



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGÍA

“CURSO PROPEDÉUTICO DE
FORMACIÓN EN EQUIDAD PARA
INSTRUCTORES DE PEMEX REFINACIÓN”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

MOTA RANGEL IVONNE LIZBETH

ASESOR: Dr. ROBERTO DE JESÚS
VILLAMIL PÉREZ



Facultad de
Filosofía y
Letras

OCTUBRE 2013



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTO hay en mi corazón para con mi padre **DIOS**, ese Dios todopoderoso, quien me bendice, guarda y protege todos los días de mi existir; porque me llena de vida, porque me ha iluminado a lo largo de mi camino profesional, llenándome de sabiduría y fuerza para cumplir con este propósito profesional.

A **ZOHAR EMMANUEL**, porque me hiciste crecer antes de tiempo, hijo mío te has convertido en mi fuerza, en mi vida y en mi motivo de superación; porque me enseñaste que aún siendo mamá puedo seguir persiguiendo mis sueños, este triunfo te lo dedico a ti, amor de mi vida, porque todos mis logros son por ti y para ti, para que te sientas orgulloso de mamá y llegues aun más lejos que yo, y porque sé que así será..Te Amo hasta el infinito y más allá.

A **JORGE**, mi esposo, mi compañero de vida, porque me diste el mejor regalo. ¡Mi familia! Porque aún en el silencio me puedes decir tantas cosas, porque tú cariño me motivo a seguir adelante, porque siempre creíste en mí, este logro es de los dos...Te amooo....I WAS MADE FOR LOVING YOU

A mis Padres, **MAMÁ** porque con tú gran amor me cobijaste toda la vida, porque siempre has estado en todo momento, porque tú fortaleza, cariño y amor, me motivaron a perseguir mis sueños; Mamá llego el momento de cosechar lo que sembraste con tanto amor, y hoy me tienes aquí convirtiéndome en Licenciada. Me siento orgullosa de que seas mi madre. Te amo <3 A **PAPÁ** por su amor y comprensión, por sus cuidados, consejos y dirección; porque cuando era niña sembraste en mi la semilla de la responsabilidad y del trabajo duro, gracias papá, mi cariño y agradecimiento por siempre, gracias por ser el abuelito bigotes ☺

A mis Hermanos, **OSCAR** y **LUIS**, mis compañeros de aventuras, mis compañeros de vida, sin palabras, saben que los amo infinitamente y que a donde quiera que vayamos mi corazón siempre con ustedes. **Luis** mi hermano mayor admiro tú enorme corazón, deseo que nunca cambie y te guíe por una vida llena de bendiciones...**Oscar**, hermanito admiro tanto tus logros que me enorgulleces tanto, te deseo un futuro exitoso....

Agradezco tanto a Dios por bajarnos a la tierra como hermanos, porque crecimos bajo el mismo techo y porque por siempre y para siempre ustedes son parte de mi vida.

A mis abuelitas **CHELO** y **SOFÍA**, mi eterno agradecimiento por ser las precursoras de esta bella familia, gracias totales, les amo infinitamente. A mis tíos **FERNANDO, JORGE, GUILLERMO, ROBERTO, ALEJANDRO, JORGE LUIS** y **ANTONIA** porque siempre he sido para ustedes como una hija, gracias por su amor infinito, sus cuidados y su preocupación para conmigo; éste éxito también es de ustedes. A mis abuelos **JOAQUÍN Y ROBERTO** porque desde el cielo sé que celebran este éxito en mi vida, les amo. A mis padrinos **LUPITA Y TOÑO**, porque han estado conmigo a lo largo de mi vida, por su cariño y apoyo para mí, les amo.

A mi asesor y sinodal, **DR. ROBERTO VILLAMIL** toda mi admiración y respeto, porque fue mi compañero durante toda esta aventura, porque sus consejos, compromiso y enseñanzas me alentaron a continuar este proyecto, a no abandonarlo, porque esta tesis sería nada sin él. Gracias por ayudarme a madurar académicamente.

A mi adorada profesora **PATY ZURITA** por que usted me compartió el gran secreto para amar la capacitación, Gracias por toda su dedicación y su tiempo.

A mis hermosas amigas **ALMA Y ANA BÁRBARA** porque gracias a ustedes surgió esta tesis, porque gracias a su lucha contra la Discriminación y su granito de arena para lograr un mejor ambiente laboral en PEMEX; me contagiaron el amor por este tema; las quiero mucho, gracias por su amistad, sus enseñanzas y por la increíble experiencia laboral que me dieron.

A **Miss LETY** porque su increíble apoyo para culminar este proceso gracias por todo.

A toda mi familia, a mis tíos, tías, primos y primas, a mis amigas y amigos. A la vida misma que me ha dado tanto!!!

Gracias Totales.

Ivonne Lizbeth Mota Rangel

INDICE

INTRODUCCIÓN	5
JUSTIFICACIÓN	10
CAPITULO 1	12
MARCO CONTEXTUAL	12
1.1 PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE PEMEX.....	13
1.2 LA CAPACITACIÓN EN PEMEX.....	25
1.3 PRINCIPALES NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN PEMEX.....	30
1.4 ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN	33
CAPITULO 2	38
MARCO NORMATIVO	38
2.1 MARCO NORMATIVO DE GÉNERO:	39
2.1.1 LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN	39
2.1.2 LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2006)	40
2.1.3 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (2007-2012)	45
2.1.4 LEY GENERAL DE ACCESO A LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA (2007) Y SU REGLAMENTO	49
2.1.5 REGLAMENTO DE LA LGAMVLV.....	52
2.2 CAPACITACIÓN	54
2.2.1 LA CAPACITACIÓN ORGANIZACIONAL.....	54
2.2.2 LA CAPACITACIÓN LABORAL ES OBLIGATORIA (LEY FEDERAL DEL TRABAJO) .	58
2.3. GÉNERO	64
2.3.1 ¿POR QUÉ HABLAR DE GÉNERO?.....	64
2.3.2 CONCEPTO DE GÉNERO, FEMINIDAD, MASCULINIDAD Y SEXO.....	65
2.3.3 EQUIDAD E IGUALDAD	68
2.3.4 PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	69
2.3.5 EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO	70
CAPITULO 3	73
MODELO PEDAGÓGICO	73
3.1 FUNDAMENTO TEÓRICO.....	74
3.1.1 EL ENFOQUE ANDRAGÓGICO	74
3.1.2 PRINCIPIOS DE ENSEÑANZA DE LA ANDRAGOGÍA.....	79
3.1.3 CONDICIONES DEL APRENDIZAJE DE ADULTOS.....	83
3.1.4 LA FORMACIÓN COMO PROCESO DE CAMBIO	85
3.1.5 ACTITUDES PEDAGÓGICAS HACIA LA EDUCACIÓN DEL ADULTO	88

3.2 APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO	90
3.2.1 PRINCIPIOS DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO	92
3.2.2 TIPOS DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.....	93
3.2.3 CONDICIONES PARA EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.....	94
3.2.4 FUNCIONALIDAD DE TENER LOS CONTENIDOS APRENDIDOS SIGNIFICATIVAMENTE.....	95
3.3 CONSTRUCTIVISMO Y ANDRAGOGÍA	96
3.3.1 CONSTRUCTIVISMO.....	96
3.3.2 <i>La postura Constructivista de Piaget, Vygotsky y Ausubel</i>	98
3.3.3 ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA APLICADO A LA ANDRAGOGÍA	100
CAPITULO 4	102
CURSO DE CAPACITACIÓN.....	102
4.1 INTRODUCCIÓN	103
4.2 DNC.....	105
4.3 DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	106
CONCLUSIONES	117
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	121
ANEXOS.....	126
DIPOSITIVAS DEL CURSO	127
EVALUACIÓN DEL INSTRUCTOR Y DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	161

INTRODUCCIÓN

Ante la gran desigualdad que aún en pleno siglo XXI se está viviendo para las mujeres y hombres dentro de las organizaciones. Es necesario crear cursos de capacitación que sensibilicen a los ciudadanos entorno a equidad de género.

Es necesaria la creación de recursos que apoyen y brinden orientación a los individuos dentro de sus entornos laborales, que sea información que no sólo oriente dentro de las empresas sino que también ayude a los ciudadanos a transmitir con sus familias y con la sociedad.

Recordemos que uno de los motivos por los que surge la capacitación es porque un empleado que se sienta bien y este bien en su vida diaria, es un empleado que rendirá mejor en el trabajo y será más productivo, la clave del éxito de algunas empresas es porque estas se preocupan por sus empleados y por su bienestar como seres humanos.

La labor educativa tiene enormes implicaciones en este aspecto, ya que es precisamente a través de la capacitación como puede involucrarse al pedagogo en los proceso de cambio de la organización, promoviendo los aprendizajes significativos en el individuo, mediante la satisfacción de necesidades relativas a las exigencias de su ambiente laboral.

La pedagogía a través del hecho educativo, plantea alternativas de solución hacia los problemas que aquejan a los individuos y en las empresas la capacitación es una solución a las necesidades dentro de las organizaciones, planteando mejoras a la formación integral de los trabajadores.

Se trata de una tarea educativa involucrar a los individuos, para que lleven a cabo acciones de mejora en ellos mismos, para así contagiarse en su entorno.

“La violencia es como el Sarampión, no respeta edad, sexo, condición social, económica o profesional, es una enfermedad que podemos llegar a sufrir todos”¹. En nosotros está el mejorar y prevenir para que ésta terrible enfermedad que aqueja a muchas mujeres y hombres en México, pueda ser erradicada.

El individuo es producto de sus experiencias y conocimientos anteriores, la forma en cómo se comporte y cómo piensa se traslada hacia todos los ámbitos de su vida, las actitudes que tenga para con sus compañeros o compañeras de trabajo están determinadas por su comportamiento dentro de su familia, en la calle, y en general en el entorno en que se desarrolló. El recurso humano de toda empresa debe de ser considerado como el elemento más importante de una organización, y su bienestar una prioridad.

¹ GUTIÉRREZ GUZMÁN, Ana Bárbara. Subgerente de Prevención y Fortalecimiento de la Gestión Conferencia Sensibilización en Género, México, D. F., realizada el 25 de Mayo de 2012.

Dentro de esta problemática la capacitación ocupa un lugar importante para lograr las modificaciones que permitan elevar la calidad de vida en el trabajo y el mejoramiento de las condiciones en que se relacionan los empleados, los unos con los otros.

Es así como, el pedagogo se convierte en un agente de cambio fundamental, que tiene entre sus funciones el planear, organizar, ejecutar y evaluar el proceso capacitador.

De esta manera, el presente trabajo tiene como objetivo que los futuros instructores comprendan los conceptos claves en materia de Equidad de Género, así como el marco normativo que lo sustenta a nivel gubernamental.

Para tener una formación sustentada en el marco normativo de la equidad de género y de esa forma obtener bases sólidas que le ayuden en su formación como futuro instructor de la conferencia de sensibilización en género.

Este trabajo consta de cuatro capítulos, que sustentan el Curso propedéutico:

El primer capítulo, el marco contextual, expone algunas problemáticas que pude observar durante mi estancia en PEMEX y que justificaron la propuesta del curso. Algunos procedimientos internos que PEMEX como una empresa de gran magnitud maneja y que podrían ser de utilidad a la hora de plantear propuestas educativas en torno a equidad de género.

El segundo capítulo consta del marco teórico, que he dividido en tres partes; la primera, abarca toda la normatividad nacional que gira entorno a la equidad de género y que sustenta las acciones que organismos como en este caso PEMEX deben implementar para salvaguardar la integridad de los trabajadores. En el segundo apartado se habla de la capacitación y la importancia que ésta tiene para las empresas, además de aspectos claves que la norman dentro de la Ley Federal del Trabajo. El tercer apartado es un primer acercamiento a conceptos claves que el futuro instructor de los cursos, requiere entender en torno al tema de equidad de género.

El tercer capítulo es el modelo pedagógico que he requerido utilizar para fundamentar mi curso, es decir, aspectos claves de que es la andragogía y porque la importancia de hablar de regirse bajo sus principios, al crear un curso de capacitación. En un segundo apartado hablamos del modelo constructivista, enfocado al aprendizaje significativo, para modelar la forma de trabajo que se llevará con los futuros instructores.

El cuarto y último capítulo, es el diseño del curso y la presentación Power Point que se diseñó como recurso didáctico para el curso y algunas evaluaciones que son formatos implementados por PEMEX para todos los cursos de capacitación.

Si bien esta propuesta no ha sido nada fácil de ser aceptada, el hecho de que ya se estén estableciendo acciones entorno a este tema, posibilita que se puedan proponer más estrategias en otras organizaciones.

Todo es cuestión de que se concientice a la población en las organizaciones, iniciando con los jefes, gerentes, etc. Para que a través de ellos (as), se abra la posibilidad de establecer acciones para disminuir la Discriminación y por ende la desigualdad de género.

Los empleados son el elemento clave en las organizaciones y si ellos están bien, seguramente la organización marchará bien.

JUSTIFICACIÓN

Cuando llegué a Pemex Refinación para ser más exactos al área de Subgerencia de prevención y fortalecimiento de la gestión, me encontré con un proyecto muy interesante que apenas daba sus primeros pasos.

El proyecto era sobre Equidad de Género y era una conferencia de Sensibilización en Género. Las creadoras de este curso las Lic. Ana Bárbara Gutiérrez Guzmán y la Lic. Alma Delia Huitrón Enríquez. Me contagiaron con su entusiasmo de poder plantar mi granito de arena, a esta noble causa que es luchar por los derechos de los ciudadanos para que todos vivamos en un país de equidad e igualdad para todos los hombres y mujeres.

Esta tesis nace de la necesidad de informar a la población de Pemex Refinación de que como ciudadanos mexicanos sin importar nuestro sexo, somos iguales y por lo tanto, merecemos tener los mismos derechos.

Así que mi forma de contribuir con esta causa, es a través de este curso propedéutico, que tiene la intención de formar y de informar a la mayor cantidad de empleados sobre las políticas que giran en torno a este tema. Y que sin importar tú nivel como trabajador, mereces ser tratado como persona con derechos.

La justificación de este curso es que las más de 7, 000 personas que para el año 2011 llevaban capacitadas, sean pioneras y den su granito de arena para formarse como instructores que únicamente impartirán la misma conferencia de Sensibilización de género que hasta la fecha ha sido únicamente impartida por las dos licenciadas anteriormente citadas.

Aquéllos trabajadores interesados en formarse, tomarán un curso de formación de instructores y el curso de formación en Equidad, con esta breve formación, podrán llevar la información de Equidad de Género en sus respectivas áreas en forma de conferencias, así contribuirán a la difusión de este tema y así alcanzarían una población mayor a la que hasta este momento se lleva capacitada.

PEMEX, es una organización que cuenta con más de 111,000 trabajadores, la mayoría hombres, y es una gran ventaja que comiencen a interesarse por conocer sobre equidad, cuando hace años era imposible quizá creer que una mujer trabajara.

Es un proyecto lleno de ideales, pero que sin duda ha sido aceptado con gran entusiasmo por parte de los trabajadores que hasta ahora han asistido a la conferencia y sin duda, sé que todos esos trabajadores que se interesan en apoyar esta causa dentro de su área laboral, será por ellos que podamos erradicar un poco de la desigualdad y discriminación que a diario se vive no sólo dentro de esta institución sino de muchas otras. Quiero que este caso, sea un claro ejemplo de que el cambio inicia con uno mismo.

CAPITULO 1

MARCO CONTEXTUAL



1.1 PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE PEMEX

Para hablar de Género es necesario hablar de discriminación, que aunque no son sinónimos, si son palabras que se relacionan entre sí. La discriminación como un componente social y político, se concibe como un trato de inferioridad por parte de una o varias personas hacia alguien o algunos, por motivos como sexo, raza, religión, posición económica, preferencia sexual, etc.

“La discriminación es una relación asimétrica basada en una valoración negativa de otra u otras personas, a las que se considera inferiores a otro u otros por su sexo, raza o discapacidad, pero le adiciona las consecuencias de esta consideración respecto de un esquema de derechos fundamentales”².

Rodríguez Zepeda, señala que es importante considerar la discriminación desde el punto social y político y entenderlo en razón del *daño* que produce. Es importante tomar esto en consideración pues de esa forma podremos entender que la discriminación es un factor social, no natural, lo que como sociedad nos obliga a realizar cambios normativos y políticos de cambio en esta materia.

La discriminación es importante retomarla en cuestión de sexo y género, dado que es el tema a defender en esta tesis. Se debe tomar al género en un sentido social, considerando los roles culturales que se han dado tanto para hombre como mujer y al sexo como las diferencias fisiológicas de hombre y mujer.

²RODRÍGUEZ, ZEPEDA, Jesús. Un marco teórico para la discriminación, Colección Estudios, Número 2, México DF, 2006, p. 23

Hasta hace algunos años, la palabra género comienza a obtener un papel protagonista, donde se concibe como la explicación sobre “la desigualdad entre los sexos.”

“A finales de los años cincuenta, el concepto de género se perfila; su uso se generaliza en el campo psicomédico en los sesenta; con el feminismo de los setenta cobra relevancia en otras disciplinas; en los ochenta se consolida académicamente en las ciencias sociales; en los noventa adquiere protagonismo público y, en este nuevo siglo, se constituye en “la” explicación sobre la desigualdad entre los sexos”³

Tomando en cuenta lo anterior, podemos encontrar que es hasta este siglo, que en el mundo se comienzan a establecer políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. El propósito es que la mujer tenga las mismas oportunidades de acceder a lugares, donde años antes, sólo el hombre podía incursionar.

A comienzos del siglo XXI, se incorpora la perspectiva de Género en planes y programas nacionales, buscando estrategias que logren que las mujeres gocen del mismo derecho que los hombres tanto en la vida social, laboral y familiar.

Es así que por medio de la capacitación, las organizaciones comienzan a dar origen a nuevos esquemas y lineamientos en torno a temas de equidad que tienen como propósito orientar a los empleados a la incorporación de la perspectiva de género, mediante cambios significativos que trasciendan los conocimientos, actitudes y habilidades de los trabajadores en todos sus niveles para su incorporación decidida a los esquemas actuales de desempeño.

³LAMAS, MARTA, Feminismo transmisiones y retransmisiones, Editorial Taurus, México, 2006, p.91

Dentro del plano político, se han formado estrategias que logran enlazar acciones que incorporen la perspectiva de género como El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2011, que se forma con la idea de sentar acciones para mejorar la calidad de vida de las personas mexicanas, considerando a todas aquellas áreas de mayor vulnerabilidad en el país.

El PND consta de 5 ejes rectores, pero, el que nos interesa para esta tesis, es lo que se establece en el eje rector núm. 3 “Igualdad de oportunidades” A grandes rasgos, este eje busca lograr el desarrollo humano y el bienestar de los mexicanos a través de la igualdad de oportunidades, plantea estrategias de acción para lograr los objetivos a alcanzar. Específicamente, *el Objetivo 10: “Reducir las desigualdades regionales, de género y entre grupos sociales, en las oportunidades educativas” y el Objetivo 14: “Ampliar la cobertura, favorecer la equidad y mejorar la calidad y pertinencia de la educación superior” Dentro de este objetivo 14, la estrategia que acompaña a la equidad de género es la 3.5, igualdad entre mujeres y hombres.*

A través de este eje rector número 3, se da pauta para la realización de estrategias que alcancen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral en todas las instituciones de la Administración Pública Federal, así como la apertura de instituciones dedicadas en esta materia.

Durante el sexenio 2006-2012, este tema comienza a tener mucho más auge, convirtiéndose en una de las estrategias más fuertes del sexenio, pues ya se considera un presupuesto federal para proyectos concretos en materia de equidad de género e igualdad de mujeres y hombres.

Si observamos, en nuestro país, algunas leyes se han convertido en actores principales para esta estrategia, siendo la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, ley General para la Igualdad entre Mujeres y hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia. Es importante recalcar que estos ordenamientos son avances que México ha conseguido en materia de equidad, y se pueden considerar como progresos que las mujeres poco a poco estamos alcanzando en cuanto a igualdad.

De estas leyes, surgen aquellas instituciones dedicadas exclusivamente a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Una de las principales y de más peso en esta materia es el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) creada el 12 de Enero de 2001, y que busca lograr la igualdad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, en la escuela, en la sociedad, en el trabajo, en la familia, etc. Esta institución en diez años, ha logrado hallazgos importantes. En normatividad creó el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, documento que ha servido de sustento para estrategias importantes en materia de igualdad y equidad de género, como el caso del Programa de Cultura Institucional.

El INMUJERES, se ha convertido en el principal representante en materia de equidad de género y de igualdad entre mujeres y hombres en nuestro país. Creando diversas estrategias para disminuir la discriminación, algunas de ellas en conjunto con otros organismos.

El Programa de Cultura Institucional (PCI) es una estrategia que el Gobierno Federal, junto con el INMUJERES creó, y por ley su implementación corresponde también en respuesta al Programa de Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción (PNRCTCC) 2008-2012. Dicho programa se apoya en el Programa Especial de Mejora de la Gestión en la Administración Pública Federal (PMG).

Ambos programas son acciones en materia de participación ciudadana, transparencia, rendición de cuentas y legalidad, para que los servidores públicos apoyen a combatir la corrupción y deben de ser tomados en cuenta por toda institución pública para crear su cultura institucional.

En el (PNRCTCC) 2008-2012 así como en el (PMG) de la Administración Pública Federal, todo lo que corresponde a Equidad de Género se encuentra dentro del apartado 6B, dentro del objetivo, núm. 5 *“Combatir la impunidad para disminuir los niveles de incidencia delictiva”* cuya acción es combatir y sancionar con mayor severidad la violencia de género.

Es así que surge el PCI, como una medida para institucionalizar la perspectiva de género en los organismos gubernamentales, tomando

como referencia para su creación el PND (2007-2012) y fortaleciéndose con el PMG (2008-2012) en la formación de una cultura institucional.

Ahora bien, El PCI de la Administración Pública Federal (APF)

“Consta de nueve factores estratégicos con los que buscamos inculcar una nueva cultura, una cultura de igualdad entre mujeres y hombres al interior de las dependencias y entidades de la administración pública, a través de estrategias y líneas de acción enfocadas a la homologación salarial, la promoción de un número mayor de mujeres en puestos de toma de decisión, la profesionalización en género; la aplicación de una comunicación no sexista e incluyente, el desarrollo de acciones para la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, así como eliminar prácticas de hostigamiento y acoso sexual”.⁴

Los nueve ejes estratégicos del PCI, surgen como respuesta a las necesidades detectadas en la encuesta de Cultura Institucional con perspectiva de Género y No Discriminación con perspectiva de género, en el año 2008, aplicada a 277mil 89 servidoras y servidores públicos, en donde todas las preguntas se dividieron en categorías, resultando los siguientes nueve ejes:

1. Política nacional y deberes institucionales
2. Clima laboral
3. Comunicación incluyente
4. Selección de personal
5. Salarios y prestaciones
6. Promoción vertical y horizontal

⁴Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Programa de cultura institucional, México, 2009, p.6

-
7. Capacitación y formación profesional
 8. Conciliación vida laboral, familiar y personal
 9. Hostigamiento y acoso sexual

“En el año 2008, se diseñó la encuesta de cultura institucional con perspectiva de género, con el objetivo de conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y definir estrategias para fomentar y crear mayores niveles de conciencia sobre la perspectiva de género en la APF⁵

Tomando en cuenta esos nueve ejes, se diseña el Plan de Cultura y la Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional, con lo que se marca un programa de carácter obligatorio para todas aquellas instituciones públicas, a las cuales se les ha pedido que formen su propio plan de cultura Institucional o que tomen como ejemplo este programa y formen sus líneas de acción y estrategias que aplicarán dentro de la institución para llevar a cabo la equidad de género.

En el año 2008 en Pemex Refinación, se aplica la encuesta de Cultura Institucional con perspectiva de Género y No Discriminación, en cumplimiento a lo establecido en el Programa de Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción 2008-2012, dicho instrumento fue aplicado a 5109 trabajadores, el 60% masculino y 40% femenino.

⁵Instituto Nacional de las Mujeres, (INMUJERES) Guía para la ejecución del PCI, en la APF. México, 2009, p 103

Entre las principales necesidades detectadas en esta encuesta destacan las siguientes: licencia por paternidad, servicio médico por parte de las mujeres a cónyuges masculinos y a hijos con necesidades especiales por parte de la madre.

Así mismo, se detectaron tanto casos de personas que sufren acoso y/o hostigamiento sexual y laboral como también un marcado interés por recibir capacitación en lo que respecta a normatividad referente a Equidad de Género.

Dado estos antecedentes Pemex, como institución pública perteneciente a la APF, y en cumplimiento al PCI, se ha sumado a desarrollar estrategias que cumplan con la incorporación del enfoque de equidad de género. Con ello se ha buscado la creación de una política institucional que favorezca la igualdad de oportunidades, de trato y de no discriminación.

