



fodeimm

**“REPORTE DE ESTUDIO CUALITATIVO SOBRE LAS
PROBLEMAS DE GÉNERO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y
OPORTUNIDADES PARA INCORPORAR LA PEG”.**

AMATEPEC, EDOMEX



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES



Vivir Mejor

Incorporación de la PEG en la APM del Municipio de Amatepec, Estado de México. 2011.

Fue desarrollado un grupo de enfoque que consiste en una técnica de estudio de las opiniones o actitudes de un público, muy utilizada en ciencias sociales y en estudios laborales.

Se convocó a 6 mujeres y 6 hombres, sin embargo, por cuestiones laborales, asistieron 5 mujeres y 7 hombres, con una persona moderadora encargada de hacer las preguntas y dirigir la discusión. Con el grupo de discusión se indaga en las actitudes y reacciones del grupo específico frente a un asunto social específico, que en este caso fue identificar prácticas y problemáticas de género en el clima organizacional del Ayuntamiento de Amatepec para identificar oportunidades para incorporar la Perspectiva de Equidad de Género en la Administración Pública Municipal.



Las preguntas fueron respondidas por la interacción del grupo en una dinámica en que las y los participantes se sintieron cómodas/os y libres de hablar y comentar sus opiniones.

Para esta investigación, esta sesión de grupo representó una herramienta muy importante para recibir retroalimentación de diversos temas concernientes al proyecto que se estaba desarrollando, en particular para detectar la forma actual en que se desarrolla el Clima Laboral del Ayuntamiento y obtener propuestas para la forma de incorporar la PEG en el mismo.

Temáticas Generales:

- Perspectiva de género, derechos humanos, desarrollo humano y local sustentable y políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres, políticas públicas y administración pública municipal
- Cultura institucional: clima laboral, comunicación incluyente, selección de personal, salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal, capacitación y

formación profesional, corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, hostigamiento y acoso laboral y sexual

Enfoque teórico y metodología de aprendizaje

Los enfoques teórico y metodológico fueron de carácter interactivo, a manera de generar un aprendizaje activo.

Se buscó integrar la dimensión participativa, experiencial y reflexiva para asegurar de este modo el aprendizaje basado en la experiencia colectiva. Se consideraron diversos aspectos:

- La elaboración conceptual de las/os participantes a partir de sus conocimientos y experiencias
- El intercambio de experiencias entre las/os participantes
- El análisis y aplicación de los conceptos en ejercicios grupales, individuales y en discusiones grupales
- La evaluación de la capacitación

Por ello se consideraron momentos de exposición, conversación grupal, desarrollo de ejercicios individuales y grupales, y discusiones grupales.

Los ejercicios grupales se realizaron bajo la perspectiva teórica del enfoque de sistemas, para identificar áreas débiles y áreas de oportunidad en el actual ambiente laboral de la APM. El enfoque teórico será el de Desarrollo Organizacional, centrándose en el ambiente laboral y el factor humano, con enfoque de equidad de género, a fin de revisar la real y actual correspondencia entre las necesidades y comportamiento de las y los servidores públicos con la estructura institucional, considerando el aspecto laboral, con la perspectiva teórica del estructural funcionalismo.

La metodología utilizada fue en dos enfoques: cuantitativo, para obtener estadísticas generales sobre la situación de la cultura institucional que permitan tener un diagnóstico estratégico (fortalezas y debilidades); y cualitativo, que permitió conocer particularidades y viabilidad de las propuestas que bajo procesos constructivistas, los servidores públicos darán al respecto.

Los análisis guiado y de contenido fueron fundamentales para la sensibilización y capacitación sobre el tema a las y los servidores públicos, principalmente a quienes ocupan puestos de toma de decisión.

GRUPO DE ENFOQUE

Con servidoras y servidores públicos de la APM del Amatepec

Actividad de Capacitación y Diseño del Programa de Cultura Institucional Municipal con PEG

TEMÁTICA:

Capacitación y diseño del programa de cultura institucional municipal.

EJES TEMATICOS:

- Ambiente organizacional con perspectiva de género.
- Selección de personal, salarios y prestaciones.
- Sistema de valores, prácticas y creencias.
- Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.

NUMERO DE PARTICIPANTES:

12 (5 mujeres) (7 hombres)

RANGO DE EDAD:

De 20 a 50 años.

PROCEDIMIENTO:

- 1.- Exposición por parte del instructor.
- 2.- Desarrollo de experiencia estructurada (elaboración de un mapa mental individual y exposición del mismo).
- 3.-Técnica: dialogo-discusión (Lluvia de ideas) entre facilitador y participantes.
- 4.- Análisis de resultados e interpretación de datos.

