

Áreas de oportunidad en una empresa de servicios al implementar la Norma 025

Luz Yadira Vidal Arellano, Carla Patricia Ordaz Picón

Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de León. Av. Tecnológico S/N, Fraccionamiento Industrial Julián de Obregón, León Gto.

Resumen

Este trabajo presenta el diagnóstico de conocer las prácticas de gestión orientadas a la igualdad de género y no discriminación con la que la empresa cuenta al momento de querer certificarse en la Norma Mexicana (NMX-R-025-SCFI-2015. IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN). Como resultado de esta investigación en este artículo se presentan las diferentes áreas de oportunidad para el logro de los objetivos.

Abstract

This work presents the diagnosis to know the management practices oriented to gender equality and non-discrimination that the company has at the time of wanting to be certified in the Mexican Standard (NMX-R-025-SCFI-2015. LABOR EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION). As a result of this research, this article presents the different areas of opportunity for the achievement of the objectives.

Palabras clave: Implementación, Norma 025, área de oportunidad, empresa, igualdad, discriminación.

Keywords: implementation, Standard 025, area of opportunity, company, equality, discrimination.

1. INTRODUCCIÓN

Las empresas anteriormente tenían varios estereotipos para cada uno de los trabajos propuestos en las empresas, y cada rol solo era ocupado por determinada edad, sexo y/o género. Siendo un reto actual en erradicar cada una de las acciones discriminatorias.

Con el propósito de mejorar, actualmente las empresas se ven en la posibilidad de incorporar a su plantilla al capital humano que cumpla con todos los requerimientos propuestos, sin importar en que condiciones o preferencias tenga la persona, y siempre se tiene que sustentar en la Ley Federal del Trabajo bajo lineamientos que le permitan su ejecución.

Mencionando a De Dios-Vallejo (2014:72), “la igualdad surgió con la Revolución Francesa y la Ilustración, época donde los revolucionarios franceses y los enciclopedistas como Voltaire y Rousseau, la incluyeron como pacto en el Estado democrático, aunque, debido a sus concepciones androcéntricas su concepción y aplicación estuvo dirigida hacia los hombres”. Aunque parezca obvio, la igualdad y evitar la discriminación no se logra por el solo hecho de enunciarla o comprometerse a ella. Requiere de conocimientos y prácticas concretas que faciliten identificar situaciones que eliminen prácticas discriminatorias, y pautas para abordarlas y erradicarlas tanto en nuestro propio trabajo como en las prácticas de selección y reclutamiento del personal.

El ámbito del presente trabajo cuenta con 3 objetivos: I) dar a conocer a la empresa interesada, que el compromiso con el que se cuenta debe de involucrarse totalmente para el logro de los objetivos II) hacer un diagnóstico acerca de las áreas de oportunidad y nivel de cumplimiento de las variables implicadas en la norma

NMX-R-025-SCFI-2015. Igualdad laboral y no discriminación. III) validar el modelo mediante un análisis cuantitativo basado en estadística descriptiva y un análisis multivariante.

Considerando lo anterior el presente artículo comienza con antecedentes de la situación actual y antecedentes del capital humano, nos redacta a grandes rasgos como se encuentra conformada la Norma y cuales son los beneficios de su implementación. Con ello se aspira a generar tanto una reflexión sobre la marcha existente como una valoración al respecto de las acciones integrales requeridas para implementar áreas de mejora apoyado de la norma.

El capital Humano y su tendencia actual

La transformación del factor humano, se han acelerado en los últimos diez años, sin duda producto de la incorporación de tendencias tecnológicas como la Industria 4.0 (Joyanes, 2017) que resulta de la convivencia de la inteligencia artificial y el conocimiento de las personas, entre otras herramientas.

Pero sin lugar a duda, las empresas que han logrado sobrevivir a la emergencia sanitaria del año 2020, han identificado la necesidad de tener en sus centros de trabajo la posibilidad de tomar decisiones con un enfoque humano, pues a diario se enfrentan a situaciones de salud de su personal y sus familias, relacionadas con el COVID 19.

Es evidente entonces que la pandemia ha puesto a la vista los obstáculos que las empresas enfrentan al interior, la urgencia de resolver sus propias problemáticas las restringe en su evolución; es por ello que se hace urgente el cambio de mentalidad en sus directivos, pues una vez reconociendo que hay procesos y conductas que mejorar, es como se puede crecer en el mercado productivo.

