



“DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL”

MUNICIPIO DE PADILLA, TAMAULIPAS

PADILLA, TAMPS. A DICIEMBRE 2011

Contenido

INTRODUCCION.

UBICACIÓN DEL PROYECTO

Estado de Tamaulipas

Municipio de padilla Tamaulipas

MARCO TEORICO

Diagnostico 1.

Acciones de equidad de género de la administración pública municipal de padilla.

Objetivo.

Muestra.

Metodología.

Análisis de datos

Resultados.

Diagnostico.

Diagnostico 2

Diagnostico institucional.

Objetivo.

Muestra.

Metodología.

Análisis de datos

Resultados.

Diagnostico



I. INTRODUCCION

El Diagnostico Institucional con enfoque de género, fue una de las estrategias establecidas en el Proyecto “En Padilla Avanzando con Equidad” 2011 del Instituto de la Mujer Padilla, con el Objetivo de “Diagnosticar el trabajo de planeación y equidad que llevan a cabo los funcionarios y su disponibilidad en la aplicación de políticas públicas con equidad de género”.

El Trabajo se dividió en 2 partes las entrevistas con los integrantes del cabildo y los directores de área y por otro lado subdirectores y personal administrativo.

- Conceptos básicos en torno a PEG.
- Predisposición al cambio.
- Grado de participación y compromiso.
- Áreas de oportunidad.

El diagnostico es una imagen de la situación actual al interior del personal de la administración pública a partir del cual comenzar a construir capacidades Institucionales para que la equidad de género sea un eje transversal del quehacer de los funcionarios y personal de la administración a través de los instrumentos de gestión, de programas y políticas institucionales.

La meta del proyecto es sensibilizar a las y los servidoras y servidores públicos municipales de la importancia que tiene el diseño de las políticas públicas con Enfoque de Género para la Gestión Pública así como desarrollar un plan estratégico con enfoque de Género para la Administración Municipal.

El resultado más importante del diagnostico es el conocimiento que se genera por la gente sobre si misma, y por lo tanto, el desarrollo de las capacidades locales de generar este conocimiento.

En este documento encontrara el lector información de dos proyectos, el primero ACCIONES DE EQUIDAD DE GENERO DE LA ADMINSTRACION PUBLICA MUNICIPAL DE PADILLA TAMAULIPAS Y EL PROYECTO DIAGNOSTICO INSTITUCCIONAL.

Presentando la secuencia realizada para finalmente obtener conclusiones sobre el diagnóstico en que se encuentran estos dos proyectos en la administración pública.



MARCO TEORICO

Para entender este diagnostico es necesario establece algunas generalidades que son tomadas como base para el análisis y clasificación de la información, entendemos a la percepción “como un proceso superior que permite al organismo, a través de los sentidos, recibir, elaborar la información proveniente de su entorno y de uno mismo”.

La percepción es el primer paso cognitivo para logra que las personas realicen una interpretación de la realidad y su entorno, formulando una hipótesis, por tal motivo es fundamental conocer la manera de percibir el entorno por un grupo, para así estar en condiciones de realizar mejoras o ajustes a las conductas de grupos operativos y directivos y más si estos su trabajo esta interactuado y con metas afines.

El ambiente de trabajo, se asocia con las condiciones que se viven en el entorno laboral, compuesto por las circunstancias que inciden en la actividad dentro de la oficina.

Basado en estos dos conceptos anteriores es prioritario en cualquier grupo de trabajo conocer como se percibe el ambiente de trabajo, en virtud de que este puede ser el detonador de grandes ideas, así la mejora o hacia el retroceso. Lo que nos lleva a pensar que la eficiencia de un departamento está íntimamente ligada con lo que los trabajadores perciben de su entorno de trabajo, si es armónico, tranquilo y de apoyo o si es restrictivo o prohibitivo, coartada a la libertad de creatividad e interacción.

En el enfoque de logros y su relación en el ambiente de trabajo

En lo relativo a el ambiente de trabajo a considerarlo como una plataforma de integración, motivación, creatividad , con alto orgullo de pertenencia , en donde exista un liderazgo que guía , que se siente en un ambiente con la oportunidad de una buena comunicación, que permite el conocimiento de los trabajadores sobre sus reglas y políticas , orientándolos con una visión y misión claras, con sus objetivos y metas de trabajo que le dan certidumbre al trabajo cotidiano , considerando el diagnostico de las situaciones para conocer la situación de las problemáticas a resolver, con orden para dar seguimiento a los programas , obteniendo resultados de manera eficiente llevando a cabo evaluaciones que permitan corregir el rumbo de lo ejecutado para coincidirlo con los planes , espacio de trabajo donde se da reconocimiento a los trabajadores elevando su autoestima y preocupados y ocupados con decisiones para motivarlos y obtener lo mejor para beneficio de la ciudadanía.



En el enfoque de integración y su relación con el ambiente de trabajo

En lo referente a la percepción de que el espacio ofrece la oportunidad de sentirse bien porque el jefe promueve la integración y la cooperación y la confianza, generando un clima de equilibrio, donde el compañerismo es un elemento distintivo de la administración pública, donde el ambiente de trabajo se observa, dando tranquilidad a el trabajador, participando de reuniones de trabajo, generando motivos para disfrutar del trabajo, dando satisfacción para el trabajador.

En el enfoque de equidad y su relación con el ambiente de trabajo

El ambiente de trabajo desde la perspectiva de la igualdad, menciona que el trabajador se siente en un buen ambiente de trabajo cuando el trato es el mismo entre el equipo de trabajo entre hombres y mujeres, cuando el sueldo y las responsabilidades son coincidentes, demostrándose igualdad en lo individual como en lo grupal, se siente un excelente ambiente de trabajo cuando existen igualdad de oportunidades y los hombres y las mujeres se expresan libremente, sin que a la mujeres sea discriminada o violentada en sus derechos, con la oportunidad de libertad de organizar su trabajo, con libertad de trabajar con autonomía, generando un buen ambiente de trabajo, en la que bajo esa libertad se genera responsabilidad para realizar su trabajo sin supervisión.

Seguridad y su relación con el ambiente de trabajo.

Se estimula la integración y el reconocimiento al trabajo, se toma en cuenta las incitativas y las sugerencias para generar mejores programas, es importante la opinión personal para el desarrollo del trabajo, se estimula a el trabajador, es posible el desarrollo personal, se toma en cuenta la opinión personal, se apoyan las nuevas ideas, bajo esta integración se reconoce el trabajo a través del salario, en este clima de integración el jefe reconoce el trabajo y brinda orientación y se brindan los recursos necesarios para estar en posibilidades de cumplir so sus obligaciones de trabajo, fortaleciendo la integración del grupo a través de acciones tendientes a este logro.



UBICACIÓN DEL PROYECTO

EL ESTADO DE TAMAULIPAS.

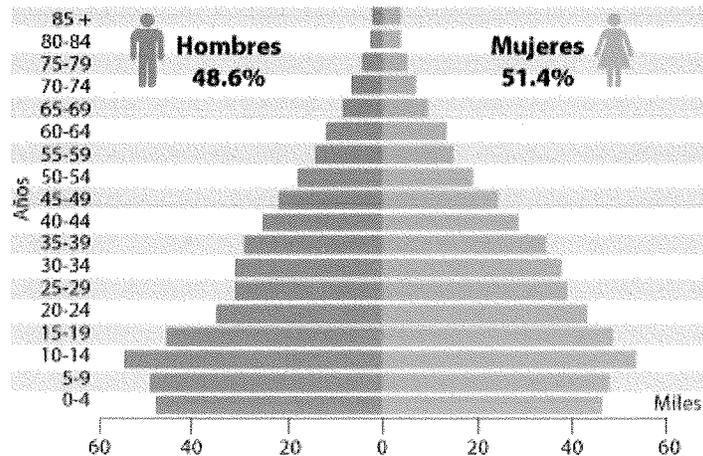
El estado de Tamaulipas está integrado por 43 municipios, distribuidos en 6 regiones, la frontera, la sierra de san Carlos, los llanos de san Fernando, la cuenca central, antiguo cuarto distrito, y la huasteca tamaulipeca.

Tamaulipas tiene una extensión de 80 249 kilómetros cuadrados , por ello ocupa el sexto lugar a nivel nacional como una de las entidades más grandes de la republica.

Sus principales ciudades son, Reynosa, matamoros, nuevo Laredo, Cd. Victoria, Tampico, Cd. Madero, Rio Bravo, Cd. Mante, Altamira, valle hermoso.

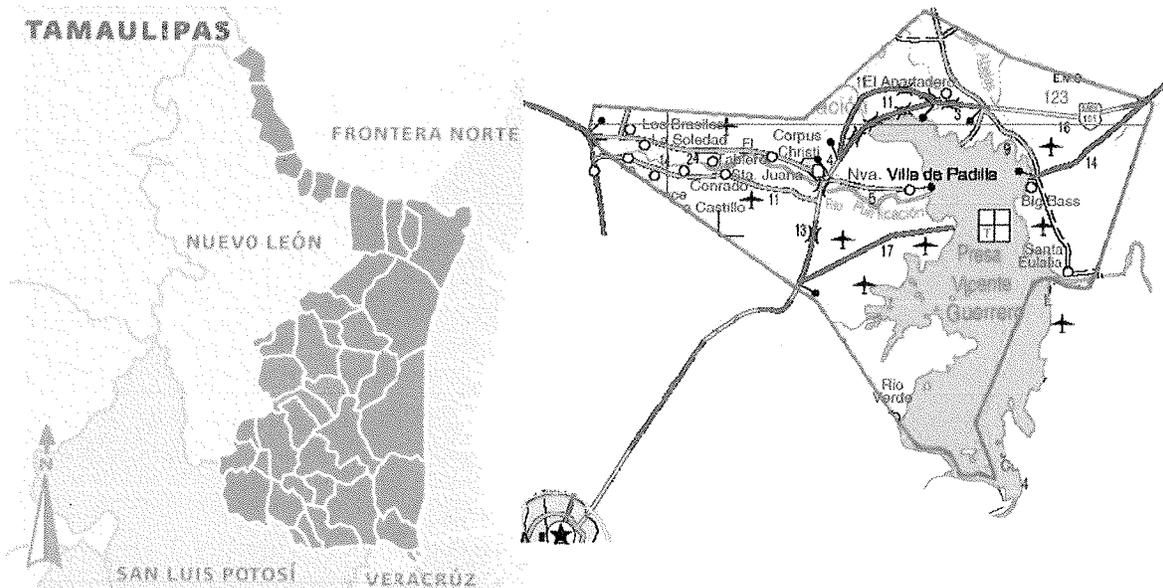
La distribución de la población por edades se presenta en la siguiente pirámide de edades

Habitantes por edad y sexo



MUNICIPIO DE PADILLA

El municipio de padilla se encuentra ubicado en la región centro del estado de Tamaulipas, con una población total de 14020 habitantes, con un 70 % de la población asentado en la cabecera municipal,



Los recursos hidrológicos del Municipio son muy elevados por ubicarse el territorio en la cuenca del río Purificación, el cual lo atraviesa en forma transversal de Oeste a Este, llevando su caudal a la presa Vicente Guerrero, misma que se ubica en toda la extensión sobre el territorio municipal, ocupando un 20 por ciento de su superficie.

Agricultura

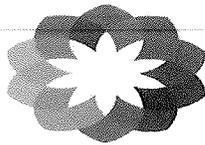
Es la principal actividad del Municipio; tanto de temporal como de riego, las principales especies que se cultivan son: maíz, sorgo y cártamo.

Ganadería

Una mayor parte de la superficie del Municipio es destinada a este rubro; sus principales especies son: bovino, aves, caprino, ovino y porcino.

Fruticultura

En la mayor parte del área de riego se tienen plantados cítricos, principalmente naranjos.



Vivir Mejor

fodeimm
Fondo para el Desarrollo de los Municipios de las Mujeres



Turismo

La Presa Vicente Guerrero es uno de los principales atractivos turísticos del Municipio, cubre una superficie aproximada de 39,000 hectáreas, y es considerada como uno de los principales lugares, tanto a nivel nacional como internacional, para la pesca de la lobina negra. La población estimada de aves soporta la afluencia de aproximadamente 16,000 cazadores, anualmente.

La infraestructura con que cuentan los campos es similar, a excepción de los campos Lago Vista y Alta Vista, que cuentan con pista de aterrizaje. Sus instalaciones comprenden: albergue, comedor, bar, albercas, muelle, hospedaje, lanchas, señuelos y cartuchos y los campos que corresponden al Municipio son: Lago Vista y Alta Vista, la Retama, el Sargento Guerrero, la Tortuga, el Pelicano, la Isla y la Trinidad.

Comercio

Dentro de la cabecera municipal y como complemento para llevar a la localidad los productos básicos, cuentan con tiendas de la Compañía Nacional de Subsistencias Populares (CONASUPO), abarrotes, carnicerías, y tendajones; el medio rural cuenta con tiendas rurales (CONASUPO), en algunas comunidades.



Nombre del proyecto: Acciones de equidad de género de la administración pública municipal de padilla.

Objetivo: El propósito del presente diagnóstico es contar con una imagen de la situación actual al interior del personal de la administración pública a partir del cual comenzar a construir capacidades Institucionales para que la equidad de género sea un eje transversal del quehacer de los funcionarios y personal de la administración a través de los instrumentos de gestión, de programas y políticas institucionales.

Se destaca que las respuestas son bajo el marco de la perspectiva del entrevistado sobre la situación actual y no sobre lo que ellos considerarían que deberían ser.

Datos de la muestra y la población de análisis

Tamaño de la población: 35 trabajadores, los cuales conforman el total de miembros de primer nivel de la administración municipal de padilla.

Tamaño de la muestra: 30 servidores públicos, pertenecientes a la administración pública del municipio de padilla Tamaulipas.

