



fodeimm

**“REPORTE DE ESTUDIO CUANTITATIVO SOBRE LA DIMENSIÓN
DE LA PEG EN LA CULTURA INSTITUCIONAL DEL
AYUNTAMIENTO”.**

AMATEPEC, EDOMEX



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
VIVIR MEJOR



Vivir Mejor

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

1.- POBLACIÓN QUE REALIZÓ LA ENCUESTA

Se aplicó la encuesta de cultura institucional a 60 servidoras y servidores públicos; la cual, fue presentada al cabildo del mismo antes de su ejecución. Las y los participantes fueron elegidos de manera aleatoria, dando como resultado la colaboración de 22 mujeres y 38 hombres, panorama que se observa en la siguiente gráfica.

2.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Asimismo, el formato de la encuesta comprendía una sección de preguntas sobre datos personales de las servidoras y servidores encuestados, mismos que fueron graficados y se presentan a continuación.

NIVEL DE JERARQUIA

SUPERIOR	15
MEDIO	22
OPERATIVO	23

SITUACION FAMILIAR

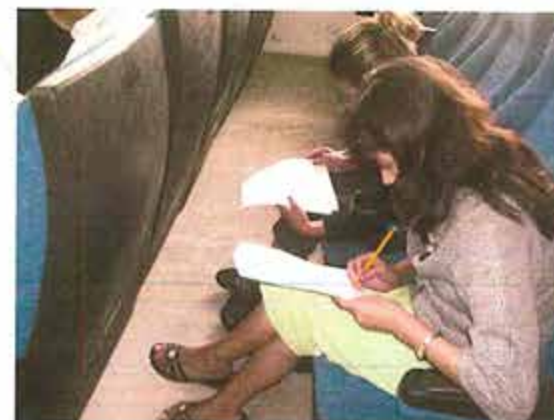
CASADO(A)	42
SOLTERO(A)	10
DIVIRCIADO(A)	1
SEPARADO(A)	2
VIUDO(A)	1
UNION LIBRE	4

NUMERO DE HIJOS(AS)	
NINGUNO(A)	10
1 HIJO(A)	9
2 HIJOS(AS)	11
3 HIJOS(AS)	13
4 HIJOS(AS)	8
5 ó más HIJOS(AS)	9

SOY JEFE(A) DE FAMILIA	
SI	44
NO	16

EDAD	
15/20	1
21/30	18
31/40	18
41/50	12
51/60	9
61/ó más	20

NIVEL ESCOLAR	
PRIMARIA INCOMPLETA	4
PRIMARIA COMPLETA	2
SECUNDARIA INCOMPLETA	3
SECUNDARIA COMPLETA	10
ESTUDIOS TECNICOS	2



PREPARATORIA O SIMILAR INCOMPLETA	2
PREPARATORIA O SIMILAR COMPLETA	15
LIC. O ESTUDIOS PROFESIONALES INCOMPLETOS	3
LIC. O ESTUDIOS PROFESIONALES COMPLETOS	18
POSGRADO INCOMPLETO	1
POSGRADO COMPLETO	0

CÓMO INGRESO A LA ACTUAL APM	
POR EXAMEN DE OPOSICION	0
YA ESTABA EN LA ADMINISTRACION ANTERIOR	24
POR CONTRATACION DIRECTA	18
OTROS	18

CON QUÉ PRESTACIONES CUENTA	
SERVICIO MEDICO	54
LICENCIA POR PATERNIDAD	1
COMEDOR	0
GUARDERIA	0
LICENCIA POR MATERNIDAD	1
CAJA DE AHORRO	1
TRANSPORTE	0
OTROS	3



3.- ANALISIS POR INDICADOR.

A continuación, se presentan los resultados recabados a través de la ejecución de la encuesta de cultura institucional municipal. Mismos, que permiten emitir un reporte de estudio cuantitativo sobre la dimensión de la PEG, en la cultura municipal.

Para dar respuesta al formato de la encuesta, la instrucción fue la siguiente: asigne una calificación a cada una de las siguientes afirmaciones de acuerdo a la escala señalada:

- 4= Totalmente de acuerdo
- 3= Parcialmente de acuerdo
- 2= Parcialmente en desacuerdo
- 1= En desacuerdo

La encuesta está integrada por ocho indicadores, que se mencionan a continuación:

3.1.- INDICADOR 1 CLIMA LABORAL

1) Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidad son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.

RESULTADOS:

4= 21	2= 6
3= 20	1= 13

2) En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.

RESULTADOS:

4= 21	2= 10
3= 19	1= 10

3) Los empleados y empleadas contamos con los recursos materiales (papelería, equipo, herramienta, instalaciones) necesarios para el desarrollo del trabajo.

RESULTADOS:

4= 18	2= 13
3= 18	1= 11

4) Cuento con servicios de agua potable, sanitarios limpios y accesibles, a distancias razonables y sin restricciones para el uso.