Deloitte (2021), propone cinco tendencias Globales del Capital humano, derivadas de un muestreo en el que participaron 6000 empresas, siendo el 17% de Asia-Pacífico, 45% Europa, Medio Oriente y África el 38% de América del Norte y América del sur; dando como resultado las siguientes:

1. Diseño del trabajo para el bienestar, es decir la tendencia va más allá, del equilibrio entre la vida y el trabajo, se busca bienestar para el trabajo y para la vida.
2. Más allá del reskilling, es decir desarrollar a los colaboradores, para que sean capaces de reinventarse.
3. Súper- equipos, para que se integren humanos y tecnología, potencializando los resultados.
4. Gestionar la estrategia de la fuerza laboral, para que esta pueda enfrentar de manera positiva la incertidumbre.
5. Reconfigurar el trabajo de Recursos Humanos, para poder capitalizar las fortalezas únicas de las personas con las que cuentan.

Es clara entonces la importancia de que las empresas en el país, trabajen en beneficio de su personal, es por lo que se vuelve trascendental en su sano crecimiento, ahora bien, pareciera que el tema es nuevo, sin embargo es un tema que ésta presente desde hace mucho tiempo, y ahora se ha tornado más vigente que nunca, por lo que las empresas, recurren a mecanismos ya establecidos y normalizados, dando paso a la aplicación de normas que buscan aplicar conceptos como la igualdad y la no discriminación.

Limitaciones de centros de trabajo no inclusivos.

La rigidez de lugares de trabajo ya no es práctica, pues el personal sin importar género, o característica que lo haga diferente requiere un equilibrio entre su vida y trabajo y requieren pasar tiempo con su familia (2021). Por otra parte la diversidad permite que las situaciones se resuelva de manera innovadora, lo que permea en las posibilidades de crecimiento de las organizaciones (Deloitte, 2021)

Beneficios de la norma 025

Los grandes beneficios se identifican en la atracción del talento, clima laboral que impulsa el desarrollo personal y disminuye la rotación de personal; pues las empresas ratifican su compromiso con la sociedad al respetar los derechos humanos, incrementan su valor, obtiene puntos para licitaciones públicas, consolidan la cultura de respeto a la diversidad, fortalece la lealtad personal y logra mayor compromiso con el personal (CONAPRED, 2021)

Norma Mexicana 025 en el ámbito de igualdad laboral y no discriminación.

En México, los derechos laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Derivado del convenio de colaboración de varias instituciones, se creó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que recupera la experiencia y los aprendizajes de mecanismos similares en cuanto a su propósito que operaban las tres instituciones: la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la STPS, el Modelo de Equidad de Género (MEG) del Inmujeres y la guía de acción contra la discriminación “Institución Comprometida con la Inclusión” (Guía ICI) del CONAPRED.

El cual tiene por objeto realizar acciones de manera coordinada tendientes a difundir, promover y fomentar la igualdad laboral y la no discriminación en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social.

Beneficios de su implementación.

Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación y en la siguiente tabla se muestran los beneficios y los grupos de interés que se ven favorecidos.

Tabla 1. Beneficios al implementar la norma (NMX-R-025-SCFI-2015.)

Beneficios	Grupo de interés		
	Personal de los centros de trabajo	Personas beneficiarias o clientes	Sociedad
Visibiliza las prácticas de igualdad y previene actos de discriminación en el centro de trabajo	•	•	•
Genera confianza y credibilidad organizacional	•	•	
	•	•	
Propicia un clima laboral en igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas.	•	•	
Favorece el incremento de la productividad y la calidad.	•	•	•
Promueve y hace más eficiente el trabajo en equipo y el rendimiento laboral.	•		
Instituye un ambiente de trabajo favorable, estimulante y participativo.	•		
Promueve un empleo digno.	•		•
Promueve el liderazgo proactivo en el centro de trabajo.	•		•
Impulsa el desarrollo personal y profesional de las personas.	•		•
Establece gradualmente instalaciones accesibles para personas con discapacidad, y personas adultas mayores que integren la plantilla del centro de trabajo.	•	•	•
Identifica el compromiso del centro de trabajo con la igualdad laboral y no discriminación.	•	•	•
Se compromete con la mejora continua en materia de igualdad laboral y no discriminación.	•		•
Fortalece las relaciones entre el centro de trabajo y la sociedad.	•		•
Satisface a un mercado más amplio.		•	•

Por consiguiente, adquiriendo estos beneficios, aumentan nuestras áreas para desarrollarlas y para poder documentar áreas de oportunidad, trabajar con decisiones estratégicas en el que una empresa implemente adoptando normativas básicamente son estándares, dejando una oportunidad de hacer las cosas de una mejor manera, obteniendo grandes resultados.