Selección de la muestra.

Por el tamaño de la muestra se considero entrevistar la totalidad, pero cinco de los servidores públicos no se pudo coincidir para el levantamiento de datos argumentando exceso de trabajo.

Metodología:

Se diseño la encuesta con información general de identificación y se definió un formato que explique las nociones de equidad del municipio. Se obtuvo los nombres de todos los trabajadores y se lleva a efecto la selección de nombres para ser entrevistados y se respondiera los cuestionamientos realizados, se realizo visitas individuales, obteniéndose información personalizada.

Una vez obtenida la información se proceso, obteniéndose información agrupada, y presentada en graficas, realizando un análisis de ella y plasmando una conclusión individual. Posteriormente se concluye de manera general



PROYECTO 1.

ACCIONES DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA MUNICIPAL DE PADILLA TAMAULIPAS

Descripción.

El presente diagnóstico se realiza con la base a el estudio de 30 entrevista de funcionarios con una población de análisis de 35 elementos. Se realizo la entrevista directa, misma que está estructurada en un marco de respuesta abierta, lo que expresa una gran oportunidad para responder

Variable de análisis **ACCIONES DE EQUIDAD.**

Enfoques (preguntas realizadas)

Información general que presenta la entrevista

Nombre, sexo, puesto que desempeña, antigüedad, Escolaridad.

Características del trabajo

- actividades que desempeña en su área
- lleva a cabo planeación e actividades
- se realizan reuniones de trabajo.

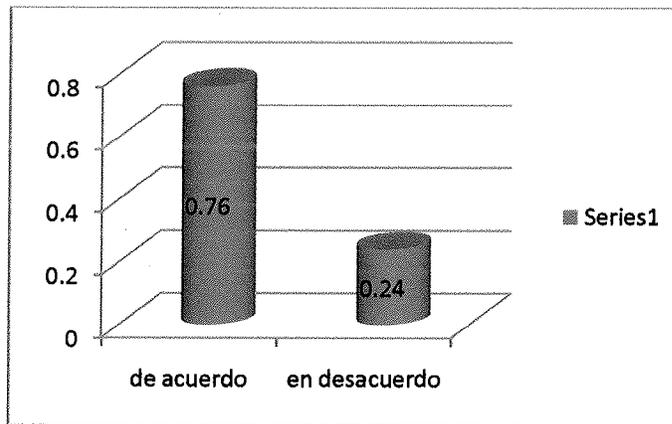
Acciones de equidad

- conoce las políticas de género.
- cuanta el municipio con estadísticas e genero.
- la administración municipal lleva a cabo acciones para proteger a grupos vulnerables.
- cuanta el municipio con información sobre las demandas sentidas de hombres y mujeres.
- existe experiencia sobre la incorporación de la perspectiva de género en algún programa municipal.
- se realizan en la administración análisis estadísticos de su estructura que permitan detectar el número de hombres y mujeres por áreas, función salario, antigüedad.
- cuál es el sector y problema más sentido de las mujeres del municipio.
- ha recibido capacitación o sensibilización sobre equidad de género.
- sugerencia de cursos de capacitación.

Análisis gráfico. Enfoque: relativo al trabajo.

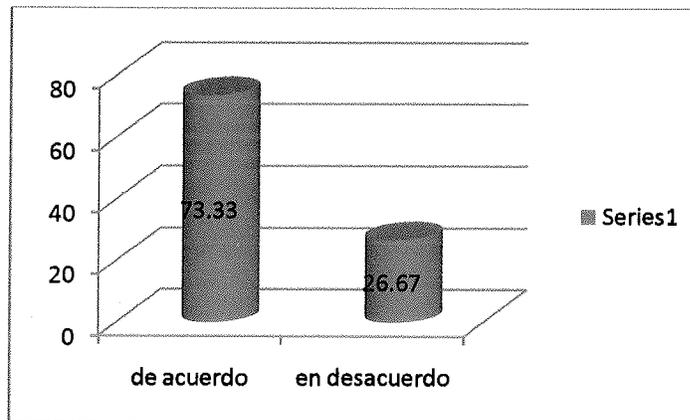
A continuación se realiza gráficamente resultados de las entrevistas

PREGUNTA: Lleva a cabo actividades de planeación



CONCLUSION: evidentemente la entrevista expresa el sentir de los evaluados, percibiendo casi 7 de 10 personas que si se realizan actividades de planeación.

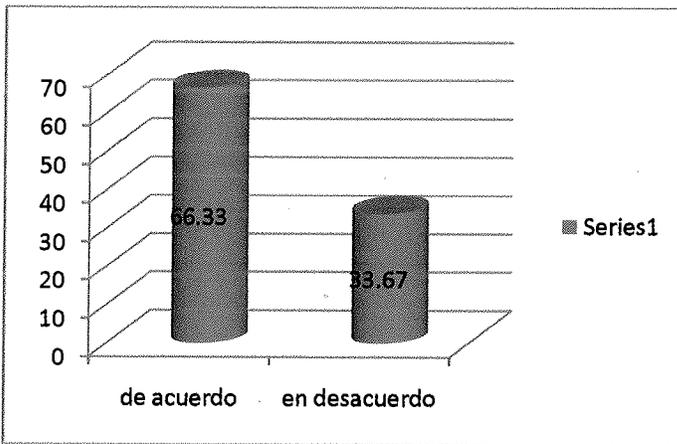
PREGUNTA: Se realizan reuniones de trabajo



CONCLUSION: si se realizan reuniones para dar seguimiento la percepción es de 7 de cada 10, en tanto que cuando mas 3 piensan que no es así.

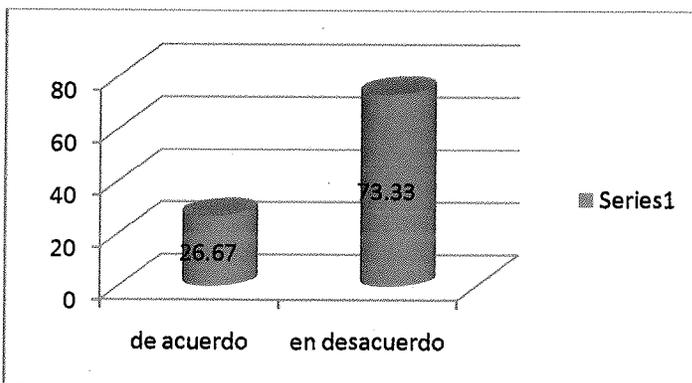
Análisis del enfoque: ACCIONES DE EQUIDAD

PREGUNTA: Conoce políticas de género



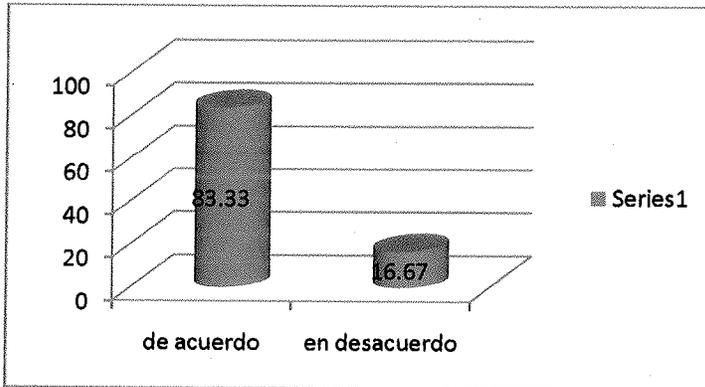
CONCLUSIONES: una proporción de 2 a 1 considera que si conoce la política de género, su percepción así lo afirma con el 66 % de acuerdo.

PREGUNTA: Cuenta el municipio con estadísticas de genero



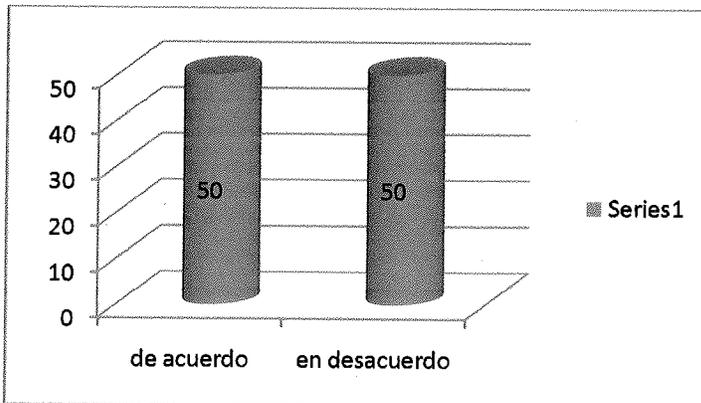
CONCLUSION: un número muy importante considera que no se tienen estadísticas de género en la administración pública municipal, lo afirma el 26 % de los encuestados

PREGUNTA: La administración municipal lleva a cabo acciones para proteger a grupos vulnerables.



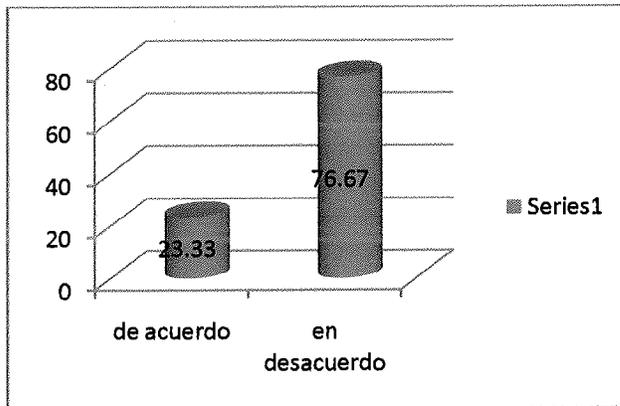
CONCLUSION: en base a las respuestas generadas, podemos concluir que si se llevan acciones para proteger a grupos vulnerables, lo expresa el 83 % de los encuestados-

PREGUNTA: Cuanta el municipio con información sobre las demandas sentidas de hombres y mujeres.



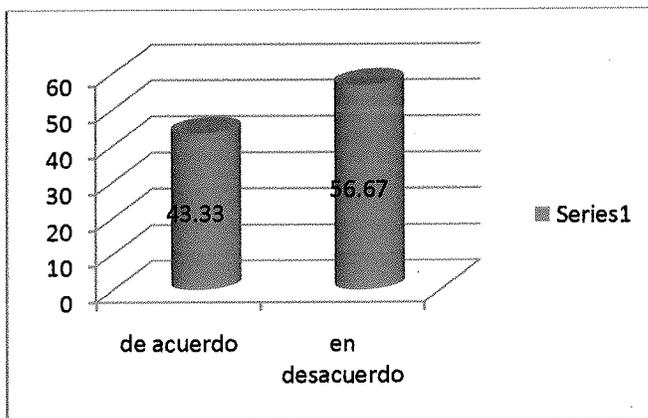
CONCLUSIONES: la mitad de los entrevistados considera que si y la otra mitad que no, concluyendo que no es muy claro , o que no es generalizado la aplicación

PREGUNTA: Existe experiencia sobre la incorporación de la perspectiva de género en algún programa municipal.



CONCLUSION: de acuerdo con la información que se obtuvo se concluye que la percepción de los entrevistados es de que no existe experiencia sobre la incorporación de la perspectiva de género en los programas municipales.

PREGUNTA: Se realizan en la administración análisis estadísticos de su estructura que permitan detectar el número de hombres y mujeres por áreas, función salario, antigüedad.



CONCLUSION: No, casi el 60 % que significa 6 de cada 10 personas entrevistadas considera que no se realizan análisis estadísticos



PREGUNTA: Cuál es el sector y problema más sentido de las mujeres del municipio.

CONCLUSION: En prioridad se presentaron de la siguiente manera.

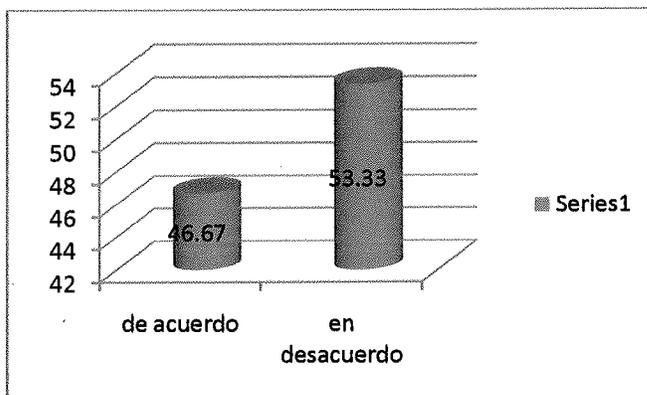
Económico, empleo

Salud, falta de doctor en la localidad.

Equidad .violencia familiar.

Seguridad. Inseguridad

PREGUNTA: Ha recibido capacitación o sensibilización sobre equidad de género.



CONCLUSION. El 53 % lo afirma que si y el 47 que no, rangos muy similares , lo que nos lleva a pensar que no ha sido suficiente el impacto como para que la gran mayoría lo considerara que si se ha recibido

PREGUNTA: Sugerencia de cursos de capacitación.

CONCLUSION:

Calidad en el servicio,

Desarrollo humano.

Servicio de calidad

Equidad de género.