En las necesidades, detectadas en la encuesta del año 2000, Petróleos Mexicanos elaboró su PCI, el cual está integrado por 20 acciones alineadas a los 9 ejes.

1. POLÍTICA NACIONAL Y DEBERES INSTITUCIONALES

- Se Implementaron mecanismos e instrumentos que guíen todo aquél plan diseñado para incorporar la perspectiva de género en la institución.
- Realizar un cambio de la cultura institucional dentro de las dependencias y entidades, por lo que las estrategias van inclinadas a transversalizar la igualdad de género.

-
-
- Invitando a la No discriminación y a lograr la igualdad, se pretende incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código de conducta.
 - A través del conocimiento de la normatividad que rige el tema de género se pretende sensibilizar a las instituciones.

2. CLIMA LABORAL

- Establecer acciones de reconocimiento que incorporen la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo de las actividades, impulsen el trabajo en equipo e incrementen la participación y responsabilidad.
- Realizar programas integrales para mejorar el clima laboral en las dependencias de la APF.
- Reconocer acciones que incorporen la igualdad de trato y de oportunidades.
- Lograr un clima laboral en donde se practique el ejercicio indiscriminado del poder, previniendo el abuso de poder, de género y de clase o etnia. CONCLUIDA

3. COMUNICACIÓN INCLUYENTE

- Aplicar un lenguaje no sexista en la comunicación organizacional, haciendo uso de un manual de identidad nacional.
- Haciendo uso del código de cultura institucional y de la promoción de valores organizacionales se pretende lograr la igualdad, la justicia y la no discriminación al interior de cada dependencia.

4. SELECCIÓN DE PERSONAL

- Revisar el sistema de selección y promoción de personal, en el que no se considere el sexo de la persona o cualquier otra característica discriminante y que sean los conocimientos, habilidades y experiencias, el factor determinante.

5. SALARIOS Y PRESTACIONES

- Revisar que las prestaciones consideren el principio de Género.

6. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL.

- Realizar acciones afirmativas que sean uniformes en toda la APF.

7. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

- En primera instancia capacitar a los niveles directivos, para desde ahí promover un cambio organizacional eliminando la discriminación por género en las funciones administrativas.
- Realizar cursos y talleres en materia de igual de género, cubriendo todos los niveles de la institución. Siguiendo la acción específica de Continuar con la Estrategia del INMUJERES: Certificación en impartición de Cursos presenciales para la sensibilización en Género.
- Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura en todos los niveles jerárquicos de la institución. Siguiendo como acción específica. Impartir talleres de sensibilización de género, al personal operativo en centros de trabajo de PEMEX.
- Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura en todos los niveles jerárquicos de la institución. Siguiendo

como acción específica. Aplicar el curso institucional en línea de PEMEX “Género y la Igualdad entre mujeres y hombres”.

- Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura en todos los niveles jerárquicos de la institución. Siguiendo la acción específica de incorporar los temas de Perspectiva de Género

y lenguaje no sexista en los Programas de Capacitación y Actualización de personal.

8. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL

- La acción llevada a cabo es la promoción de la participación de padres varones en el cuidado de sus hijos, logrando licencias por paternidad, permisos y prestaciones, mediante la difusión de campañas. Así mismo, contempla el respeto a los horarios de trabajo que permita un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

9. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

- Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual, a través de campañas en los medios de comunicación.

De las 20 acciones descritas anteriormente, hasta la fecha dos de ellas ya se encuentran concluidas.

En la Industria petrolera se llevaron a cabo acciones de sensibilización, capacitación, promoción y difusión para establecer una Cultura Institucional, que logre la igualdad entre mujeres y hombres promoviendo el respeto a los derechos humanos.

Es así como se fortaleció la estructura de la Mesa Intrainstitucional de Género y No Discriminación (MIGyND), que si bien fue creada en 2005, es hasta este momento donde se convierte en el grupo de trabajo que coordina la puesta en práctica de las 20 acciones mencionadas en la Industria Petrolera.

En consecuencia se formaliza la MIGyND, junto con sus organismos subsidiarios y filiales que integran la Industria Petrolera:

SUBSIDIARIOS:

- Pemex Exploración y Producción
- Pemex Refinación
- Pemex Petroquímica
- Pemex Gas y Petroquímica Básica

Filiales:

- El Instituto Mexicano del Petróleo
- PMI Comercio Internacional
- Compañía Mexicana Exploraciones
- III Servicios

La MIGyND, surge con el propósito de establecer políticas en planes y programas de capacitación de la institución en donde se incorpore la perspectiva de género, con esto se pretende además llevar un control de las acciones que se realizan y una evaluación de estas últimas.

La MIGyND está dividida en 4 grupos de trabajo:

- Investigación y diagnóstico
- Desarrollo humano
- Jurídico
- Planeación, programación y presupuestación

El plan se maneja por fichas las cuales cada uno de estos grupos se encarga de diseñar las estrategias que se llevaran a cabo para alcanzar los objetivos. Posteriormente durante la aplicación de cada estrategia diseñada, se realizan reuniones internas por cada mesa y globales de seguimiento de todos los equipos. Las 20 acciones se dividieron en los 4 grupos de trabajo de acuerdo a su objetivo, y cada uno de ellos es el responsable de dirigir las estrategias y acciones específicas para implementar la acción.

Cada grupo de trabajo se integra con representantes de las diferentes subsidiarios y filiales y sesionan periódicamente para diseñar y llevar a cabo un plan de trabajo concreto.

1.2 LA CAPACITACIÓN EN PEMEX

Siendo Petróleos Mexicanos, una de las instituciones gubernamentales más sólidas de México, que posee cerca de 153 mil 404 personas ⁶(dato de 31 de marzo de 2010), entre empleados de confianza y sindicalizados, convirtiéndose en una institución de las más grandes en generar empleos; es una institución que tiene bien plantados los cimientos en cuanto a capacitación se refiere.

⁶El Informador, Guadalajara, México Nota. Disponible en: <http://www.informador.com.mx/mexico/2010/198531/6/pemex-llega-a-153-mil-trabajadores-en-marzo.htm>. (Consulta 25 de abril de 2012). 01:11am

Capacitaciones que constantemente se actualizan y que son llevadas a cabo constantemente, de forma que sino la mayoría, sí una buena parte de la población de empleados son capacitados, en algunos casos es difícil llevar a cabo una capacitación puesto que los empleados que por ejemplo, se encuentran en plataformas, no tienen los recursos suficientes como para trasladarse y recibir una capacitación.

Cada vez se está tratando de abarcar el mayor campo posible de empleados, haciendo uso de las nuevas tecnologías como por ejemplo, mediante cursos virtuales.

Para lograr esto, la capacitación que PEMEX ofrece, se encuentra contenida en un “Manual de capacitación para empleados de Petróleos Mexicanos y organismos subsidiarios”, en donde se describe rigurosamente la forma y todo lo que debe contener una capacitación.

Este Manual tiene como uno de los principales objetivos, que sea actualizado de acuerdo a la época y al contexto en que se encuentra la institución, se encuentra a cargo de la Dirección Corporativa de Recursos Humanos y las Gerencias de Recursos Humanos de los Organismos.

“La capacitación en Petróleos Mexicanos es un proceso orientado a incrementar la capacidad de conocimientos, desarrollo de habilidad y actitudes de los empleados, por medio de la identificación de lo que el empleado sabe y lo que debe saber, en función del puesto que desempeña”⁷

⁷PEMEX. Manual de Procedimientos Administrativos de Capacitación y Desarrollo Humano en Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios”, México, 2006, p.81

La capacitación es obligatoria para todos los niveles, considerando:

- A nivel ejecutivo que son los niveles mayores a 39.
- Nivel Administrativo, técnico-operativo, que son trabajadores profesional de confianza, cuyos niveles van 30 al 38.
- Apoyo Administrativo, trabajadores de confianza, de apoyo en oficinas
- Trabajadores de régimen contractual y sindicalizados.

La Unidad de Capacitación es la que se encarga de observar que normatividad está vigente, recordando que La Ley General de Trabajo, maneja a la capacitación con carácter obligatorio, la Unidad tiene como obligación actualizarse en normatividad y desarrollo de recursos humanos.

Así mismo, como de realizar el DNC, para detectar aquellas áreas de bajo rendimiento y que por lo tanto, necesitan de una capacitación, debe de considerar el DNC en el ámbito de competencias. Se encarga de realizar las evaluaciones y constancias de los eventos de capacitación. A su vez, realiza los seguimientos de las evaluaciones, los analiza y propone acciones de mejora.

Se consideran 3 tipos de eventos de capacitación, los externos, los internos y los que son por inscripción.

La metodología que llevan los tres eventos no difiere en mucho, lo que por reglamento se necesita para dar una capacitación, en cualquiera de las tres modalidades que hay, es lo siguiente:

- Presentar programa de Capacitación con objetivos, temario y relaciones de apoyos del evento, con apoyos se refiere a los materiales a utilizar, tipo de aula, pizarrón, materiales audiovisuales y escritos, así como el presupuesto que se necesitaría.
- Se debe entregar evaluación parcial, resultados de esta evaluación parcial y resultados de la evaluación final. PEMEX, se encarga de proporcionar las evaluaciones pues son las mismas que debe presentar todo evento de capacitación.
- Todo esto debe de ser presentado en una entrevista con la Dirección Corporativa de Recursos Humanos, para su aprobación.
- En el caso de los eventos externos se debe de contar con la presencia de un supervisor técnico de PEMEX, durante el evento, con el fin de no infringir las reglas de los eventos.
- Se debe presentar una lista de asistencia de los empleados.
- Se entrega una constancia al empleado de habilidades laborales o de ser el caso, una constancia de actualización que será archivada en el expediente del empleado y otra que irá al expediente del programa anual de capacitación.
- En el caso de los cursos internos, el instructor debe estar dado de alta en el “Padrón Interno de Instructores”

Para que un empleado logre ser Instructor interno debe cumplir con lo siguiente:

- Recibir una propuesta por parte de su Jefe Inmediato
- Ser un trabajador de planta.
- Contar con 2 años de experiencia en el área o el Tema, en el que está interesado en dar.
- Tener buenos antecedentes laborales.
- Entregar un programa del evento a impartir.
- Acreditar constancia de instructores internos y constancia de habilidades laborales. Lo que en la secretaría del Trabajo, sería la *Norma técnica de Competencia Laboral, para cursos presenciales.*⁸

Las características que se deben de cumplir antes de una capacitación por parte del instructor, en lo referente al curso es lo siguiente:

- Proponer temario, objetivos, duración del evento y elaboración del material didáctico.
- Entregar los formatos requeridos por la Unidad de Capacitación.
- Impartir el evento de acuerdo a lo establecido con la unidad de Capacitación.
- Desarrollarse dentro del horario y que se desempeñe como tal.

⁸CONOCER, "Diseño de Cursos de Capacitación Presenciales, sus Instrumentos de Evaluación y Material Didáctico", Código. NURCH002. México.

Por su parte, los trabajadores que adquieren la capacitación, también tienen reglas que seguir:

- Realizar las actividades que el instructor, pida.
- Asistir puntualmente, a los tres retardos la capacitación ya no es considerada y por lo tanto, pierde la oportunidad de seguir inscrito como asistente en el Programa anual de capacitación.
- No debe asistir en estado inconveniente, como tampoco se acepta cualquier acto de indisciplina en el aula.
- Debe presentar los exámenes de conocimientos y actitud.

El seguimiento de la capacitación:

Se realiza durante los primeros 3 días hábiles de cada mes.

Se realiza un control del personal que asistió, así como de las evaluaciones que avances que están teniendo posterior a la capacitación.

El manual de capacitación se realiza cada tres años, y/o dependiendo del cambio de normatividad y/ o de la actualización de los temas dependiendo del contexto y pensando en el futuro.

1.3 PRINCIPALES NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN PEMEX

En PEMEX, no hay como tal un DNC que se aplique, si surge es entorno a dos momentos, el primero, como anteriormente comentaba en el subtema anterior, es cuando algún instructor detecta alguna anomalía en el área y construye una propuesta entorno a ella, posteriormente la Unidad de Capacitación la revisa y si es necesario se realiza una capacitación.

Ahora bien, el segundo momento es cuando se realiza la Encuesta de Clima Organizacional de la APF (Administración Pública Federal) que tiene como objetivo:

“Orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a los servidores públicos, trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio a la ciudadanía”⁹

La encuesta califica, diversos factores que las instituciones deben de cumplir, algunos factores son:

- Capacitación y desarrollo.
- Equidad de género.
- Calidad de vida laboral.
- Identidad con la institución y valores.
- Austeridad y combate a la corrupción.
- Servicio profesional de carrera.
- Balance Trabajo-familia.

Si bien, no son todos los factores, si podemos notar que no están tan lejos de los nueve ejes estratégicos manejados en el PCI.

Pemex refinación, realiza acciones estratégicas para cumplir con los 9 ejes del PCI, estas acciones están encaminadas a resolver aquellas áreas que los mismos empleados han considerado bajas, o aquellas en las que les gustaría que hubiera un cambio, por lo que ésta encuesta sirve de DNC, para la misma institución.

En el caso del organismo subsidiario Refinación, la mayoría del personal, tiene mucha disposición a realizar cambios en su entorno de trabajo, por lo que muchos empleados acuden a las conferencias de capacitación que se les brindan, al igual muchos de ellos apoyan

⁹ Administración Pública Federal (APF). “Encuesta Clima Organizacional”. México. 2009

mandando sus sugerencias y quejas de todo lo que ocurre en su entorno laboral.

Algunos de los factores que los mismos empleados han calificado como bajos y que por lo cual están interesados en que haya un cambio, es en:

*“formar una mayor identidad con la institución, obtener una mejor calidad de vida laboral, así como equidad de género en normatividad y procesos”.*¹⁰

Pero algunos datos más actuales los he podido obtener de la conferencia de sensibilización en género que se imparte actualmente, para trabajadores de Pemex Refinación.

Dentro de este curso se utiliza una técnica de Toma de Conciencia, la cual se aplica a los empleados al finalizar la conferencia y en la cual se ven reflejadas muchas de las inquietudes que los empleados tienen respecto de su entorno laboral.

Algunas de ellas y entre las más fuertes hemos notado que se encuentran casos de hostigamiento y acoso sexual, así como disparidad en cuanto a prestaciones se refiere, hay quienes quieren más capacitación en diversos temas de género, e incluso hay quienes quieren se les enseñe en donde dice que por ley tiene que haber la inclusión de la perspectiva de género.

¹⁰Lo anterior son, resultados arrojados en la encuesta de la APF de 2009.

Todas estas demandas se traducen en mi curso, y sustentan este proyecto, que requirió de casi un año de incubación y que justificaba una propuesta en un momento de cambio de perspectiva para la cultura organizacional de PEMEX.

1.4 ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

En el tema de género para PEMEX REFINACIÓN, podemos encontrar algunas alternativas de solución, la primera y considero yo la de mayor peso, es aquélla que se está buscando entorno al cumplimiento de las 20 estrategias propuestas para cumplir con los 9 objetivos del PCI. Las estrategias específicas son las siguientes:

1. Posicionar y fortalecer la Coordinación de Equidad de Género.
2. Hacer más eficiente el funcionamiento de la Mesa Institucional de Género y No Discriminación.
3. Revisar los códigos de conducta de la Industria para incorporar el principio de igualdad y No discriminación y Un lenguaje incluyente. Así como la atención a la violencia laboral y al hostigamiento y acoso sexual.
4. Diseñar e instrumentar una estrategia permanente de difusión de la normatividad en materia de igualdad.
5. Integrar y analizar los resultados de los mecanismos de clima laboral actuales, para coordinar e instrumentar acciones que incorporen el principio de igualdad y no discriminación.
6. Incorporar los criterios de igualdad y No Discriminación en los mecanismos actuales de reconocimiento al personal.
7. Integrar una Política de Igualdad, No discriminación y Prevención al Hostigamiento Sexual y Acoso Laboral en PMI Comercio Internacional.

-
-
8. Diseñar e instrumentar una estrategia para dar a conocer a las unidades administrativas de la industria, los objetivos, estrategias, líneas de acción y acciones específicas del Programa de Cultura Institucional.
 9. Incorporar el uso del lenguaje no sexista y no discriminatorio al Manual de identidad institucional y/o mecanismos de comunicación social.
 10. Difundir los Códigos de Conducta que incorporen el principio de Igualdad y No Discriminación; y un lenguaje incluyente.
 11. Revisar que los mecanismos actuales para la incorporación de personal incluyan la perspectiva de género.
 12. Realizar un diagnóstico del esquema de prestaciones al personal con enfoque de género.
 13. Instrumentar un Programa Especial para la Formación Directiva de Mujeres para la Industria Petrolera.
 14. Impartir pláticas de sensibilización sobre la perspectiva de género y Comunicación Incluyente a mandos medios y superiores.
 15. Continuar con la Estrategia del INMUJERES: Certificación en impartición de Cursos presenciales para la sensibilización en género.
 16. Impartir talleres de sensibilización de género, al personal operativo en centros de trabajo de la industria.
 17. Aplicar el curso institucional en línea de PEMEX “Género y la igualdad entre mujeres y hombres”.
 18. Incorporar los temas de perspectiva de género y lenguaje no sexista en los programas de capacitación y actualización de personal.
 19. Diseñar e Instrumentar una estrategia permanente para promover una organización de trabajo a favor de la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, con corresponsabilidad social.

20. Diseñar una estrategia para implantar el Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual.

Detrás de todas estas 20 acciones hay toda una mesa de trabajo que se mencionó en el subtema anterior, llamada MIGyND.

ALTERNATIVA PROPUESTA

Dado que muchos empleados han pedido que se de información sobre normatividad entorno a género, he realizado un curso propedéutico que será la entrada al tema de género. Considerando todos los documentos normativos que giran en relación al tema y que hacen obligatoria su impartición dentro de los organismos.

Este propedéutico está diseñado para aquéllos empleados interesados en ser instructores internos de PEMEX, impartiendo las conferencias de Sensibilización en Género.

Con los resultados que ha arrojado el Curso de Sensibilización en Género, algunas evidencias han señalado que hay empleados que quisieran tener un acercamiento más amplio del tema, incluyendo la normatividad que rige a la equidad de género.

El curso propone que aquéllas personas interesadas en apoyar que se siga impartiendo la información y alternativas de solución para erradicar la desigualdad de género y la discriminación. Sean capacitados para impartir la misma conferencia de sensibilización en género.

Estas personas se capacitarán como instructores, recibiendo herramientas que les ayuden a entender mejor la equidad de género, ¿Cómo? Recibirán temas mucho más desarrollados de equidad de género, incluyendo la normatividad que la rige y que le hace obligatoria.

Algunos temas a tratar es encontrar la diferencia entre género y sexo, equidad e igualdad, conceptos que algunas veces suelen ser confusos o entendidos con un mismo significado.

De esta forma podrán entender que “Género, sexo, equidad e igualdad” son palabras clave en el desarrollo de este cambio de cultura. También se habla de perspectiva de género y la importancia de esta en el ambiente laboral.

Posteriormente se habla de la normatividad, todas las leyes y reglamentos que rigen a la equidad de género, todos los avances que México está teniendo, así como algunos antecedentes mundiales que dieron pie a nuestro país para realizar acciones que contribuyan a erradicar la discriminación.

Por último en el curso se trata brevemente las estrategias que PEMEX y que PEMEX REFINACIÓN ha implementado para formar dentro de la institución una cultura con perspectiva de género.

La propuesta de mi curso ya se ha tratado con organismos fuera de refinación, como PEMEX PETROQUÍMICA, en donde ha causado un gran impacto y es considerada a realizarse a futuro.

Formalmente, no se ha realizado la presentación del curso, pues para eso hace falta manejar el presupuesto y sobre todo realizar los trámites que internamente maneja PEMEX para su proceso de capacitación.

Con esta propuesta se espera que haya un cambio en la Cultura Institucional, además de que los empleados se interesen más en apoyar para que esto ocurra.

Finalmente pretendo que los empleados, adquieran herramientas que los lleve a conocer sus derechos humanos y todo lo que conlleva una vida laboral bajo la premisa de Equidad de Género, que no solamente sean herramientas adquiridas para su entorno laboral, sino también para su entorno familiar y social.

CAPITULO 2

MARCO NORMATIVO

SI TÚ NOS EDUCAS IGUAL,
SEREMOS IGUALES



2.1 MARCO NORMATIVO DE GÉNERO:

2.1.1 LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación es aprobada el 29 de abril de 2003, y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de Junio del mismo año, se considera como una de las leyes de más peso en materia de Equidad y nace del deseo de sentar las bases para la realización del último párrafo del primer artículo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prohíbe toda forma de discriminación; se redacta lo siguiente:

*“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, 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”.*¹¹

Esta ley se convierte en un impulso más de México hacia el avance contra la discriminación.

Describe y regula los casos en que se habla de discriminación, además, con esta ley se da pauta para la formación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, (CONAPRED); Institución que actualmente se dedica a crear y promover políticas contra la discriminación, así como de recibir las quejas por actos discriminatorios por parte de particulares o autoridades federales.

¹¹Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma publicada DOF 2011/ 10/ 13, México, 2013, capítulo 1, p.1

Esta ley consta de ocho capítulos que albergan 85 artículos, más 5 artículos transitorios, con los cuales se protege legalmente a todos los mexicanos, hombres y mujeres de cualquier acto de discriminación.

2.1.2 LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2006)

Esta ley es emitida el 2 de Agosto de 2006. Entre sus objetivos principales busca la igualdad sustantiva entre los sexos, así como eliminar toda forma de discriminación creada por pertenecer a cualquiera de los sexos, se respalda en base al artículo cuarto de la constitución política de los estados unidos mexicanos que señala:

“El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”.¹²

Surge con la colaboración de los tres órdenes de gobierno, tomando en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres del artículo primero y la eliminación de todas las formas de discriminación basada en las diferencias sexuales. Esta ley es un avance más de México, para fomentar políticas nacionales que logren la no discriminación, la igualdad y la equidad.

Se busca promover la igualdad sustantiva en el ámbito público y privado y el INMUJERES es quién se encarga de difundir este documento normativo entre los funcionarios de la APF, para lograr la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

¹²Ibíd. p. 5

Por otra parte, esta ley estipula claramente en su artículo dieciocho, la creación de tres instrumentos de política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres:

“El Sistema Nacional para la Igualdad” y “El programa Nacional para la Igualdad” que son revisadas directamente por el INMUJERES.

El tercer instrumento se encuentra a cargo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), la cual actúa como entidad de seguimiento, monitoreo de las acciones, así como de las evaluaciones.

2.1.2.1 SISTEMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (SNIMH)

El Sistema Nacional Para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres (SNIMH) es uno de los tres instrumentos de política nacional que la LGIMH, decreta en su artículo 18.

Según la LGIMH, se hace el mandato de que sea el INMUJERES quién se encargue de coordinar las acciones, expida las reglas para su organización y funcionamiento así como la realización de la vinculación del SNIMH con otras acciones de carácter nacional o local.

EL SNIMH, es definido por la LGIMH como:

“... El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la Administración Pública Federal entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales y con las autoridades de los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres”.¹³

El SNIMH, maneja cuatro objetivos a cumplir:

1. Promover la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a la erradicación de todo tipo de discriminación.
2. Contribuir al adelanto de las mujeres.
3. Coadyuvar a la modificación de estereotipos que discriminan y fomentan la violencia de género.
4. Promover el desarrollo de programas y servicios que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres

¹³PROIGUALDAD. Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. “*Ley General para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres*” México. 2006. *Artículo 23*, capítulo tercero. p.6

2.1.2.2 PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (PROGUALDAD)

Publicado en Julio del año 2008; El PROIGUALDAD es el segundo programa de política nacional también decretado por la LGIMH, este programa también se encuentra a cargo del INMUJERES y su importancia radica en que debe ser integrado al Plan Nacional de Desarrollo, a los programas sectoriales, institucionales, y especiales de acuerdo a la Ley de planeación.

El PROIGUALDAD tiene 7 objetivos estratégicos a cumplir:

Objetivo estratégico 1: Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado.

Objetivo estratégico 2: Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.

Objetivo estratégico 3: Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.

Objetivo estratégico 4: Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Objetivo estratégico 5: Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.

Objetivo estratégico 6: Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

Objetivo estratégico 7: Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática.

2.1.2.3 OBSERVANCIA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Este es el tercer y último instrumento de Política Nacional decretado en la LGIMH, se encarga de construir todo un sistema de información para conocer la situación que hay de la igualdad entre mujeres y hombres y el impacto que las políticas públicas han tenido en esta materia.

Este tercer instrumento se encuentra a cargo de la Comisión Nacional de los Derechos humanos (CNDH) el cual recibe quejas, formula recomendaciones y presenta informes en la materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Aún se necesita la complementación de este instrumento con los dos instrumentos anteriores para que se pueda cumplir con lo mandado en la LGIMH.