RESULTADOS:

4= 20	2= 10
3= 26	1= 4

5) En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.

RESULTADOS:

4= 12	2= 14
3= 23	1= 11

6) En mi centro de trabajo se valora y se valora y se brinda reconocimiento al esfuerzo y al trabajo bien desempeñado.

RESULTADOS:

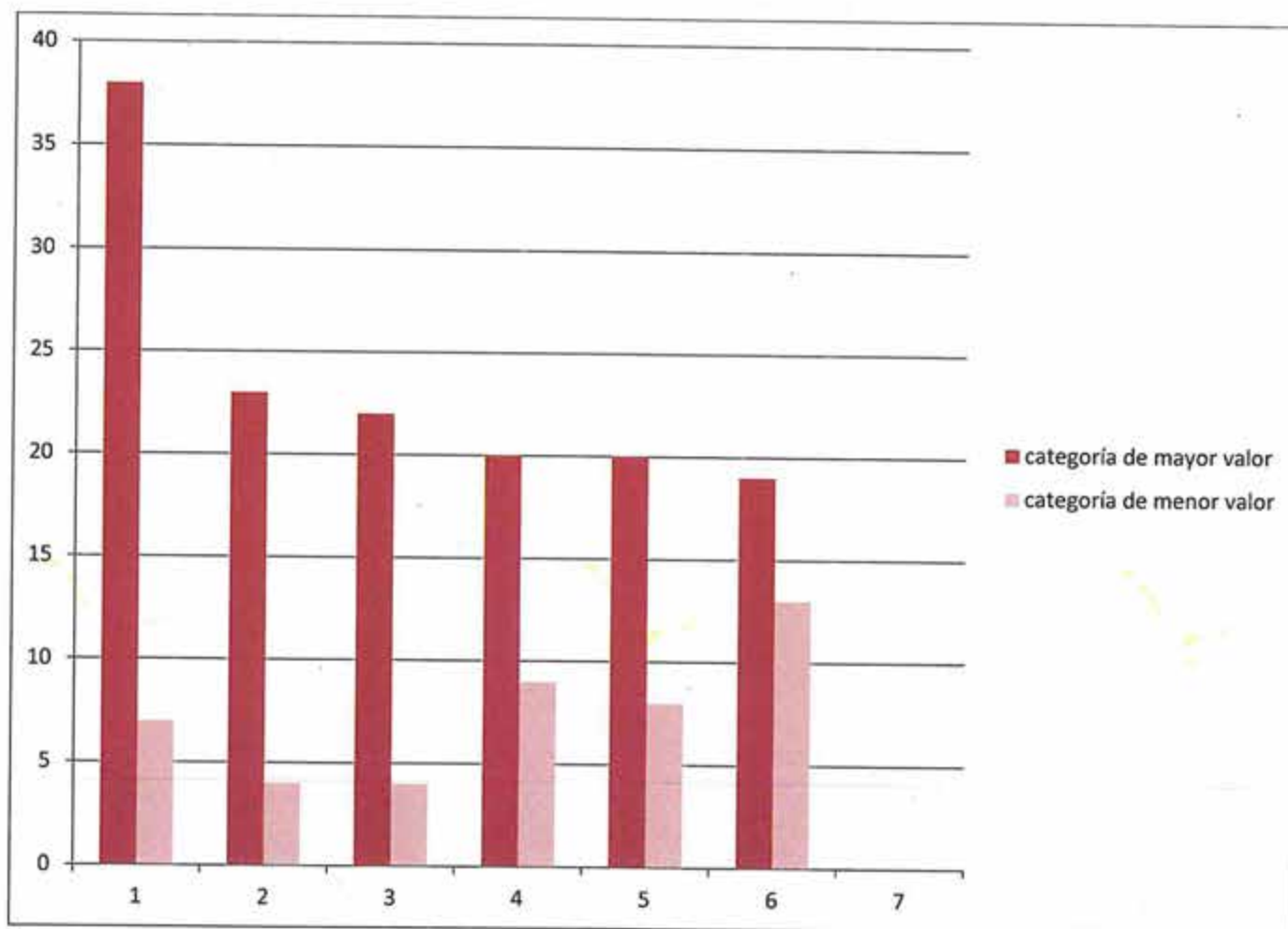
4= 14	2= 15
3= 15	1= 16

7) El trato entre todo el personal es respetuoso y justo sin importar los niveles jerárquicos.

RESULTADOS:

4= 22	2= 12
3= 14	1= 12

A continuación se muestra una gráfica en la que se aprecian los resultados con mayor y menor rango respecto al indicador.



CONCLUSIONES:

- No hay distinción en cuanto a discriminación de género entre los servidores públicos.
- Consideran que el clima laboral es armónico.
- Califican que los recursos materiales para laborar son suficientes, y a su vez satisfacen las necesidades, para dar un servicio de calidad.
- Las y los servidores públicos manifiestan que si existe reconocimiento a su desempeño laboral y q el trato entre hombre y mujeres es justo.
- Cabe destacar, que sólo una pequeña parte de los y las asistentes, manifestaron deficiencias en su clima laboral (tal y como se observa en la gráfica).