Actualización

Software de actualización

CUADRO RESUMEN DE RESULTADOS

	Porcentaje de acuerdo	Porcentaje desacuerdo en
Acciones de trabajo		
Lleva a cabo actividades de planeación	76	24
Se realizan reuniones de trabajo	73	27
Acciones de equidad		
Conoce políticas de género	66	34
Cuenta el municipio con estadísticas de género	26	74
La administración municipal, lleva a cabo acciones para proteger a grupos vulnerables	83	17
Cuenta el municipio con información sobre las demandas sentidas de hombres y mujeres.	50	50
Existe experiencia sobre la incorporación de la perspectiva de género en algún programa municipal.	23	77
Se realizan en la administración análisis estadísticos de su estructura que permitan detectar el número de hombres y mujeres por áreas, función salario, antigüedad.	43	57
Cuál es el sector y problema más sentido de las mujeres del municipio	Empleo, falta doctor, violencia familiar, inseguridad	
Ha recibido capacitación o sensibilización sobre equidad de género.	47	53
Sugerencia de cursos de capacitación.	Calidad en el servicio, Servicio de calidad. Actualización .Desarrollo humano. Equidad .Software de actualización	



ANALISIS:

La administración pública del municipio de padilla cuenta con más del 90 % de trabajadores con menos de 1 año de estar integrado a la administración pública, el número de mujeres es muy similar al número de hombres, lo que da un enorme significado de equidad.

En relación con la escolaridad de los miembros de la presidencia municipal se refiere a un 70 % de los trabajadores, tiene un nivel de estudios de nivel medio superior y superior.

La entrevista fue amplia y concluyo las opiniones de diversos sectores con la entrevista.

Tres cuartas partes de la población de los trabajadores afirman que si se realizan actividades de planeación, lo que significa un elevado número de personas que piensan que existe orientación en lo que se realiza, de igual manera afirman que si se realizan reuniones de trabajo para darle seguimiento a los programas.

En relación con conocer las políticas de género se observa que el 66 % afirma que si conocen lo relacionado con el tema de equidad de género, en tanto que un menor porcentaje como el 34 % opina que no es así.

Una mínima parte de los trabajadores representados por el 26 % expresa que si cuanta el municipio con estadísticas de género, en tanto un alto porcentaje representado por 76 lo niega, lo que hace pensar que en realidad si se llevan es mínimo.

Existe la percepción de que la presidencia municipal, si lleva acciones para proteger a grupos vulnerables, en virtud de que el 83 % así lo considera.

Es un confuso la percepción de que Cuento el municipio con información sobre las demandas sentidas de hombres y mujeres, pues el 50 % está a favor y el otro 50 no lo está.

Gran proporción de la muestra piensa que no existe la incorporación de la perspectiva de género en algún programa municipal, llevando la percepción a alcanzar un 77 % significativamente alto.



Se realizan en la administración análisis estadísticos de su estructura que permitan detectar el número de hombres y mujeres por áreas, función salario, antigüedad, más de la mitad de la muestra expresa que no está de acuerdo, y lo confirma el 56 % de los encuestados.

El aspecto económico es el problema más sentido por las mujeres en el municipio, específicamente la falta de empleo, seguido de otro no menos importante como es el de la salud en el rubro de la falta de un Dr. Que atienda las 24 horas, aunque en igual proporción se manifiestan pro la proliferación de la violencia familiar, y la inseguridad que se evidencia en el municipio.

Dos tercios de la muestra consideran que no se ha recibido suficiente capacitación o sensibilización sobre equidad de género.

Sugieren que se apoye a los trabajadores con formación continua con cursos de capacitación, se mencionan los siguientes. Calidad en el servicio, servicio de calidad. Actualización profesional, desarrollo humano, equidad, software de actualización.

Conclusión.

Se concluye que la administración pública municipal de padilla , si consideramos como parámetros de 90 a 100% como un espacio en el que se realizan políticas de equidad de manera **excelente** , de 80 a 90 como **aceptable**, de **70 a 80 como regular** entre 60 y 70% como malo y menos de 60 % como muy malo .

Se clarifica para establecer que:

NO se cuenta con estadísticas de género en el municipio, lo que lo ubica con una evaluación de políticas como muy malo

NO existe experiencia sobre la incorporación de la perspectiva de género en algún programa municipal, de igual manera evaluado como muy malo

NO Se realizan en la administración análisis estadísticos de su estructura que permitan detectar el número de hombres y mujeres por áreas, función salario, antigüedad, muy malo su clasificación.

NO se Ha recibido de manera integral y completa la capacitación o sensibilización sobre equidad de género, ubicándolo con una evaluación como muy malo.



NO Cuenta el municipio con información sobre las demandas sentidas de hombres y mujeres, muy malo, clasificación.

La evaluación para este estos cinco rubros anteriores es pésima, es decir que muestra gran inconsistencia, o por falta de comunicación o que verdaderamente hace falta.

De igual manera de importante es la falta de atención en el área de la salud y de la generación de empleo.

Sin embargo es necesario destacar que medianamente se cumple con que la administración municipal, lleva a cabo acciones para proteger a grupos vulnerables, otorgándole una evaluación de aceptable

Es evidente que la percepción que se tiene del municipio: es que existe la necesidad de ampliar la cobertura sobre la equidad de género y promover con claridad políticas con alto contenido de equidad de género.



PROYECTO2:

DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

OBJETIVO: identificar las áreas de oportunidad que permitan determinar y gestionar al ambiente de trabajo sobre el clima laboral en la presidencia municipal de padilla Tamaulipas.

Tamaño de la población: 192 trabajadores, los cuales conforman el personal administrativo y de servicios de la presidencia municipal de padilla.

Tamaño de la muestra: 55 servidores públicos, pertenecientes a la administración pública del municipio de padilla Tamaulipas, integrada por 36 mujeres y 14 hombres.

Selección de la muestra. Se enlistaron los nombres de todos los trabajadores y se introdujeron en una urna, posteriormente de manera aleatoria se eligieron, para posteriormente ser entrevistados, lo que nos lleva a considerar que se hizo de manera aleatoria en la que todos los empleados de la residencia tuvieron la misma posibilidad de ser elegidos.

METODOLOGIA:

Una vez obtenidas las listas de los entrevistados, se procedió a llevar a cabo el llenado de las formas establecidas para el caso mediante la participación del trabajador.

En base a la estructura del documento ex profeso diseñado se digitalizaron los resultados.

Para su revisión se planteo un valor numérico a cada respuesta dando el valor de 5 a quien estuviera totalmente de acuerdo, y 1 a quien estuviera totalmente en desacuerdo se realizo una revisión de los resultados pregunta por pregunta, obteniéndose para cada pregunta la sumatoria de puntuaciones.

Dando un valor mínimo en la sumatoria de 70 y como valor máximo 350, ubicándose en este intervalo los resultados de los 55 entrevistados, entendido el 70 como totalmente en desacuerdo y 350 como totalmente de acuerdo.

En este análisis se calculo la desviación estándar, la media y la moda, con la finalidad de que a partir de la media muestral calcular la media poblacional.

Esta encuesta está estructurada en 4 ejes fundamentales a considerar para un buen ambiente de trabajo, en relaciona las necesidades básicas del individuo.

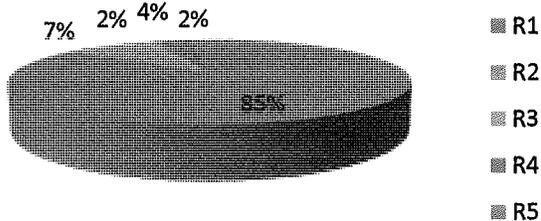
Para este análisis se realizo individualmente la revisión, para conocer la percepción de los trabajadores sobre como sentían su ambiente de trabajo en relación a los enfoques de los 4 indicadores, LOGROS, INTEGRACION, SEGURIDAD, IGUALDAD.

Realizando este análisis para cada uno de los elementos encuestados, para finalmente, calcular para toda la muestra los valores promedio del factor AT (ambiente de trabajo)

Ponderación de resultados por pregunta en ambiente grafico.

En el siguiente proceso se presenta de manera grafica los resultados obtenidos Y se detalla las características generales de interpretación de los resultados.

Pregunta numero 1: “En el departamento la mayoría conoce bien, las metas”



Análisis de resultado.

Se observa que el 85 % de los encuestados están totalmente de acuerdo con el hecho de conocer las metas del departamento. El 7% de igual manera están de acuerdo solo por una pequeña escala menor en percepción del conocer las metas. Si consideramos la respuesta tres como una percepción ambigua en la

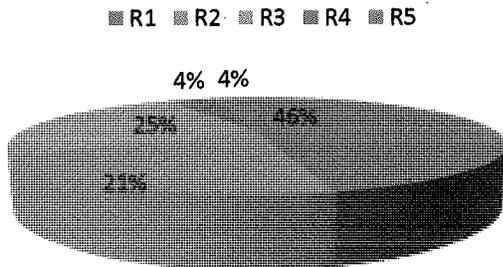
que nos dice a veces si estar de acuerdo y otras veces no, se destaca que el 2% se encuentra en esta posición

Esta grafica demuestra que sumados las últimas escalas, que reflejan un poco o nulo conocimiento de las metas del departamento, integran el 6 % con esta perspectiva.

Conclusión P 1

El 92% de las respuestas de los entrevistados dice conocer las metas del departamento, lo que significa una escala **aceptable**.

Pregunta numero 2: “Existe integración y cooperación en los miembros de las distintas áreas”



Análisis de resultado.

Un alto porcentaje de respuestas representado por el 46 % son para la opción uno, que reflejan un alto rango sobre la existencia integración y cooperación. De igual manera la opción dos un alto porcentaje dice estar de acuerdo con la aseveración representado por el 21 % de los encuestados. Sin embargo un 25 % está en la posición de que existe algo de intranquilidad en el ambiente lo que reflejan

que no en todos exista la cooperación y la integración

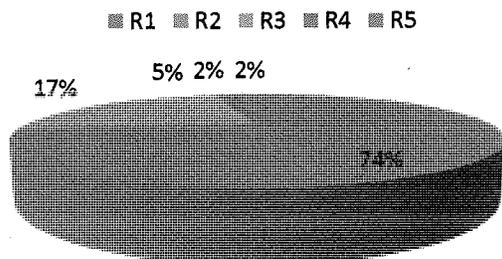
En los dos últimos rangos suman 8 % aunque no significativo aunado a el anterior posición nos reflejan un 33 % de percepción de la falta en su totalidad en los miembros de la integración y la cooperación.

Conclusión. P 2

Aun cuando el 67 % de la muestra indican que existe integración es evidente que el 33 % de las mismas representa una oportunidad para mejorar este rubro. Au cuando se puede concluir que el resultado es aceptable

Pregunta numero 3: “mi jefe inmediato promueve actitudes positivas

Pregunta 3



Análisis de resultado

Definitivamente que es muy consistente la percepción de que el responsable del departamento público está promoviendo actitudes positivas y lo evidencia el 74 % obtenido en los resultados de la muestra.

Si agregamos el 17 % que percibe que muy frecuentemente se están dando mensaje de actitudes positivas a través el ejemplo.

Los indecisos que representa el 5 % dado que no encuentran actitudes dominantes,

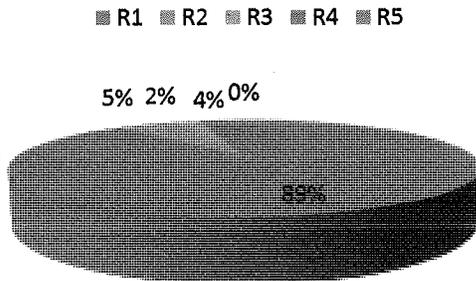
son un rango mínimo.

Y solo el 4 % no ve actitudes positivas en el ambiente de trabajo.

Conclusión.

El 91 % están de acuerdo en que si se están promoviendo actitudes positivas en el departamento, lo que permite definir como aceptable el rango que se encuentra la percepción de las personas sobre la promoción de actitudes positivas.

Pregunta numero 4: “en nuestro departamento sabemos que el alcanzar los objetivos traerá consecuencias positivas”



Análisis de respuesta.

Esta respuesta demuestra la conciencia que existe entre los miembros de la administración pública pues el contundente 89 % expresa la una alta percepción de la importancia de los objetivos.

El 5% de igual manera determina este razonamiento de la importancia de los objetivos.

Una mínima parte expresada por el 2% se encuestó indecisa sin clarificar su

percepción sobre el tema.

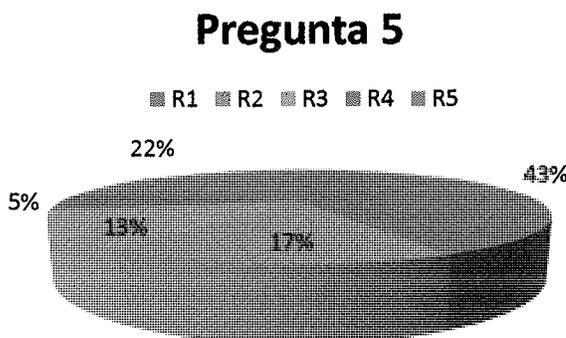
El 4% es mínimo y contrastante con el 94 % de las dos primeras percepciones

Notorio es el 0 %, expresado en la casilla de totalmente en desacuerdo, que significa que no existe nadie que considere que los objetivos son importantes.

Conclusión.

La percepción es generalizada que el cumplimiento de los objetivos traerá mejores cosas para todos.

Pregunta numero 5: “mi jefe inmediato realiza periódicamente reuniones para evaluar mi trabajo”



Análisis de resultados.

Los resultados a esta pregunta evidencian que el 43 % expresan que se realizan reuniones en su trabajo para evaluarlo.

En tanto el 17% se inclina a que no siempre aunque si la mayoría de las veces.

Pero el 22% que es contraste con los resultados anteriores pues evidencian que a veces se hacen.

Y un alto porcentaje el 18 expresa

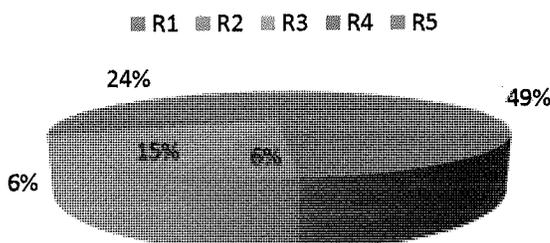
que nunca o casi nunca realizan evaluaciones al trabajo.