En el año 2018, han logrado implementarse y se han certificado 309 organizaciones, 233 públicas, 75 privadas y una de la sociedad civil, de diversos sectores productivos, en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Con esta certificación se han beneficiado 700,000 personas para que puedan desempeñarse en ambientes laborales con igualdad y no discriminación.

Por último, es preciso señalar la importancia del papel que juegan las empresas, ya que es en estos espacios donde se implementa la Norma Mexicana. Por parte de las dependencias e instituciones públicas la

implementación debería pensarse como obligatoria, partiendo de que estas deben ser prueba y ejemplo de que es posible contar con una cultura laboral en la que se viva la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres. En el caso del sector privado, es de suma importancia su participación, puesto que pueden hacer mucho para remover las barreras que todas las personas enfrentan para ingresar y permanecer en el trabajo remunerado (CONAPRED, 2021).

2. METODOLOGÍA.

Inicialmente se efectuó una revisión de la literatura pertinente sobre la Norma Mexicana 025, su origen, como implementarla, así como los beneficios con los que cuenta para su ejecución.

Se analizó la empresa al interior, con diferentes estrategias, como fue la entrevista, la observación e instrumentos de recolección.

Sé adecuado un cuestionario, como herramienta de medición de clima organizacional, que fue recapitulado de la norma y aplicado al Capital Humano de la empresa, cuyo objetivo es conocer la percepción que tienen las personas que laboran en la empresa, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño, el cual recoge 69 preguntas que se encuentran divididas en 10 secciones, la primera sección nos habla información acerca de como es la persona, en la segunda sección nos muestra el reclutamiento y selección del personal; formación y capacitación; permanencia y ascenso; corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal; laboral libre de violencia, en la sección séptima acoso y hostigamiento; accesibilidad; respeto a la diversidad y por ultimo Condiciones generales de trabajo.

En cuanto al nivel de confiabilidad, el cuestionario se aplicará de manera individual de acuerdo con la siguiente fórmula para la muestra (Levine, 2006).

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

Donde:

n = tamaño de muestra

N = población =6

z = nivel de confianza= 1.960

p = probabilidad a favor=.5

q = probabilidad en contra=.5

e = error =3%

Por lo que al sustituir los valores en la fórmula el valor de n=5.97, por lo que aplica a 6

$$n = \frac{1.96^2 6 * .5 * .5}{.03^2 (6 - 1) + 1.96^2 .5 * .5}$$

Se aplicó el instrumento, adecuando a las condiciones del caso de estudio a los requerimientos de la norma 025.

El principal objetivo de la aplicación del cuestionario es analizar y destacar como se siente el personal dentro de la empresa, donde se muestra que el cuestionario deberá ser contestado por todos los miembros, aunado a esto, podrá mostrar cada uno de los beneficios con los que se cuenta al momento de querer implementar la norma ayudándonos en el enfoque de las áreas de oportunidad con las que cuenta la empresa, con 3 preguntas fundamentales que son:

- ¿En su centro de trabajo existe una política de igualdad y no discriminación laboral?
- ¿En su centro de trabajo existe un código de ética y/o conducta?
- ¿En su centro de trabajo existe un mecanismo para atender, prevenir y sancionar las prácticas y discriminación y violencia laboral?

Una vez aplicado y procesado, se procedió al análisis, datos preliminares que se presentan a continuación.

3. RESULTADOS

La aplicación del cuestionario busca dimensionar las necesidades del personal dentro de la empresa a partir de información otorgada por sus empleados, situación que proporcionará un panorama mas amplio en el que podremos saber con mas certeza cuales son las pertinencias para progresar según las diversas categorías del cuestionario, además de considerar el impacto de realizar este estudio en los estudiantes, y de esta manera contribuir significativamente a su implementación.

La empresa bajo estudio arrojó en primer lugar un hallazgo importante, respecto a su construcción por género.