3.2.- INDICADOR 2 COMUNICACIÓN INCLUYENTE

8) En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).

RESULTADOS:

4= 13 2= 17

3= 13 1= 17

9) En mi institución existe comunicación entre los diferentes niveles y departamentos.

RESULTADOS:

4= 16 2= 15

3= 13 1= 16

10) En los documentos oficiales que se emiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.

RESULTADOS:

4= 19 2= 18

3= 19 1= 4

11) En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.

RESULTADOS:

4= 20 2= 9

3= 25 1= 6

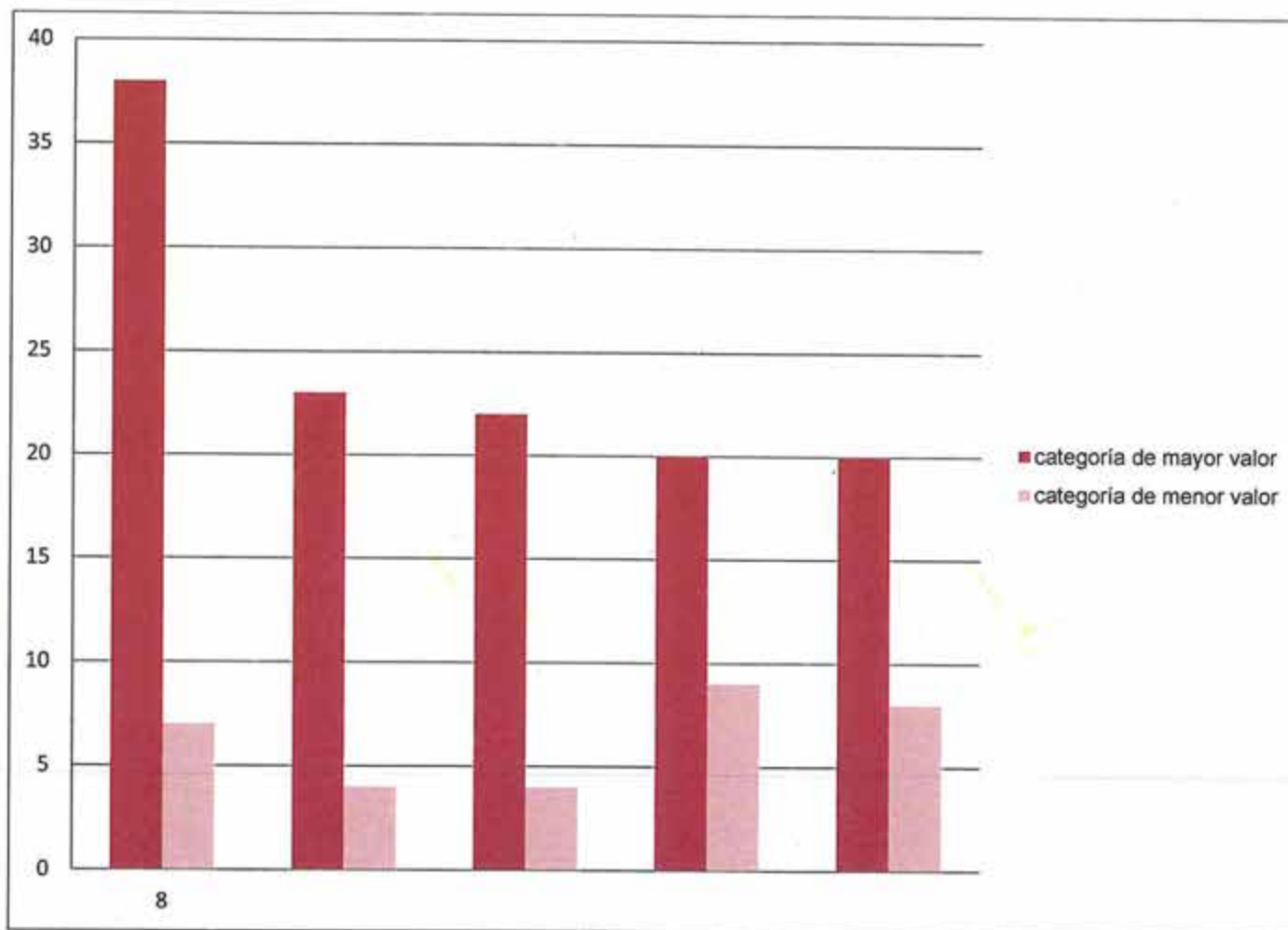
12) En éste centro de trabajo se escuchan y toman en cuenta las opiniones e ideas del personal para mejorar los procesos y hacer mejor el trabajo.

RESULTADOS:

4= 20 2= 16

3= 12 1= 12

Asimismo, se muestra una gráfica en la que se aprecian los resultados con mayor y menor rango respecto al indicador.