Conclusión.

Los resultados se encuentran muy dispersos lo que nos llevaría a comentar que puede ser una debilidad de la administración.

Pregunta numero 6: “existen reconocimientos al trabajo bien realizado por parte de la administración municipal”

Pregunta 6



Análisis de resultados.

Sobre si existen reconocimiento por parte de su jefe inmediato, el 49% contesta que si que están totalmente de acuerdo.

En tanto que solo un 6% expresa que la mayoría de las veces.

El 15 % expresa que no siempre y que no es la mayoría de las veces, aunque si ocurre.

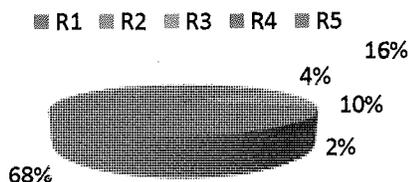
Pero el 2% indica que casi nunca y el 6 % que nunca ocurre.

Conclusión.

La dispersión en las respuestas, sirve para a concluir que hace falta reconocimiento para que la percepción sea sentida como siempre o que en la mayoría de las veces ocurre, reconociendo este tema como una área de oportunidad.

Pregunta numero 7: “en mi centro de trabajo, se exige o se recomienda que las mujeres presenten examen de no gravidez al momento de solicitar empleo”

Pregunta 7



Análisis de resultados.

Es evidente que el 16% expresado que siempre se hace pruebas es muy bajo, en contrapartida casi nunca es un porcentaje altísimo elevado a un punto del 68 % lo que hace pensar en que existe datos para presumir que si se presenta en algunas veces esta posición por parte de las autoridades ,

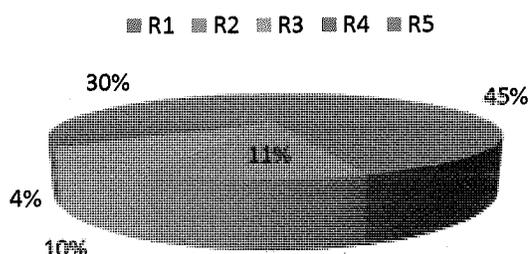
mas sin embargo no se puede saber si es en esta administración o en alguna anterior. El 10% dice que a veces ocurre y solo el 6% dice que nunca ocurre.

Conclusión.

Existe la percepción de que si, el estado de gravidez es un tema que está afectando a las mujeres, en su pretensión de solicitar empleo. Lo que significa que se marca como una debilidad en la administración.

Pregunta numero 8: “se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de los objetivos

Pregunta 8



Análisis de resultados.

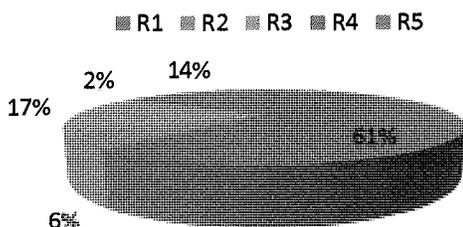
Aun cuando el 48 % define que se informa periódicamente, es evidente y que el 11 % indica que se hace eventualmente, un alto 30 % nos está diciendo que aunque existe no siempre ocurre, y el 34 % dice que la menos veces ocurre o que nunca ocurre convirtiendo o en un alto porcentaje.

Conclusión

Aun cuando se realiza es notorio que gran número de opiniones es que es muy irregular la presentación de resultados, el diagnostico es que se tiene un área de oportunidad para mejorar la percepción de los empleados.

Pregunta numero 9: “existe una gran demanda de obtener resultados de trabajo”

Pregunta 9



Efectivamente la percepción es que existe una gran demanda de obtener resultados de trabajo pues el 61% así lo considera, aunado a el 6% representan que registra que muchas de las veces existe este requerimiento, define un total un 67% que confirma lo anterior.

Dicha incidencia anterior deja que la dispersión de resultados sea

mínima, repartiéndose el porcentaje restante ubicando el 17% en lo que piensan que las mismas veces que exigen también en esas mismas oportunidades no exigen.

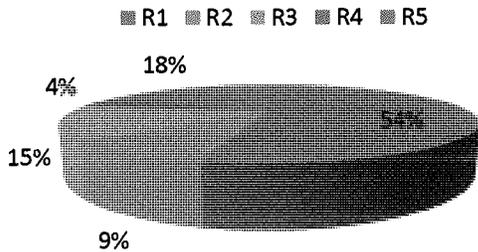
Finalmente el 16% está en desacuerdo con esta aseveración.

Conclusión.

Es evidente que se aunque hay una gran percepción de la exigencia en el trabajo , también es cierto que existe un porcentaje significativo que no lo considera así.

Pregunta numero 10: “en nuestro departamento tenemos apoyo a nuevas ideas e iniciativas”

Pregunta 10



Análisis de resultados.

En las dos primeras opciones suman el 63% convirtiéndolo en una elevada calificación, indicando el buen apoyo que se tiene a las iniciativas.

El 22% de los encuestados, esta parcial o totalmente de acuerdo con la aseveración, en el rango intermedio suma un 15% que evidencia su falta de conformidad ante la variedad de decisiones al respecto, dado que no

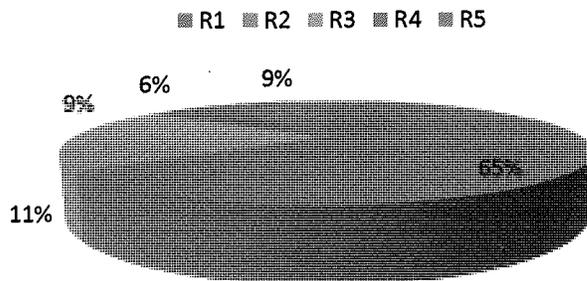
encuentra un patrón sistemático en la conducta.

Conclusión.

Aun cuando los valores presentados son importantes por su rango alcanzado 6 de cada 10 es evidente que no satisfacen un ambiente de trabajo ideal, reflejan la necesidad de fortalecer la parte de apoyar las nuevas iniciativas. Aclarando que existe apoyo mas sin embargo es necesario realizar mejoras.

Pregunta numero 11: “mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo”

Pregunta 11



Análisis de resultados.

Un alto porcentaje representado por el 65 % está de acuerdo con la aseveración de que el jefe fortalece la confianza del equipo, el 11 % refleja que en gran medida está de acuerdo, aunados estos dos porcentajes se presenta un 76 % que indica que en gran medida están de acuerdo con el estilo reflejado por el jefe.

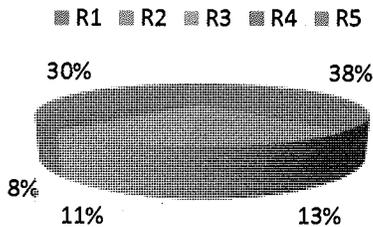
Un 15% piensa que no existe apoyo para fortalecer la confianza en el equipo, es decir 1 de cada 10.

Conclusión.

7 de cada 10 piensan que el jefe si apoya y fortalece la confianza entre el equipo.

Pregunta numero 12: “mi jefe inmediato exige mucho de nosotros”

Pregunta 12



Análisis de resultados.

Suigeneris este resultado, dado que los dos valores mas altos se dan en los extremos de la aseveración, el 30 % piensa que no exige mucho, en tanto que en el otro extremo de la percepción esta el 38 % que indica que si exige mucho.

Tanto en el rango positivo de estar de acuerdo con la aseveración como en el desacuerdo con esta suman valores

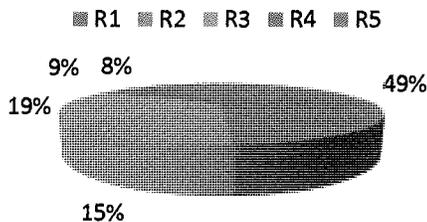
importantes, 51% que si exige, y 38 que no exige, dejando un 11 % que explica que siente que a veces es exigente y en las mismas decisiones no lo es .

Conclusiones

4 de cada 10 piensa que no exige, en tanto que 5 de cada 10 piensa que si exige mucho, lo que no ubica en este rubro como una oportunidad de mejora.

Pregunta numero 13: “mis compañeros hablan positivamente del departamento”

Pregunta 13



Análisis de resultados

El 64 % de la muestra piensa que siempre y la mayoría de las veces sus compañeros hablen positivamente del departamento.

Son muy pocos los que piensan que no hablen bien del departamento y este es el 15%.

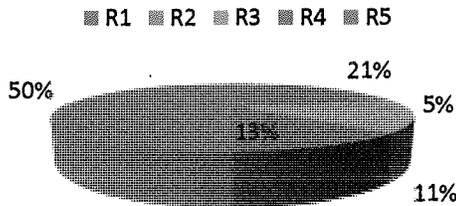
El 19% expresa su percepción de que no todos hablan bien del departamento.

Conclusiones.

Un poco más de la mitad de las personas hablan bien del departamento , lo que significa 6 de cada 10 están de acuerdo , en tanto que 12 de cada 10 están totalmente en desacuerdo.

Pregunta numero 14: “mis compañeros hablen positivamente del departamento”

Pregunta 14



Análisis de resultados.

El 21 % están de acuerdo con esta aseveración lo que significa que una gran proporción no esta de acuerdo y aunado a el 5% que piensa muy similar aun cuando no igual, se genera un 25 % Es poca la percepción de no saber o de igualar de que unos hablan bien y otros no tan bien.

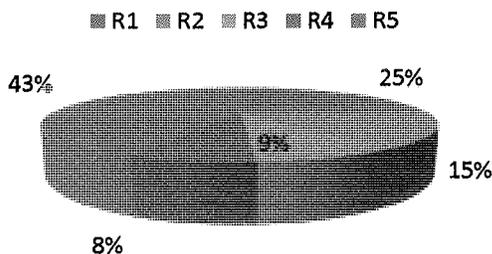
La proporción más grande se presenta en lo que están totalmente en desacuerdo y está marcado por el 65 %, sumando la proporción de los que están totalmente en desacuerdo y los que se acercan a esta percepción.

Conclusión.

Esta evidencia nos lleva a concluir que casi 7 personas de 10 si es válido el término perciben que sus compañeros no hablen bien del departamento, lo que lo hace una variable importante a considerar en los planes de planeación del ambiente de trabajo.

Pregunta numero 15: “existe igual número de hombres y mujeres en todos los niveles de puesto de mi institución”.

Pregunta 15



Análisis de resultados.

Solo el 25 % tiene esta percepción de que igual es el número de hombres y mujeres en la administración, el 15 % cree también casi lo mismo, para fines de estudio se consideran muy cerca esta apreciación a la igualdad, lo que incrementa el porcentaje a 40 %.

En el extremos opuesto a la aseveración mostrada en la encuesta ubica un 43 % alto porcentaje en desacuerdo y si le sumamos el que considera que también concuerda con esta apreciado a lo mejor no con la claridad del anterior pero que la comparte en gran medida, es de 8%, lo que nos lleva a un 51% en desacuerdo.

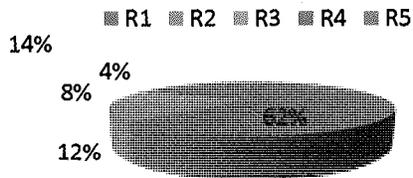
Solo el 9% está indeciso.

Conclusión.

Evidentemente que la percepción es de que no es igual el numero de hombre y de mujeres es grande, lo que nos lleva a ser un indicador que se deberá de corregir.

Pregunta numero 16: “damos seguimiento a los objetivos del departamento”

Pregunta 16



Análisis de resultados.

Es alta la percepción de que en el departamento existe seguimiento a los objetivos, en virtud de los resultados que relejan el 62% de acuerdo con la aseveración presentada en la muestra si a lo anterior le sumamos el 12% que representa a los que dice que la mayoría de las veces se le da

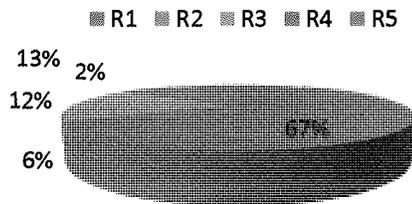
seguimiento, alcanzaría el 74 % un valor verdaderamente alto para este análisis. En el sentido contrario se ubican los que piensan que no se da seguimiento a los objetivos, con un registro del 18 %, que en comparación con el anterior es mínimo. Solo existe el 8% en la percepción de que algunas veces se da seguimiento a los objetivos.

Conclusión.

Entre 7 y 8 personas de un total de 10 opinan que si se le da seguimiento a los objetivos. En tanto que cuando mas dos opinan lo contrario, por lo tanto existe una alta percepción de que el importante rubro de dar seguimiento a los objetivos son prioritarios en el trabajo administrativo municipal.

Pregunta numero 17: “me siento parte de la organización”

Pregunta 17



Análisis de resultados.

La muestra obtenida refleja con relación a que si los miembros de la organización se sienten parte de ella un alto índice de afirmación pues se observa un 67 % que fortalece este pensamiento, si se integra el por ciento de los consideran que las mayoría de las veces se sienten en la organización,

entonces se alcanza el 73 %.

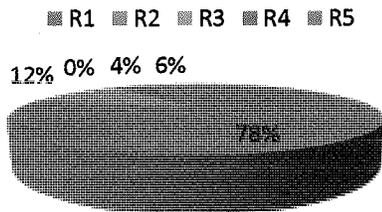
El 15% es la opinión opuesta y solo un 12 % que se encuentra con una opinión dividida,

Conclusión.

El sentido de pertenencia es notorio en los trabajadores pues lo refleja el resultado obtenido que es de entre 7 y 8 personas de 10 que se sienten parte e la organización, por el contrario cuando mas dos de 10 no se sienten parte de la organización.