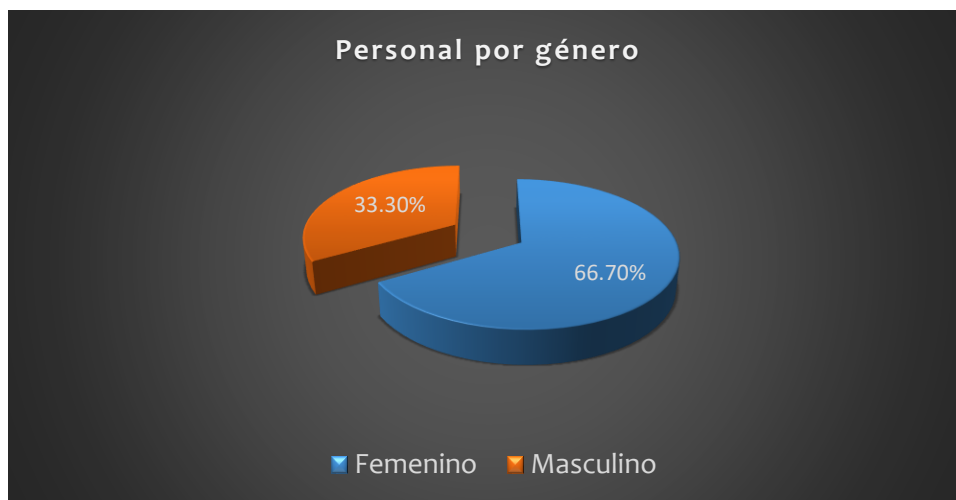


Figura 1. Género de los empleados

Se considera importante hacer notar que en esta empresa las mujeres tienen la mayoría de los puestos ocupados, convendría profundizar, respecto al tipo de puestos que tienen.

Los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario señalan, dentro de un esquema general, que las personas que respondieron al cuestionario de clima laboral casi cumplen con el primer requisito de tener la plantilla con el 50% de hombres y 50% mujeres.

Una de las áreas favorables con las que cuenta la empresa al momento de la contratación, que no toman en cuenta si el personal es hombre o mujer, mientras cumplan con los requerimientos establecidos por la postulación, pues el 100% de los participantes en la muestra comentan que este proceso es igualitario para hombres y mujeres.

El instrumento considera la necesidad de preguntar respecto a la manera como se desarrolla la permanencia y ascenso, por lo que se preguntó, si hay aplicación de evaluación al desempeño.

La siguiente figura deja de manifiesto que hay trabajo que hacer, pues si bien, la empresa lo aplica, lo que las personas que laboran en ella no la perciben al cien por ciento.

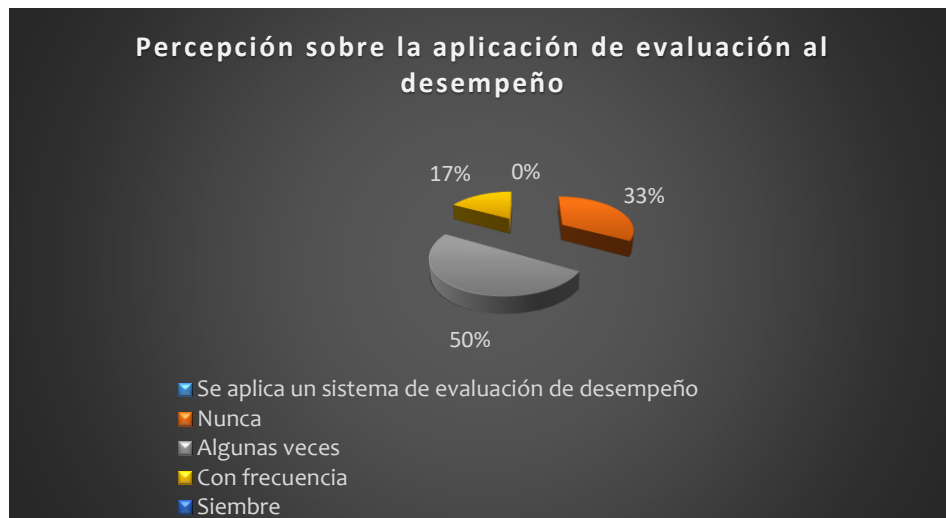


Figura 2. Permanencia y ascenso

Estos resultados orientan a la empresa hacia donde tomar acción para que sea óptimo y poder implementar por ejemplo la norma 025 en cuestión.

En la sección de Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, esta representatividad muestra una tendencia positiva al observar que los empleados cuentan con el apoyo de la empresa y por consiguiente se sienten cómodos dentro de la misma.