CONCLUSIONES:

- Las y los servidores públicos consideran que el manejo del lenguaje sexista en su área de trabajo; así como también en el material gráfico que se emplea, es adecuado.
- Se reconoce la existencia de un flujo de comunicación entre los niveles jerárquicos y diversas áreas; sin embargo, no siempre es viable.
- En los medios de comunicación escrita que se manejan en la institución se toman en cuenta las necesidades de género.
- Las opiniones emitidas por las y los servidores públicos, respecto a mejoras continuas en los procesos y procedimientos de trabajo, son escuchadas y tomadas en cuenta.

3.3.- INDICADOR 3 PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

13) En el H. Ayuntamiento existen oportunidades reales y claras de promoción profesional y ascenso.

RESULTADOS:

4= 12	2= 15
3= 17	1= 16

14) En los últimos seis meses he tenido oportunidad de aprender y crecer profesionalmente.

RESULTADOS:

4= 23	2= 9
3= 15	1= 13

15) En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.

RESULTADOS:

4= 21	2= 11
3= 16	1= 12

16) Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.

RESULTADOS:

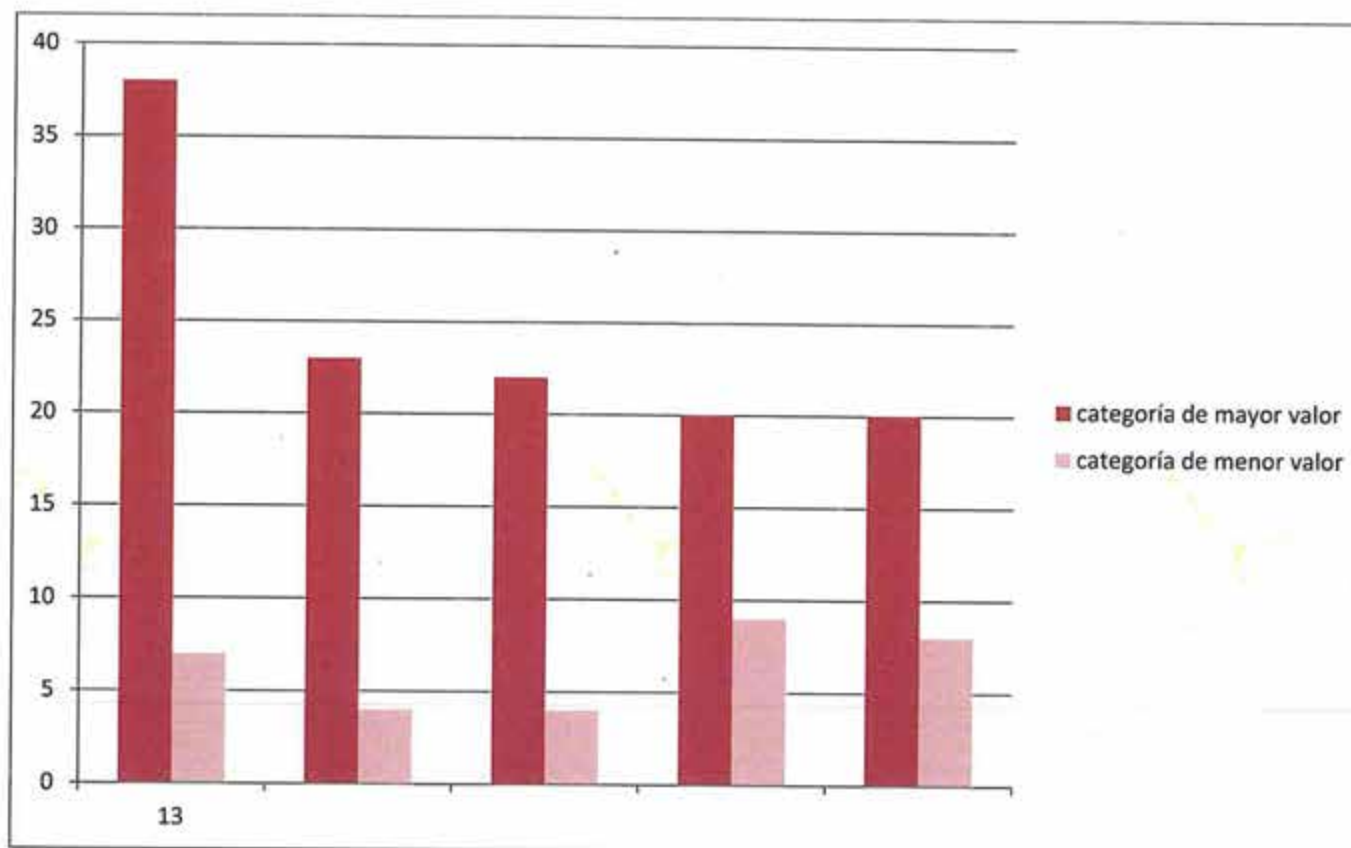
4= 11	2= 8
3= 14	1= 27

17) En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de las licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.