Pregunta numero 18: “conozco la misión y la visión de la administración pública municipal”.

Pregunta 18



Análisis de resultados.

Al analizar los resultados de la muestra se observa que el 78% dice conocer la misión y la visión de la administración pública municipal, que se eleva cuando sumamos el 12 % de los que en un buen grado de igual manera dice conocerlos, hasta un nivel de 90%.

Son los menos que que dicen que no saben la misión y la visión, es una

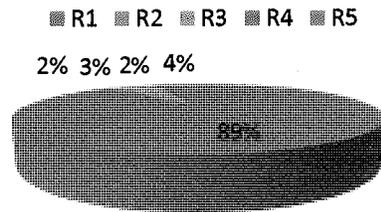
pequeña parte reconocida en el 10 % de la muestra.

Conclusión.

Altísima es la percepción de que se conoce la misión y la visión, pues se puede expresar este resultado como el que 9 de cada 10 lo conocen.

Pregunta numero 19: “nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más”.

Pregunta 19



Análisis de resultados.

El 91 % piensa que el trabajo es un reto diario y un 6% lo considera que es una tarea mas.

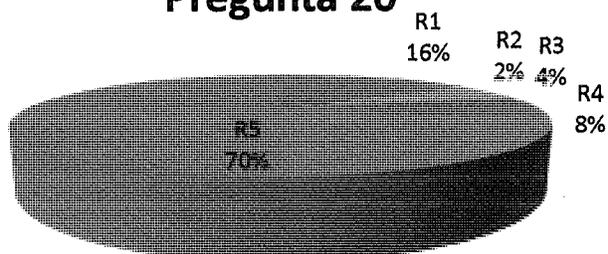
Solo el 3 % lo considera que a veces es un reto y a veces una tarea más.

Conclusión.

9 muestreados de 10 piensa que el trabajo es un reto diario y cuando más uno piensa que no lo es.

Pregunta numero 20: “al interior de la institución, existe igualdad de sueldo o salario entre hombres y mujeres que cumplen las mismas funciones y puestos”.

Pregunta 20



Análisis de resultados.

Es muy bajo el porcentaje de los que coinciden con la aseveración mostrada en la pregunta número 20 sobre la igualdad de sueldo entre hombres y mujeres, este porcentaje es de 16 si agregamos un 2% de los que piensan similar, este porcentaje llegaría a 20%.

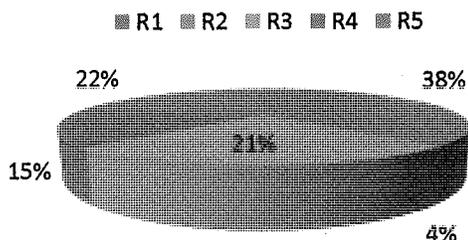
En tanto que el 78% piensa que existe desigualdad entre sueldos, valor muy alto que afirma que existe preferencia por las funciones, masculinas.

Conclusión

Entre 7 y 8 personas de 10 piensan que existe desigualdad entre hombres y mujeres , brindando la oportunidad de realizar acciones para mejorar las oportunidades para las mujeres.

Pregunta numero 21: “existe un ambiente de confianza entre compañeros”.

Pregunta 21



Análisis de resultados

De las cinco opciones se observa que la respuesta que mas de acuerdo está con la aseveración se representa por un 38% y un 4% de tendencia en la percepción de que si sienten que casi siempre se cumple con la aseveración, en tanto que en el

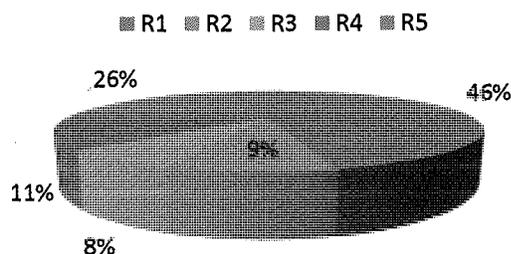
sentido opuesto y que radicalmente están encontrar de esta afirmación, con el 37% , en realidad percepciones muy similares pero en oposición .

Conclusión.

En consecuencia alto es lo que muestra incertidumbre dudan de que hubiese ambiente de confianza con sus compañeros, se reflejan en un 21% , por lo que se deberá establecer estrategias y políticas para mejorar la percepción de compañerismo.

Pregunta numero 22: “se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales”.

Pregunta 22



Análisis de resultados.

La percepción refleja en la muestra un 46 % al estar totalmente de acuerdo con la afirmación, y un 9 % que esta sino totalmente convencido si siente que se cuenta ls iniciativas, aunque no iguales estas dos conforman dos escalas que ven posible la aseveración presentada.

El 26% y el 11 % representan el 37 % en total en desacuerdo con que se toma en cuenta las iniciativas.

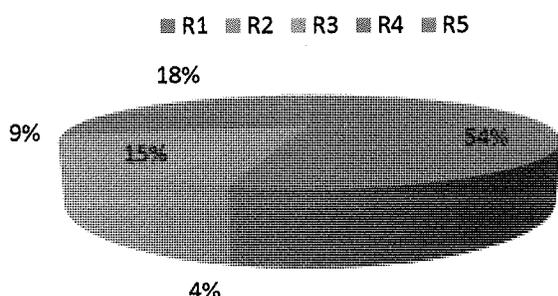
Con el 8% la indecisión se hace presente no definen una tendencia en la respuesta que se da a las iniciativas, pudiera ser porque no se den o porque a veces se den o a veces no.

Conclusión.

1 de cada cuatro en la muestra piensan que si se apoyan las iniciativas y 1 de 3 piensa que no se dan, solo 1 de 10 no sabe si se da o no ese apoyo.

Pregunta numero 23: “en nuestro departamento nos encontrados orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo”

Pregunta 23



Análisis de resultados.

El resultado que arroja la muestra es de un 54 % mostrando consistencia en la respuesta de los encuestados, en tanto que otro grupo que piensa similar es del 4%, elevando a un 58 % esta percepción.

El análisis del lado opuesto es los que piensan o perciben que los resultados no son orientados a resultados obtenidos por el trabajo por el equipo de trabajo, reflejan un 27 % .

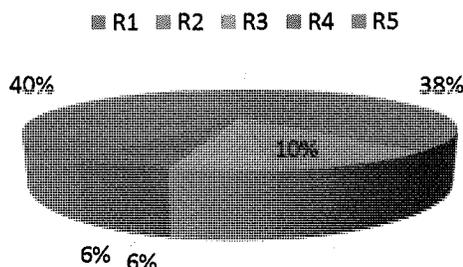
Solo el 15% para los que perciben que no orientan hacia ninguno de los dos extremos de de acuerdo o el desacuerdo.

Conclusión.

No tiene competencia la primera alternativa pues representa 6 de cada 10 que piensan que si a el trabajo de equipo, y cuando más 2 piensan lo contrario

Pregunta numero 24: “se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes”

Pregunta 24



Análisis de resultados.

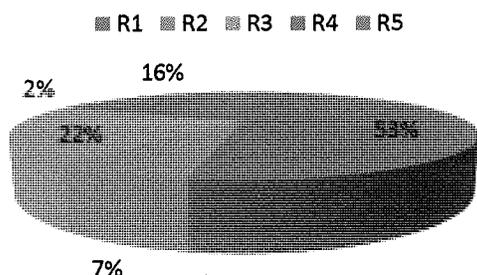
El 38 % expresa que si a través de sus respuestas, en tanto que el 40 responde que no en este grupo de análisis, si agregamos a esta respuesta sus complementos obtenemos que para él si se convierte en un 48% en tanto que para él no un 46%, solo un 6% es indeciso.

Conclusión.

Entre 4 y 5 piensas que si se toman en cuenta y entre 4 y 5 consideran que no, lo que lo hace un punto a considerar entre las reformas que serán resultado de este proyecto.

Pregunta numero 25: “cuentan con las herramientas de trabajo necesarias para el desempeño de sus actividades”.

Pregunta 25



Análisis de resultados.

El proceso de muestreo arroja que el 53% considera que si se cuenta con las herramientas de trabajo necesarias, y el 7 % piensa similar, aun cuando el 16 % está en total de desacuerdo , sumándole el 2 v% que de alguna manera también coinciden aunque no totalmente pero piensan que no que no se tienen las herramientas necesarias para el trabajo.

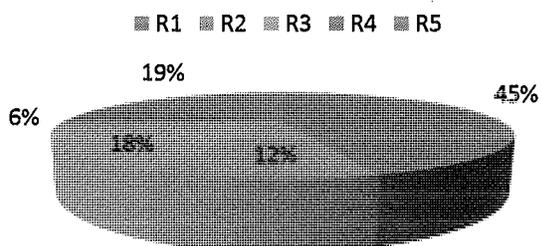
El 22% no define un perfil es ambigua su respuesta.

Conclusión

6 de cada 10 personas piensan que si se cuenta con las herramientas en tanto que solo cuando más 2 opinan lo contrario.

Pregunta numero 26: “los empleados se sienten estimulados por el departamento”.

Pregunta 26



Análisis de resultados.

Es significativo el 45 % que indica que están de acuerdo con que los empleados sienten estimulados por el departamento y si se agrega la percepción de lo que consideran que si se apoya aunque no lo enfatizan como lo hacen los anteriores, sumaremos un 57 % .

El 19 % dice que no esta de acuerdo con lo anterior y se le une u 6% en su afirmación negativa acumulando un 25 % ,

importante porcentaje a considerar ..

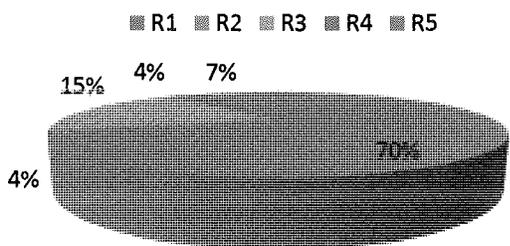
El 18 % esta inseguro de asegurar que se cuanta o que no se cuanta con los recursos necesarios.

Conclusiones.

Se considera que hace falta apoyo pues cuando más 5 de 10 están de acuerdo y cuando más 3 de 10 encuestados, no están de acuerdo en que se les provee estímulos en el departamento.

Pregunta numero 27: “mi jefe inmediato reconoce tanto los logros individuales como los de equipo”.

Pregunta 27



Análisis de resultados.

El reconocimiento a el trabajo en equipo por parte de el responsable del departamento esta reflejado por el 70 % que ha declarado que siente que su jefe si le reconoce su trabajo. Suma 74% los que contestaron afirmativamente.

Es mínimo los que no están de acuerdo pues solo el 11 % lo indico así.

El 15 % se proyecta porque algunas veces y otras no reciben el apoyo, no

logrando afirmar que se sientan siempre apoyados.

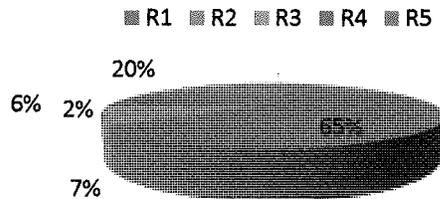
Conclusión.

Entre 7 y 8 de un total de 10 personas afirman que reciben apoyo y reconocimiento de su jefe y solo entre 1 y dos de 10 confirman que no lo reciben.

Este alto porcentaje indica que a un gran número de personas sienten que son reconocidas.

Pregunta numero 28: “mi jefe inmediato apoya nuevas ideas”.

Pregunta 28



Análisis de resultados.

Efectivamente después de analizar los datos obtenidos se describe: un 65% de los encuestados, elementos de la muestra consideran que si su jefe les apoya cuando se presentan nuevas ideas, este factor se incrementa a un 72% al agregar, los que piensan de manera similar.

El 26 % de la muestra está en desacuerdo y opinan que ven obstáculos para la implantación de nuevas ideas.

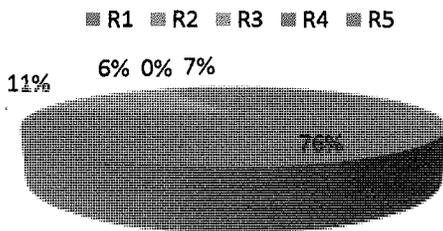
Una fracción mínima enumerada en el 2% se encuentra dispersa.

Conclusión.

Es notorio y sobresaliente los resultados, pues 7 de cada 10 están de acuerdo que se les apoya en promover nuevas ideas. Y cuando más 3 están en desacuerdo, lo que nos lleva a concluir que es un variable sobresaliente.

Pregunta numero 29: “sabemos lo que necesita la ciudadanía”.

Pregunta 29



Análisis de resultados.

En la búsqueda de encontrar la tendencia de la población administrativa en relación a saber lo que necesita la ciudadanía se obtuvo la siguiente valoración, un 76 b% está convencido de que si se conoce lo que quiere la ciudadanía, en tanto un 11 % cree que también se hace, lo que este parámetro se eleva a 87 %.

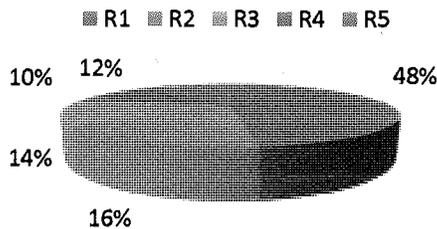
Solo un 7% afirma que no sabe lo que quiere la ciudadanía y un 6% considera que no en todos los casos se conoce lo que necesita la ciudadanía.

Conclusión.

Prácticamente 9 de cada 10 considera que necesita la ciudadanía, lo que convierte a esta variable en sobresaliente

Pregunta numero 30: “mi jefe promueve el desarrollo profesional de los integrantes del departamento”.

Pregunta 30



Análisis de datos.