Otro aspecto considerado en este estudio fue indagar respecto a si como parte de la fuerza laboral, manifiesta preocupación por un clima libre de violencia, siendo interesante ver un 83.3%, se muestra interesado en ese tema y en general todos los colaboradores son sensibles a ese tema en algún grado de interés.

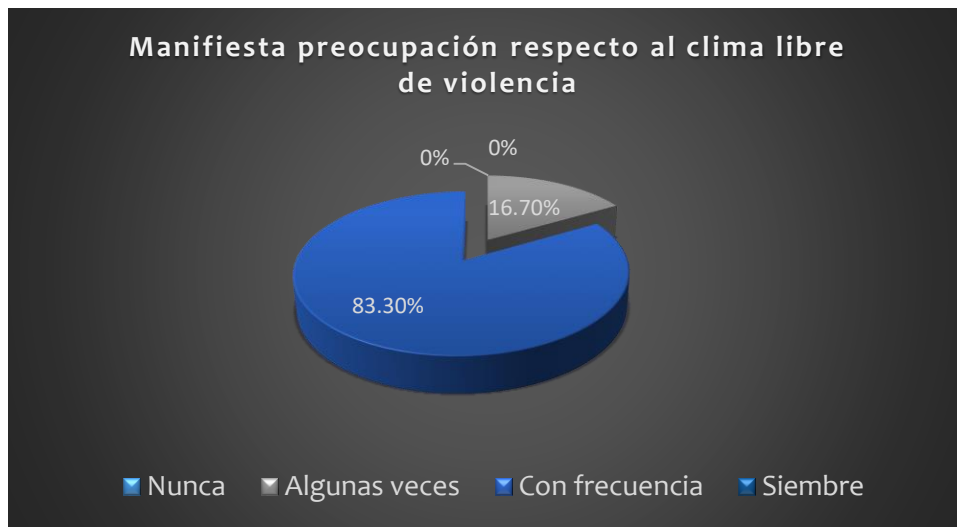


Figura 3. Clima laboral libre de violencia

Los resultados en la sección de clima laboral de violencia (figura 3) se identifica un área de oportunidad en la que se tiene que trabajar, al ver que no hay un seguimiento o no hay lineamientos que seguir para evitar o prevenir que sucedan dichos actos que irrumpen el ambiente impidiendo el seguimiento de esta.

Es importante exponer que los encuestados, no identificaron ningún tipo de acoso ni hostigamiento, por lo que se identifica un ambiente de paz y respeto.

Se abordó también las condiciones físicas, relacionadas con el mobiliario y en general, es importante aclarar al lector que la empresa no cuenta en este momento con personal que cuente al algún tipo de discapacidad, sin embargo, tampoco se cuenta en este momento con un espacio físico que éste preparado para sumar personas con algún tipo de discapacidad.

Siendo importante para las empresas respetar la accesibilidad y la diversidad, no solo en el género, si no en un sentido amplio, donde es importante considerar que hay una amplia lista de discapacidades, y es positivo tomar acciones al respecto.