RESULTADOS:

4= 29	2= 2
3= 20	1= 9

De igual forma, se muestra una gráfica en la que se aprecian los resultados con mayor y menor rango respecto al indicador.



CONCLUSIONES:

- Las y los servidores públicos enjuician las oportunidades de crecimiento laboral y profesional dentro de su institución.
- Se observa un alto nivel de oportunidades de crecimiento y enseñanza profesional.
- La oportunidad para hombres y mujeres, de ocupar puestos con nivel jerárquico medio o superior es la misma. Sin embargo, la difusión de dichas vacantes no es la óptima.
- La institución respeta el derecho que tienen las mujeres que se ausentan por maternidad o permisos que atienden asuntos personales.

3.4.- INDICADOR 4 SELECCIÓN DE PERSONAL

18) En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.

RESULTADOS:

4= 13	2= 13
3= 19	1= 15

19) En mi institución se recluta y selecciona la personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si es hombre o mujer.

RESULTADOS:

4= 19	2= 10
3= 13	1= 18

20) En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñen mujeres y hombres.

RESULTADOS:

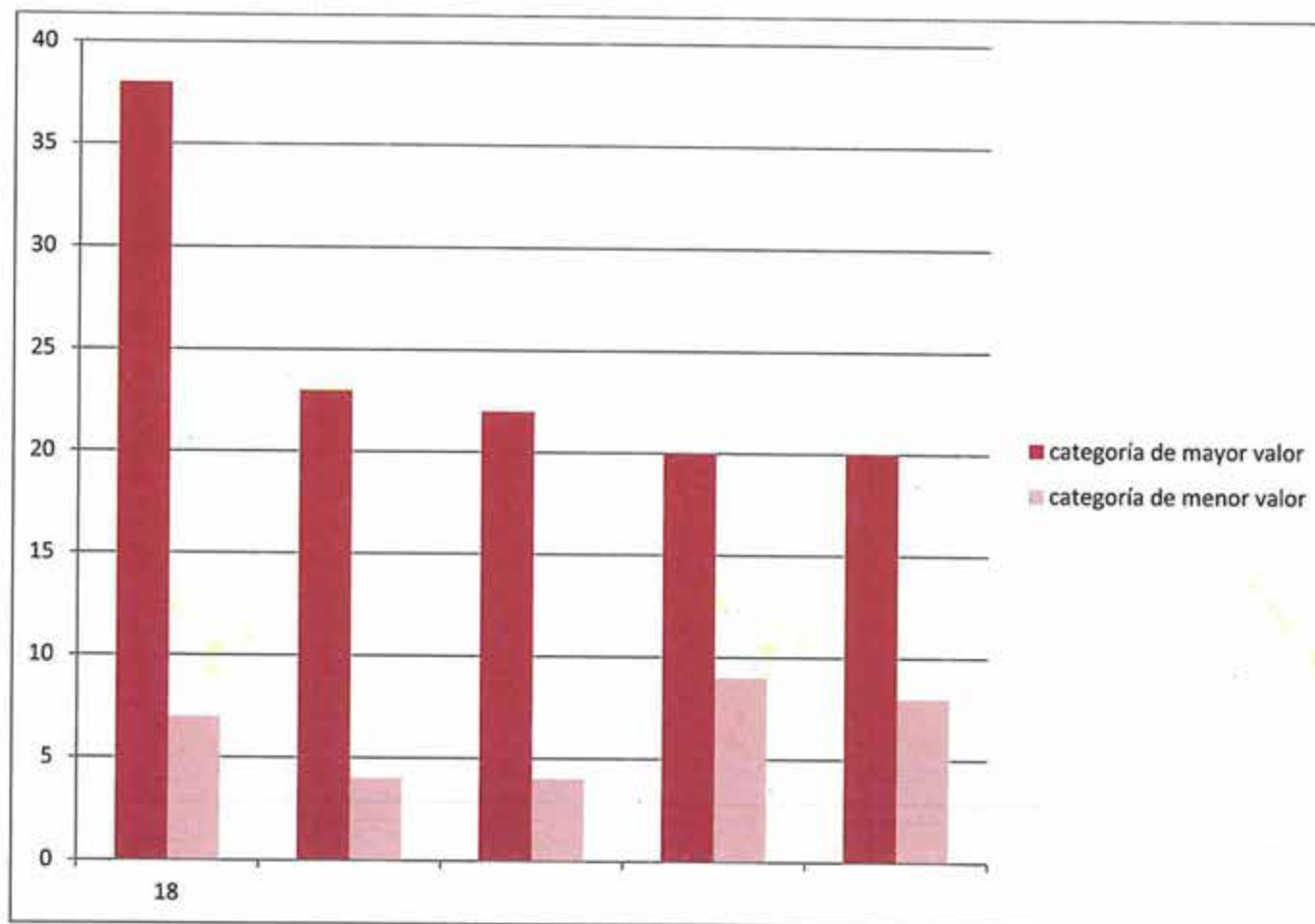
4= 21	2= 12
3= 21	1= 6

21) En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.