Las acciones que se le encomendaron a este instrumento de observancia son las siguientes:

1. Recibir información sobre medidas y actividades que ponga en marcha la administración pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
2. Evaluar el impacto en la sociedad de las políticas y medidas que afecten a los hombres y a las mujeres en materia de igualdad.
3. Proponer la realización de estudios e informes técnicos de diagnóstico sobre la situación de las mujeres y hombres en materia de igualdad.
4. Difundir información sobre los diversos aspectos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, y
5. Las demás que sean necesarias para cumplir los objetivos de esta ley.¹⁴

2.1.3 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (2007-2012)

Para el tema de Equidad, el Plan Nacional de Desarrollo es uno de los sustentos fundamentales, el Plan surge como una medida del Estado para rescatar todas aquéllas variables en las que la población mexicana se encuentra baja; la Equidad de Género y la Igualdad de oportunidades es una de aquéllas variables.

¹⁴LGIMH “Ley General Para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres “. De La Observancia En Materia De Igualdad Entre Mujeres Y Hombres. Capítulo Primero. Artículo 48. México. 2007. Pp.11-12

El Plan Nacional de Desarrollo se compone de 5 ejes rectores:

1. Estado de Derecho y seguridad.
2. Economía competitiva y generadora de empleos.
3. Igualdad de oportunidades.
4. Sustentabilidad ambiental.
5. Democracia efectiva y política exterior responsable.

Cada uno de estos ejes de política pública, representa una meta a cumplir del gobierno federal. Para el PND, la prioridad principal es lograr un desarrollo humano sustentable, es decir, que la población pueda mantenerse con sus propios medios, mejorando la calidad de vida de los ciudadanos a través de la solución de las necesidades presentes en la población.

“El Desarrollo Humano Sustentable parte del principio de que el bien común es producto del esfuerzo solidario de los integrantes de la sociedad y del apoyo del Estado, siempre que el objeto de la acción pública sea propiciar el perfeccionamiento de las capacidades humanas, así como su realización libre y responsable”¹⁵.

Para la administración actual (2007-2012) se busca que en la población mexicana, se avance hacia un creciente desarrollo humano a través de políticas sociales basadas en igualdad de oportunidades, que logren un mayor avance en igualdad para el bienestar común de todos. De esta forma se subraya promover acciones para lograr la igualdad

¹⁵Gobierno Federal. Plan Nacional de Desarrollo. México. Disponible en: <http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/desarrollo-humano/estrategia-integral-de-politica-publica.html>. (Consulta: 2012 /01 /10) a las 2:pm

entre mujeres y hombres, en esta tesis el eje que es importante analizar es el No. 3 que trata sobre “La Igualdad de oportunidades”

Este eje articula distintos tipos de igualdad, comenzando con la participación activa en la vida social y laboral de la mujer a partir del siglo XXI, víctima de discriminación y desigualdad, la mujer se ha convertido en un ser humano sustentable y es necesario, establecer estrategias que ayuden a combatir la desigualdad que hay hacia ellas.

Para establecer políticas públicas en materia de igualdad, se ha tomado en cuenta que sin importar el lugar de nacimiento, el origen étnico, sexo, posición económica, etc. Se busca que ese mexicano, tenga las mismas oportunidades y aspiraciones de desarrollo que cualquiera otro.

La igualdad de oportunidades el PND las maneja en condiciones de salud, educación, alimentación, vivienda y servicios básicos.

Dentro de este eje No.3 se analizará el objetivo 16: Titulado "Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual".

Se compone de las siguientes nueve líneas estratégicas:
Estrategia 16.1: Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal y trabajar desde el Ejecutivo Federal; en el ámbito de sus atribuciones;

para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales.

Estrategia 16.2: Desarrollar actividades de difusión y divulgación sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres: promoviendo la eliminación de estereotipos establecidos en función del género.

Estrategia: 16.3: Implementar acciones para elevar la inscripción de niñas en las escuelas y asegurar su permanencia en éstas.

Estrategia 16.4: Promover una cultura de prevención a las enfermedades de la mujer y garantizar el acceso a servicios de calidad para la atención de las mismas.

Estrategias 16.5: Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral.

Estrategia 16.6: Facilitar la integración de la mujer al mercado laboral mediante la expansión del sistema nacional de guarderías y estancias infantiles.

Estrategia 16.7: Dar especial atención a las mujeres en pobreza.

Estrategia 16.8: Estrechar los vínculos entre los programas para la erradicación de la pobreza y los programas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de la mujer.

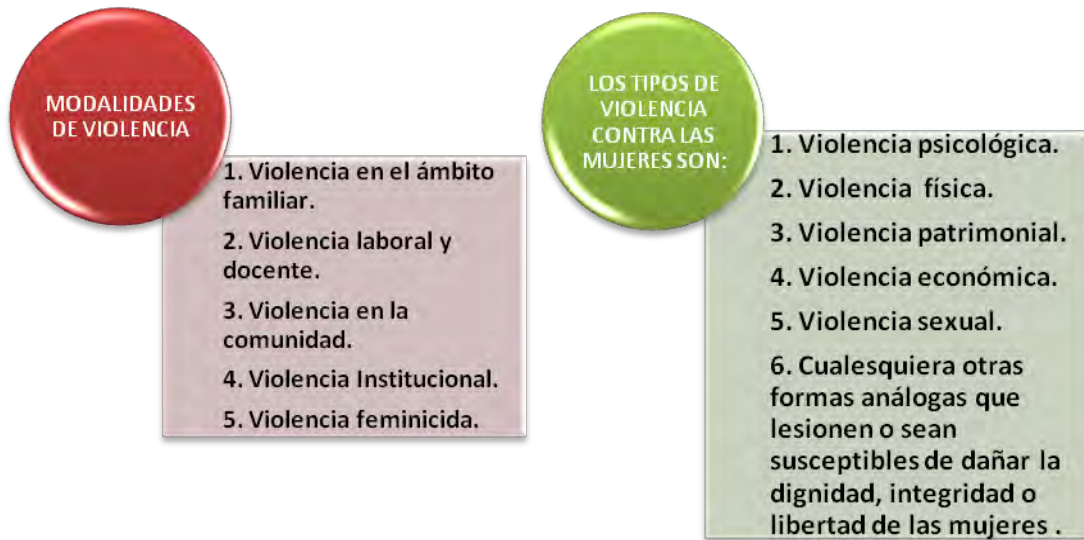
Estrategia 16.9: Promover la participación política de la mujer.

Todas estas estrategias se han diseñado para el cumplimiento de la LGIMH, en cumplimiento al PROIGUALDAD y a todos los programas sectoriales e institucionales que se han puesto en marcha para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

En el caso del PND, es importante que el PROIGUALDAD se ajuste a sus estrategias para que de esta forma todas las instituciones de la APF regulen sus políticas y lineamientos internos en favor de la igualdad sustantiva.

2.1.4 LEY GENERAL DE ACCESO A LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA (2007) Y SU REGLAMENTO

Se publica en el diario oficial de la federación el 1 de febrero de 2007, su última reforma es publicada el 28 de enero de 2011. Tiene como objetivo establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas y los municipios, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, favoreciendo el desarrollo y bienestar de las mujeres de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.



Consta de sesenta artículos, más ocho artículos transitorios. En esta ley se expresa la descripción de las definiciones, modalidades y tipos de violencia, de forma que la población pueda entender en qué casos particulares se habla de violencia.

En el artículo 4, se establecen los principios rectores en base a los cuales se deben elaborar y ejecutar las políticas públicas en materia de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia:

- 1) La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- 2) El respeto a la dignidad humana de las mujeres;
- 3) La no discriminación, y
- 4) La libertad de las mujeres.

Así mismo es importante recalcar que de esta ley surgen a su vez, otros dos ordenamientos en esta materia:

- “El Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres”
- Y “El Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres”.

Estos documentos se encargarán de distribuir las tareas que tendrán la Federación, las Entidades Federativas y los Municipios entorno a este tema.

En estos se señala que aunque la difusión de estos tres documentos normativos no se ha hecho como se esperaba, la aprobación de ellos ha significado un avance más de las mujeres para disminuir la discriminación hacia la mujer.

2.1.4.1 EL PROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Contenido en los artículos 38 y 39 de la LGAMVLV En ellos se señalan las acciones con perspectiva de género en las que las autoridades serán educadas y capacitadas en materia de derechos humanos para conocer cómo tratar a las mujeres que han sufrido de violencia, se monitoreará que en los medios de comunicación no se fomente la violencia contra las mujeres, así como que no favorezcan cualquier tipo de violencia que atente contra los derechos humanos.

2.1.4.2 EL SISTEMA NACIONAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La LGAMVLV, señala que el Sistema tiene por objeto:

“La Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, se coordinarán para la integración y funcionamiento del Sistema, el cual tiene por objeto la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres”.¹⁶

A lo largo de los artículos 35, 36 y 37 de la LGAMVLV, se mencionan las 10 dependencias gubernamentales que se encargarán del Sistema, siendo el INMUJERES, quien fungirá como la Secretaría Ejecutiva del Sistema y es quién dispondrá el reglamento que se deberá de seguir.

2.1.5 REGLAMENTO DE LA LGAMVLV

El reglamento es publicado el 11 de marzo de 2008, cuenta con 65 artículos y tiene como objetivo reglamentar lo que dispone la LGAMVLV entre el Poder Ejecutivo Federal, las entidades Federativas y los Municipios.

El reglamento señala las *órdenes de protección*: emergentes y preventivas que se plantean en la LGAMVLV.

¹⁶Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres “Ley General de Acceso de Las Mujeres a Una Vida Libre De Violencia”. México. 2007. Título III, Capítulo 1, Artículo 35. P. 10

Contempla la creación de Modelos, refiriéndose al conjunto de estrategias que traen consigo las medidas y acciones que garanticen que habrá seguridad en el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de violencia. En este sentido se crea el Modelo de Prevención, el de sanción y el de Erradicación.

También el reglamento pone en marcha la alerta de violencia de género.

DESCRIPCIÓN DE MODELOS:

Modelo de Prevención: Este modelo se señala en el artículo 12 del Reglamento de la LGAMVLV, y señala las acciones preventivas que deberán implementar la federación, las entidades federativas y los municipios, un rubro importante es que en este modelo se emiten acciones de prevención de la violencia institucional en el ámbito federal.

Modelo de Sanción: Este modelo contempla que la Federación, las entidades federativas y los municipios establecerán las normas jurídicas dentro de su competencia para regular los tipos y modalidades de la violencia. También este modelo, genera evaluaciones permanentes y sistemáticas de la LGAMVLV.

Modelo de Erradicación: Este modelo contempla todas aquellas acciones que disminuyan las prácticas violentas contra las mujeres.

En el reglamento se habla de un *modelo de Atención*, el cual no está contemplado en la LGAMVLV, y trata de los servicios integrales proporcionados a las mujeres y a los agresores, así como los recursos materiales para llevar a cabo todos estos servicios con la finalidad de disminuir el impacto de la violencia.

2.2 CAPACITACIÓN

2.2.1. LA CAPACITACIÓN ORGANIZACIONAL

La capacitación, se establece como obligatoria en México, en el año 1970. Para el año 1977 la Ley Federal del Trabajo, la convierte en un derecho para el trabajador. Se puede definir como una actividad de enseñanza-aprendizaje que consiste en proporcionar herramientas teóricas y prácticas para adquirir y actualizar conocimientos, destrezas, competencias y aptitudes, requeridas para desempeñar adecuadamente una actividad específica, por lo general de carácter laboral.

Se considera como una actividad formativa que contribuye a mejorar los conocimientos de una persona en relación a un tema. El fin es incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

La capacitación más que ser una obligación que tiene la institución para con sus trabajadores, es una oportunidad que se debe de brindar a los trabajadores para actualizarse en sus áreas de trabajo, toda institución que tome en cuenta que sus empleados son el alma de su empresa, sin duda es una institución que a largo plazo tendrá éxito, porque un trabajador que se siente a gusto en su trabajo, será más productivo para la institución y crecerá junto con ella.

De esta forma, la capacitación contribuye a la mejoría y eficiencia de la producción de una institución, construye un lenguaje en común con objetivos compartidos o comprendidos por los miembros de un centro de trabajo lo que contribuye a elevar la productividad y a desarrollar la capacidad de un individuo para hacer bien su trabajo enseñándole, el qué, cómo, y para qué de su trabajo.

Dentro de las instituciones cuando se les brinda una capacitación, suele ser bien recibida, pues provee al empleado de nuevos conocimientos, coadyuvando a incrementar sus habilidades y actitudes en el entorno laboral, comúnmente siendo impartida en empleados de escolaridad media que desean adquirir nuevas destrezas, conocimientos y aptitudes de las que ya tienen. Además con ello, se abre la puerta a los trabajadores para actualizarse en tanto los cambios tecnológicos que la nueva sociedad del conocimiento exige.

En resumen el proceso de capacitación busca promover el desarrollo integral de los empleados y en consecuencia conseguir el desarrollo de la organización, propiciando el conocimiento técnico especializado que se necesita para la obtención del desempeño de un puesto de trabajo.

Se estructura en etapas: Análisis institucional, Diagnóstico de necesidades, estructuración de programas, ejecución de las acciones y evaluación y seguimiento. De esta forma, el proceso capacitador al ser un proceso de larga duración, tiende a ser exitoso, si se llevan adecuadamente en tiempo y forma las etapas antes descritas.

1.- El análisis institucional, va a implicar todo el análisis de los problemas encontrados en una organización, de esta forma se detectan los recursos y materiales con los que cuenta la institución de tal manera que se consideran las estrategias y áreas de oportunidad con las que cuenta.

En este proceso se identifica la cultura institucional, la misión, visión y objetivos de la organización así como todas las áreas y puestos de trabajo que la componen, en este rubro es importante ubicar las oportunidades, fuerza y debilidades con las que se cuentan.

2.- Al aplicar un DNC (Detección de Necesidades de Capacitación) dentro de una institución, nos damos cuenta si se están cumpliendo o no con los objetivos de la empresa, de lo contrario se procede a brindar una capacitación que mejore la cultura institucional y las áreas donde hay bajo rendimiento a modo de controlar un mejoramiento en el aumento de la productividad.

Es aquí en esta etapa en donde comienzan a surgir las acciones que se podrían poner en marcha que ataquen las necesidades del desempeño real del trabajador, para brindar soluciones. La importancia del DNC radica en que nos daremos cuenta de las habilidades y

Actitudes que en este caso el trabajador o el área deben actualizar, desarrollar o adquirir para cumplir con los objetivos de la organización.

3.- Posteriormente al DNC, se debe dar marcha a la estructuración de programas: de forma que una vez hecho el DNC, podremos darnos cuenta de qué forma vamos a estructurar nuestro plan de trabajo y por ende las estrategias de acción que llevaremos a cabo.

Tomando en cuenta nuestras necesidades detectadas, desarrollaremos nuestros contenidos, para posteriormente analizar y convertir en acciones de capacitación para estructurar nuestro manual de capacitación.

4.- Para llevar a cabo la ejecución de las acciones vamos a seleccionar las opciones para comenzar a impartir las capacitaciones de acuerdo a nuestro programa de capacitación, en este sentido ya comenzamos a tomar en cuenta los objetivos de aprendizaje, número de trabajadores, costos, cartas descriptivas, así como nuestra planeación de sesiones e importante comenzamos a considerar el tiempo en que se llevara a cabo la realización de los eventos.

5.- Por último, tenemos la etapa de evaluación y seguimiento, dentro de la evaluación se va a detectar si se cumplieron los objetivos, así como los avances en productividad que se detectaron en los trabajadores o en el área trabajada, de esta forma aún estamos a tiempo de corregir errores o desviaciones en nuestro proceso capacitador.

Por su parte durante el seguimiento conocemos los resultados de las acciones así como el desempeño del personal que se capacito y proseguir con un reforzamiento a los cambios de conducta logrados.

Finalmente, la capacitación buscará promover el desarrollo integral de la persona y como consecuencia, el desarrollo de la organización, así como abrir campo a un conocimiento técnico especializado necesario para el desempeño eficaz de un puesto de trabajo.

2.2.2. LA CAPACITACIÓN LABORAL ES OBLIGATORIA (LEY FEDERAL DEL TRABAJO)

Es a partir del cumplimiento sistemático, ordenado y completo del proceso de capacitación que se cumplirá con la obligación legal de capacitación en las organizaciones.

El fundamento legal de la capacitación tiene su primera raíz en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 en donde el trabajo es señalado como un derecho social. Se señalan los derechos a los cuales los trabajadores son acreedores y las prestaciones que los patrones tienen por ley que otorgar a sus empleados.

Apartado A, Fracción XIII Y XXXI...

“XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación”¹⁷.

“XXXI. También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente”¹⁸.

En materia laboral, es la **Ley Federal de trabajo** (*última reforma 09/04/2012*)¹⁹ en donde se norman las relaciones laborales entre el patrón y los trabajadores, y en esta ley se estipula claramente todo aquello referente a capacitación y adiestramiento.

Algunos principios generales, como los que a continuación se muestran, son de mayor interés por conocer, si de capacitación queremos saber.

Art. 3. “...Así mismo es de interés social promover y vigilar a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores “

¹⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario oficial de la federación el 5/02/1917. México. 2012. *DOF 09-02-2012*. P. 95

¹⁸Ibíd. P.98

¹⁹Gobierno Federal. Leyes. México. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf> (Consulta:2012/05/04) 15:30 pm

Art.13. “...En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear

Temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad.

El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate...”

Art. 25. “El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

[...] VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y...”

ARTÍCULO 132. “Son obligaciones de los patronos:

[...] Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título...”

El capítulo III BIS, de esta ley, es un capítulo en el que específicamente se trata de todos los principios generales que las empresas deben de aplicar en materia de capacitación y adiestramiento.

Consta de 24 artículos, desglosados del artículo 153, para fines de este trabajo sólo se mostrarán algunos que se he considero importantes de conocer.

Art. 153 Capítulo III Bis: de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores

ARTÍCULO 153-A. “Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.

ARTÍCULO 153-B. “Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas”.

ARTÍCULO 153-F. “La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador”.

ARTÍCULO 153-H.” Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos;
y,

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos”.

ARTÍCULO 153-M. “En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión”.

ARTÍCULO 153-N. “Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral”.

ARTÍCULO 153-S.“Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata”.

ARTÍCULO 153-T. “Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539”.

ARTÍCULO 153-V. “La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento...”

Del listado de 24 artículos desglosados del artículo 153 Bis, de esta ley, los artículos descritos anteriormente dan constancia de la obligación que tienen las instituciones, empresas y organizaciones para impartir capacitación a sus empleados, así como la obligación que los empleados tienen de asistir a las capacitaciones que se imparte.

Es importante notar que la capacitación o adiestramiento, no sólo es una obligación para ambas partes (patrón/empleador) sino que es un apoyo que se da a los empleados para poder adquirir más habilidades de las que ya tiene, para acceder a puestos superiores y para dar constancia de sus habilidades laborales.

2.3. GÉNERO

2.3.1 ¿POR QUÉ HABLAR DE GÉNERO?

Al hablar de mujeres y hombres, podemos entenderlo en dos sentidos, el biológico y social.

Y lo biológico no precisamente es lo que determina el comportamiento, en este solo la cultura es la que determina el tipo de actividad que realizan las personas.

De esta forma los seres humanos funcionamos en esta sociedad de acuerdo a estereotipos que hemos aprendido.

En este sentido podemos entender, que encontramos el ser humano en su sentido orgánico, cada uno con órganos sexuales y características físicas de un propio sexo. Las diferencias biológicas entre hombres y mujeres las podemos notar en algunos rasgos como peso, estatura, musculatura y fisiología reproductiva.

Y en un segundo sentido lo encontramos en las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que los seres humanos construyen tomando como referente las diferencias sexuales.

El papel de género se forma por el conjunto de normas y prescripciones que dictan las sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino y masculino. De forma que al establecer estereotipos, condicionamos socialmente a través de las características físicas que poseen hombres y mujeres.

2.3.2 CONCEPTO DE GÉNERO, FEMINIDAD, MASCULINIDAD Y SEXO

GÉNERO

Scott define al género como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género, es una forma primaria de relaciones significantes de poder.”

El género es definido como una construcción histórica y sociocultural, en la que expresa la identidad que se les construye tanto a hombres como a mujeres.

De esta forma autores como Robert Stoller (1968) demuestran que lo que determinan la identidad y el comportamiento masculino y femenino, no son determinados por su sexo biológico, sino por las expectativas sociales, costumbres y experiencias que se forman de hombres y mujeres dentro de una cultura a lo largo del tiempo.

En estas culturas la diferencia de sexos se ha convertido en desigualdades y marginación para la mayoría de las mujeres, y en algunos grupos como subordinación entre unos y otros

Dependiendo de la cultura se le dan significados y reglas de funcionamiento y comportamiento a la feminidad y masculinidad.

INMUJERES también lo define como:

“Proceso social y cultural que da sentido y significado a las diferencias sexuales entre mujeres y hombres”. (Construcción social).²⁰

Se puede definir a Género como un conjunto de características, sociales, culturales, psicológicas y políticas que se les asignan a las personas en cuestión de su sexo, estas características son históricas, se transforman con el tiempo y como consecuencia son modificables, en función de la cultura de los individuos y por lo tanto, configuran las oportunidades de desarrollo de las personas en la sociedad.

²⁰ SALAS, RODRÍGUEZ. Claudia. Guía Metodológica para la sensibilización en género. La perspectiva de Género. INMUJERES, México, 2008, Vol. 2. p.14

FEMINIDAD

Se entiende como un conjunto de atributos asociados al rol tradicional de la categoría mujer. Algunos ejemplos de esos atributos son la comprensión, la debilidad, vulnerabilidad, la muestra de afecto, el desarrollo de las tareas domésticas, la educación y los cuidados de los hijos, la inseguridad, etc.

A lo largo de la historia de (al menos) los países occidentales, y todavía hoy en día, las mujeres han sufrido una gran presión social para responder delante las demás personas con comportamientos asociados a esos atributos.

MASCULINIDAD

Conjunto de atributos asociados al rol tradicional de la categoría hombre. Algunos ejemplos de esos atributos son la fuerza, la valentía, la virilidad, el triunfo, la competitividad, la seguridad, el no mostrar afectividad, etc.

Los hombres han sufrido una gran presión social para responder delante de las demás personas con comportamientos asociados a esos atributos.

SEXO

Sexo, son las diferencias biológicas, fisiológicas, anatómicas, etc. De los seres humanos que los definen entre hombres y mujeres.

La mujer se convierte en el ser que concibe (tiene hijos) y el hombre en el ser que fecunda, este proceso no cambia y no se modifica.

De ninguna forma el sexo, fuera de lo anteriormente mencionado (procesos biológicos) condiciona a que un hombre o una mujer sean capaces de hacer distintas cosas por sus diferencias biológicas.

No hay conductas exclusivas de un sexo, sino procesos sociales que asignan y dan sentido a las diferencias biológicas.

2.3.3 EQUIDAD E IGUALDAD

EQUIDAD: Principio de justicia emparentado con la igualdad sustantiva y el reconocimiento a las diferencias sociales, por lo tanto la equidad se define como un respeto a la igualdad de las diferencias.

La equidad gira en el eje del respeto, garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades

“La equidad es un principio complementario del principio de igualdad y tiene un carácter instrumental respecto a ella, pues contribuye a su logro. La equidad permite disminuir o eliminar las desventajas derivadas de las desigualdades creadas socialmente a partir de diferencias que la sociedad llega a valorar jerárquicamente”²¹.

²¹ PCI. Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional de la APF, México. 2009. p. 12

2.3.4 PERSPECTIVA DE GÉNERO

Entendida como una herramienta conceptual que hace alusión a las diferencias entre mujeres y hombres y permite identificar sus diferencias que no sólo son representadas como las diferencias biológicas del ser humano, sino también las diferencias sociales y culturales. Esta herramienta permite establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad.

Mirar la vida de los seres humanos bajo un enfoque de perspectiva de género, nos permite entender mejor la formas en que viven hombres y mujeres que se encuentran condicionados a una forma de vida distinta, los unos de los otros determinada socialmente.

Vivir bajo este enfoque abre un panorama más amplio que critica los estereotipos bajo los cuales hemos sido educados y abre una posibilidad de abrir nuevos contenidos de socialización entre hombres y mujeres.

En el PCI, se establece que el uso de la perspectiva de género permite lo siguiente:

- Entender los viejos problemas con un enfoque actual.
- Comprender que existe una asimetría fundamental entre mujeres y hombres, que se concreta en el uso del poder.
- Entender que la desigualdad entre mujeres y hombres es un hecho cultural, por lo tanto, puede y debe ser modificado.

-
-
- Sacar del terreno biológico lo que determina la diferencia entre los sexos y colocarlos en el terreno simbólico, es decir, llorar, ser maternal o proveer no son hechos biológicos, sino valores asignados a los sexos.