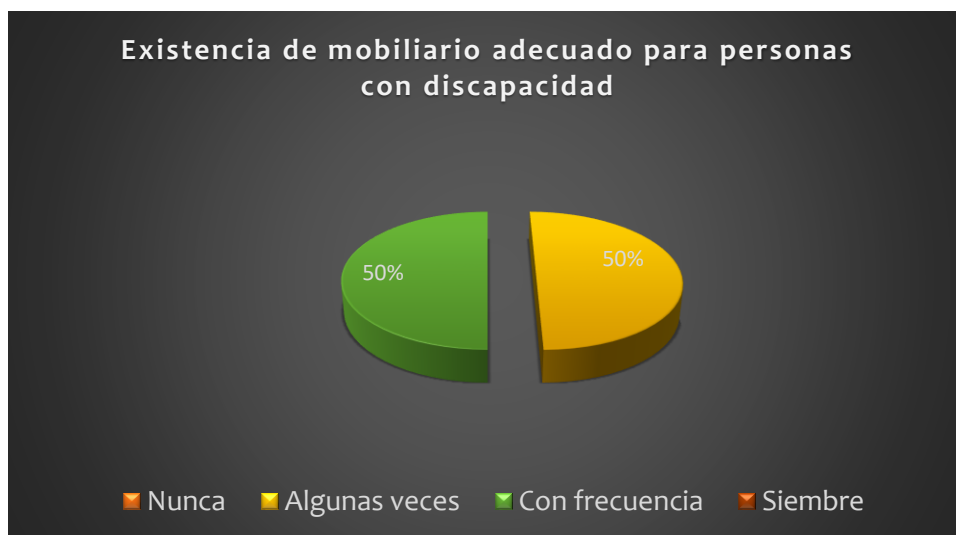


Figura 4. Accesibilidad

Resultados de esta gráfica nos arroja que debemos de contar con la atención debida a responder a diferentes situaciones si la empresa contara con personal que sufre alguna discapacidad, o si por alguna situación se encontraran envueltos en un accidente que les bloqueara usar determinadas funciones del cuerpo, se tiene que contar con estrategias de accesibilidad para el cumplimiento del trabajo.

Por otro lado, al haber analizado las gráficas de las ultimas secciones, se consideró que había un ambiente de trabajo abierto y confiable para la aplicación de la norma. Otro punto favorable que expresan las organizaciones es que los empleados están dispuestos a hacer sugerencias en virtud de mejorar y aplicar la norma, así como tener buenas relaciones entre ellos, los clientes y los proveedores.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Se han mostrado evidencias preliminares de una empresa, que ha permitido ser un caso de estudio, debido a su interés en formar parte de empresas preocupadas y ocupadas en la mejora desde un punto de vista holista.

En términos generales, el presente trabajo aporta evidencia empírica, de que la implementación de la norma 025 en el cual, aporta grandes beneficios.

1. Permite identificar debilidades y en consecuencia el desarrollo de estrategias para abordarlas
2. Posibilita la humanización de las empresas, al ser empáticas con las personas y sus circunstancias.
3. Prestigio a la empresa, pero se debe de tener en cuenta que cómo se observó dentro de los beneficios con los que cuenta la norma al querer ser implementada, uno de ellos que destacaban y es considerado uno de los mas importantes, es poder conocer si los miembros se sienten en una misma sintonía para poder trabajar en equipo permitiendo detectar necesidades, como el implementar lineamientos internos con perspectiva de género para contribuir a garantizar la igualdad sustantiva.

4. Genera un sentido de pertenencia en el equipo de trabajo y con la institución, lo que se traduce en una menor rotación de personal y mejora del desempeño laboral.

Implementar condiciones y prácticas que nos ayuden a promover la igualdad de género se deriva de un enfoque de personas realmente interesadas y bajo conciencia de la necesidad de ver áreas de mejora y de los beneficios que conlleva, así como de una cultura con valores cimentados en la igualdad y el compromiso por el desarrollo. Bajo estos lineamientos, se recomienda tanto una dirección como un liderazgo adecuados y alineados para el logro de este objetivo.

Para concluir con el trabajo realizado, se trató de convertir las áreas de oportunidad en una ventaja competitiva debe ser la meta de toda empresa al momento de querer implementar una norma, y ver cuales son los puntos buenos y malos para la correcta mejora.

REFERENCIAS

- [1] CONAPRED (2021), DISPONIBLE EN: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=543&id_opcion=686&op=686
- [2] De Dios-Vallejo, Delia (2014). Equidad de género y embarazo. En Perinatología y Reproducción Humana, volumen 28, N°2, pp. 71-78
- [3] Deloitte Insights, (2021), “La empresa Social en un mundo disruptivo” disponible en: <https://www2.deloitte.com/sv/es/pages/human-capital/articles/tendencias-capital-humano-2021.html>
- [4] Joyanes, L. (2017), Industria 4.0. La cuarta Revolución Industrial, Alfaomega, México
- [5] Levine, M., Timothy C, (2006); “Estadística para Administración”, Pearson, México
- [6] Mejores empleos (2021); Porque certificarte en la NOM 025, disponible en: <https://www.mejoresempleos.com.mx/articulos/porque-certificarte-en-la-nom-025/>
- [7] NOM 025 SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN (CANCELA A LA NOM-R-025-SCFI-2012) SECRETARIA DE ECONOMIA file:///C:/Users/maria/Downloads/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf
- [8] Disponible en: <https://www.gob.mx/inmujeres/prensa/309-organizaciones-certificadas-en-la-norma-mexicana-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>.

Correo del autor: 16240879@leon.tecnm.mx, carla.ordaz@leon.tecnm.mx