ANALISIS DE DATOS:

Los elementos a analizar se extrajeron con base en los ejes temáticos mencionados y estos elementos serán analizados en tres rubros, que son; acciones afirmativas, acciones con dificultad y propuestas de las y los servidores públicos en cuanto a cultura institucional municipal.

ELEMENTOS DE ANALISIS

Estrategia comunicativa	Proceso de socialización	Identidad	Clima laboral con perspectiva de equidad de género
Proceso de dotación de personal en la APM.	Valores Ideas Normas	Cultura organizacional institucional en la APM	Corresponsabilidad <ul style="list-style-type: none"> • Laboral • Personal • Institucional
Integración	Motivación	Clima laboral <ul style="list-style-type: none"> • Hostil • Agradable 	Diseño de estrategias (políticas públicas)

AREAS DE ANALISIS:

Los datos analizados se transcribieron textualmente como las y los participantes los enunciaron en el desarrollo del grupo de enfoque.

ACCIONES AFIRMATIVAS:

- El puesto que desempeño es muy agradable por el contacto con la sociedad.
- La sociedad que es atendida en esta administración en un 80% está satisfecha del servicio brindado.
- El trato con mis compañeras/os es para todos igual en cuestión de relaciones humanas.
- Hay una buena atención de la ciudadanía, me gusta lo que hago me llevo bien con todos.
- Me gusta el trabajo directo con las personas.
- Buen trato, excelente ubicación.
- Apoyo total e ingreso feliz.
- Ampliamos conocimientos con cursos.

- Proceso de ingreso muy bueno.
- Hay apoyo de mis superiores
- Hay un buen equipo de trabajo, mi área me gusta.

ACCIONES CON DIFICULTAD:

- No hay capacitación.
- No hay compromiso con las mujeres.
- Las grandes comisiones son para los hombres.
- Personas cercanas al presidente descomponen las áreas de trabajo.
- Falta apoyo para mejorar el servicio.
- Somos egoístas, nos falta ser más amables entre nosotros.
- Que se cumpla lo que se dice.
- No hay equidad.
- Nadie nos presentó al personal de base.
- No hay equipo.
- Deficiencia por falta de personal.
- Falta de motivación económica.

- Acumulación de trabajo.
- Falta de apoyo por parte de algunas áreas como tesorería.
- Falta de material (auto y equipo), motivación y convivencia general.
- Se ha notado solo el trabajo de algunos regidores (Cultura), de los demás no se ha notado trabajo.
- Falta de comunicación.
- Falta de valores y respeto.
- Falta de estímulos al buen trabajador.
- Poca atención a mi área.
- No valoran al 100% los proyectos.
- Después de un año percibo poco salario.
- Falta fomentar la cultura.
- A veces somos discriminadas/os por pertenecer a otro grupo político.
- No hay motivación
- Desigualdad de salarios
- Discriminación en el recorte salarial.
- Hay inequidad política.

COMENTARIOS DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS:

- Más apoyo para mejorar el servicio
- Organizar reuniones con el cabildo, que nos feliciten por el trabajo.
- Dejar huella en mi trabajo.
- Dar una sonrisa, ser amable y dar lo mejor.
- Propuestas de urbanización en localidades y ejidos.
- Cursos de superación personal y capacitación.
- Más personal.
- Mayor atención por parte de mis superiores.
- Felicidades, en este excelente equipo de apoyo, necesitamos otras capacitaciones de ésta clase.

INTERPRETACIÓN:

Una vez analizada la información se procede a realizar la interpretación de datos.

En el inicio del grupo de enfoque se pudo obtener un panorama general de la vida municipal en Amatepec, y se pudo observar que al tratarse de un municipio rural, altamente tradicionalista, la cultura predominante es aún muy androcéntrica, por lo que sus habitantes no son del todo conscientes de manera completa de la realidad inequitativa en la que se desarrolla la vida del municipio.

El sistema de creencias y el comportamiento en Amatepec está basado en el privilegio de los varones sobre las mujeres, dándose el efecto de la invisibilidad y menoscabo de las actividades de las mujeres y en las desigualdades tanto entre hombres y mujeres, como entre las autoridades y las y los trabajadores.

Se observó que el inicio de las actividades las y los participantes no percibían la diferencia en el trato entre hombres y mujeres, pero después de escuchar los temas desarrollados sobre cultura institucional con perspectiva de género si notaron la diferencia de trato en cuanto al género y fueron capaces de identificar situaciones de inequidad al respecto y hacer propuestas para disminuir estas

brechas laborales.