De esta forma es ideal que al incluir la perspectiva de género que tanto mujeres como hombres logren conseguir que alcancen un desarrollo equitativo y sostenible que a su vez se beneficien del mismo en la misma proporción.

2.3.5 EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

En muchas organizaciones aún prevalecen desigualdades muy marcadas entorno al ambiente laboral de hombres y mujeres, históricamente se ha posicionado al hombre como el de mayor fuerza física, por lo tanto, el más apto para realizar trabajos propios de “hombres” como carpintero, albañil, contratista e inclusive con posibilidades de ocupar cargos más altos como profesor, doctor, empresario, etc. Por el contrario, la mujer se ha considerado para realizar trabajos de servicio, que requieren de poca fuerza física, como cocina, costura, limpieza, etcétera, los llamados: “PROPIOS DE UNA MUJER”

Es hasta hace cerca de 30 años que comienza una apertura laboral más amplia hacia el sexo femenino pero aún con una remuneración menor a la del sexo masculino.

Son notables las diferencias y desigualdades que aún se observan en torno a los seres humanos por su condición sexual.

Incorporar la perspectiva de género en las instituciones y organizaciones, va más allá de sólo hacerlo, sino de formar un ambiente laboral pleno, en el que se demuestren valores éticos y sobre todo se maneje con responsabilidad social para todos los seres humanos.

Llevar una organización bajo el rubro de perspectiva de género e igualdad de sexos, permite tener una mejor organización empresarial, en la que incluso, puede darse una ventaja económica frente a otras organizaciones que no se encuentran bajo esta perspectiva de género, pues se aprovechan mejor las capacidades de los empleados de ambos sexos de la empresa.

Reconociendo que no deben verse las diferencias de sexo entre los seres humanos como obstáculos, sino más bien se deben reconocer tales diferencias y potencializarlas, para así poder llevar a cabo una buena política de desarrollo social y humano.

“Una buena política de equidad de género puede facilitar la selección de la persona mejor cualificada, rompiendo con prejuicios y estereotipos que condicionan la selección de los perfiles profesionales más idóneos al eliminar a un segmento importante de la concurrencia. Abriendo un abanico mucho más amplio de posibilidades de selección”²².

²²RUBIO, SERRANO, Fina. Equidad de Género en las Empresas: Herramientas para el Cambio y la Excelencia. Ponencia Presentada En Las Jornadas Igualdad de Oportunidades en los Sistemas de Gestión, Oviedo, Asturias. 2007. P. 9

BENEFICIOS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO LABORAL

- Mejora del clima organizacional que se expresa en un ambiente más sano de trabajo.
- Cambio de actitudes/cambio de mentalidad en el personal.
- Mayor respeto entre las personas y entre los sexos.
- Mayor motivación e identidad a partir de una empresa más humana.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo; integración del personal; mayor participación.
- Elevación de la productividad.

“En definitiva, las políticas de igualdad pueden ser una herramienta facilitadora del cambio personal y social necesario para que hombres y mujeres podamos avanzar juntos hacia unas relaciones de género que garanticen la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo y en el desarrollo de trayectorias profesionales. Reconociendo y valorando que las aportaciones diversas de unas y otros son componentes enriquecedores que amplían el capital de conocimientos y la vitalidad de la sociedad en general y de las empresas en particular”,²³

²³Ibíd. P.10

CAPITULO 3

MODELO PEDAGÓGICO



3.1 FUNDAMENTO TEÓRICO

3.1.1 EL ENFOQUE ANDRAGÓGICO

CONCEPTO DE ANDRAGOGÍA

Llamamos “Andragogía” a la disciplina que se ocupa de la educación de los adultos, tiene propósitos, distintas formas de atención, distintas formas de evaluación y de actividades que la enseñanza para niños, porque el proceso educativo en población adulta requiere tomar en cuenta sus experiencias, conocimientos, así como las características biopsicosociales de los participantes

El término (Andragogik) fue acuñado al profesor alemán de gramática Alexander Kapp en 1883, tras ser dejado en el olvido, en 1921 se descubre de nuevo y es retomado por Van Enckevort.

La andragogía se ha analizado y criticado extensamente:

“Ha sido descrita como un conjunto de supuestos (Brookfield, 1986), una teoría (Knowles, 1989) una serie de lineamientos (Merriman, 1993) o una filosofía (Pratt, 1933)”²⁴.

²⁴KNOWLES, MALCOLM, Shepherd. Andragogía: el aprendizaje de los adultos. Oxford University. México. 2001, p.1

Es a partir de 1960 que ya se empieza a establecer un curriculum específico para la población adulta. Malcolm Knowles es una de las figuras que más ha tenido protagonismo en la capacitación y educación de adultos.

La andragogía maneja técnicas educativas propicias para la población adulta. Ofrece una serie de principios que diseñan y guían el quehacer docente, desde el punto de vista comunitario y el de recursos humanos. De forma que la Andragogía se convierte en un acto complejo que trata de diversas vertientes.

Tomar en cuenta las metas y los propósitos que conducen el aprendizaje y sobre todo manejarlo en un entorno flexible pensando en el alumno adulto que tiene familia, que trabaja y que necesita adquirir nuevos conocimientos para insertarse en la sociedad del conocimiento actual. Resulta complejo a la hora de que el contenido del aprendizaje se basa meramente en “aprendizaje” sin tomar en cuenta las metas y los propósitos por lo que se emprende éste; como por ejemplo el caso de un ascenso laboral.

Por lo tanto la andragogía es un método de enseñanza que debe estudiar la realidad del adulto para dirigir su proceso de aprendizaje.

Quienes se concentran en enseñar a adultos deben concebir y examinar los modelos de aprendizaje de adultos a parte de las metas de la organización como es el caso de recursos humanos.

En un entorno andragógico, el instructor debe de tomar en cuenta, variables propias del participante adulto lo que conlleva que el alumno acepta o rechaza el nuevo conocimiento que se le está proporcionando y que incorpora a su propia experiencia e interés.

La fuerza de la andragogía reside en:

“Un conjunto de principios fundamentales sobre el aprendizaje de adultos que se aplica a todas las situaciones de tal aprendizaje. Las metas y los propósitos del aprendizaje son otro asunto. Los profesionales de la educación para adultos (EA) deben concebir y examinar los modelos de aprendizaje de adultos a parte de los modelos de las metas y los propósitos de sus respectivos campos”²⁵.

Con el diseño docente adecuado que abarque una aplicación dinámica para adultos, es la fórmula para formar un currículo específico para esta población; así como las situaciones de aprendizaje propicias para brindar diversos contextos de enseñanza.

Algunos autores como Edurad C. Linderman (1926) cimentaron las bases de una teoría sistemática sobre el aprendizaje para adultos, en el que hace afirmaciones como que la educación de adultos consta de situaciones de forma que el currículo se forma conforme a las necesidades e intereses de los aprendices haciendo un mayor énfasis en sus experiencias.

²⁵Ibíd., P.3

“La educación de adultos es un proceso por el cual los alumnos cobran conciencia de sus experiencias más importantes. El reconocimiento de la importancia nos lleva a la evaluación. Los significados acompañan a la experiencia cuando sabemos lo que sucede y qué importancia tiene ese suceso en nuestra personalidad.²⁶”

Al referirse a esto Linderman, nos da a entender que la andragogía o educación de adultos, es una forma en que los adultos evalúan sus propias experiencias, de forma tal que el adulto concibe los obstáculos que le impiden lograr su propia realización.

El profesor Cyril O. Houle, estudioso de la educación de adultos, clasificó en tres tipos a los individuos de un grupo de adultos, bajo el criterio de clasificarlos sobre los propósitos y valores de la educación continua:

1.- Aprendices orientados a una meta: Dentro de la educación continúa, este tipo de aprendices abarca desde el surgimiento de una necesidad o la identificación de un interés. De esta forma aparece la necesidad y el interés y la satisfacen tomando un curso.

2.- Alumnos orientados a una actividad: Este tipo de alumnos participan porque encuentran en las circunstancias del aprendizaje un significado que no tiene una conexión necesaria. Para este tipo de alumnos la participación comienza cuando sus problemas o necesidades les causan mayor presión.

²⁶Ibíd. P. 42

3.- Aprendices orientados al aprendizaje que estudian por amor al conocimiento: Es el tipo de alumnos que se han dedicado por completo al aprendizaje, se unen a grupos, clases, cursos sólo por razones de educación. Su característica radica en el mero aprendizaje por conocimiento. En sus trabajos suelen ser quienes toman sus decisiones en términos del potencial de crecimiento que les ofrecen.

Tough, teórico que toma en cuenta no sólo el qué y por qué aprendían los adultos, sino cómo aprendían y que ayuda obtenían para tal aprendizaje.

Una característica de los adultos es que organizan sus esfuerzos de aprendizaje en proyectos, para otros la motivación es para adquirir y retener ciertos conocimientos y destrezas o para obtener algún tipo de cambio interno.

Tough también resumió el aprendizaje y la motivación que tenían los aprendices adultos y que concluye que ayudarles a incrementar sus competencias en cada una de las fases que describe sería una forma de aumentar la eficacia de su aprendizaje.

Este teórico describe, las siguientes fases:

Fase 1: Decidirse a empezar. Cerca de 26 pasos que ayudan a emprender esta primera fase.

Fase 2: Consiste en trazar un plan: Basado en un esquema preestablecido y haciendo uso de la experiencia del adulto, éste seguirá su plan de forma activa.

Para terminar estas fases el aprendiz inicia las etapas de aprendizaje bosquejadas en el plan.

Tough, concluyó su teoría con la siguiente idea:

“Mediante métodos individuales y de grupo, muchos adultos ahora se disponen a incrementar sus conocimientos, su conciencia y su sensibilidad hacia los demás y su competencia interpersonal”²⁷

En el ámbito de la capacitación y los recursos humanos, las organizaciones trabajan con adultos que disponen aprender lo que ellos creen que necesitan saber, de esta forma la capacitación se convierte en un proceso para mejorar su capacidad de resolver problemas y para modificar y crecer en el entorno que viven.

El adulto vive en constante necesidad de conocimientos que la misma sociedad le exige, por lo que le está obligado a adquirir nuevas habilidades en su trabajo, para que haya un mejor rendimiento, el ser un adulto con experiencias previas lleva al trabajador a explotar su talento y descubrir nuevas capacidades.

3.1.2 PRINCIPIOS DE ENSEÑANZA DE LA ANDRAGOGÍA

La motivación de las personas adultas es motivada mediante intereses, la personalidad del adulto y su estilo de aprendizaje es de interés para el instructor, ya que de ello depende la duración y ritmos de aprendizaje que se tomarán durante el proceso de capacitación.

²⁷Ibíd., P. 62

Malcolm Knowles, introduce a principios de la década de 1970 en Estados Unidos, el concepto de andragogía, que dividió en tres niveles cuando ya es llevado en la práctica:

1. Las metas y los propósitos del aprendizaje: Considerando el nivel de desarrollo, es decir, el crecimiento individual, institucional y social.
2. Las diferencias individuales y situacionales: Este segundo nivel es el considerado como el de las variables que ejercen efectos en el aprendizaje de adultos. En esta categoría se encuentran las diferencias individuales de los alumnos, las diferencias de las materias y las diferencias de las situaciones. Filtros que ayudan a moldear el aprendizaje de los adultos.
3. La andragogía: principios básicos del aprendizaje de adultos: Este nivel central en la teoría, consta de seis principios:
 - 3.1 La necesidad de saber del aprendiz.
 - 3.2 Su concepto personal (autoconcepto del alumno).
 - 3.3 Sus experiencias previas.
 - 3.4 Su disposición para aprender.
 - 3.5 Su inclinación al aprendizaje.
 - 3.6 Su motivación para aprender.

En este sentido podemos entender que la andragogía debe de ser basada en fundamentos sólidos que propicien el aprendizaje de adultos en un entorno en que se tomen en cuenta las características individuales de los participantes, de las materias y las características de las situaciones de aprendizaje específicas.

Lindeman en el año 1926, identifica supuestos acerca del aprendizaje de adultos y que fundamentan esta teoría.

Los supuestos de Lindeman, son los siguientes:

1. Los adultos se motivan a aprender cuando experimentan necesidades e intereses que el aprendizaje satisfará. De aquí debe partir el guía o instructor para organizar las actividades del aprendizaje de adultos.
2. La orientación de los aprendices hacia el aprendizaje se centra en la vida. De forma que la manera para organizar los aprendizajes son basados en las circunstancias de la vida.
3. La experiencia es el recurso más rico para el aprendizaje de los adultos. El método o la receta para llevar a cabo el aprendizaje de adultos es el análisis de la experiencia.
4. Los adultos tienen una profunda necesidad de autodirigirse. El instructor tiene el papel de guía, y el aprendizaje se convierte en un momento de intercambio de conocimientos, entre el instructor y el participante.
5. Las diferencias individuales entre la gente se incrementan con la edad. De forma tal que para que el aprendizaje sea propicio para un adulto se debe tomar en cuenta condiciones óptimas como estilo, tiempo, espacio y el ritmo de aprendizaje.

La andragogía se lleva a cabo bajo los principios de horizontalidad y participación, que tiene su base en algunas teorías como la de Adam y la de Knowles.

El principio de Participación, se sitúa bajo la premisa de que el participante adulto es capaz de interactuar con sus compañeros de forma que el intercambio de estas experiencias le ayudarán a mejorar la asimilación del nuevo conocimiento.

La participación es que el estudiante *no es un mero receptor*, sino que es capaz de interactuar con sus compañeros, intercambiando experiencias que ayuden a la mejor asimilación del conocimiento. Es decir el estudiante participante puede tomar decisiones en conjunto con otros estudiantes participantes y actuar con estos en la ejecución de un trabajo o de una tarea asignada.

Horizontalidad, es llamada horizontalidad porque el proceso de aprendizaje se da entre el formador y el participante que tienen las mismas características cualitativas como el hecho de ser adultos con experiencia. El desarrollo de la conducta es distinto en cada uno de los aprendizajes.

CARACTERÍSTICAS DEL ADULTO	CONSECUENCIAS METODOLÓGICAS	
	EVITAR	POTENCIAR
Estudia porque quiere: Tiene otras obligaciones laborales y personales	<ul style="list-style-type: none"> • Tarea establecida fuera de tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades en el periodo formativo
Experiencia de estudio (a veces con frustración)	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas con excesiva dificultad 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades que conduzcan al éxito
Concepto de sí mismo: persona autónoma y responsable de sus actos. Exige de los demás respeto y comprensión de su capacidad. Competente para dirigir su propia vida.	<ul style="list-style-type: none"> • Tratar como si fuera un niño. • Cuestionar su capacidad de decisión • Imponer orden de forma continua (mandar callar por ejemplo) 	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción y el trabajo mutuo • Técnicas que potencien su capacidad de análisis y participación activa.
Experiencia vital: valores, actitudes, conocimientos, creencias desarrolladas: toma de decisiones, razonamiento o búsqueda de recursos.	<ul style="list-style-type: none"> • Metodología que supere la llamada clase magistral • Los apuntes tradicionales • Dependencia del profesor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer la experiencia y ligarla a los aprendizajes • Punto de partida de contenidos: experiencias de los alumnos. • Métodos de aprendizaje en grupo, discusión, razonamiento. Ejemplos: estudio de casos, método de proyectos, trabajo en equipo.
Desempeña varios roles. Motivaciones para el aprendizaje:		

(Figura 1.- "Consecuencias formativas de las características de los adultos" encontrado en:

<http://www.oadl.dip-caceres.org/vprofe/virtualprofe/cursos/c103/programacion2.h>

3.1.3 CONDICIONES DEL APRENDIZAJE DE ADULTOS

Para que ocurra un aprendizaje es indispensable que haya condiciones óptimas para que este se de de forma eficaz. El aprendizaje en el adulto es un aprendizaje autodirigido que, se crea en torno al control que el alumno adulto tenga de su propio aprendizaje.

El alumno adulto, hace suyos los recursos que necesita para lograr este aprendizaje y sobre todo establece sus propias metas, el alumno adulto es quien se pone límites y finalmente se convierte en el encargado de su propio aprendizaje.

El instructor andragógico juega un papel de guía, que acompañará al adulto a conseguir su propio aprendizaje, en el proceso de E-A de los adultos, no entra la educación conductista pues el alumno adulto no puede verse limitado por currículos, necesita un aprendizaje en torno a experiencias de forma que los contenidos que se dan a los participantes deben estar centrados entorno a sus vivencias y no en una gran cantidad de temas.

Aprender a aprender es una de las claves que llevan al éxito en el aprendizaje adulto, en este caso, él se convierte en agente clave de su propio aprendizaje y conocimiento, es decir es el responsable de su propia educación: el concepto de aprender a aprender, es desarrollado bajo la premisa de lograr un conocimiento que lejos de memorizar datos, enseñe al alumno a entender los conceptos.

El alumno adulto a diferencia de alumnos niños, se transforman en depósitos de conocimientos a alumnos activos capaces de participar, de convertirse en dueños de su propio conocimiento, el facilitador es quien tendrá la tarea de crear un ambiente de cooperación y dinamismo en donde las experiencias sean la base del conocimiento, y estimulen al participante adulto a investigar para conocer.

“[...] Knowles (1980) define el aprendizaje adulto como un proceso del que se sirven los adultos para su autodesarrollo, tanto solo como con otros; normalmente se refiere a actividades llevadas a cabo en diferentes instituciones para lograr una serie de objetivos.²⁸”

²⁸ BOLIVAR, Antonio. Construyendo el cambio: Perspectivas y propuestas de Innovación Educativa. España. 2000. P. 366

Para el adulto, el aprendizaje toma un sentido más serio como alumno, pues ya la motivación que trae consigo es distinta, es una persona que busca simplemente aprender, realizando actividades que le ayuden a construir su propio aprendizaje teniendo como motivación crecer culturalmente, o para obtener una mayor remuneración salarial y una mejor calidad de vida, el alumno adulto tiene la característica constante de autoevaluarse.

Para el instructor es necesario tomar en cuenta las expectativas y motivaciones de los alumnos, así como sus personalidades para poder enseñar y evaluar. Como tarea principal el instructor debe diseñar expectativas de aprendizaje y enseñar a aprender.

3.1.4 LA FORMACIÓN COMO PROCESO DE CAMBIO

“una formación de calidad es capaz de potenciar la eficiencia”.

“La formación como proceso de cambio” he llamado así a este apartado porque la andragogía es eso, un proceso de cambio que se da en el adulto a través de la formación, ya sea formal o informal. Toda etapa de nuestra vida conlleva un cambio que lleva al educando a transformar ciertas actitudes y aptitudes que cada quien tiene como persona.

A lo largo de la investigación que realicé en la búsqueda de encontrar un concepto que definiera muy bien lo que yo quería dar a entender con la relación andragogía-formación. La palabra “Formación” deriva de la palabra “forma” que en el Diccionario de la Real Academia de Lengua Española, se describe como “Acción y efecto de formar o formarse”.

En este sentido se deduce que el concepto formación

“Es el efecto de una acción sobre el sujeto y puede ser también la acción a la que se somete el sujeto²⁹.”

El formador es el sujeto que se convierte en un mediador entre el conocimiento y el instructor, o aquella persona que se está formando como instructor, la clave está en que el formador asuma el papel que desea transmitir al instructor, vincular el aprendizaje con la realidad para que al participante le sea más fácil adquirir el aprendizaje.

Toda formación conlleva un propósito, el propósito aquí es adquirir nuevas habilidades laborales, a través del perfeccionamiento técnico, de forma que el aprendizaje se adquiere conforme el mundo laboral lo va requiriendo. “La formación del formador, metodológica y técnica se divide en dos niveles:

Ambitos de formación

La formación del formador, metodológica y técnica, se materializa a dos niveles:



30

²⁹ VENEZAS RENAULT, María Eugenia. El Concepto Pedagógico "Formación" en el Universo Semántico de la Educación Revista Educación 28. México. 2004. p.24

³⁰ CINTERFOR. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/form_for.pdf, (Consulta: 29/11/2012) 02:41pm

La formación profesional, debe tener como fin, el crecimiento en el empleado o persona que se está formando, para lo que se requiere que todo proceso de formación considere, el contexto social, laboral y cultural es decir, las necesidades laborales de la población, así como la organización y las necesidades laborales que requiere para su crecimiento, la posibilidad de los materiales con los cuales se cuentan para llevar a cabo la formación, y un estudio sobre la población a la que se impartirá la formación, es decir, los dominios profesionales, la experiencia y nivel de estudios de la persona que se va a formar.

Para establecer un plan de formación se deben de tomar en cuenta las estrategias globales y metas que se encuentran en tendencia en el país, y en las organizaciones u organización en la que se va a aplicar la formación.

El plan de formación, tiene como objetivo principal elevar el nivel de competencia del factor humano logrando mayor movilidad laboral dentro del mundo productivo. Actualmente hay infinidad de cursos, capacitaciones, seminarios, posgrados, diplomados, etc. Que nos dan la apertura hacia nuevos conocimientos que si bien nos pueden ayudar a mejorar en el empleo actual, también nos pueden ayudar a cambiar de puesto o de empleo y tener así mejores oportunidades de crecimiento laboral.

La formación, se divide en dos tipos:

Presencial, que se denomina así, porque tiene un horario establecido para que el trabajador o participante, se presente, se imparte en un aula y el instructor tiene interacción en tiempo real con el trabajador.

A distancia: es el tipo de formación que requiere de un medio multimedia llamado e-learning, para llevarse a cabo, no se requiere la asistencia en alguna aula, basta con tener conexión a internet y el participante adquirirá los nuevos conocimientos con materiales multimedia, asesorándose con un instructor en línea.

Si bien la formación es un ámbito bastante amplio dentro del sector productivo, su utilidad y las ventajas que conlleva dentro de las empresas, son lo que le da su importancia. Una organización que cuida a sus empleados y los capacita constantemente, sin duda será una organización de éxito.

3.1.5 ACTITUDES PEDAGÓGICAS HACIA LA EDUCACIÓN DEL ADULTO

“Sostenía Knowles que (1980), el modelo pedagógico otorga al maestro la responsabilidad de todas las decisiones en torno al aprendizaje y coloca al aprendiz en una función dependiente; sigue las instrucciones del maestro. A diferencia de la pedagogía, el modelo propuesto por Knowles (1980), permite al aprendiz junto al educador desarrollar experiencias de aprendizajes pertinentes y relevantes.”³¹

Knowles y sus seis principios de la educación de adultos, promueve que el proceso de aprendizaje de los adultos a diferencia de los niños y jóvenes, requiere de un método de enseñanza distinto al tradicional de la escuela formal.

³¹ TORRADO, Nellie E. La educación de adultos Universidad de Puerto Rico, facultad de Educación, Cuaderno de Investigación en la Educación, 2002. Número 18, P. 4

En un principio, el aprendizaje de los adultos es un aprendizaje auto dirigido, que se rige bajo la premisa de que el maestro es un facilitador que brinda orientación, que lleva de la mano al adulto hacia los nuevos conocimientos, que pulen los conocimientos existentes y los transforma en beneficio del alumno.

El aprendizaje debe de ser basado en relación a las experiencias previas del adulto, es de forma tal que el alumno, tome en cuenta que el nuevo conocimiento se relaciona a lo que ya sabe:

“Aunque las experiencias pasadas no pueden cambiarse, en el proceso de enseñanza aprendizaje se añaden nuevas experiencias y se reinterpretan las que se han vivido. Éstas a su vez, se ven afectadas por los estilos de aprendizaje particulares de los aprendices, sus valores y el sentido de autodirección que logra desarrollar el aprendiz (Cross, 1981)”³²

Mostrar la utilidad que ese conocimiento nuevo o pulido, va a traer en la vida del trabajador, ya sea a nivel emocional, a nivel laboral y/o familiar. Si encuentras utilidad en el conocimiento te va a ser más fácil tener disponibilidad para adquirirlo.

El adulto aprende mediante práctica. Si tú enseñas al adulto la utilidad de un nuevo conocimiento y le das la oportunidad de que lo practique constantemente, le será más fácil interiorizar el conocimiento y por consecuencia tendrá una mayor motivación para adquirirlo.

Muestra al adulto las ventajas de adquirir un nuevo conocimiento encaminar a los adultos a proveer oportunidades a los

³²Ibid. P. 2

adultos para que poco a poco apliquen el nuevo aprendizaje a sus vidas.

Es importante considerar factores externos que motiven al aprendiz adulto a adquirir los nuevos conocimientos, factores como un ambiente informal, en confianza, cálido, respetuoso y relajado que motive al adulto a sentirse tranquilo, abierto al nuevo conocimiento y apoyado por su facilitador y compañeros.

Lo que menos necesita el alumno adulto es sentirse como cuando era niño e iba a la escuela, en un ambiente restrictivo.