RESULTADOS:

4= 22	2= 5
3= 16	1= 17

Continuando con el orden, se muestra una gráfica en la que se aprecian los resultados con mayor y menor rango respecto al indicador.



CONCLUSIONES:

- Las y los servidores públicos encuestados, expresan que los criterios de selección de personal son de su conocimiento.
- El reclutamiento del personal es imparcial, todos los requisitos deben ser cubiertos ya sea un hombre o una mujer el que se postule a la vacante.
- Los mecanismos existentes para la evaluación de su desempeño son aplicados tanto a hombres como a mujeres, que laboran en la institución.

3.5.- INDICADOR 5 SALARIOS Y PRESTACIONES

22) En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.

RESULTADOS:

4= 13	2= 15
3= 14	1= 18

23) En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.

RESULTADOS:

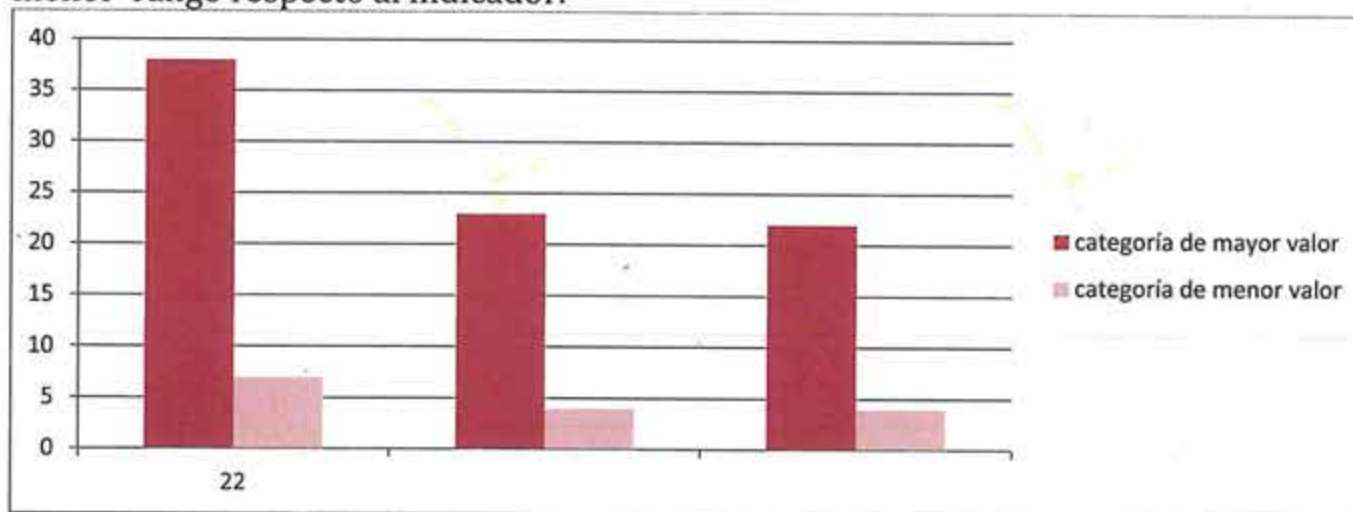
4= 15 2= 13
3= 14 1= 18

24) En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.

RESULTADOS:

4= 15 2= 12
3= 10 1= 23

A continuación se muestra una gráfica en la que se aprecian los resultados con mayor y menor rango respecto al indicador.



CONCLUSIONES:

- La remuneración en la institución es equitativa en cada nivel jerárquico.
- Los ingresos a la institución, así como las promociones de nivel, no están ligadas a relaciones afectivas, influencias políticas o al aspecto físico de las personas.
- Los permisos que obedecen a asuntos personales son otorgados de igual forma a mujeres y hombres que laboran para la institución.

3.6.- INDICADOR 6 CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

25) En mi dependencia, todas y todos tenemos el mismo acceso a la capacitación profesional.

RESULTADOS:

4= 38 2= 7

3= 8 1= 7

26) Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.

RESULTADOS:

4= 23 2= 4

3= 22 1= 11

27) En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.

RESULTADOS:

4= 22	2= 4
3= 21	1= 13

28) Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.

RESULTADOS:

4= 9	2= 14
3= 17	1= 20

29) Recibo capacitación actualizada y efectiva para el mejoramiento de mis actividades laborales.