A primera vista se observa que no todos están de acuerdo, que para todas las opciones presentadas hubo preferencia, para el caso de los que afirman que si se promueve el desarrollo profesional, se observa un 48 % , y un 16 % de aquellos que aunque no siempre si la gran mayoría,

dos punto de vista que nos indican el grado de aceptación y confirmación de la aseveración , llevando a la variable a un 68 %.

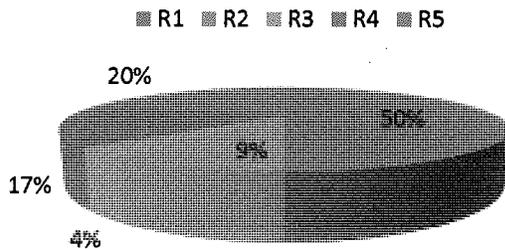
En la opinión opuesta se detalla un 12 % para los que están totalmente en desacuerdo, y un 10 % para los que piensan que aunque no se niega totalmente el apoyo, este es poco.

Conclusión.

5 personas de 10 están de acuerdo y cuando no más 3 están en desacuerdo, lo que nos lleva a tener una variable en una zona de calificación regular

Pregunta numero 31: “se les permite a los empleados dar propuestas para mejorar el trabajo”.

Pregunta 31



Análisis de resultados.

El 50% piensa que si se les permite a los empleados dar propuestas, un 9% eta de acuerdo en lo general apoyando la idea, lo que eleva esta variable a un 59 %.

En el lado contrario es decir pensando lo opuesto, es decir que no hay oportunidad de presentar propuestas, se referencia en un 37% , uniendo lo que están totalmente en desacuerdo y

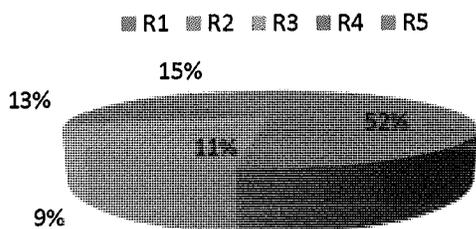
lo que cerca de sentirlo de esta menar .

Conclusión.

Esta pregunta sus respuestas nos llevan a pensar que el ambiente es regular, puesto que 6 de cada 10 piensan estar de acuerdo y cuando más 4 de 10 están en desacuerdo.

Pregunta numero 32: “existe un ambiente de tranquilidad entre nosotros”.

Pregunta 32



Análisis de resultados.

El 52 % considera que el ambiente que se vive en el departamento es tranquilo, el 11 % también aunque no con la firmeza anterior, sin embargo cree que el ambiente es tranquilo.

El 9% es indeciso seguramente siente alguna intranquilidad mas no es total.

El 15% se siente totalmente intranquilo, y el 13 % también aunque no totalmente de

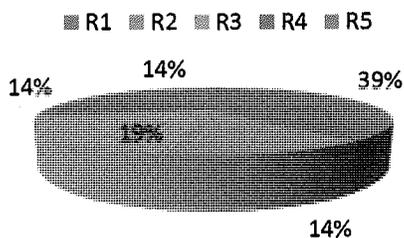
cualquier manera se siente intranquila, incrementando esta variable al 28 %.

Conclusión.

6 de cada 10 se sienten tranquilos, cuando más 3 se sienten intranquilos, y uno de 10 a veces se siente tranquilo, pero no siempre.

Pregunta numero 33: “mi jefe inmediato tiene objetivos ambiciosos para nuestro departamento”.

Pregunta 33



Análisis de resultados.

Los resultados son dispersos pues todos las opciones tiene cuando menos una opinión diferente para esta caso, el 39 % considera que si su jefe tiene objetivos ambiciosos, en tanto que el 14 % secunda la idea, elevando el parámetro de aceptación a la aseveración a un 53%.

El 14 % está en desacuerdo, y otro grupo de 14% también lo está, generando un 28 % en esta posición que es opuesta a la afirmación de que si se tiene objetivos ambiciosos.

El 19 % no sabe si se tienen objetivos ambiciosos por parte de su jefe.

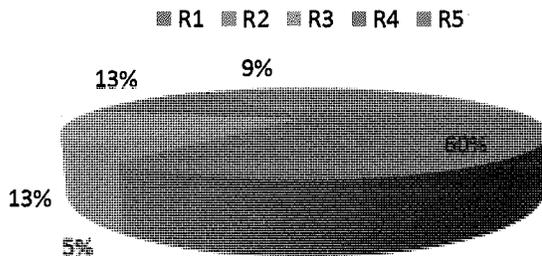
Conclusión.

4 de cada 10 están de acuerdo con la afirmación, de que si su jefe tiene objetivos ambiciosos, y 3 de estos 10 no lo consideran así, y 2 de 10 están indecisos no saben si se tengan a esta nivel que expresa la encuesta.

Le variable me parece que se evalúa deficiente.

Pregunta numero 34: "con frecuencia trabajamos en equipo".

Pregunta 34



Análisis de resultados.

El 65 % está de acuerdo de que se trabaja en equipo, el 22 % no lo está, considera que el trabajo es individualista, en tanto que un 13 % considera que no siempre..

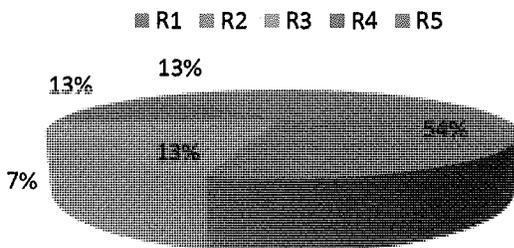
Conclusión.

Cuando más 7 de cada 10 consideran están de acuerdo que el trabajo se hace en equipo, y 2

de 10 piensan contundentemente que no lo es así.

Pregunta numero 35: "existe confianza entre nosotros".

Pregunta 35



Análisis de resultados.

Analizando los resultados obtenidos en esta muestra se observa que el 54 % percibe que si existe confianza entre los trabajadores de la administración pública, el 19 % de manera similar asi lo percibe.

El 13 % considera que de ninguna manera , el ambiente de trabajo es hostil, se le adjunta otro 13 % que sigue con esta creencia aun cuando no lo hace con

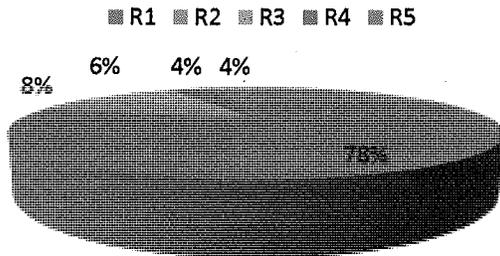
nunca opinión a ultranza, pero lo que si es seguro es el 26 % que están inconformes con el ambiente de trabajo..

Conclusión.

5 de cada 10 están de acuerdo con la aseveración, en tanto que 2 de cada 10 están de en desacuerdo.

Pregunta numero 36: “consideramos nuestro trabajo estimulante”.

Pregunta 36



Análisis de resultados.

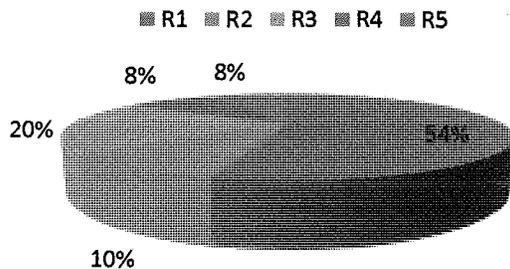
Es evidente el 78 % que afirma que considera su trabajo estimulante, y si le agregamos el 8 % que también está de acuerdo nos lleva a un valor importante dentro de la encuesta como es el 86% , solo un 8 % está en desacuerdo.

Conclusión.

Casi 9 de cada 10 consideran estimulante su trabajo.

Pregunta numero 37: “mi jefe inmediato hace hincapié en la satisfacción de las personas en el trabajo”.

Pregunta 37



Análisis de resultados

Mi jefe hace hincapié en la satisfacción de las personas, es la afirmación que se presenta en la encuesta, el 54 % de las respuestas expresan que afirman que su jefe tiene dentro de sus objetivos la satisfacción de los trabajadores, el 10% se percibe que están en gran medida de acuerdo con el grupo anterior.

El 20% es incierto en su apreciación,

posiblemente no saben el compromiso del jefe.

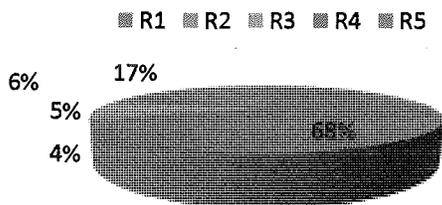
El 16% en que se suman los que totalmente están en desacuerdo y los que en menor medida comparten la idea.

Conclusiones.

Menos de 6 en un total de 10 personas consideran que se cumplen con la afirmación, en tanto que menos de dos no están de acuerdo.

Pregunta numero 38: “los hombres del departamento permiten que las mujeres expresen libremente sus ideas”.

Pregunta 38



Análisis de resultados.

En esta grafica se muestra con claridad, la tendencia en la respuesta, el 68 % de los encuestados respondió que están totalmente de acuerdo en que los hombres permiten que las mujeres expresen libremente sus ideas, el 4% también piensa de manera similar.

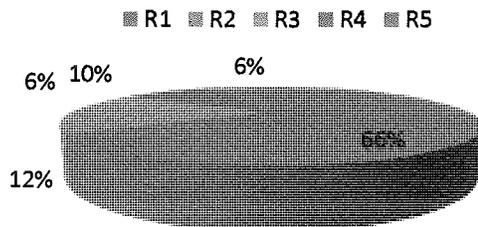
El 17% expresa que no , que los hombres no apoyan a las mujeres , a los que se les suma el 6 % llevando el indicador a un total de 25 %. Solo el 5% no tiene claridad o refleja que no siempre.

Conclusión.

7 de cada 10 encuestados afirma que en esta administración si se apoya a las mujeres, cuando más 3 expresan lo contrario.

Pregunta numero 39: “el trabajo asignado es marcado por objetivos del departamento”.

Pregunta 39



Análisis de resultados.

Existe una de las opciones que refleja una generalidad, esta es marcada por el 66 % que expresan en su respuesta la percepción de que el trabajo tiene dirección , basado en objetivos del departamento, el 12 % se une a esta percepción , elevando el índice hasta el 78

% .

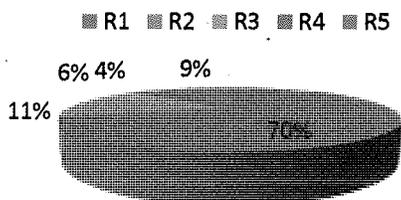
En caso contrario , es decir opuesta la percepción se le un 16 % y solo un 6 % que no define claramente su postura..

Conclusión.

Casi 8 personas de 10 afirman están de acuerdo con la aseveración, cuando mas dos están en desacuerdo.

Pregunta numero 40: “tenemos libertad para organizar nuestro trabajo”.

Pregunta 40



Análisis de resultados.

Gratamente se observa un elevado porcentaje, este corresponde a la confirmación de estar de acuerdo y se expresa en un 70 % de una parte importante de la muestra que se inclina por orientar su percepción de estar de acuerdo con la afirmación, elevando el porcentaje el 11 % del grupo que piensa similarmente, redondeándolo a un 81%.

El resto de la muestra se divide en aquellos que piensan que no están de acuerdo con lo planteado y se registra en un 9% poco significativo, en tanto que el 4 % aunque no lo niega rotundamente de igual manera no está de acuerdo.

Solo el 6 % se siente indeciso.

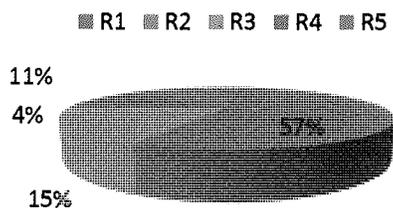
Conclusión.

Grande es la percepción de que en el trabajo e siente libertad en lo que se hace, en virtud de que 9 de cada 10 personas así lo consideran.

1 una personas de 10 no está de acuerdo.

Pregunta numero 41: “cuando realizo mi trabajo no necesito ser supervisado”.

Pregunta 41



Análisis de resultado.

La percepción de no necesitar ser supervisado es de un 57 % con un 15% agregado por coincidir en gran medida con esta percepción , sumando un 72% que es un valor elevado que hace pensar en la libertad como valor sustantivo para sentirse a gusto en su trabajo.

El 13 % está totalmente en desacuerdo,

un 11 %, valor muy similar con el anterior, también con esa percepción de que si necesitan ser supervisados, llevando estos índices a un valor de 24% .

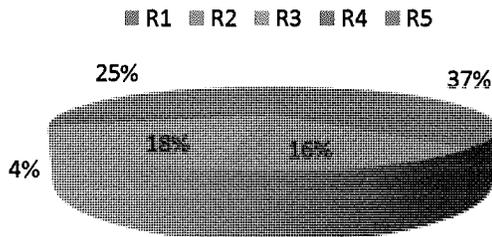
Un mínimo 4% no comparte estos dos extremos planteados en la percepción.

Conclusión.

La muestra refleja un resultado de que 7 de cada 10 trabajadores del municipio piensan que no necesitan de supervisión en el trabajo, en tanto aquellos que piensan lo contrario son cuando más 3 de un total de 10.

Pregunta numero 42: “mis compañeros tienen la sensación de que hay demasiada libertad”.

Pregunta 42



Análisis de resultados.

El 37 % de la muestra considera que hay demasiada libertad, el 16 % así lo confirma, estos dos grupos suman 53 %.

El 25 lo niega rotundamente, en tanto que el 4% solo lo niega, agrupando el 29%.

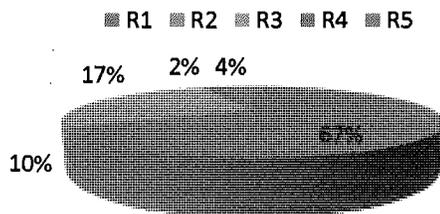
Sin embargo el 18 % afirma no comparte estas dos posturas extremas.