La clave está en ayudar al adulto a plantearse las metas que quiere alcanzar con el nuevo conocimiento, en orientarlo a qué es lo que desea aprender, cómo y cuándo, de qué forma se puede estimular exprimir al máximo sus potencialidades.

3.2 APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

EL aprendizaje significativo, es una teoría psicológica de aprendizaje llevada a cabo por David Ausubel (1963), que estudia lo que los alumnos aprenden dentro del salón de clases y las condiciones que éstos requieren para que el aprendizaje se produzca significativamente, estudia los resultados y la evaluación del aprendizaje.

Este tipo de aprendizaje es un aprendizaje relacional, es decir, aquello a lo que el alumno le encuentra sentido; el nuevo conocimiento es relacionado con experiencias anteriores del alumno para que de esa forma se construya un nuevo aprendizaje.

La nueva información o conocimiento para que sea aprendido significativamente, necesita anclarse a conceptos ya aprendidos anteriormente, es decir, a conceptos relevantes que el alumno en cuestión ya tiene interiorizados en su estructura cognitiva, una vez que nuevas ideas significativas o conceptos relevantes se incorporen a esta estructura cognitiva anclándose a nuevas ideas, se dará paso al nuevo conocimiento aprendido significativamente.

Para adquirir un aprendizaje significativamente se requiere que el alumno aprenda a conocer, a hacer, a ser y a convivir. La principal tarea del alumno es tener la convicción de relacionar los nuevos conocimientos con sus conocimientos previos. Una de las herramientas que pueden ayudar al alumno a aprender significativamente son los mapas conceptuales.

“Todo lo anterior es producto de una implicación afectiva del alumno, es decir, el alumno quiere, aprender aquello que se le presenta porque lo considera valioso”³³.

Al aprender significativamente, damos paso al aprendizaje más duradero, se retiene mejor el nuevo conocimiento y se interioriza en la memoria a largo plazo.

Es así como el aprendizaje significativo, requiere que el material que se va a enseñar a los alumnos, sea significativo para que ocurra un anclaje hacia los conocimientos ya existentes, el nuevo conocimiento debe ser entregado en un estricto sentido lógico y psicológico.

³³ CARRASCO DÁVILA, Alan F. <http://unaprendizajesignificativo.blogspot.mx/>
(Consulta: 28/03/2012)

“En suma, es una teoría que se ocupa del proceso de construcción de significados por parte de quien aprende, que se constituye como el eje esencial de la enseñanza, dando cuenta de todo aquello que un docente debe contemplar en su tarea de enseñar si lo que pretende es la significatividad de lo que su alumnado aprende. Su finalidad es aportar todo aquello que garantice la adquisición, la asimilación y la retención del contenido que la escuela ofrece a los estudiantes, de manera que éstos puedan atribuirle significado a esos contenidos”³⁴.

3.2.1 PRINCIPIOS DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Diferenciación progresiva, la transformación de los inclusores:

Denominada de esta forma, porque es la capacidad que tiene el alumno en relacionar los nuevos conocimientos, con los ya existentes. En este primer principio el nuevo aprendizaje va creciendo progresivamente, conforme se van incorporando los nuevos conocimientos a los ya existentes. El aprendizaje general, denominado supraordinado, se relaciona con conceptos específicos llamados subordinados.

Reconciliación integradora, se ha denominado así, porque cumple con la capacidad de relacionar datos o cruzar ideas, vinculando las experiencias previas y encontrando relación con los conceptos que se están aprendiendo.

34 RODRÍGUEZ, PALMERO. Ma. Luz. “La Teoría Del Aprendizaje Significativo: Una Revisión Aplicable A La Escuela Actual” Revista Electrónica, De Investigación, innovación, educativa y socioeducativa. Volumen 3, No.1. 2011, P. 31.En: http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol3_num1/revista/rodriguez.pdf (Consulta: 27/12/12)

3.2.2 TIPOS DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

La teoría de Davis Ausubel, distingue tres tipos de aprendizaje significativo:

El aprendizaje por representaciones: Es el más importante y consiste en dar significado a los símbolos que se están adquiriendo, es decir, cuando se da significado a determinados símbolos, como objetos, conceptos, eventos y adquieren significado al ser relacionados con conocimientos previos.

Aprendizaje por conceptos: los conceptos, este tipo de aprendizaje significativo se ha denominado así a los objetos, situaciones o eventos a los que el alumno les designa algún símbolo o signo (es parecido al aprendizaje por representaciones).

- Formación de conceptos: Las características de los conceptos son adquiridas a través de la experiencia directa con el conocimiento nuevo, sus distintas etapas de formulación y pruebas de hipótesis.
- Formación de conceptos por asimilación: Directamente en el aprendizaje de alumnos pequeños, este tipo de aprendizaje significativo, adquiere su importancia al adquirir más significados de acuerdo a la formación de vocabulario del niño.

Aprendizaje de proposiciones: Más allá de la asimilación de las palabras que se le puede dar al nuevo conocimiento, este tipo de aprendizaje significativo ya tiene un nivel de exigencia mayor en el que se busca captar las ideas a nivel de proposiciones.

Se busca la combinación y relación de distintas palabras que resulte un nuevo significado del conocimiento que se está adquiriendo y se interioriza en

la estructura cognoscitiva. Así un concepto nuevo es asimilado al integrarlo en su estructura cognitiva con los conocimientos previos.

Nosotros como docentes o instructores nos podemos apoyar mediante el uso adecuado de mapas conceptuales, ya que éstos nos permiten visualizar los procesos de asimilación de nuestros alumnos respecto a los conocimientos que pretendemos aprendan.

3.2.3 CONDICIONES PARA EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Este apartado denominado condiciones para el aprendizaje significativo, lo he denominado así con la intención de mostrar aquellas actividades didácticas que nosotros como docentes o instructores podemos echar mano para lograr un buen conocimiento aprendido significativamente.

- Ubicar los conocimientos previos que tiene el alumno en torno al tema, de forma que el nuevo conocimiento que se va a mostrar al alumno, se pueda relacionar con las ideas previas que tiene el alumno en torno al tema en cuestión.
- Se debe motivar a los alumnos, para que tengan una actitud favorable hacia los nuevos conocimientos que se les está presentando.

-
-
- El material que se presenta a los alumnos, es necesario que se presente de manera lógica y ordenada.
 - Los contenidos es necesario que lleven una secuencia lógica y ordenada en la forma en que se presentan.

En el caso de la andragogía, es necesario que como instructor, verifiquemos que actividades didácticas van a facilitar que nuestros adultos aprendan de manera significativa los contenidos; contemplar las experiencias y conocimientos previos que tienen los alumnos en torno a los temas que se van a presentar.

Lluvia de ideas, mapas conceptuales y demás son algunas de las actividades que podrían a los alumnos a aprender significativamente.

3.2.4 FUNCIONALIDAD DE TENER LOS CONTENIDOS APRENDIDOS SIGNIFICATIVAMENTE

“El aprendizaje significativo tiene valor de cambio, porque se reconstruyen los esquemas cognitivos de quien aprende y supone producción y aplicación de ese conocimiento para quien lo construye. Cuando aprendemos significativamente, la información que hemos asimilado se retiene por más tiempo”³⁵.

³⁵PÉREZ GÓMEZ, A. “A favor de la escuela educativa en la sociedad de la información y de la perplejidad”. En Gimeno Sacristán, J. (Comp.). *La reforma necesaria: entre la política educativa y la práctica escolar*. Ed. Morata/Gobierno de Cantabria.Madrid. 2006, P. 40.

Cuando aprendemos significativamente, estamos seguros de que aquellos contenidos que se nos presentan van a estar retenidos en nuestra estructura cognitiva por más tiempo, la posibilidad de integrar nuevos conocimientos a los que ya adquirimos anteriormente será mayor.

Los nuevos conocimientos serán más fáciles de relacionar y serán aprendidos a largo plazo en nuestra memoria.

Es una forma de aprender activamente, que nos da la posibilidad de aprender a nuestro ritmo sin recurrir al aprendizaje memorístico.

3.3 CONSTRUCTIVISMO Y ANDRAGOGÍA

3.3.1 CONSTRUCTIVISMO

El constructivismo es un enfoque que sostiene la idea de que el individuo, tanto en los aspectos cognitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos, realiza una construcción propia que se va produciendo como resultado de la interacción entre estos dos factores. Según la posición constructivista, el conocimiento es una construcción del ser humano, quien es responsable de su propio aprendizaje. *No es una asimilación pasiva de información literal, el sujeto la transforma y la estructura.*

Derivado de la investigación psicológica y de la investigación educativa, en la que los alumnos estructuran su conocimiento conectando cada aprendizaje nuevo o experiencia con los anteriores, este enfoque posee características específicas en las que el alumno

desempeña un rol totalmente activo, aprende a aprender, y el alumno es capaz de seleccionar y transformar la información, construye nuevas ideas o conceptos basados en sus conocimientos previos.

El punto clave del constructivismo es el proceso de adquisición del conocimiento y no meramente el resultado del aprendizaje; el proceso por el que vamos adquiriendo el aprendizaje, la forma en que vamos organizando los nuevos conocimientos (proceso denominado psicológicamente como estructura) la nueva información se va relacionando en las estructuras anteriores, a la par que reestructura la información existente.

La construcción propia de conocimiento que el sujeto va produciendo depende de la interacción social que este tenga con su entorno, no se trata de copiar la realidad, sino de que el sujeto vaya construyendo su propio aprendizaje.

A través del proceso de aprendizaje el alumno forma estructuras, con las cuales va organizando la información, y le facilitarán la adquisición de nuevos conocimientos futuros. Los conocimientos que el alumno produzca en su interacción social y cultural, primero se adquieren socialmente para después internalizarse.

La postura constructivista se alimenta de aportaciones de diversas corrientes psicológicas: entre sus principales precursores, se encuentra a Piaget, Vygotsky, Ausubel, etc.

3.3.2 La postura Constructivista de Piaget, Vygotsky y Ausubel

PIAGET: El aprendizaje es basado esquemas, con los cuales el alumno va formando sus propios esquemas de aprendizaje a través de los siguientes procesos:

Asimilación: Se adecua un nuevo aprendizaje o experiencia en una estructura mental existente.

Acomodación: Se acopla un esquema preexistente, a causa de una experiencia o conocimiento nuevo.

Equilibrio: Se busca la estabilidad cognoscitiva a través de la asimilación y la acomodación.

De forma que la enseñanza y el aprendizaje se trabajan mediante esquemas cognitivos, básicos del funcionamiento de la inteligencia.

VIGOTSKY: Para Vygotsky la construcción de significados depende la comunidad es decir el ser humano, es una consecuencia de su contexto. Ya que ésta afecta en gran parte el conocimiento que el alumno adquiere. Así como el tipo y calidad de los instrumentos que afectan el desarrollo próximo.

Vygotsky considera instrumentos importantes a los adultos, la cultura y el lenguaje (procesos sociales).

Para este teórico la principal aportación es la zona de desarrollo próximo, considerada entre la distancia intermedia entre el desarrollo real (desarrollo máximo de conocimientos alcanzado por nosotros mismos) y el desarrollo potencial (distancia máxima de conocimientos alcanzado con la ayuda del entorno social)

Para el presente trabajo la corriente que se estudió con detenimiento fue de Ausubel (asimilación y aprendizaje significativo).

“El estudio desarrollado por Royce (1999b) es consistente con las teorías recientes de aprendizaje fundamentadas en la psicología cognoscitiva. Éste incorpora y destaca las competencias del educador de adultos como estructuras complejas que constituyen parámetros que tienen coherencia y cohesión. A su vez, se presenta el proceso educativo como uno constructivo y que facilita que el aprendizaje realice un aprendizaje significativo”³⁶.

Para Ausubel, aprender es significado de comprender; el aprendizaje es adquirido por recepción; y se va adquiriendo a través de los organizadores previos, juntos con los materiales que le prevean un aprendizaje significativo para desarrollar los nuevos conocimientos.

Esta concepción coincide con los esquemas del alumno, pero desacuerda de ella en lo que se refiere a la importancia de la propia actividad y autonomía en la asimilación de conocimientos, a diferencia de Vigotsky.

³⁶TORRADO, Opcit, , p. 11

La clave de la educación basada en el constructivismo está en asegurar la realización de aprendizajes significativos, tomando en cuenta la disposición del alumno y el contenido que se enseña y que debe ser potencialmente significativo para el alumno.

3.3.3 ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA APLICADO A LA ANDRAGOGÍA

Aplicar un enfoque constructivista para un curso de capacitación, mediante el método pedagógico enfocado en andragogía; nos ayuda a asegurar que el estudiante se comprometa con su aprendizaje, explicar al alumno el por qué y para qué de los nuevos contenidos y nos dará posibilidad de desarrollar en él habilidades para aprender significativamente y sobre todo desarrollará competencias (saber hacer, saber ser, saber qué y saber convivir). Estas competencias ayudarán a nuestros alumnos adultos a construir su propio conocimiento.

Este enfoque promueve la motivación para aprender, la retención del conocimiento, el entendimiento y el aprecio por la materia de estudio (Bonewell y Eisen, 1991; Johnson, Johnson y Smith, 1991; Mckeachie, 1999,; Meyers y Jones, 1993)³⁷.

El papel del instructor o facilitador dentro de este enfoque, es el de apoyar y guiar al adulto en la construcción de su propio aprendizaje, motivándolo a adquirir los nuevos conocimientos en torno a sus necesidades y experiencias previas.

³⁷SALAS VINENT, Mayra Elena, En: <http://www.eumed.net/rev/ced/07/mesv.htm>.
(Consulta: 3/01/2013)

La actividad mental que el alumno tenga de contenidos aprendidos significativamente, le ayudará a comprender los nuevos

contenidos, dentro del constructivismo es tarea del instructor o docente el construir, modificar, diversificar y coordinar los esquemas previos del alumno, además de lo que anteriormente se comentó en torno a la motivación para aprender que se le inculca al alumno.

La guía del instructor es de vital importancia ya que ayudará al adulto a abrir la capacidad de realizar aprendizajes significativos por sí mismo, en todas las circunstancias que se puedan dar, o lo que es lo mismo inducirlo a “aprender a aprender”.

La tarea del instructor es actuar como orientador, guía y facilitador de la enseñanza, donde es importante su presencia en la selección de actividades, contenidos, organización, toma de decisiones y aplicación de métodos para alcanzar aprendizajes significativos. Es tarea del instructor “Enseñar a pensar y actuar sobre contenidos significativos y contextuados”

CAPITULO 4

CURSO DE CAPACITACIÓN



“CURSO PROPEDÉUTICO DE FORMACIÓN EN EQUIDAD PARA INSTRUCTORES DE PEMEX REFINACIÓN”

4.1 INTRODUCCIÓN

Los orígenes de este curso de capacitación nacen de la conferencia de sensibilización en género que se imparte desde el año 2010 en las oficinas centrales de Pemex.

La modalidad que tiene este curso es presencial y se imparte en forma de conferencia, mostrando a los participantes temas como equidad, género, sexo, igualdad, derechos humanos, y una parte de las estrategias que está manejando Pemex en cuanto a igualdad entre los sexos.

Esta conferencia, se imparte sólo los días miércoles y tiene una concurrencia de 82 personas máximas por conferencia, debidas al cupo de personas máximo en el auditorio dedicado a capacitación exclusivamente.

El proyecto nace en el área de la Gerencia de Control de Gestión en el organismo de Pemex Refinación y siendo un proyecto independiente que nace de dos personas empleadas de esa área, es imposible abarcar a los más de 10000 empleados que tiene Pemex actualmente.

Siendo este el contexto y teniendo como objetivo abarcar a todas las dependencias y organismos de esta institución, nace mi proyecto de capacitación llamado “Curso Propedéutico de Formación en Equidad para Instructores de Pemex Refinación” Con la idea de capacitar a todos aquéllos empleados interesados en apoyar este proyecto de equidad y que cumplan con los requisitos básicos para formarse como instructores de este proyecto de sensibilización en género.

Estos instructores tomarán en el curso propedéutico los mismos temas de la conferencia pero un poco más ampliados para que ese futuro instructor conozca ampliamente los temas y sobre todo los domine para poder impartir la conferencia, además conocerá el marco normativo que rige a la equidad de género y que la hace obligatoria de implantar dentro de las instituciones de todas las dependencias de la APF.

Al final de este curso se espera que el participante, tenga las nociones básicas requeridas para impartir la conferencia y sobre todo obtenga un dominio del tema requerido para convertirse en instructor de la conferencia.

4.2 DNC

Pemex no maneja como tal un DNC, sus capacitaciones son basadas en los resultados del Cuestionario de Cultura Institucional de la APF, que se aplica cada año a todos los empleados de Pemex de todos sus organismos y filiales.

La encuesta maneja los siguientes temas:

- Política nacional y deberes institucionales
- Clima laboral
- Comunicación incluyente
- Selección de personal
- Salarios y prestaciones
- Promoción vertical y horizontal
- Capacitación y formación profesional
- Conciliación vida laboral, familiar y personal
- Hostigamiento y acoso sexual

Conforme a los resultados es que se planea el programa anual de capacitación y se contemplan las conferencias y/o capacitaciones.

4.3 DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Comprender los conceptos claves en materia de Equidad de Género, así como el marco normativo que lo sustenta a nivel gubernamental.

UNIDAD I: LA CAPACITACIÓN ORGANIZACIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO: El participante subraya la importancia de la capacitación a los trabajadores de PEMEX REFINACIÓN como una estrategia de mejora dentro de la organización.

CONTENIDO TEMÁTICO:

- 1) La capacitación organizacional.
- 2) La capacitación laboral es obligatoria (Ley Federal del trabajo)

UNIDAD II: GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO: El participante distingue porque se habla de un ambiente laboral bajo una perspectiva de género.

CONTENIDO TEMÁTICO:

- 1) ¿Por qué hablar de género?
- 2) Concepto de género y sexo.
- 3) Equidad e Igualdad.
- 4) Perspectiva de género.
- 5) Equidad de Género en el Trabajo.

UNIDAD III: MARCO NORMATIVO DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO: El participante describe los distintos artículos normativos que rigen a la equidad de género.

CONTENIDO TEMÁTICO:

1) Ley Federal Para Prevenir Y Eliminar La Discriminación.

2) Ley General Para La Igualdad Entre Mujeres Y Hombres (2006).

2.1 Sistema Nacional Para La Igualdad Entre Mujeres Y Hombres (SNIMH)

2.2 Programa Nacional Para La Igualdad Entre Mujeres Y Hombres (PROGUALDAD)

2.3 Observancia En Materia De Igualdad Entre Mujeres Y Hombres.

3) Plan Nacional De Desarrollo (2007-2012)

4) Ley General De Acceso A Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia (2007) Y Su Reglamento

4.1 El Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

4.2 El Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

5) REGLAMENTO DE LA LGAMVLV

1. PLANTEAMIENTO DE LOS OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL: Comprender los conceptos claves en materia de Equidad de Género, así como el marco normativo que lo sustenta a nivel gubernamental.

UNIDAD I, OBJETIVO ESPECÍFICO: El participante subraya la importancia de la capacitación a los trabajadores de PEMEX REFINACIÓN como una estrategia de mejora dentro de la organización.






UNIDAD II, OBJETIVO ESPECÍFICO: El participante describe los distintos artículos normativos que rigen a la equidad de género.

UNIDAD III, OBJETIVO ESPECÍFICO: El participante describe los distintos artículos normativos que rigen a la equidad de género.

2. DESARROLLO DE TEMAS Y UNIDADES

CONTENIDO TEMÁTICO:

1. GÉNERO

-  ¿Por qué hablar de género?
-  Concepto de género y sexo
-  Equidad v/s Igualdad
-  Perspectiva de género
-  Equidad de Género en el Trabajo

2. MARCO NORMATIVO

- 🇲🇽 El entorno internacional y la equidad de género
- 🇲🇽 Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012
- 🇲🇽 Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción 2008-2012
- 🇲🇽 Programa de Cultura Institucional
 - Objetivos del PCI en la APF.
- 🇲🇽 Ley General para la Igualdad entre las Mujeres y Hombres 2006-2012

3. PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE PEMEX

- 🇲🇽 Plan de acción de la Industria Petrolera.
- 🇲🇽 Programa específico en Pemex Refinación

4. INSTALACIÓN DE LA MESA INTRAINSTITUCIONAL DE GÉNERO DE PETRÓLEOS MEXICANOS


- 🇲🇽 ¿Qué es la Mesa Intrainstitucional de Género y No Discriminación?
- 🇲🇽 Antecedentes de la MIGyND
- 🇲🇽 Estructura de la MIGyND

4.4 PRESENTACIÓN DEL CURSO

NOMBRE DEL CURSO: “CURSO PROPEDÉUTICO DE FORMACIÓN EN EQUIDAD PARA INSTRUCTORES DE PEMEX REFINACIÓN”

 **REQUISITOS:**

- Ser trabajador activo de PEMEX.
- Haber tomado por primera vez la conferencia de sensibilización en género.
- Tener interés en fomentar una cultura organizacional basada en el respeto a la equidad de género dentro de su ambiente laboral.
- Ser aprobado como instructor de acuerdo a los lineamientos institucionales de capacitación de PEMEX.

 **OBJETIVO GENERAL: Comprender los conceptos claves en materia de Equidad de Género, así como el marco normativo que lo sustenta a nivel gubernamental.**

 **OBJETIVOS PARTICULARES:**





UNIDAD 1: OBJETIVO ESPECÍFICO: El participante subraya la importancia de la capacitación a los trabajadores de PEMEX REFINACIÓN como una estrategia de mejora dentro de la organización.

UNIDAD 2: OBJETIVO ESPECÍFICO: El participante distingue porque se habla de un ambiente laboral bajo una perspectiva de género.


UNIDAD 3: OBJETIVO ESPECÍFICO: El participante describe los distintos artículos normativos que rigen a la equidad de género.

 **A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO EL CURSO:**

- El curso se dirige a todos aquellos empleados y empleadas que quieran apoyar y seguir fomentando una cultura de Equidad de Género y No discriminación.
- Quienes estén interesados en dar el seguimiento de la conferencia de sensibilización en género, convirtiéndose en instructores de la misma.

 DURACIÓN	El curso-conferencia, dura aproximadamente dos horas.
 LUGAR	AUDITORIO A.J. BERMÚDEZ EN CORPORATIVO PEMEX. MARINA NACIONAL, MÉXICO, DF.
 NOMBRE DEL INSTRUCTOR	LIC. ALMA DELIA HUITRÓN ENRIQUEZ Y LIC. ANA BÁRBARA GUTIERREZ GUZMÁN
 El seguimiento de la capacitación	<p>Se realiza durante los primeros 3 días hábiles de cada mes.</p> <p>Se realiza un control del personal que asistió, así como de las evaluaciones que avances que están teniendo posterior a la capacitación.</p> <p>El manual de capacitación se realiza cada tres años, y/o dependiendo del cambio de normatividad y/ o de la actualización de los temas dependiendo del contexto y pensando en el futuro.</p>

 **CARTAS DESCRIPTIVAS**

	PEMEX REFINACIÓN “CURSO PROPEDEÚTICO DE FORMACIÓN EN EQUIDAD” CARTA DESCRIPTIVA	FECHA: DURACIÓN: 2 horas(Sesión única)
---	--	---

TEMA	SEDE	FACILITADORAS
UNIDAD I: LA CAPACITACIÓN ORGANIZACIONAL	PEMEX REFINACIÓN	Lic. Ana Bárbara Gutiérrez Guzmán Lic. Alma Delia Huitrón Enríquez

CARACTERÍSTICAS DE LAS INSTALACIONES

Aula con iluminación y ventilación, sillas y mesas movibles, cañón, PC con paquetería, cañón, computadora.

OBJETIVOS

GENERAL DEL CURSO	OBJETIVOS PARTICULARES
Comprender los conceptos claves en materia de Equidad de Género, así como el marco normativo que lo sustenta a nivel gubernamental.	UNIDAD 1: OBJETIVO ESPECÍFICO: El participante subraya la importancia de la capacitación a los trabajadores de PEMEX REFINACIÓN como una estrategia de mejora dentro de la organización. UNIDAD 2: OBJETIVO ESPECÍFICO: El participante distingue porque se habla de un ambiente laboral bajo una perspectiva de género. UNIDAD 3: OBJETIVO ESPECÍFICO: El participante describe los distintos artículos normativos que rigen a la equidad de género.

PARTICIPANTES

NÚMERO DE PARTICIPANTES:	40 participantes
PERFIL Y CARACTERÍSTICAS:	Hombres y mujeres trabajadores de las diferentes áreas de Pemex Refinación.
CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES PREVIOS:	Ninguno.

