NO
35	F	28	SECRETARIA	A	140,23	NO
36	F	56	AUX. DE ASIS. DE MTTO.	A	96,85	NO
37	M	47	ASISTENTE DE MTTO.	A	111,70	NO
38	F	39	SECRETARIA	A	140,23	NO
39	F	31	JEFE DE OFICINA	A	216,67	NO
40	F	28	SECRETARIA DE CARRERA	A	126,13	NO
41	F	27	SECRETARIA DE DPTO.	A	126,13	NO
42	F	24	AUXILIAR ADMTIVO.	A	126,14	NO
43	F	24	JEFE DE OFICINA	A	216,67	NO
44	F	33	PREFECTA	A	126,13	NO
45	F	25	SECRETARIA DE CARRERA	A	126,13	NO
46	F	21	AUXILIAR ADMTIVO.	A	115,35	NO
47	F	23	SECRETARIA	A	115,35	NO
48	M	22	CHOFER	A	159,61	NO
49	M	31	TECNICO BIBLIOTECARIO	A	140,23	NO
50	F	36	SECRETARIA	A	126,13	NO
51	F	24	SECRETARIA	A	126,13	NO

¹⁴ Archivo de la Universidad de Santa Catarina Nuevo León Octubre 2008 autorizado por Lucia Vignau Ling.

II. EMPLEADOS DE TIEMPO PARCIAL O EVENTUALES

	Sexo	Edad	Puesto	Categoría	Salario	Discapacidad
52	F	39	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
53	M	68	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
54	M	43	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
55	M	41	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
56	M	41	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
57	M	33	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
58	F	42	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
59	M	48	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
60	M	39	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
61	M	32	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
62	F	45	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
63	F	46	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
64	F	32	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
65	M	53	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
66	F	25	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
67	M	72	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
68	F	46	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
69	M	26	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
70	M	39	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
71	F	42	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
72	M	53	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
73	M	46	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
74	F	28	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
75	M	24	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
76	F	43	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
77	M	55	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
78	F	47	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
79	M	49	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
80	M	33	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
81	M	56	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
82	M	52	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
83	M	44	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
84	M	28	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
85	M	34	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
86	F	29	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
87	F	27	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
88	M	51	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
89	M	56	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
90	M	28	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
91	F	35	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
92	M	26	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
93	F	26	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
94	M	38	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
95	M	27	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
96	F	21	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
97	M	34	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
98	F	21	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
99	M	29	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO
100	M	55	PROFESOR DE ASIGNATURA		64,39	NO

III. COLABORADORES EN OTRA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

	Sexo	Edad	Puesto	Categoría	Salario	Discapacidad
101	F	45	CORD. DEL PROG. ATENCION A LA DISCAPACIDAD		500	NO