Conclusión.

La percepción está muy dividida, es decir muy dispersa, e todas las preguntas se tiene información, por ejemplo 5 de 10 están de acuerdo con la afirmación, 3 de cada 10 no lo están, y cuando ms 2 de 10 no comparten estas dos situaciones.

Pregunta numero 43: “es bastante fácil comprender lo que representan los objetivos del departamento para cada trabajador”.

Pregunta 43



Análisis de resultados

El análisis de la muestra arroja que el 67 % de la muestra considera que es fácil comprender lo que representan los objetivos, en cuanto al 10 % piensa muy similar , representando el 77 % que interpreta con facilidad los objetivos del departamento.

El 6 % sumando los que están

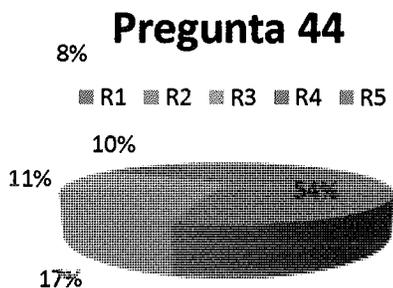
totalmente en desacuerdo y los que se aproximas a esta percepción es de 2 % sumando el 8%.

Finalmente el 17 % no lo considera así.

Conclusiones.

La muestra nos dice que prácticamente 8 de cada 10 encuestados confirman la aseveración que se les hizo, y cuando más uno no comparte esta opinión.

Pregunta numero 44: “mi jefe promueve la integración del departamento.”.



Análisis de resultados.

La afirmación que se les presenta a los encuestados de que en su departamento se promueve la integración, fue respondida afirmativamente por el 54 % , el 17 % tiene una apreciación muy similar . De igual manera se conformo otro grupo que piensa lo contrario y es del 8 % incrementado o fortalecido por el

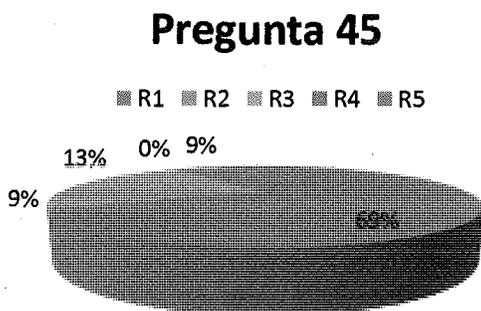
10 % que piensa en la misma dirección, ambos resultados conforman el 18 % que piensa lo contrario.

Conclusión.

71 % de los entrevistados afirman que existe integración en el departamento, alto es el porcentaje que representa 7 de cada 10 personas.

Cuando más 2 de cada 10 no comparten lo mismo y piensas que existen problemas de integración del departamento

Pregunta numero 45: “en nuestro departamento existe comunicación comunicación abierta y directa”.



Análisis de resultados.

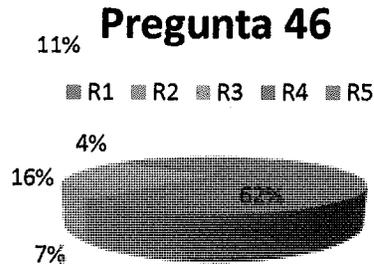
El 69 % de esta muestra refleja estar de acuerdo con que en el departamento existe comunicación abierta y directa, el 9% así lo confirman, elevando este resultado a el 79 % .

Solo el 9% está en desacuerdo y el 13 % considera que no siempre..

Conclusiones.

Casi 8 de cada 10 se sienten que en el departamento existe buena comunicación y uno de 10 piensa lo contrario.

Pregunta numero 46: “la gente se ayuda mutuamente cuando existe exceso de trabajo”.



Análisis de resultados.

El 62 % de las opiniones vertidas para responder al trabajo en equipo son afirmativas el 7% son respuestas que coinciden con esta percepción, generando un 69 % de preferencia por esta afirmación. Del lado opuesto se ubica el 11% y el 4%, grupos que no coinciden con que la gente

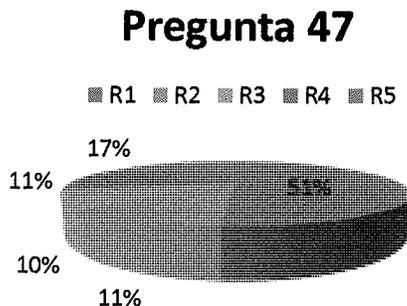
se ayudad mutuamente.

El 16 % opina que no existe mayoría en que e ayudan o dejan de ayudar, más bien responden que están equilibradas las acciones en este sentido.

Conclusión.

Alto es el porcentaje que opina que se trabaja en equipo con un 69% confirman esta postura, lo que significa casi 7 de 10 personas. En cuanto a los que opinan que se está lejos de esta postura, agrupan el 15 %, equivalente a cuando más 2 de 10. Estas estadísticas permiten concluir que es nutrido el grupo que participa de la opinión de la afirmación presentada.

Pregunta numero 47: “nos reunimos con regularidad para intercambio de información”



Análisis de la información.

El 51% de la población de la muestra considera que si se reúnen para el intercambio de información, el 11 % está de acuerdo, sumando entre ambos grupos , con similares opiniones el 62 %.

El 17 % es un grupo de personas que no coinciden con esta manera de pensar, el 10 % es otro grupo que

comparte esta idea, generando un porcentaje del 27 %.

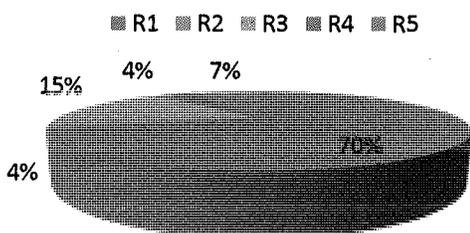
Existe un 10 % del grupo que considera que las reuniones no se realizan.

Conclusión.

El resumen de la muestra presenta a 6 personas de 10 que piensan que si existen reuniones con regularidad, en tanto que cuando más 3 de 10 han preferido optar por declarar que no están de acuerdo.

Pregunta numero 48: “a mi jefe le interesa mi trabajo”

Pregunta 48



Análisis de resultados.

Existe la percepción de que si, el jefe le interesa mi trabajo y lo declara con un 70 % de incidencia por esta afirmación.

El 4% agrupa a un pequeño sector que también opina lo mismo mas no con la misma intensidad.

Se obtiene un 74% de aceptación de la afirmación.

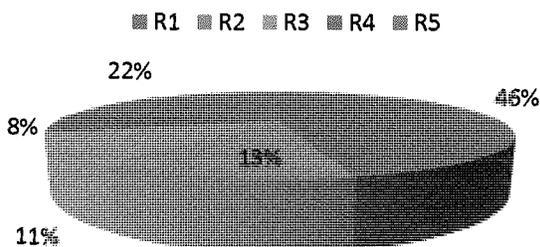
En tanto que si sumamos los que afirman que no comparten la opinión de la realización de las reuniones y los que piensan que no se realizan aun cuando no son tan contundentes en su opinión se genera un 11 %, Un 15 % quienes comentarían que no siempre aun sin embargo si se realizan.

Conclusión.

Casi 8 de 10 trabajadores opinan estar de acuerdo con la realización de las reuniones 1 de 10 opinan lo contrario, 1 de 10 no comparte lo que los otros dos grupos mencionan.

Pregunta numero 49: “existen iguales oportunidades para mejorar en el empleo para las mujeres en relación a los hombres.”

Pregunta 49



Análisis de resultados.

El 46 % define que existe igualdad de oportunidades.

El 13 % definen que la mayoría de las veces.

El 8% define que las menos de las veces

El 22 % define que nunca sucede la igualdad entre hombres y mujeres.

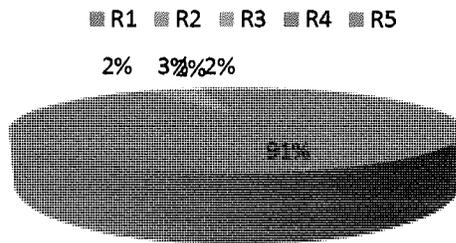
Conclusiones.

Agrupados, tendríamos, 59% para estar totalmente de acuerdo o que la mayoría de las veces sucede, que significa 6 de cada 10.

El 30 % define que las menos de las veces suceden, o que nunca sucede, que significa 3 de cada 10.

Pregunta numero 50: "disfrutamos el trabajo."

Pregunta 50



Análisis de resultados.

El 91 % expresa que disfruta su trabajo.

El 2 % lo expresa que disfruta mayoría de las veces.

El 3% expresa que a veces sí y a veces no

El 2% expresa que casi nunca disfruta de su trabajo.

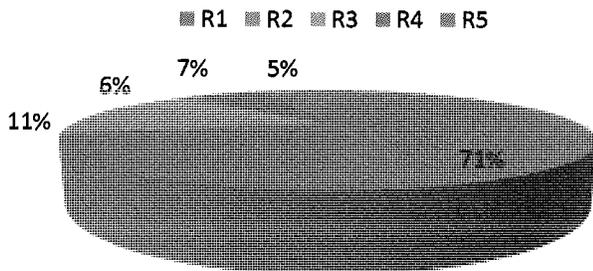
El 2% expresa que nunca disfruta de su trabajo.

Conclusiones.

Es un porcentaje mínimo el que no disfruta su trabajo, en su gran mayoría lo hace, lo que significa 9 de cada 10 así lo siente.

Pregunta numero 51: "con frecuencia surgen nuevas ideas en el trabajo."

Pregunta 51



Análisis de resultados.

El 71 % está de acuerdo con que con frecuencia surgen nuevas ideas en el trabajo.

El 11 % está de acuerdo en que la mayoría de las veces.

El 6% muy irregularmente se presenta la situación

El 7% registra que muy pocas veces se cumple la afirmación.

El 5% registra que nunca se cumple la afirmación.

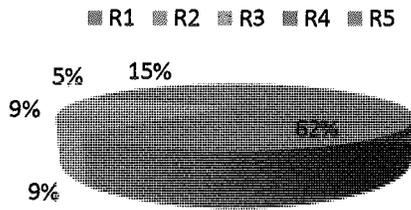
Conclusión.

Si agrupamos los grupos de que de alguna manera comparten la idea de que se está de acuerdo se llegaría a 8 personas de 10.

Si generamos otro grupo de los que no están de acuerdo sería de 1 de cada 10 personas.

Pregunta numero 52: "se toma en cuenta las opiniones de los empleados en el trabajo.."

Pregunta 52



Análisis de resultados.

El 62 % está totalmente de acuerdo con el hecho de que se toman en cuenta las opiniones.

El 9% parcialmente de acuerdo un grado menos en la percepción.

El 9% le parece que no ocurre ni siempre ni nunca

El 5% aunque no está totalmente de acuerdo si comparte esta idea

El 15 % definitivamente esta en total de acuerdo.

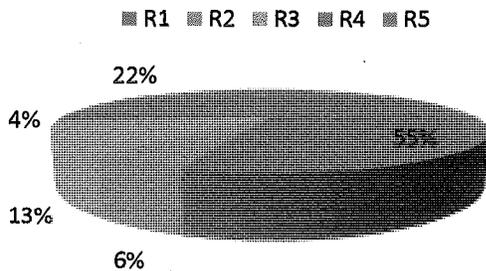
Conclusión.

7 de cada 10 personas están de acuerdo de que se toman en cuenta las opiniones.

2 de 10 personas no están de acuerdo.

Pregunta numero 53: "se toma en cuenta las opiniones de los empleados en el trabajo."

Pregunta 53



Análisis de resultados.

El 55 % de los resultados de la encuesta registran que se toman en cuenta las opiniones.

El 6% percibe que si se toman en cuenta aunque no siempre.

El 13 % piensas que no hay mayoría de veces, existe un equilibrio

El 4% parcialmente están en desacuerdo.

El 22 % está totalmente en desacuerdo.

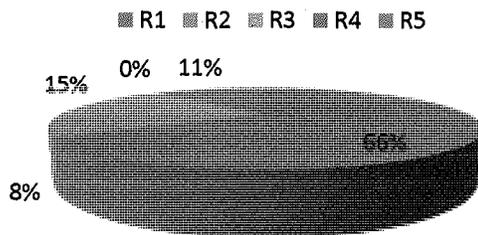
Conclusiones.

6 personas de 10 opinan que si se toman en cuenta las opiniones.

Cuando más 3 de 10 no están de acuerdo con la aseveración.

Pregunta numero 54: “mi jefe inmediato es claro en los objetivos del departamento.”

Pregunta 54



Análisis de resultados.

El 66 % está de acuerdo con que el responsable es claro en los objetivos.

El 8 % parcialmente está de acuerdo en que se es claro en los objetivos.

El 15% esta indeciso por el comportamiento

El 11 % está totalmente en desacuerdo.

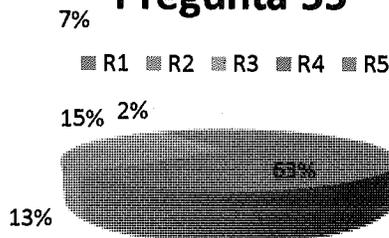
Conclusión.

Menos de 8 de cada 10 están de

acuerdo cuando mas dos están en desacuerdo.

Pregunta numero 55: “las relaciones entre el personas son francas y sinceras”

Pregunta 55



Análisis de resultados.

El 63 % considera firmemente que las relaciones son francas y sinceras.

El 13 % percibe en grado menos que si existen este tipo de relaciones.

El 15 % no cree que se den de manera sistemática o que nunca se den, le parece que dependiendo, esta se dan o no.

El 2 % está parcialmente en desacuerdo.

El 7 % está en total desacuerdo, no existen relaciones francas y sinceras.