PEMEX REFINACIÓN
“CURSO PROPEDEÚTICO DE FORMACIÓN EN EQUIDAD”
CARTA DESCRIPTIVA

FECHA:
DURACIÓN: 2 horas(Sesión única)

TEMA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR		TÉCNICAS INSTRUCCIONALES	RECURSOS O MATERIAL DIDÁCTICO	PROPUESTA DE EVALUACIÓN	DURACIÓN	
		FACILITADOR/A	EL/LA PARTICIPANTE				PARCIAL	TOTAL
INICIO								
ENCUADRE	Realizar la presentación general del curso, participantes e instructor	Realiza su presentación personal, el nombre del tema a exponer.		<ul style="list-style-type: none"> Expositiva 	<ul style="list-style-type: none"> Hoja de trabajo 		12min.	
		Realiza la presentación del objetivo general, contenido temático	Toma nota del contenido del curso.	<ul style="list-style-type: none"> Expositiva 	<ul style="list-style-type: none"> Cañón y PC 		2 min.	14 min.
LA CAPACITACIÓN ORGANIZACIONAL	El participante subraya la importancia de la capacitación a los trabajadores de PEMEX REFINACIÓN como una estrategia de mejora dentro de la organización.	Realiza introducción del tema, mencionando la importancia de conocer la normatividad.	Retroalimenta con base en su conocimiento previo e intercambia opiniones con respecto a sus conocimientos sobre ¿la normatividad de género?	<ul style="list-style-type: none"> Expositiva Lluvia de ideas Dialogo-discusión 	<ul style="list-style-type: none"> Cañón y PC Rotafolio 	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstica con la pregunta ¿la normatividad de género? 	4 min.	18 min.
1.1 La capacitación organizacional.	Identificar la importancia de la capacitación dentro de las organizaciones	Explica, la importancia de brindar capacitación a los empleados de una empresa.		<ul style="list-style-type: none"> Expositiva Interrogativa 	<ul style="list-style-type: none"> Cañón y PC 		7 min.	25 min.

TEMA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR		TÉCNICAS INSTRUCCIONALES	RECURSOS O MATERIAL DIDÁCTICO	PROPUESTA DE EVALUACIÓN	DURACIÓN	
		FACILITADOR/A	EL/LA PARTICIPANTE				PARCIAL	TOTAL
INICIO								
UNIDAD GÉNERO II:	El participante distingue porque se habla de un ambiente laboral bajo una perspectiva de género.	Realiza introducción del tema, mencionando la importancia de conocer los conceptos.	Retroalimenta con base en su conocimiento previo e intercambia opiniones con respecto a sus conocimientos sobre ¿qué es género?	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Interrogativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • PC • Pintarrón • Lectura Escritos centenarios. 		13 min.	48 min.
2.1 ¿Por qué hablar de género?		Realiza introducción del tema, mencionando la importancia de este tema.	Retroalimenta con base en su conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Interrogativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • PC 		3 min.	51 min.
2.2 Concepto de género y sexo.	Identificar las diferencias entre género y sexo.		Intercambia opiniones con respecto a los conceptos.	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Interrogativa • Dialogo discusión 	<ul style="list-style-type: none"> • PC • Cañón • Video "Diferencias entre hombres y mujeres" 	<ul style="list-style-type: none"> • Intermedia a través de preguntas abiertas 	5 min.	56 min.
		Explicará y aplicará la técnica "Etiquetas de sexo"	Participa en la técnica y en la discusión derivada de la misma.	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica "Etiquetas de sexo" 	<ul style="list-style-type: none"> • Fotografías • Hoja de trabajo de técnica 		5min	1.01 hrs.
2.3 Equidad e Igualdad.	Ejemplificar los conceptos: equidad e Igualdad.	Expondrá los conceptos de rol y estereotipo y se apoya en el video "Atentamente las mujeres."	Toma nota y participa con sus conocimientos.	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Interrogativa 	<ul style="list-style-type: none"> • PC • Cañón • Video Atentamente las mujeres. 		5 min.	1.06 hrs.
2.4 Perspectiva de género	Señalar la importancia de trabajar con perspectiva de género	Expone el papel que juegan las instituciones cuando falta perspectiva de género.	Toma nota del tema teórico y participa con preguntas y dudas.	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Interrogativa 	<ul style="list-style-type: none"> • PC • Cañón 		3 min.	1.09 rs.
2.5 Equidad de Género en el Trabajo.		Explica los diferentes retos en torno al tema de equidad de género en el trabajo.	Intercambia opiniones con respecto a sus conocimientos sobre el tema.	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Interrogativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • PC 		2 min.	1.11 hrs.

TEMA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR		TÉCNICAS INSTRUCCIONALES	RECURSOS O MATERIAL DIDÁCTICO	PROPUESTA DE EVALUACIÓN	DURACIÓN	
		FACILITADOR/A	EL/LA PARTICIPANTE				PARCIAL	TOTAL
INICIO								
UNIDAD III: MARCO NORMATIVO DE GÉNERO	El participante describe los distintos artículos normativos que rigen a la equidad de género.	Expone cuales son las leyes que norman la equidad de género laboral. Y sus principales artículos.	Toma nota del tema y expondrá sus dudas y opiniones al respecto.	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Interrogativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • PC. • Video "Derechos Humanos I" 		30min	1.41 hrs.
CIERRE	Identificar lo que el curso ha dejado en el participante y de que se da cuenta al haber concluido el curso.	Realiza un resumen general de los temas expuestos y retroalimenta a los participantes.	Aportan las ideas principales de los temas desarrollados.	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Interrogativa 		Final a través de las aportaciones del grupo al realizar el resumen.	5 min.	1.46 hrs.
		Presenta el video "Igualdad de Género".	Observa video y toma nota.	<ul style="list-style-type: none"> • Interrogativa 	<ul style="list-style-type: none"> • "Video "Igualdad de Género" 		5 min.	1:51 hrs.

PROPUESTA DE EVALUACIÓN		
DIAGNOSTICA	FORMATIVA	FINAL
<p>MOMENTO DE APLICACIÓN: Al terminar el encuadre del curso.</p> <p>CRITERIOS: Tema 1a través de la pregunta ¿qué sé de género?</p> <p>FINALIDAD: Conocer el nivel de conocimiento de los participantes acerca de los temas a exponer.</p>	<p>MOMENTO DE APLICACIÓN: A lo largo del curso en las diferentes actividades.</p> <p>CRITERIOS: A través de preguntas abiertas, las conclusiones señaladas por equipo acerca de los videos presentados y los diferentes ejercicios aplicados.</p> <p>FINALIDAD: Retroalimentar al grupo y realizar los ajustes necesarios.</p>	<p>MOMENTO DE APLICACIÓN: En cierre posterior a la evaluación del cumplimiento de expectativas. (Antes de la finalización del taller.)</p> <p>CRITERIOS: A través de las aportaciones del grupo al realizar el resumen.</p> <p>FINALIDAD: Realizar el cierre del curso.</p>

CONCLUSIONES

En la actualidad, las empresas trabajan por permanecer dentro del mercado comercial y las de mediano tamaño cuentan con los elementos para crecer siempre y cuando exista un interés por mejorar de manera permanente.

La capacitación se ha convertido en un elemento clave para las organizaciones que comienzan a salir de métodos tradicionales de adiestramiento para los empleados; antes sólo se consideraba que era el jefe del área en cuestión quien enseñaba a los nuevos empleados, las labores a realizar. Ahora en el año 2013 la capacitación ha crecido a pasos agigantados e inclusive no hay sólo un tipo de capacitación, sino ya son tres los más conocidos:

Capacitación para el trabajo se dirige al nuevo trabajador inicia una nueva actividad, ya sea porque es de nuevo ingreso o por haber sido promovido a otra área distinta, con distintos tipos de funciones.

La capacitación para el trabajo: es importante para toda organización porque ésta se asegura de que aquellos nuevos empleados cumplan con los estándares requeridos de conocimientos, destrezas y habilidades que su nuevo empleo requieren.

Una vez dentro de la empresa, es importante que se brinde al empleado la capacitación llamada inducción; que sobre todo apoye al nuevo empleado a sentirse parte de la organización y a tener un primer acercamiento con la cultura organizacional de la institución.

Capacitación promocional o para ascender dentro del ambiente laboral busca otorgar al trabajador la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel al que actualmente tiene, o inclusive de crear competencias mayores al empleado para que pueda desarrollar mejor su trabajo y así acceder más fácilmente a otros puestos. Para el trabajador este tipo de capacitación es una forma de adquirir más competencias que si le pudiesen servir inclusive para trabajos futuros.

Capacitación en el trabajo; con una visión a futuro, se busca el crecimiento integral de la persona y sacar al máximo las habilidades y aptitudes que la persona posee busca lograr la realización individual, a la par que cumplir con los objetivos de la organización.

Para este proyecto de tesis, quise elegir este tema pues el entorno laboral, es la segunda casa de hombres y mujeres que son jefes de familia y convencida por mi experiencia profesional dentro de esta enorme institución y de mi formación pedagógica, es que aseguro que un empleado que tiene un equilibrio emocional y físico, es un empleado que va a rendir mejor y a su vez, será más productivo.

El pedagogo dentro de las organizaciones, tiene una labor de asesoramiento, guía y formador, que le abre la posibilidad de trabajar con los empleados ofreciendo las mejores estrategias pedagógicas para orientarlos en algún o algunos temas en específico, como en este caso la sensibilización en género.

A lo largo de mi experiencia en PEMEX, tuve la fortuna o infortuna de conocer las causales de que hombres y mujeres trabajen sin ánimos, con miedo y baja autoestima, al ser Hostigados, Discriminados y demás. Y es increíble que hasta hace unos años sólo era la mujer discriminada, ahora; ya también los hombres sufren de este mal.

A mi consideración PEMEX como una de las empresas más sólidas a nivel nacional y que cuenta con mayor cantidad de colaboradores, está fomentando acciones para erradicar este tipo de malas actitudes, a través de acciones que conducen a la creación de estrategias para erradicar la inequidad de género, la discriminación y también el hostigamiento.

Sin duda no se trata de sólo dar una conferencia, o de juntar la mayor cantidad de evidencias; si no se trata de sensibilizar a la población y fomentar un espíritu de respeto hacia la persona de al lado, pues el cambio inicia por uno mismo.

Esta tesis es una reflexión de las acciones que se están estableciendo en torno al tema de equidad de género, en PEMEX, aunque aún falta mucho por hacer, creo que los primeros cimientos, ya se están poniendo.

Como ciudadanos mexicanos es nuestro deber hacer todo lo posible por luchar por una equidad e igualdad entre los individuos y más por nosotras las mujeres que siempre en algún momento o en algún lugar hemos sido discriminadas.

Es trabajo es un ejemplo de que acciones pensadas bajo un propósito sólido como lo es sensibilizar en equidad de género; conlleva a un mejor entorno laboral que muchas organizaciones necesitan.

Los alcances de este trabajo no se quedan sólo en PEMEX, sino por el contrario, que sirva como ejemplo para fomentar acciones en otros entornos laborales, ya sean instituciones, públicas o privadas.

Mi tesis es un homenaje a todas aquellas mujeres que han sufrido discriminación, acoso laboral o sexual y que aun así siguen de pie, intentando salir adelante en su vida personal y laboral, y más aún a las mujeres que luchan porque estas acciones se lleven a cabo.

¡Aún hay mucho por hacer, pero el cambio inicia por nosotros mismos y esta tesis es mi contribución al ideal de lograr un cambio con perspectiva de género laboral!

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASTELARRA, Judith (coord.) “Género y empleo.” Madrid: fundación carolina, 2009.P.172.

BEILLEROT, Jacky. “La formación de formadores” buenos aires. Ediciones novedades educativas. 2001

BOLIVAR, Antonio “Construyendo el cambio: perspectivas y propuestas de innovación educativa”, España, año 2000, pp. 366

CARRERAS, Carlos. “Aprender a formar, educación y procesos formativos”. Barcelona, editorial Paidós.

CELIBERTILilián; mesa serrana “las relaciones de género en el trabajo productivo y reproductivo” Montevideo, 2009.

DIF, 1997, “la perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre hombres”, México, pp. 20.

DÍAZ BARRIGA, Frida, y HERNÁNDEZ ROJAS, G. “Constructivismo y aprendizaje significativo” En “estrategias docentes para un aprendizaje significativo”. Mcgrawhill, México, 1999

DÍAZ BARRIGA Frida, HERNÁNDEZ ROJAS Gerardo. “Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista” 2ª edición. Editores: Mc grawhill.

ESCAÑO José, DE LA SERNA María Gil. “Como se aprende y como se enseña” Barcelona, editorial Horsori. 2006

GASKINS Irene y TBORNE Elliot, “Cómo enseñar estrategias cognitivas en la escuela”, Editorial Paidos educador, argentina 1999, pp.109

GIMENO SACRISTÁN, José y Ángel. PÉREZ GÓMEZ. “Comprender y transformar la enseñanza”. 9ª ed. Morata, Madrid, 2000.

GONZÁLEZ, Ángeles, “mujeres y hombres ¿qué tan diferentes somos? manual de sensibilización en perspectiva de género” Instituto Jalisciense de las mujeres, gobiernos de Jalisco e Idesol, 2006.

KNOWLES Malcolm. “Andragogía: el aprendizaje de los adultos”. Traducción, María de los Ángeles Castañeda. México. Df. Oxford University. 2001

LAMAS, Martha "Feminismo transmisiones y retransmisiones" Editorial Taurus, México, 2006.

MARTÍNEZ MEDRANO, J. Carlos, "Curso de formación de instructores" Consultor –facilitador Aico 2001

MITCHELL, garry. "Manual del capacitador" México Df. Grupo editorial iberoamericana. 1995

MONEREO, Carles (coord.) y otros. "Estrategias de enseñanza y aprendizaje" 5ª ed., Barcelona: Graó, 1998.

MOSS k. r. "La gente, corazón de la organización", en Hesselbein, Edit. Limusa, México 2000.

PAIN Abraham. "Capacitación laboral" Buenos Aires. Ediciones novedades educativas/ universidad de buenos aires. 2001

PÉREZ GÓMEZ, Ángel. "la función y formación del profesor en la enseñanza para la comprensión. Diferentes perspectivas". Capítulo XI en: Gimeno Sacristán, José y Pérez Gómez.

PÉREZ GÓMEZ, "A favor de la escuela educativa en la sociedad de la información y de la perplejidad". En Gimeno Sacristán, j. (comp.). "la reforma necesaria: entre la política educativa y la práctica escolar". ed. Morata/Gobierno de Cantabria. Madrid. Pp. 95-108.2006.

PIAZZE Adaines "Género y negocios: casos exitosos en cuatro continentes". Washington, 2009.

RODRÍGUEZ ZEPEDA, Jesús. "Un marco teórico para la discriminación". Colección "estudios", número 2, México df, 2006.

RODRIGUEZ, PALMERO. Ma. luz. "La teoría del aprendizaje significativo: una revisión aplicable a la escuela actual" revista electrónica, de investigación, innovación, educativa y socioeducativa. Volumen 3, no.1. 2011

RUBIO S. Fina, "Equidad de género en las empresas: herramientas para el cambio y la excelencia" Ponencia presentada en las jornadas igualdad de oportunidades en los sistemas de gestión, 30-11-2007 Oviedo (asturias)

TORRADO, NELLIE E. “La educación de adultos” universidad de puerto rico, facultad de educación, cuaderno de investigación en la educación, número 18, diciembre 2002,

VENEGAS RENAULT, María Eugenia. “El concepto pedagógico” formación” en el universo semántico de la educación “Revista educación 28 (2): 13-28, 2004,

PROGRAMAS INSTITUCIONALES:

PEMEX “Manual de procedimientos administrativos de capacitación y desarrollo humano en Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios”, México, 2006.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES “Programa de cultura institucional” México, 2009.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES “Guía para la ejecución del PCI, en la APF”. México, 2009.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. “Encuesta clima organizacional”.

CONOCER, “Diseño de cursos de capacitación presenciales, sus instrumentos de evaluación y material didáctico”, código. nurch002.2009

“CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS”, capítulo 1, p.1. Última reforma publicada dof 2011 10 13

“CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS”, Constitución publicada en el diario oficial de la federación el 5 de febrero de 1917, última reforma dof 09-02-2012,

DOCUMENTOS NORMATIVOS:

“LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES” Capítulo Tercero, del Sistema Nacional Para La Igualdad Entre Mujeres y Hombres

” LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA”. Título III, Capítulo 1, del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.

* GUÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL EN LA APF

* IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN EVALUACIÓN DEL TEMA CULTURA INSTITUCIONAL EN LA APF

* LEY FEDERAL DEL TRABAJO (Última reforma publicada DOF 03-05-2006)

* PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2007-2010

* PLAN DE ACCIÓN DE LA INDUSTRIA PETROLERA.

* PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS 2008-2012

* PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL APF

* PROGRAMA DE RENDICIÓN DE CUENTAS, TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN PEMEX 2009, TEMA: CULTURA INSTITUCIONAL PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

REFERENCIAS DIGITALES

<http://www.informador.com.mx/mexico/2010/198531/6/pemex-llega-a-153-mil-trabajadores-en-marzo.htm>.

<http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/desarrollo-humano/estrategia-integral-de-politica-publica.html>.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/form_foer.pdf

<http://unaprendizajesignificativo.blogspot.mx/>

http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol3_num1/rodriguez/index.html

ANEXOS



DIPOSITIVAS DEL CURSO

DIPOSITIVAS DEL CURSO



“CURSO
PROPEDÉUTICO
DE EQUIDAD PARA
INSTRUCTORES”

Fuente: Elaboración Propia



OBJETIVO GENERAL

Comprender los conceptos claves en materia de Equidad de Género, así como el marco normativo que lo sustenta a nivel gubernamental.

www.ref.pemex.com



Fuente: Elaboración Propia

1. GÉNERO

- 🔥 ¿Por qué hablar de género?
- 🔥 Concepto de género y sexo
- 🔥 Equidad v/s Igualdad
- 🔥 Perspectiva de género
- 🔥 Equidad de Género en el Trabajo

2. MARCO NORMATIVO

- 🔥 El entorno internacional y la equidad de género
- 🔥 Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012
- 🔥 Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción 2008-2012
- 🔥 Programa de Cultura Institucional
 - Objetivos del PCI en la APF.
- 🔥 Ley General para la Igualdad entre las Mujeres y Hombres 2006-2012

3. PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE PEMEX

- 🔥 Plan de acción de la Industria Petrolera.
- 🔥 Programa específico en Pemex Refinación

4. INSTALACIÓN DE LA MESA INTRAINSTITUCIONAL DE GÉNERO DE PETRÓLEOS MEXICANOS

- 🔥 ¿Qué es la Mesa Intrainstitucional de Género y No Discriminación?
- 🔥 Antecedentes de la MIGyND
- 🔥 Estructura de la MIGyND

1. GÉNERO



Fuente: Elaboración Propia

¿POR QUÉ HABLAR DE GÉNERO?

Género no es sinónimo de mujer.

Se habla de género como una categoría de análisis que permite estudiar las *relaciones sociales* entre hombres y mujeres y las características que se adoptan en una sociedad determinada a partir de su sexo biológico.



Fuente: Elaboración Propia

GÉNERO



Es un proceso social y cultural que da sentido y significado a las diferencias sexuales entre mujeres y hombres.
(Construcción social)

Se refiere a todas las características NO biológicas asignadas a hombres y mujeres.

EQUIDAD



≠

IGUALDAD

EQUIDAD

“La equidad es un principio complementario del principio de igualdad y tiene un carácter instrumental respecto a ella, pues contribuye a su logro.

La equidad permite disminuir o eliminar las desventajas derivadas de las desigualdades creadas socialmente a partir de diferencias que la sociedad llega a valorar jerárquicamente”.



Fuente: Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la APF. Pág. 12

Mesa Integración de género y NO discriminación
PETROLES MEXICANOS

Fuente: Elaboración Propia

IGUALDAD

“Ausencia de total discriminación entre los seres humanos, en lo que respecta a sus derechos”



Todas las personas, a pesar de sus diferencias individuales que las hacen únicas, son idénticas en su valor esencial como seres humanos

Mesa Integración de género y NO discriminación
PETROLES MEXICANOS

Fuente: Elaboración Propia



Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la APF P12

Mesa
Institucional
de género y NO discriminación
PETROLIOS MEXICANOS

Fuente: Elaboración Propia

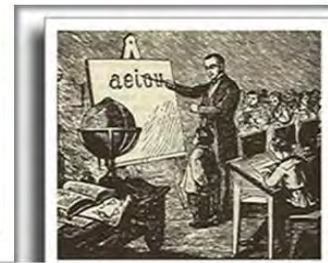


Indaga y explica cómo las sociedades construyen sus reglas, valores, prácticas, procesos y subjetividad de mujeres y hombres en sus procesos sociales y culturales, que convierten la diferencia sexual en la desigualdad de género.

Mesa
Institucional
de género y NO discriminación
PETROLIOS MEXICANOS

Fuente: Elaboración Propia

Laboralmente en México, se ha posicionado al hombre como el de mayor fuerza física, por lo tanto, el más apto para realizar trabajos propios de “hombres” como carpintero, albañil, contratista e inclusive con posibilidades de ocupar cargos más altos como profesor, doctor, empresario, etc.



Mesa
Institucional
de género y **NO discriminación**
PETROLIO MEXICANO

Fuente: Elaboración Propia

Por el contrario, la mujer se ha considerado para realizar trabajos de servicio, que requieren de poca fuerza física, como cocina, costura, limpieza, etcétera...

Los llamados: **“PROPIOS DE UNA MUJER”**



Mesa
Institucional
de género y **NO discriminación**
PETROLIO MEXICANO

Fuente: Elaboración Propia

Ahora, en pleno siglo XXI, no podemos seguir con la mentalidad de hace ya muchos años, es momento de cambiar nuestra visión y comenzar a ver desde una perspectiva de Género...

¿Cómo se logra ese cambio?

Reconociendo que no deben verse las diferencias de sexo entre los seres humanos como obstáculos, sino más bien se deben reconocer tales diferencias y potencializarlas, para así poder llevar a cabo una buena política de desarrollo social y humana.

Fuente: Elaboración Propia

BENEFICIOS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO LABORAL

- Mejora del clima organizacional que se expresa en un ambiente más sano de trabajo.
- Cambio de actitudes/cambio de mentalidad en el personal.
- Mayor respeto entre las personas y entre los sexos.
- Mayor motivación e identidad a partir de una empresa más humana.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo; integración del personal; mayor participación.
- Elevación de la productividad.



2. MARCO NORMATIVO QUE RIGE LA EQUIDAD DE GÉNERO



México
Instituciones
de género y NO discriminación
ESTADOS MEXICANOS

Fuente: Elaboración Propia

IGUALDAD DE GÉNERO EN CIFRAS



(FORO ECONÓMICO MUNDIAL 2011)

México
Instituciones
de género y NO discriminación
ESTADOS MEXICANOS

LÍNEA DEL TIEMPO



Curso de sensibilización en género, PEMEX REFINACIÓN

El entorno internacional y la equidad de género

AMÉRICA LATINA	UNIÓN EUROPEA
Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Gestión del conocimiento para la equidad de género.	ATHENA (Red Temática Europea de Estudios de Mujeres) Asesoría y apoyo para la incorporación del punto de vista de Género, Feminismo y Estudios de Mujeres de modo interdisciplinario en el ámbito de la educación superior europea.
INSTRAW (Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer) Instituto de la ONU dedicado a fomentar la investigación desde la perspectiva de género. Hace hincapié en el análisis y ejecución de programas que apunten al desarrollo sostenible.	Gender Equality (Unión Europea) Área de la Comisión Europea especializada en temas de igualdad de género. Propósitos en materia de legislación, empoderamiento y recursos financieros.
Unidad Mujer y Desarrollo. CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) Unidad especializada en asuntos de género que trabaja prioritariamente en las áreas de desarrollo económico y social, derechos humanos y poder e institucionalidad.	Women Lobby (Lobby Europeo de Mujeres) Organización no gubernamental formada por 4.000 asociaciones de mujeres europeas que trabaja por lograr la igualdad de género en la Unión Europea.
Programa para las Mujeres de Naciones Unidas Información y recursos para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres generados en el entorno de Naciones Unidas.	Dirección General de la Mujer (Comunidad de Madrid) Tiene como objetivo la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la vida política, económica y social de la Comunidad Autónoma de Madrid.
OIT Sección Género (Organización Mundial del Trabajo) Promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.	