RESULTADOS:

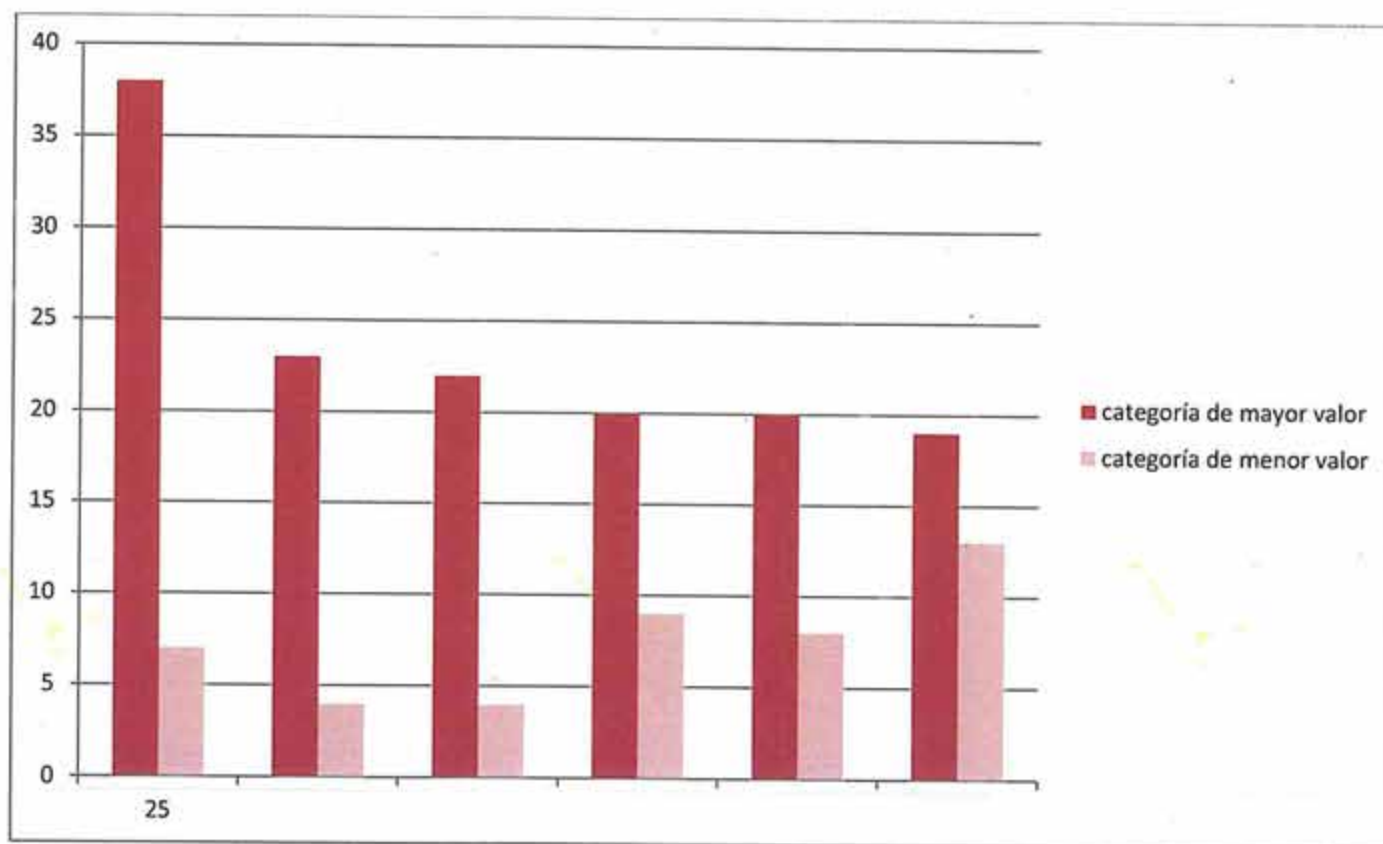
4= 20	2= 8
3= 15	1= 17

30) La dependencia me ofrece oportunidades de desarrollo profesional.

RESULTADOS:

4= 17	2= 11
3= 13	1= 19

De igual forma, se muestra una gráfica en la que se aprecian los resultados con mayor y menor rango respecto al indicador.



CONCLUSIONES:

- La mayoría de las y los servidores públicos encuestados están satisfechos con la capacitación que les otorga la institución, derivada de las solicitudes que ellos mismos le hacen.
- Las oportunidades de capacitación, para una mejor formación profesional y a su vez, una promoción para un mejor puesto laboral, son otorgadas de igual forma a hombres y mujeres, que lo soliciten a la institución.
- Las y los servidores públicos encuestados, indican que la capacitación que les proporciona la institución es actualizada.

3.7.- INDICADOR 7 CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

31) En el H. Ayuntamiento tengo la posibilidad de equilibrar mis necesidades personales, familiares y de trabajo.

RESULTADOS:

4= 23	2= 3
3= 27	1= 7

32) Se realizan actividades y eventos sociales y culturales para fomentar la sana convivencia y el compañerismo entre el personal.

RESULTADOS:

4= 25	2= 16
3= 12	1= 7

33) En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.

RESULTADOS:

4= 40	2= 6
3= 11	1= 3

34) En mi institución se realizan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales.