De acuerdo a la realidad percibida por las y los participantes en el grupo de enfoque, se puede determinar que para los integrantes hombres de la administración, el ambiente de trabajo es agradable con igualdad de oportunidades, sin embargo, la posición de las mujeres manifiesta lo contrario al mencionar que perciben un ambiente de desigualdad de género. Aún en el caso de las mujeres en puestos de toma de decisiones, ellas consideran que sienten una ligera obstaculización en su participación de todas las actividades con el grupo que conforma la planta directiva del ayuntamiento. Las prácticas laborales en el ayuntamiento están más enfocadas los comportamientos masculinos, lo que imposibilita a las mujeres participar de una manera igualitaria en todas las actividades, ya que sutilmente pueden ser excluidas de ciertas reuniones de trabajo.

Por otra parte, existe inconformidad de las y los trabajadores ante los procedimientos de la administración, debido a que hay inconsistencias respecto al

trato que se le brinda al personal operativo por parte de sus superiores, al mencionar que los espacios de convivencia laboral son limitados y los extra laborales son prácticamente nulos, situación que muestra que el proceso de socialización tiene deficiencias, ya que no se generan las estrategias adecuadas para integrar al personal en un clima laboral armónico.

También, consideran que no hay una igualdad de oportunidades en cuanto a espacios laborales, manifiestan que los puestos de jefaturas son ocupados en su mayoría por varones, al observar que sólo hay tres directoras y cuatro regidoras en comparación al resto de los puestos con mando.

Asimismo, las y los servidores señalan que las vacantes no son cubiertas acreditando una profesión, habilidad o capacidad para desempeñar la actividad del puesto, lo que deja ver que no existe un proceso de dotación de personal que cumpla con los requerimientos de contratación adecuados como lo son el reclutamiento, selección, inducción y capacitación de personal.

Otro de los factores que se analizó con base en los ejes temáticos, es la

desigualdad de salarios entre hombres y mujeres, lo que denota que por parte de la administración las estrategias de motivación hacia las y los trabajadores no han sido adecuadas, situación que repercute en la productividad de las y los mismos, al no sentirse cómodas/os ni motivadas/os, ya que sólo se cumple con su actividad por percibir un sueldo que cubre sus necesidades básicas. (fisiológicas)

Lo anterior permite dar cuenta que, en el municipio de Amatepec, la cultura institucional municipal no se encuentra fortalecida en su máxima expresión. Por ello, se entienden las inconformidades que existen por parte de las y los trabajadores del ayuntamiento. Sin embargo no es una cuestión intencional, es el resultado de desarrollarse laboralmente en un tradicional sistema de creencias y comportamiento, que se mencionó anteriormente. Además las capacitaciones en materia de equidad de género han sido pocas y no habían tenido anteriormente ninguna capacitación sobre cultura institucional.

Cabe destacar que la situación social, cultural y económica influyen en las

acciones y toma de decisiones del ayuntamiento, por lo que se entienden las diversas situaciones que fueron expuestas en el desarrollo del grupo focal, dando pauta a generar áreas de oportunidad en las que se pueda incluir procedimientos municipales que contemplen una cultura institucional con perspectiva de equidad de género.

Es importante mencionar la gran voluntad política del Presidente Municipal y del Cabildo, que permitieron que se desarrollaran las actividades del presente proyecto de manera muy fluida, participativa y ávidas de obtener información, aprovecharla de la mejor manera y ponerla en práctica a partir del próximo enero, en cuanto ya tengan toda la información completa obtenida en este proyecto.

OPORTUNIDADES PARA INCORPORAR LA PEG:

- Generar mayor cantidad de espacios laborales que permitan a las mujeres ocupar cargos con mando y toma de decisiones.

- Fomentar una cultura de respeto, trato e igualdad de oportunidades en cuanto al rol de las mujeres en la administración pública.
- Se observó la gran disposición y voluntad política por parte del Presidente Municipal, para que las y los colaboradores del ayuntamiento participaran en el grupo de enfoque y en todas las actividades del presente proyecto, lo que denota sus deseos de incluir en su administración la perspectiva de equidad de género, así como del Cabildo.
- Fortalecer la presencia de la IMM en las acciones internas de la administración pública, haciendo que todos los cursos de capacitación sean revisados por el Instituto de la Mujer para integrarles Perspectiva de Género a todos, es decir, integrarles la PEG a todas las capacitaciones del ayuntamiento, sin importar su naturaleza, y no únicamente a los cursos que emanen directamente del Instituto de la Mujer. De esta forma se fortalece a la IMM como la instancia encargada de transversalizar el

enfoque de género en la administración municipal, se mejora la relación de la IMM con todas las áreas del ayuntamiento.

- Fomentar lenguaje incluyente con perspectiva de género en las acciones diarias de las y los funcionarios y servidoras/es, tanto en el interior de la Administración Municipal, como en la atención que brindan a la ciudadanía.
- Implementar contenidos con equidad de género para las diversas áreas del ayuntamiento.
- Por último, el Cabildo externó su interés para que el personal del ayuntamiento reciba más capacitaciones que, motiven al desarrollo laboral, personal e institucional con PEG.