BANCO MUNDIAL:	Organización integrada por 185 países que otorga asistencia técnica y financiera sobre todo a naciones en desarrollo o en transición económica. Cuenta con el programa, <i>“La igualdad de género como economía inteligente”</i> mismo que ha recibido más apoyo después de la convención de Beijing +5 , con la creación de políticas de equidad de Género y de préstamos para mujeres.
CEDAW	(Comité para todas las formas de discriminación contra la mujer) Organismo creado para dar seguimiento a la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las mujeres.
CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ	Instrumento jurídico internacional adoptado por la Organización de los Estados Americanos en Belem do Pará, Brasil, 9/07/1994. Su objetivo principal es establecer elementos para eliminar la violencia contra las mujeres en todos los sentidos.
CONFERENCIAS INTERNACIONALES SOBRE LA CONDICIÓN DE LA MUJER	
<ul style="list-style-type: none"> ▲ Conferencia Mundial sobre la condición jurídica y social de la mujer (México 1975) ▲ Conferencia Mundial sobre la Mujer para examinar y evaluar el Plan de acción mundial en 1975. (Dinamarca 1980) ▲ Conferencia mundial sobre la mujer (Kenia 1985) ▲ Conferencia mundial sobre la mujer (China 1995) ▲ BEIJING +5 (China 200) 	

Fuente: Elaboración Propia

- ▲ **Sistema Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres:** se conforma por 27 instituciones públicas federales, las cuales deberán atender el eje estratégico de desigualdad de oportunidades, previsto en Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, así como crear y/o consolidar las áreas de equidad de género y elaborar un Programa Anual de Trabajo en materia de igualdad en oportunidades.
- ▲ **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) y su Reglamento (2008):** Establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación.
- ▲ **Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual (2010)** establece mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento y acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Federal.

- ▲ **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2006):** Instrumento jurídico de primer nivel para lograr una democracia de contenidos generando sentido de convivencia apropiados para una sociedad en la que todo sus habitantes sean tratados como iguales.
- ▲ En el 2006 es aprobada la **Ley general para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** por la Cámara de Diputados (estableciendo la obligación de diseñar una política para igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres).
- ▲ **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2007-2012 (PROIGUALDAD):** Toma en cuenta las necesidades de los estados y municipios, los objetivos se vinculan en forma transversal con los cinco ejes del PND, con el propósito de lograr la igualdad entre mujeres y hombres.
- ▲ **Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, (2007)** cuyo objetivo es coordinar la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas públicas, servicios y acciones para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, así como cumplir con las atribuciones que le confiere la ley y su reglamento.

Fuente: Elaboración Propia

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2007-2012

OBJETIVO 5: Combatir la impunidad para disminuir los niveles de incidencia delictiva.

ESTRATEGIA 5.4: Combatir y sancionar la violencia de Género:

En el marco de la aplicación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se promoverá una cultura de respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, se pondrán en operación programas de sensibilización y capacitación dirigidos a policías, médicos, ministerios públicos y jueces, y a todo el personal encargado de las labores de protección y atención a las mujeres que sufren de violencia en todas sus manifestaciones

Fuente: Elaboración Propia

PRINCIPALES OBJETIVOS EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EJE 3:

OBJETIVO 10: Reducir las desigualdades regionales, de Género y entre grupos sociales, en las oportunidades educativas.

OBJETIVO 14: Ampliar la cobertura, favorecer la equidad y mejorar la calidad y pertinencia de la educación superior.

ESTRATEGIA 3.5 (del objetivo 14)
Igualdad entre mujeres y hombres (Pág.209)

Fuente: Elaboración Propia



Este Programa (PNRCTCC), conjuntamente con las acciones del Programa Especial de Mejora de la Gestión en la Administración Pública Federal, impulsa acciones en materia de participación ciudadana, transparencia, rendición de cuentas y legalidad que sirven para establecer valores y principios que guíen y orienten la actuación de los servidores públicos y de la sociedad en el combate a la corrupción.

Fuente: Elaboración Propia



Mesa Institucional de Género y NO Discriminación
ESTADOS MEXICANOS

Fuente: Elaboración Propia

Este programa busca que al final de la administración actual la APF avance hacia la transformación estructural de sus instituciones, y les permita contribuir, en el ámbito de su acción, al Desarrollo Humano Sustentable.



Mesa Institucional de Género y NO Discriminación
ESTADOS MEXICANOS

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia



La creación del Programa de Cultura Institucional (PCI) se sustenta en disposiciones normativas a nivel nacional e internacional.

La institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer gubernamental a través del PCI, se realiza en concordancia con el marco legal de la Administración Pública Federal (APF) y las leyes vigentes nacionales e internacionales de protección a los derechos humanos de las mujeres.

Fuente: Elaboración Propia



Mesa Institucional de género y NO discriminación
PETRÓLEOS MEXICANOS

Curso de Sensibilización en Género, PEMEZ REFINACIÓN

- ♣ **Política nacional y deberes institucionales:** Alude al conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.
- ♣ **Clima laboral:** Indaga tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.), que influyen en su desempeño.
- ♣ **Comunicación incluyente:** Bajo este indicador se mide si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.
- ♣ **Selección de personal:** Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal.
- ♣ **Salarios y prestaciones:** Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).

Mesa Institucional de género y NO discriminación
PETRÓLEOS MEXICANOS

Fuente: Elaboración Propia

- ▶ **Promoción vertical y horizontal:** Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.
- ▶ **Capacitación y formación profesional:** Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional.
- ▶ **Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional:** Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.
- ▶ **Hostigamiento y acoso sexual:** Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Fuente: Elaboración Propia



Tiene como propósito ser una herramienta de trabajo que permita a las y los servidores públicos, implementar los objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa de Cultura Institucional.

La Guía establece las estrategias para incorporar la perspectiva de género en la gestión pública, proporcionando las directrices necesarias para la construcción de instituciones más igualitarias y respetuosas de las personas que laboran en ellas.

Fuente: Elaboración Propia

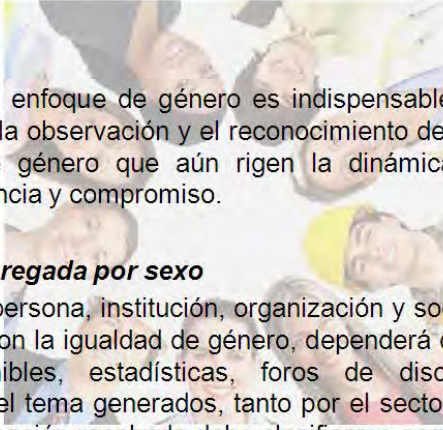
¿Cuáles son los pasos a seguir para integrar el enfoque de género?

Sensibilización

En la ejecución del enfoque de género es indispensable sensibilizar a las personas mediante la observación y el reconocimiento de las desigualdades y desequilibrios de género que aún rigen la dinámica social, a fin de despertar su conciencia y compromiso.

Información desagregada por sexo

El papel que cada persona, institución, organización y sociedad desempeñe en el compromiso con la igualdad de género, dependerá de la información e indicadores disponibles, estadísticas, foros de discusión, reportajes, informes, análisis del tema generados, tanto por el sector público como por el privado. La información recabada debe clasificarse según su pertinencia y relevancia, tomando en cuenta la diferenciación social entre mujeres y hombres y sus distintas formas de interrelación.



Fuente: Elaboración Propia

Análisis de género

El análisis de la situación desde la perspectiva de género precisa:

- La sistematización de la información para la valoración cualitativa y cuantitativa de la situación.
- El establecimiento y la definición de los criterios que se emplearán en el análisis.
- El reconocimiento del desequilibrio de género y de los elementos que lo indican.



Fuente: Elaboración Propia

3. PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE PEMEX

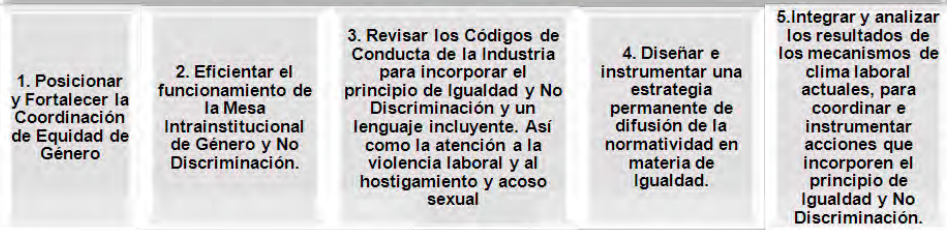
Fuente: Elaboración Propia

PLAN DE ACCIÓN



Plan de acción Mesa Intrainstitucional de PEMEX

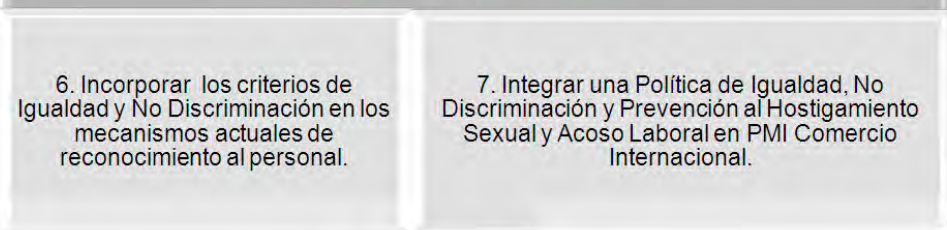
1) POLÍTICA NACIONAL Y DEBERES INSTITUCIONALES



RESPONSABLE: Coordinación de la mesa/ Jurídico e Investigación y diagnóstico

Fuente: Elaboración Propia

2. CLIMA LABORAL



RESPONSABLE: Investigación y diagnóstico/Coordinación de la mesa

Fuente: Elaboración Propia

3.COMUNICACIÓN INCLUYENTE

8. Diseñar e instrumentar una estrategia para dar a conocer a las unidades administrativas de la industria, los objetivos, estrategias, líneas de acción y acciones específicas del Programa de Cultura Institucional

9. Incorporar el uso del lenguaje no sexista y no discriminatorio al Manual de Identidad Institucional y/o mecanismos de Comunicación Social.

10. Difundir los Códigos de Conducta que incorporen el principio de Igualdad y No Discriminación y un lenguaje incluyente.

RESPONSABLE: Coordinación de la mesa/ Jurídico/ Desarrollo Humano

Fuente: Elaboración Propia

4. Selección de Personal

11. Revisar que los mecanismos actuales para la Incorporación de Personal incluyan la Perspectiva de Género.

12. Realizar un diagnóstico del esquema de prestaciones al personal con enfoque de género.

RESPONSABLE: Desarrollo Humano/ Industria petrolera

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

8. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL

19. Diseñar e instrumentar una estrategia permanente para promover una organización de trabajo a favor de la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, con corresponsabilidad social.

RESPONSABLE: Industria petrolera

Fuente: Elaboración Propia

9. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

20. Diseñar una estrategia para implantar el Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual.

RESPONSABLE: Industria petrolera

Fuente: Elaboración Propia

4. INSTALACIÓN DE LA MESA INTRAINSTITUCIONAL DE GÉNERO DE PETRÓLEOS MEXICANOS

Plan de acción Mesa Intrainstitucional de PEMEX

¿QUÉ ES LA MESA INTRAINSTITUCIONAL DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN?

- ▶ **Petróleos Mexicanos** se sumó a la iniciativa internacional, formando así la **Mesa Intrainstitucional de Género de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios**, se instaura en agosto del 2005, compartiendo este compromiso con el Instituto Mexicano del Petróleo, IMP, PMI Comercio Internacional, COMESA y III Servicios.
- ▶ Se creó un buzón para Pemex Refinación para recibir quejas y sugerencias en materia de Equidad de Género llamado Aquí te escuchamos.



Plan de acción Mesa Intrainstitucional de PEMEX

2000 PROGRAMA “LAS MUJERES PETROLERAS Y SU CONTEXTO ACTUAL”**ACCIONES INSTITUCIONALES:**

- ▣ De sensibilización e información en las Celebraciones del “Día Internacional de la Mujer” a través de Conferencias, Talleres, Exposiciones, Conciertos y Eventos Culturales.
- ▣ De participación y divulgación de Campañas, Foros y Proyectos Interinstitucionales de Género (Matices de Libertad y Seguridad para las Mujeres).
- ▣ De participación en la integración de informes nacionales e internacionales (Presidenciales, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer CEDAW).
- ▣ De documentación y difusión de información especializada en mujeres (INMUJERES, UNIFEM).

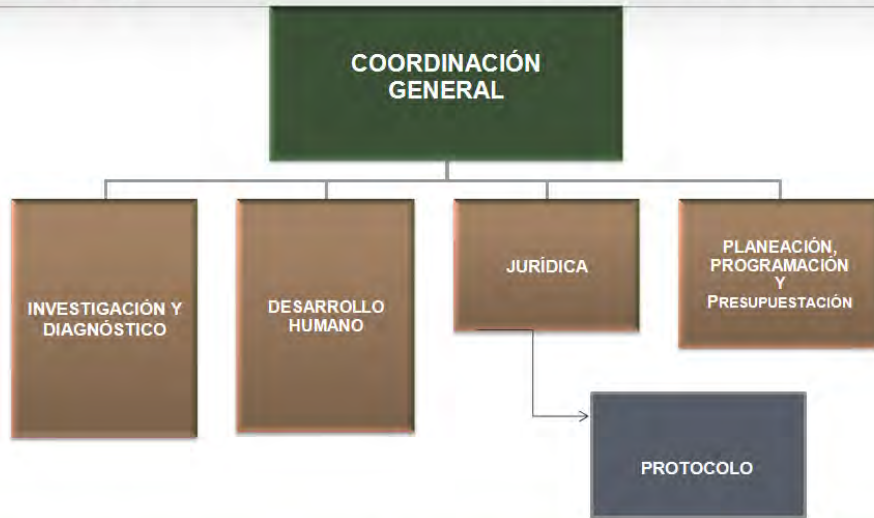
Mesa
Institucional
de género y **NO discriminación**
PETROLIOS MEXICANOS

Fuente: Elaboración Propia

- ▣ **Promover una política de Género en los planes, programas y acciones de la Institución.**
- ▣ **Generar propuestas para la incorporación de la Perspectiva de Género.**
- ▣ **Implementar herramientas metodológicas, mecanismos y procedimientos que permitan el monitoreo y evaluación de las acciones en materia de Género.**
- ▣ **Consolidar la información de los avances de las acciones realizadas.**

Mesa
Institucional
de género y **NO discriminación**
PETROLIOS MEXICANOS

Fuente: Elaboración Propia



ENLACES INTERNOS POR UNIDAD ADMINISTRATIVA

Mesa Institucional de Género y **NO** Discriminación
FIDELES MEXICANOS



Mesa Institucional de Género y **NO** Discriminación
FIDELES MEXICANOS

Fuente: Elaboración Propia

Objetivo Estratégico	Estrategia	Línea de Acción	Nombre del Proyecto	Responsable									
Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Federal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.	Incluir la perspectiva de género en la política programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.	Implantar mecanismos e instrumentos, como unidades o redes de género, acciones afirmativas o positivas, etc., para desarrollar y guiar los trabajos de incorporación de la perspectiva de género en la institución.	Programa de Cultura Institucional	Coordinación de la Mesa									
Acción Específica			Presupuesto destinado a esta acción	Alcance									
1. Posicionar y Fortalecer la Coordinación de Equidad de Género **			S/P	Industria Petrolera									
No.	Actividades Principales	Responsable	Evidencia Documental	Peso Específico	% Avance Acumulado	2009		2010		2011		2012	
1.1	Elaborar la propuesta para la creación de la Unidad para la Igualdad	Coordinación Mesa	Proyecto	30	30%								
1.2	Actualizar propuesta	Coordinación Mesa	Proyecto	10	5%								
1.3	Someter a revisión la propuesta	Coordinación Mesa	Documento	10									
1.4	Autorización de la creación de la Unidad para la Igualdad	Coordinación Mesa	Acuerdo	25									
1.5	Aplicación para la integración de la Unidad para la Igualdad	Coordinación Mesa	Documento	25									
Meta	Consolidar un Mecanismo Institucional para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la Perspectiva de Género en la Industria												
Indicador	Efectividad de la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional												
Fórmula	(% de acciones realizadas para posicionar y fortalecer la Coordinación / % de acciones programadas para posicionar y fortalecer la Coordinación) * 100												
Resultado esperado	Trabajar en forma coordinada con las diferentes unidades administrativas de la Industria e instancias del Gobierno Federal para promover una cultura institucional a favor de los principios de igualdad y No Discriminación en el ámbito laboral.												
Valor Inicial													
% Avance del Indicador	35%												
% Avance Cuantitativo													

** El Cooperativo, los Organismos Subsidiarios y las Empresas Filiales integran la Comisión de Equidad de Género

Impulso institucional
de género y NO discriminación
PÉTROLES MEXICANOS

Plan de acción Mesa Intrainstitucional de PEMEX

Objetivo Estratégico	Estrategia	Línea de Acción	Nombre del Proyecto	Responsable									
Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Federal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.	Implantar el Programa de Cultura Institucional en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.	Establecer estrategias tendientes a transversalizar la igualdad de género en las distintas áreas de la institución, con el propósito de modificar la cultura institucional al interior de las dependencias y entidades paulatinamente.	Programa de Cultura Institucional	Jurídico									
Acción Específica			Presupuesto destinado a esta acción	Alcance									
2. Eficientar el funcionamiento de la Mesa Intrainstitucional de Género y No Discriminación, **			S/P	Industria Petrolera									
No.	Actividades Principales	Responsable	Evidencia Documental	Peso Específico	% Avance Acumulado	2009		2010		2011		2012	
2.1	Planación operativa para implantar el Plan de Acción	Coordinación Mesa	Documento	20	20%								
2.2	Consolidación de los programas específicos de las 20 acciones	Coordinación Mesa		10	10%								
2.3	Reconfirmación y/o designación de enlaces, suplentes y red de apoyo	Coordinación Mesa		5	5%								
2.4	Informar a la Dirección General los aspectos relevantes y las acciones obligatorias que tiene que cumplir la Mesa, solicitando se defina el Organismo Institucional que corresponda para dar atención a la política de Igualdad.	Grupo Jurídico		15	5%								
2.5	Aplicar el esquema definido por la Dirección General para la atención de las acciones obligadas en materia de género en la industria petrolera	Grupo Jurídico		20									
2.6	Eventos de sensibilización	Coordinación Mesa		20	10%								
2.7	Participación e integración en las acciones derivadas del SNIMM	Grupo Jurídico		10	5%								
Meta	Consolidar un mecanismo en la industria para institucionalizar la perspectiva de Género.												
Indicador	Índice de acciones concluidas para transformar la cultura institucional												
Fórmula	$(100 / \% \text{ de programa de Acciones concluidas}) * 1$												
Resultado esperado	Impulsar el cambio cultural y Eficientar la instrumentación de acciones para la igualdad en la industria												
Valor Inicial													
% Avance del Indicador	35%												
% Avance Cuantitativo													

** El Cooperativo, los Organismos Subsidiarios y las Empresas Filiales integran la Comisión de Equidad de Género

Impulso institucional
de género y NO discriminación
PÉTROLES MEXICANOS

Objetivo Estratégico	Estrategia	Línea de Acción	Nombre del Proyecto	Responsable									
Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la programación y gestión de las dependencias y entes de la Administración Pública Petrolera, hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.	Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entes de la Administración Pública Petrolera, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.	Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código de conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.	Programa de Cultura Institucional	Coordinación de la Mesa									
Acción Específica			Presupuesto destinado a esta acción	Alcance									
3. Revisar los Códigos de Conducta de la Industria para incorporar el principio de igualdad y No Discriminación y un lenguaje incluyente. Así como la atención a la violencia laboral y al hostigamiento y acoso sexual			\$/P	Industria Petrolera									
No.	Actividades Principales	Responsable	Evidencia Documental	Peso Específico	% Avance Acumulado	2009		2010		2011		2012	
						1	2	1	2	1	2	1	2
3.1	Identificar y coordinar acciones con los líderes de proyectos para analizar los Códigos de Conducta de la Industria.	Coordinación Mesa	Acuerdos	5									
3.2	Integrar un informe de las acciones realizadas para incorporar el principio de igualdad en el Código de Conducta de PEMEX.	Coordinación Mesa	Informe	10									
3.3	Realizar un diagnóstico de los Códigos de Conducta de la Industria actuales con relación al principio de igualdad.	Coordinación Mesa	Diagnóstico	15									
3.4	Integrar propuesta para la inclusión del principio de igualdad en los Códigos de Conducta de la Industria.	Desarrollo Humano	Proyecto	25									
3.5	Favorizar la propuesta del principio de igualdad e incorporar el tema de hostigamiento y acoso sexual a los Códigos de Conducta.	Grupo Jurídico	Informe	35									
3.6	Presentar propuesta a las autoridades correspondientes para su autorización e instrumentación.	Coordinación Mesa	Documento	5									
3.7	Realizar seguimiento a los registros institucionales correspondientes.	Coordinación Mesa	Informe	5									
Meta	Contar con Códigos de Conducta que incorporen valores sociales con Perspectiva de Género.												
Indicador	Avance de revisión y/o modificación a los códigos de conducta de la industria petrolera												
Fórmula	$(\# \text{ de puntos revisados} / \# \text{ de puntos del código}) * 100 + (\# \text{ de puntos producidos} / \# \text{ de puntos modificados}) * 100$ nota: fórmula aplicable a cada código de conducta correspondiente												
Resultado esperado	Favorizar el cambio cultural												
Valor Inicial													
% Avance del indicador	35%												
% Avance Cualitativo													

Plan de acción Mesa Intra Institucional de PEMEX

Objetivo Estratégico	Estrategia	Línea de Acción	Nombre del Proyecto	Responsable									
Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la programación y gestión de las dependencias y entes de la Administración Pública Petrolera hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.	Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entes de la Administración Pública Petrolera, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.	Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a las dependencias e impulsar medidas que contribuyan a lograr la igualdad de género y de trato	Programa de Cultura Institucional	Jurídico									
Acción Específica			Presupuesto destinado a esta acción	Alcance									
4. Diseñar e instrumentar una estrategia permanente de difusión de la normatividad en materia de igualdad.			\$100,000.00	Industria Petrolera									
No.	Actividades Principales	Responsable	Evidencia Documental	Peso Específico	% Avance Acumulado	2009		2010		2011		2012	
						1	2	1	2	1	2	1	2
4.1	Identificar la normatividad existente en materia de igualdad de género y no discriminación.	Jurídico	Mesa Normativa Actualizado	15									
4.2	Plantear la normatividad para difusión.	Jurídico	Proyecto	5									
4.3	Determinar los contenidos de la normatividad para su difusión.	Jurídico	Documento	5									
4.4	Determinar las estrategias para programar las diferentes campañas de difusión y normatividad.	RR	Documento	15									
4.5	Coordinar la difusión de la normatividad en materia de igualdad.	RR	Programa de Difusión	5									
4.6	Seleccionar las modalidades de difusión (ómnibus por Diálogo y MIA).	Desarrollo Humano	Documento	10									
4.7	Elaborar propuesta para difusión de normatividad (medios, contenidos, informáticos y población objetivo).	Desarrollo Humano	Proyecto	15									
4.8	Coordinar las acciones para la difusión.	Coordinación Mesa	Documento	10									
4.9	Evaluar el cumplimiento de la estrategia utilizada, elaborando los instrumentos de medición correspondientes.	Investigación y Diagnóstico	Documento	10									
4.10	Elaborar informe de resultados y posibles acciones de mejora.	Investigación y Diagnóstico	Informe	10									
Meta	Conocimiento claro de la legislación jurídica que contribuyen al cumplimiento del principio de igualdad												
Indicador	Difusión del mensaje normativo en materia de igualdad												
Fórmula	$(\# \text{ de personas que se les difundió} / \# \text{ de personas de la industria}) * 100$												
Resultado esperado	Que se resalten e impulsen las disposiciones jurídicas, para instrumentar acciones a favor de la igualdad												
Valor Inicial													
% Avance del indicador													
% Avance Cualitativo													

Plan de acción Mesa Intra Institucional de PEMEX

Objetivo Estratégico	Estrategia	Línea de Acción	Nombre del Proyecto	Responsable									
Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Federal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.	Establecer un clima laboral basado en un sistema de valores organizacionales que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral, y fomenten la igualdad de trato y de oportunidades.	Contar con programas integrales enfocados al mejoramiento del clima laboral en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.	Programa de Cultura Institucional	Investigación y Diagnóstico									
Acción Específica			Presupuesto destinado a esta acción	Alcance									
5. Integrar y analizar los resultados de los mecanismos de clima laboral actuales, para coordinar e instrumentar acciones que incorporen el principio de Igualdad y No Discriminación.			S/P	Industria Petrolera									
No.	Actividades Principales	Responsable	Evidencia Documental	Peso Específico	% Avance Acumulado	2009		2010		2011		2012	
						1	2	1	2	1	2	1	2
5.1	Integrar resultados de la encuesta 2009 de clima laboral en la industria	Coordinación Mesa	Resultados de la encuesta	10									
5.2	Identificar resultados relacionados con principios de igualdad y no discriminación	Investigación y Diagnóstico	Resultados de la encuesta en materia de género	10									
5.3	Análisis de resultados de género en la industria	Investigación y Diagnóstico	Informe de Análisis	30									
5.4	Elaborar propuesta de Acciones de Mejora de la Industria	Investigación y Diagnóstico	Propuesta de Acciones de Mejora	30									
5.5	Seguimiento/evaluación de las acciones propuestas para mejorar el Clima Laboral	Investigación y Diagnóstico	Informe de avance	20									
Meta		Generar un clima laboral de respeto y no discriminación											
Indicador		Índice de Integración de principio de igualdad y no discriminación											
Fórmula		$\text{Índice de Integración de igualdad} = \frac{\text{Cantidad Máxima de igualdad} \times 100 \text{ con fórmula}}{\text{Acciones realizadas} / \text{Acciones propuestas} \times 100}$ Reemplazar la primera fórmula para nuevos resultados y comparaciones.											
Resultado esperado		Impulsar el proceso de cambio que integre el enfoque de género en la política institucional.											
Valor Inicial													
% Avance del Indicador													
% Avance Cuantitativo													