RESULTADOS:

4= 20	2= 13
3= 14	1= 13

35) En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.

RESULTADOS:

4= 47	2= 0
3= 11	1= 2

36) El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.

RESULTADOS:

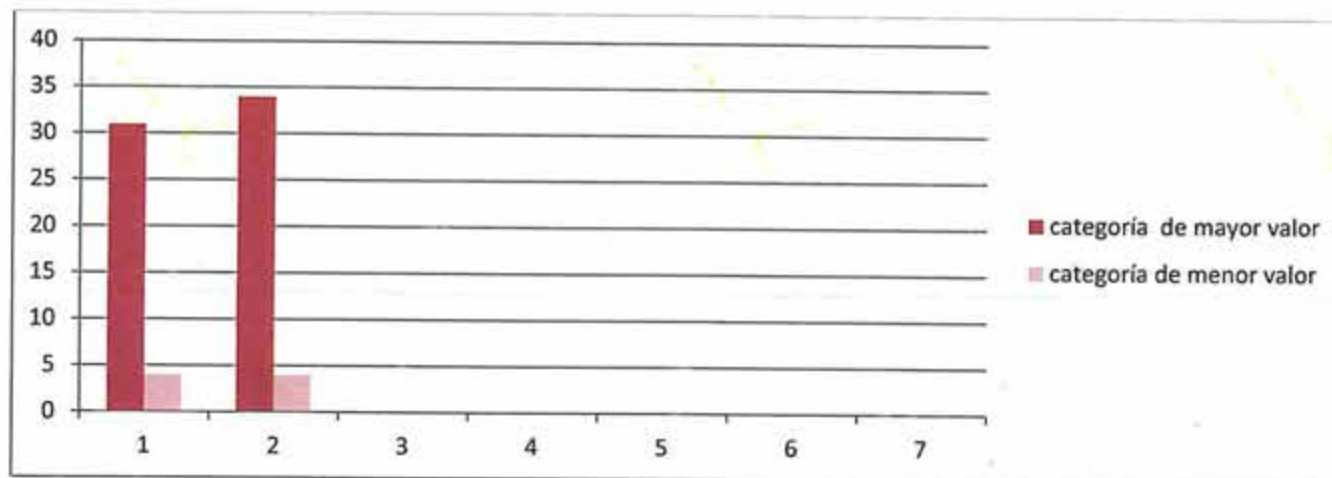
4= 38 2= 4
3= 11 1= 7

37) Cuando es necesario, la dependencia me permite atender asuntos personales y/o familiares durante el horario de trabajo.

RESULTADOS:

4= 45 2= 4
3= 9 1= 2

A continuación se muestra una gráfica en la que se aprecian los resultados con mayor y menor rango respecto al indicador.



CONCLUSIONES:

- Las y los servidores públicos participantes, indican que sus actividades laborales no influyen en el tiempo que cada uno le dedica a sus actividades familiares y personales.
- Así mismo, argumentan que la institución realiza actividades que fomentan una convivencia sana y de respeto entre los hombres y las mujeres que trabajan en la misma.
- Los permisos otorgados por parte de la institución, y que tengan que ver con algún asunto familiar o personal, son equitativos. De igual forma, en el caso de las mujeres es otorgado y respetado conforme a la ley el permiso o licencia por maternidad.

3.8.- INDICADOR 8 HOSTIGAMIENTO SEXUAL**38) En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.****RESULTADOS:**

4= 31	2= 4
3= 13	1= 12

39) En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.

RESULTADOS:

4= 34 2= 4
 3= 13 1= 9

Por último, se muestra una gráfica en la que se aprecian los resultados con mayor y menor rango respecto al indicador.



CONCLUSIONES:

- Respecto al hostigamiento o acoso sexual, las y los servidores públicos participantes, manifiestan que existen medidas preventivas y correctivas para evitar la presencia de este mal.
- La mayoría está consiente que los casos que se presenten deben ser denunciados y castigados ante las autoridades correspondientes.

Finalmente, se presenta un Glosario donde se describen cada uno de los factores que se midieron en la encuesta de cultura institucional municipal.

GLOSARIO**CLIMA LABORAL:**

Se refiere tanto a los elementos formales de la organización (tales como: condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre los empleados, procesos de comunicación, etc.) que influyen en el desempeño laboral.

COMUNICACIÓN INCLUYENTE:

Busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todos sus miembros, sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL:

Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción entre mujeres y hombres.

SELECCIÓN DE PERSONAL:

Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficacia en los procesos de selección y promoción del personal, atendiendo al criterio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y acciones a favor del personal.

SALARIOS Y PRESTACIONES:

Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que percibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones).

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL:

Valúa las acciones de capacitación que realiza la institución atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como los temas relacionados con el desarrollo profesional.

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL:

Evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada de hombres y mujeres (familiar y personal).

HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

Indaga la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución; así como también, la existencia de programas o acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.