Plan de acción Mesa Intra Institucional de PEMEX

Objetivo Estratégico	Estrategia	Línea de Acción	Nombre del Proyecto	Responsable									
Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Federal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.	Establecer un clima laboral basado en un sistema de valores organizacionales que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral, y fomenten la igualdad de trato y de oportunidades.	Establecer acciones de reconocimiento que incorporen la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo de las actividades, impulsen al trabajo en equipo e incrementen el compromiso y responsabilidad.	Programa de Cultura Institucional	Investigación y Diagnóstico									
Acción Específica			Presupuesto destinado a esta acción	Alcance									
6. Incorporar los criterios de Igualdad y No Discriminación en los mecanismos actuales de reconocimiento al personal.			S/P	Industria Petrolera									
No.	Actividades Principales	Responsable	Evidencia Documental	Peso Específico	% Avance Acumulado	2009		2010		2011		2012	
						1	2	1	2	1	2	1	2
6.1	Buscar e integrar el número de mecanismos de reconocimientos al personal que se integran actualmente en la industria.	Investigación y Diagnóstico	Inventory	10									
6.2	Realizar diagnóstico de los mecanismos actuales de reconocimiento al personal en materia de igualdad.	Investigación y Diagnóstico	Diagnóstico	20									
6.3	Determinar cuáles son los criterios de igualdad y no discriminación a evaluar en los mecanismos de reconocimiento al personal.	Desarrollo Humano	Lineamientos	30									
6.4	Elaborar propuesta para incorporar los criterios de igualdad y no discriminación en los mecanismos de reconocimiento al personal actuales o proponerlos para incorporar mecanismos de reconocimiento, incentivos y otras acciones para su implementación.	Desarrollo Humano	Proyecto	30									
6.5	Presentar propuesta a las autoridades correspondientes para su autorización e instrumentación.	Coordinación Mesa	Documento	5									
6.6	Seguimiento en la instrumentación de las acciones propuestas.	Coordinación Mesa	Informe de avance	5									
Meta		Contar con mecanismos de reconocimiento al personal que integran el principio de igualdad y No Discriminación											
Indicador		Índice de entrega de reconocimientos que incluyen el principio de igualdad y No Discriminación											
Fórmula		$\text{Índice de reconocimientos que integran el criterio de igualdad} = \frac{\# \text{ de reconocimientos suscitados a favor de la igualdad} / \# \text{ de reconocimientos totales de la industria}}{100}$											
Resultado esperado		Motivar al personal para generar cambios en su ámbito laboral a favor de la igualdad											
Valor Inicial													
% Avance del Indicador													
% Avance Cuantitativo													

Plan de acción Mesa Intra Institucional de PEMEX

Objetivo Estratégico	Estrategia	Línea de Acción	Nombre del Proyecto	Responsable
Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Federal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.	Establecer un clima laboral en entornos generacionales, no discriminatorios y que promuevan la igualdad de género.	Establecer acciones para lograr un clima laboral en donde se acote el uso de poder por razones de género e abuso de poder.	Programa de Cultura Institucional	Coordinación de la Mesa

Acción Específica	Presupuesto destinado a esta acción	Alcance
7. Integrar una Política de Igualdad, No Discriminación y Prevención al Hostigamiento Sexual y Acoso Laboral en PMI Comercio Internacional.	5.0	

No.	Actividades Principales	Responsable	Evidencia Documental	Peso Específico	% Avance Acumulado	2009		2010		2011		2012	
						1	2	1	2	1	2	1	2
CONCLUIDA													

Meta	Generar un Clima laboral incluyente de confianza y respeto.
Indicador	Políticas implementadas
Fórmula	# de políticas de liderazgo aplicadas que promuevan la igualdad y no discriminación
Resultado esperado	Mejorar el Clima Laboral de la Empresa
Valor inicial	
% Avance del Indicador	
% Avance Cuantitativo	

Plan de acción Mesa Intrainstitucional de PEMEX

Objetivo Estratégico	Estrategia	Línea de Acción	Nombre del Proyecto	Responsable
Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Federal que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y comunicación social.	Diffundir el Programa de Cultura Institucional al interior de cada dependencia.	Programa de Cultura Institucional	Coordinación de la Mesa

Acción Específica	Presupuesto destinado a esta acción	Alcance
8. Diseñar e instrumentar una estrategia para dar a conocer a las unidades administrativas de la industria, los objetivos, estrategias, líneas de acción y acciones específicas del Programa de Cultura Institucional	\$10,000.00	Industria Pensión

No.	Actividades Principales	Responsable	Evidencia Documental	Peso Específico	% Avance Acumulado	2009		2010		2011		2012	
						1	2	1	2	1	2	1	2
CONCLUIDA													

Meta	Confirmar el compromiso institucional con la política de igualdad
Indicador	Eficiencia en nuestra operación
Fórmula	# de acciones de difusión realizadas / # de acciones de difusión programadas) * 100
Resultado esperado	Garantizar el cumplimiento de la política de igualdad
Valor inicial	
% Avance del Indicador	
% Avance Cualitativo	

Plan de acción Mesa Intrainstitucional de PEMEX

Objetivo Estratégico	Estrategia	Línea de Acción	Nombre del Proyecto	Responsable
Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Federal que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	Lograr una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista, de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, tanto a nivel como al exterior de las dependencias.	Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional.	Programa de Cultura Institucional	Jurídico

Acción Específica	Presupuesto destinado a esta acción	Alicante
9. Incorporar el uso del lenguaje no sexista y no discriminatorio al Manual de Identidad Institucional y/o mecanismos de Comunicación Social. **	3/P	Industria Petrolera

No.	Actividades Principales	Responsable	Evidencia Documental	Peso Específico	% Avance Acumulado	2009		2010		2011		2012	
						1	2	1	2	1	2	1	2
9.1	Identificar los medios de comunicación internos de la industria	Jurídico	Inventario	10									
9.2	Determinar los criterios para el uso del lenguaje incluyente en los medios de comunicación	Jurídico	Inventarios	40									
9.3	Elaborar propuestas para incorporar los lineamientos para el uso del lenguaje incluyente en los medios de comunicación actuales.	Desarrollo Humano	Proyectos	20									
9.3	Coordinar acciones con las líneas de los procesos de comunicación, para la aplicación de lineamientos en los medios publicitarios	Jurídico	Programa	20									
9.4	Diseñar campaña para la difusión del uso del lenguaje incluyente.	Desarrollo Humano	Proyecto/ Dumas	10									

Meta	El uso formal de la Comunicación Incluyente al interior de la organización.
Indicador	Total de medios de comunicación para el uso del lenguaje incluyente
Fórmula	# de medios utilizados / # de medios totales * 100
Resultado esperado	Que en la comunicación formal e informal se integren los criterios de lenguaje no sexista.
Valor Inicial	
% Avance del Indicador	
% Avance Cuantitativo	

Plan de acción Mesa Intrainstitucional de PEMEX

Objetivo Estratégico	Estrategia	Línea de Acción	Nombre del Proyecto	Responsable
Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Federal que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	Contar con un sistema incluyente de valores organizacionales que promuevan la no discriminación.	Diffundir y promover un sistema de valores organizacionales y un código de conducta institucional que favorezca la igualdad, justicia y la no discriminación al interior de cada dependencia y/o entidad.	Programa de Cultura Institucional	Desarrollo Humano

Acción Específica	Presupuesto destinado a esta acción	Alicante
10. Difundir los Códigos de Conducta que incorporen el principio de Igualdad y No Discriminación y un lenguaje incluyente.	\$1,300,000.00	Industria Petrolera

No.	Actividades Principales	Responsable	Evidencia Documental	Peso Específico	% Avance Acumulado	2009		2010		2011		2012	
						1	2	1	2	1	2	1	2
10.1	Determinar los criterios para programar las diferentes campañas de los Códigos de Conducta	PPP	Inventarios	15									
10.2	Diseñar campaña para la difusión de los códigos de Conducta (medios, contenidos informativos y población objetivo).	Desarrollo Humano	Proyecto/ Dumas	35									
10.3	Calendarizar la actividad de difusión del Código de Conducta	PPP	Programa de Difusión	10									
10.4	Coordinar las acciones para la difusión de los códigos de conducta en las dependencias.	Coordinación Mesa	Documento	15									
10.5	Evaluar el cumplimiento de la estrategia utilizada, elaborando las herramientas de medición correspondientes	Investigación y Diagnóstico	Documento	15									
10.6	Elaborar informe de resultados y posibles acciones de mejora a tomar	Investigación y Diagnóstico	Informe	10									

Meta	Una institución que se identifique con los valores de igualdad y No Discriminación, incorporando el principio de igualdad a 5 Códigos de Conducta.
Indicador	% de trabajadoras y trabajadores que identifican el principio de igualdad y No Discriminación en los Códigos de Conducta
Fórmula	# de trabajadoras y trabajadores que manifiestan identificar el principio de igualdad y No Discriminación en el Código de Conducta / Total de la población objetivo (determinada) * 100
Resultado esperado	Transformar la Cultura Institucional
Valor Inicial	
% Avance del Indicador	
% Avance Cuantitativo	

Plan de acción Mesa Intrainstitucional de PEMEX

Objetivo Estratégico	Estrategia	Línea de Acción	Nombre del Proyecto	Responsable
Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Federal que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	Contar con un sistema incluyente de valores organizacionales que promuevan la no discriminación.	Difundir y promover un sistema de valores organizacionales y un código de conducta institucional que favorezca la igualdad, la justicia y la no discriminación al interior de cada dependencia y/o entidad.	Programa de Cultura Institucional	Desarrollo Humano

Acción Específica		Presupuesto destinado a esta acción	Alianza
10. Difundir los Códigos de Conducta que incorporen el principio de igualdad y No Discriminación y un lenguaje incluyente.		\$1,900,000.00	Industria Petrolera

No.	Actividades Principales	Responsable	Evidencia Documental	Peso Específico	% Avance Acumulado	2009		2010		2011		2012	
						1	2	1	2	1	2	1	2
10.1	Determinar los criterios para programar las diferentes campañas de los Códigos de Conducta	PPP	Lineamientos	15									
10.2	Diseñar campaña para la difusión de los códigos de Conducta (medios, contenidos informativos y población objetivo).	Desarrollo Humano	Proyecto/ Dúmas	35									
10.3	Calendarizar la actividad de difusión del Código de Conducta	PPP	Programa de Difusión	10									
10.4	Coordinar las acciones para la difusión de los códigos de conducta en las dependencias.	Coordinación Mesa	Documento	15									
10.5	Evaluar el cumplimiento de la estrategia utilizada, elaborando las herramientas de medición correspondientes.	Investigación y Diagnóstico	Documento	15									
10.6	Elaborar informe de resultados y posibles acciones de mejora a tomar	Investigación y Diagnóstico	Informe	10									

Meta	Una institución que se identifique con los valores de igualdad y No Discriminación, incorporando el principio de igualdad a 3 Códigos de Conducta.
Indicador	% de trabajadoras y trabajadores que identifican el principio de igualdad y No Discriminación en los Códigos de Conducta
Fórmula	$(\# \text{ de trabajadoras y trabajadores que manifiestan identificar el principio de igualdad y No Discriminación en el Código de Conducta} / \text{Total de la población objetivo determinada}) * 100$
Resultado esperado	Transformar la Cultura Institucional
Valor inicial	
% Avance del indicador	
% Avance Cuantitativo	

Plan de acción Mesa Intra-institucional de PEMEX

Objetivo Estratégico	Estrategia	Línea de Acción	Nombre del Proyecto	Responsable
Contar con una Administración Pública Federal donde las actitudes y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.	Establecer actitudes y prestaciones objetivas y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.	Incorporar la perspectiva de género en lineamientos internos relacionados con prestaciones	Programa de Cultura Institucional	Investigación y Diagnóstico

Acción Específica		Presupuesto destinado a esta acción	Alianza
12. Realizar un diagnóstico del esquema de prestaciones al personal con enfoque de género.		S/P	Industria Petrolera

No.	Actividades Principales	Responsable	Evidencia Documental	Peso Específico	% Avance Acumulado	2009		2010		2011		2012	
						1	2	1	2	1	2	1	2
12.1	Integrar normatividad en materia de prestaciones al personal en la Industria Petrolera	Investigación y Diagnóstico	Informe	15									
12.2	Analizar todas las prestaciones al personal e identificar aquellas que no cumplan con los criterios de igualdad.	Investigación y Diagnóstico	Diagnóstico	15									
12.3	Identificar áreas de oportunidad de otras instituciones de la Administración Pública Federal	Investigación y Diagnóstico	Cases de Éxito APP	5									
12.4	Identificar áreas de oportunidad de tener propuestas de incorporación de la PG en las prestaciones al personal	Investigación y Diagnóstico	Propuesta	30									
12.5	Definir estrategia para incluir las propuestas realizadas.	Jurídico	Documento	10									
12.6	Presentar propuesta a las autoridades correspondientes para su autorización e implementación	Coordinación Mesa	Documento	20									
12.7	Elaborar informe de resultados	Investigación y Diagnóstico	Informe	5									

Meta	Lineamientos o actitudes con criterios de transparencia e igualdad en materia de Prestaciones
Indicador	Eficiencia en las evaluaciones de las prestaciones al personal
Fórmula	$(\# \text{ de prestaciones en las cuales se realizaron cambios} / \# \text{ de prestaciones totales determinadas}) * 100$
Resultado esperado	Contar con un Esquema de Prestaciones que favorezca la corresponsabilidad de su vida laboral entre las responsabilidades
Valor inicial	
% Avance del indicador	
% Avance Cuantitativo	

Plan de acción Mesa Intra-institucional de PEMEX

Objetivo Estratégico	Estrategia	Línea de Acción	Nombre del Proyecto	Responsable
Realizar la creación de mecanismos de formación vertical, justa y equitativa, fomentando que operen el desarrollo de los recursos de todos los actores que intervienen en la Administración Pública Petrolera.	Lograr una operación vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de valores, organizacionales e institucionales y no discriminatorios.	Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles.	Programa de Cultura Institucional	Desarrollo Humano

Acción Específica	Presupuesto destinado a esta acción	Ámbito
13. Instrumentar un Programa Especial para la Formación Directiva de Mujeres para la Industria Petrolera	\$1,000,000.00	Industria Petrolera

No.	Actividades Principales	Responsable	Evidencia Documental	Peso Específico	% Avance Acumulado	2009		2010		2011		2012	
						1	2	1	2	1	2	1	2
13.1	Determinar el universo de mujeres trabajadoras a capacitar.	Desarrollo Humano	Listado por Organismo o Filial	10									
13.2	Elaborar propuesta para integrar programa de formación directiva para mujeres.	Desarrollo Humano	Propuesta	20									
13.3	Definir, integrar e implementar y gestionar la contratación de los servicios de la institución educativa y/o empresa.	Coordinación Mixta	Contrato	10									
13.4	Elaborar convocatoria para participar en la formación directiva de mujeres dirigida a los Directivos Organismos Subsidiarios, considerando el número de lugares asignados a cada Organismo o Filial.	Desarrollo Humano	Desempeños	10									
13.5	Coordinar la realización de los programas directivos.	Desarrollo Humano	Informe	15									
13.6	Definir y aplicar mecanismos de evaluación final para cada evento de cada uno de los programas de formación directiva.	Desarrollo Humano	Proyecto	5									
13.7	Integrar un esquema de desarrollo profesional y seguimiento para cada una de las personas que participan en el programa.	Desarrollo Humano	Proyecto	10									
13.8	Elaborar un mecanismo de evaluación de los resultados de cada evento.	Investigación y Diagnóstico	Videotape de evaluación	15									
13.9	Elaborar informe de resultados de las evaluaciones aplicadas en cada uno de los programas realizados.	Investigación y Diagnóstico	Informe	5									

Mesa	Incrementar la participación de mujeres en puestos de dirección y apoyar la formación directiva de 200 mujeres trabajadoras.
Indicador	Porcentaje de mujeres beneficiadas por dependencia.
Fórmula	N de mujeres beneficiadas / población objetivo de mujeres * 100
Resultado deseado	Empoderar a las mujeres que trabajan en la institución.
Valor inicial	
% Avance del indicador	
% Avance	
% Cumplido	

Plan de acción Mesa Intra Institucional de PEMEX

Objetivo Estratégico	Estrategia	Línea de Acción	Nombre del Proyecto	Responsable
Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar a las promotoras líderes de liderazgo cualitativo y no discriminatorio.	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva estilos de liderazgo cualitativo y no discriminatorio.	Capacitar al personal que integra niveles directivos para promover un cambio organizacional en los procesos y funciones administrativas que elimine la discriminación por género.	Programa de Cultura Institucional	Desarrollo Humano

Acción Específica	Presupuesto destinado a esta acción	Ámbito
14. Impartir pláticas de sensibilización sobre la Perspectiva de Género y Comunicación Incluyente a mandos medios y superiores.	\$1,800,000.00	Industria Petrolera

No.	Actividades Principales	Responsable	Evidencia Documental	Peso Específico	% Avance Acumulado	2009		2010		2011		2012	
						1	2	1	2	1	2	1	2
14.1	Determinar el universo a capacitar.	Desarrollo Humano	Universo	5									
14.2	Determinar contenidos temáticos, así como el modo y por el cual se capacitará y sensibilizará a los mandos medios y superiores.	Desarrollo Humano	Proyecto	15									
14.3	Realizar investigación de mercado con empresas de prestigio, así como con universidades.	Desarrollo Humano	Definiciones	10									
14.4	Verificar la viabilidad en función del ámbito de contratación y asignación del presupuesto.	PPP	Documento	15									
14.5	Definir la contratación de los servicios de la institución educativa y/o empresa.	Coordinación Mixta	Contrato	10									
14.6	Definir un calendario de pláticas de sensibilización por organismo.	PPP	Documento	10									
14.7	Elaborar convocatoria de invitación con el número de lugares que se otorgará por Organismo o Filial.	Desarrollo Humano	Documento	5									
14.8	Coordinar la realización de los eventos de sensibilización.	Desarrollo Humano	Documento	10									
14.9	Definir los mecanismos para la entrega de reconocimientos.	Desarrollo Humano	Lineamientos	5									
14.10	Definir y aplicar mecanismos de evaluación final para cada evento.	Desarrollo Humano	Proyecto	5									
14.11	Elaborar un mecanismo de evaluación de los resultados del proyecto.	Investigación y Diagnóstico	Videotape de evaluación	5									
14.12	Elaborar informe de resultados de las evaluaciones aplicadas en cada uno de los programas realizados.	Investigación y Diagnóstico	Informe	5									

Mesa	Impulsar las acciones que promuevan la igualdad.
Indicador	Porcentaje de Personal directivo y mandos medios sensibilizados en género designados por sexo y dependencia.
Fórmula	N de directivos y mandos medios sensibilizados / N de directivos y mandos medios totales * 100. Nota: para desglosar por sexo solamente usar número de directivos y mandos medios por sexo.
Resultado deseado	El compromiso personal y profesional para impulsar los proyectos a favor de la igualdad.
Valor inicial	
% Avance del indicador	
% Avance	

Plan de acción Mesa Intra Institucional de PEMEX

Objetivo Estratégico	Estrategia	Línea de Acción	Nombre del Proyecto	Responsable
Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para el desempeño adecuado de las actividades y mejorar la perspectiva de género en el desempeño de bienes y servicios públicos.	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para el desempeño adecuado de las actividades y mejorar la perspectiva de género en el desempeño de bienes y servicios públicos.	Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura en todas las instalaciones de la institución.	Programa de Cultura Institucional	Coordinación de la Mesa

Acción Específica		Presupuesto destinado a esta acción	Alcance
15. Continuar con la Estrategia del INMUJERES: Certificación en impartición de Cursos presenciales para la sensibilización en Género.		\$600,000.00	Industria Petrolera

No.	Actividades Principales	Responsable	Evidencia Documental	Peso Específico	% Avance Acumulado	2009		2010		2011		2012	
						1	2	1	2	1	2	1	2
15.1	Coordinar acciones con el INMUJERES para concluir la formación de grupos de multiplicadores y multiplicadoras certificados en género (cursos en línea, entornos certificados).	Coordinación Mesa	Documento	5									
15.2	Integrar requerimientos para elaborar exámenes determinados del INMUJERES en materia de capacitación para formación del personal en la materia.	Coordinación Mesa	Procedura	20									
15.3	Elaborar el mecanismo de seguimiento y desarrollo de grupos de multiplicadores y multiplicadoras en las temáticas de género.	Coordinación Mesa	Proyecto	20									
15.4	Identificar número de instructores internos por organismo y fiscal.	PPP	Inventario	5									
15.5	Elaborar propuesta para la formación y capacitación de multiplicadores y multiplicadoras en género.	Coordinación Mesa	Proyecto	20									
15.6	Definir, integrar, expedir e implementar la contratación de los servicios correspondientes a la capacitación y certificación de los multiplicadores y multiplicadoras en género.	Coordinación Mesa	Contrato	10									
15.7	Coordinar la logística, desarrollo y evaluación de los cursos de capacitación para el personal formado como multiplicador de género.	Coordinación Mesa	Proyecto	10									

Meta	Contar con oferta educativa para sensibilizar en género al personal de la institución
Indicador	Número de instructores internos certificados
Fórmula	Número de instructores internos certificados
Resultado esperado	Oferta suficiente para impartir la sensibilización de género al personal en la industria.
Valor inicial	
% Avance del indicador	
% Avance Cuantitativo	

25/11/2011
16-11.

TOMA DE CONCIENCIA

¿Qué necesitamos hacer para que exista un cambio significativo en el tema de equidad de género en el ámbito laboral?

Ámbito Laboral
CONTINUAR CON ESTE TIPO DE CAPACITACION Y CONFERENCIAS, TRANSMITIENDO SU CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIAS. GRUPOS.

TOMA DE CONCIENCIA

¿Qué necesitamos hacer para que exista un cambio significativo en el tema de equidad de género en el ámbito laboral?

Ámbito Laboral

- Pensar que todos somos iguales y que todos merecemos respeto sin importar los niveles.

TOMA DE CONCIENCIA

¿Qué necesitamos hacer para que exista un cambio significativo en el tema de equidad de género en el ámbito laboral?

Ámbito Laboral
La concentración de que el género es un elemento indistinto para la realización de funciones ya que esto está en la capacidad de cada persona, una labor intensa pero necesaria.

TOMA DE CONCIENCIA

¿Qué necesitamos hacer para que exista un cambio significativo en el tema de equidad de género en el ámbito laboral?

Ámbito Laboral

tratar de corregir todas las inequidades que existen, y que en este caso se manifiestan.
y le mando una petición por el caso que en mi opinión es fabuloso.

TOMA DE CONCIENCIA

¿Qué necesitamos hacer para que exista un cambio significativo en el tema de equidad de género en el ámbito laboral?

Ámbito Laboral

Creo que lo más importante es brindar un apoyo real a las compañeras que realizaron esta conferencia y a pesar de que yo soy de otro organismo, si me necesitaran como apoyo a esta causa estoy a sus órdenes en la ext. 38246 y mi nombre es Michelle Hernández González.

TOMA DE CONCIENCIA

¿Qué necesitamos hacer para que exista un cambio significativo en el tema de equidad de género en el ámbito laboral?

Ámbito Laboral
SEGUIR SEMBRANDO EN TODO EL PERSONAL ESTA TOMA DE CONCIENCIA. FELICIDADES.

TOMA DE CONCIENCIA

¿Qué necesitamos hacer para que exista un cambio significativo en el tema de equidad de género en el ámbito laboral?

Ámbito Laboral
Un taller o curso donde se evalúe el conocimiento obtenido, creo que si se fuerza un poco se pueden obtener resultados satisfactorios.

TOMA DE CONCIENCIA

¿Qué necesitamos hacer para que exista un cambio significativo en el tema de equidad de género en el ámbito laboral?

Ámbito Laboral

CAPACITAR A LAS MUJERES Y QUE SE LE PROPORCIONEN OPORTUNIDADES DE ACCESO.

EL CAMBIO GENERACIONAL PERMITIRÁ QUE LAS MUJERES TENGAN MÁS OPORTUNIDADES DE OCUPAR FUNCIONES MÁS IMPORTANTES.