Conclusiones.

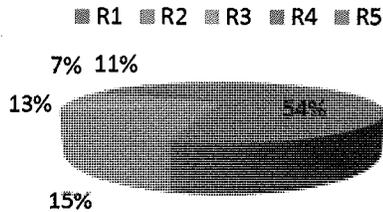
Más de 7 personas de 10 están de acuerdo.

1 de cada 10 están en desacuerdo.

Cuando más 2 de cada 10.

Pregunta numero 56: “se repite la información a empleados cuando es necesario”

Pregunta 56



Análisis de resultados.

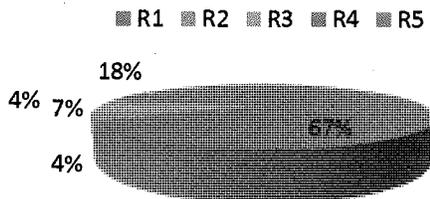
- El 54% expresa que la información se le repite cuando es necesario.
- El 15 % está de acuerdo.
- El 13 % registrar su percepción que sucede a veces no es continuo.
- El 7% está parcialmente en desacuerdo.
- El 11 % está en total desacuerdo.

Conclusiones.

- Cuando más 7 de cada 10 está de acuerdo.
- Cuando más 2 de 10 están en desacuerdo.
- 1 de cada 10 piensa que la acción es fortuita.

Pregunta numero 57: “podemos organizar nuestro propio programa de trabajo”

Pregunta 57



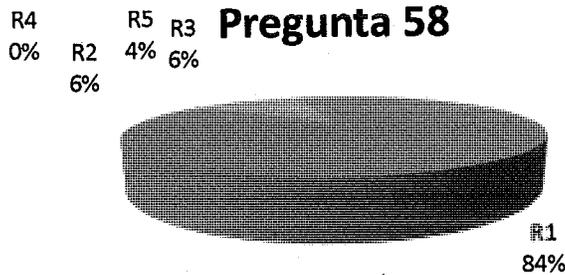
Análisis de resultados.

- El 67 % está de acuerdo en que pueden organizar su propio trabajo.
- El 4% parcialmente de acuerdo.
- El 7% a veces lo puede hacer no siempre y tampoco nunca.
- El 4 % parcialmente en desacuerdo.
- El 18 % está totalmente en desacuerdo.

Conclusión.

- 7 de cada 10 está de acuerdo, pueden organizar su propio trabajo.
- 2 de cada 10 están en desacuerdo.
- Y cuando más 1 de cada 10 a veces lo puede hacer y a veces no.

Pregunta numero 58: “desde el inicio, se informo sobre las reglas y políticas de la administración pública municipal”.



Análisis de resultados.

El 84% declara que está de acuerdo en que se les informo sobre ls reglas desde el inicio.

El 6% está de acuerdo.

El 6% no sabe.

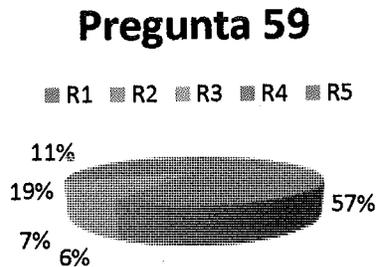
El 4% no está de acuerdo. No se les informo.

Conclusión.

9 de cada 10 está de acuerdo de que si se les informo.

Menos de 1 de cada 10 no está de acuerdo.

Pregunta numero 59: “mi superior me brinda orientación para poder llevar a cabo mi trabajo”.



Análisis de resultados.

El 57 % está de acuerdo en que se le brinda orientación para llevar a cabo el trabajo.

El 6 % está de acuerdo.

El 7% considera que a veces ocurre.

El 19 % está parcialmente en desacuerdo.

El 11 % no está de acuerdo considera que no se brinda orientación para llevar a cabo el trabajo.

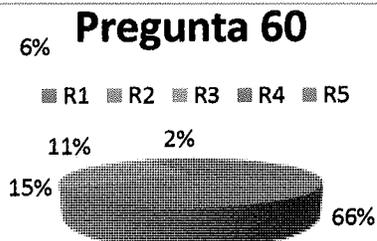
Conclusión.

6 de cada 10 estad e acuerdo con la aseveración.

1 d cada 10 ocurre que a veces ocurre y a veces no.

3 de cada 10 considera que no ocurre.

Pregunta numero 60: “el ambiente laboral es agradable y animado”.



Análisis de resultados.

El 66% está de acuerdo si el ambiente es agradable y animado.

El 15 % lo confirma.

El 11% está confundido y no considera que no ocurra siempre.

El 6% parcialmente no está de acuerdo.

El 2 % está totalmente de acuerdo.

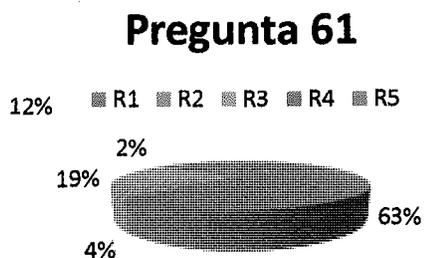
Conclusión.

8 de cada 10 personas está de acuerdo.

1 de cada 10 no está de acuerdo.

1 de cada 10 considera que sin ocurre pero no es siempre.

Pregunta numero 61: “se pone mucho énfasis en el desarrollo personal”.



Análisis de resultados.

El 63 % refiere firmemente que en la administración pública se pon mucho énfasis en el desarrollo personal.

El 4% de igualmente considera que ocurre.

El 19 % no cree que no ocurra sistemáticamente.

El 2 % que más de las veces no se da.

El 12 % considera que no se da el énfasis en el desarrollo personal.

Conclusión.

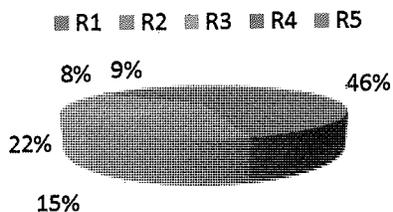
Casi 7 de cada 10 piensa que si se pone énfasis en el desarrollo personal.

Casi 2 de cada 10 no cree que ocurra sistemáticamente.

1 de cada 10 piensa que no ocurre el énfasis en el desarrollo personal.

Pregunta numero 62: "existe comunicación entre distintos departamentos".

Pregunta 62



Análisis de resultados.

El 46 % considera que existe interacción entre departamentos.

El 15 % comparte la opinión.

El 22 % considera que a veces, que no es siempre.

El 8% no comparte la opinión

El 9% está en desacuerdo y cree que no existe comunicación.

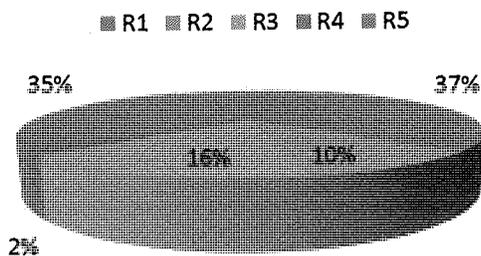
Conclusión.

El 6 de cada 10 comparten en le hecho de que si existe comunicación.

Cuando más 2 de cada 10 no comparten la idea de que existe comunicación.

Pregunta numero 63: "la retribución que recibo por mi trabajo es justa".

Pregunta 63



Análisis de resultados.

El 37 % considera que la paga es justa.

El 10 % comparte la idea.

El 16 % no sabe

El 2 % piensa que no es justa.

El 35 % firmemente piensa que no es justa.

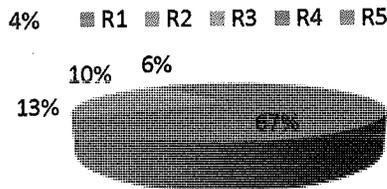
Conclusión.

Cuando más 5 de cada 10 está de acuerdo.

4 de cada 10n no está de acuerdo.

Pregunta numero 64: “mi jefe inmediato enfrenta conflictos con actitud positiva”.

Pregunta 64



Análisis de resultados.

El 67 % está de acuerdo con la afirmación hecha en la pregunta.

El 13 % de igual manera en cierta medida comparte esta opinión.

El 10 % opina que no siempre.

El 4% está en desacuerdo con a la afirmación.

El 6% está totalmente en desacuerdo opinando que nunca su jefe enfrenta

conflictos con actitud positiva.

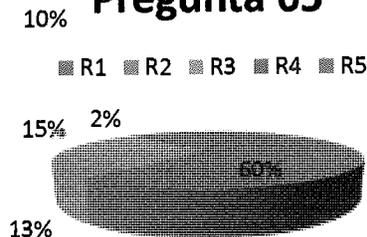
Conclusión.

8 de cada 10 confirman que su jefe tiene actitudes positivas.

1 de cada 10 están en desacuerdo, su jefe no tiene actitudes positivas.

Pregunta numero 65: “mi jefe inmediato estimula el cambio y la mejora.”.

Pregunta 65



Análisis de resultados.

El 60 % de los resultados presentan los resultados de que el jefe estimula el cambio y la mejora.

El 13 % está de acuerdo.

El 15 % piensa que hay un equilibrio de momentos.

El 2% no está de acuerdo piensa que no se dan, si se dan es alguna vez.

El 10 % no está de acuerdo absolutamente.

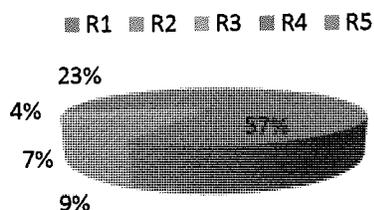
Conclusión.

7 de cada 10 personas están de acuerdo consideran que el jefe estimula el cambio.

1 de 10 personas no están de acuerdo

Pregunta numero 66: “las buenas idas que surgen se realizan”.

Pregunta 66



Análisis de resultados.

El 57 % confirma que están de acuerdo en el sentido de que las buenas ideas se realizan.

El 9 % aunque en menor grado están de acuerdo.

El 7% no encuentra claridad en la conducta del jefe en relación a las buenas ideas.

El 4% está parcialmente ben desacuerdo.

El 23 % está totalmente en desacuerdo.

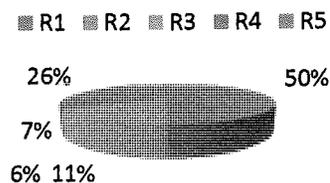
Conclusión.

Menos de 6 de un total de 10 están de acuerdo con la afirmación de que las buenas ideas que surgen se realizan.

Cuando menos 3 de 10 no están de acuerdo piensan que no se apoyan las buenas ideas.

Pregunta numero 67: “considero que para mejorar el desempeño de mis funciones debería de recibir algún tipo de capacitación”.

Pregunta 67



Análisis de resultados

El 50 % define como una gran necesidad la de recibir algún tipo de capacitación.

El 11 % está de acuerdo en apoyar esta percepción.

El 6% considera que así está bien.

El 7 % parcialmente está en desacuerdo.

El 26 está totalmente en desacuerdo.

Conclusión.

6 personas de 10 están de acuerdo en que para desempeñar sus funciones necesitan capacitación. 3 de cada 10 están en desacuerdo piensan que no lo necesitan.

Pregunta numero 68: "en nuestro equipo, hay ambiente alegre de trabajo".



Análisis de resultados.

El 64 % está de acuerdo en que hay un buen ambiente de trabajo en la administración pública de padilla.

El 15 % está de acuerdo.

El 11 % le es indiferente.

El 4% no está de acuerdo

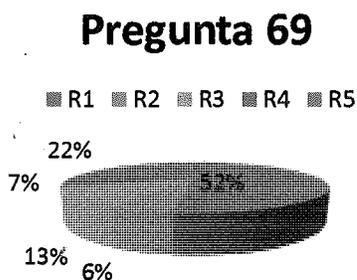
El 6 % totalmente en desacuerdo.

Conclusiones.

8 de cada 10 vive trabajando en un buen ambiente de trabajo.

1 de cada 10 piensa que no que no es bueno el ambiente de trabajo.

Pregunta numero 69: "se nos anima a desarrollar nuestro propio potencial".



Análisis de resultados

El 52 % está de acuerdo en que se les ayuda a desarrollar su trabajo, en tanto que el 6 % aunque no totalmente también está de acuerdo.

El 13 % nos expresa que no hay claridad en tanto a veces ocurre, otras veces no.

El 7% comenta que la mayoría de las veces no ocurre.

En tanto que el 22 % está totalmente en desacuerdo.

Si agrupamos el 52 % y el 13 % sumamos el 65 % que son lo que en alguna medida expresan que ocurre la afirmación.

Por otro lado sumamos el 7 % y el 22% sumamos el 29 % que nos están indicando que no ocurre o si ocurre es casi imperceptible.

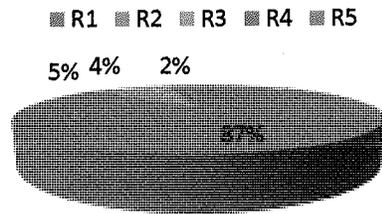
Conclusión.

Casi 7 de 10 están de acuerdo

3 de cada 10 no están de acuerdo

Pregunta numero 70: "nos agrada mucho nuestro trabajo."

2% Pregunta 70



Análisis de resultados.

El 87 % nos dice que está totalmente de acuerdo m les agrada el trabajo.

El 5 % parcialmente e acuerdo.

El 4 % no sabe.

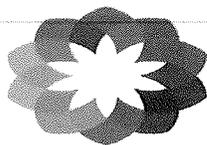
El 4 % no está de acuerdo.

Conclusión.

Casi 9 de cada 10 personas encuestadas a esta de acuerdo disfruta su trabajo.

RESUMEN DEL ANALISIS DE PREGUNTA INDIVIDUAL

Numero de pregunta	Numero personas acuerdo de un total de 10	Número de personas en desacuerdo de un total de 10	Totalmente de acuerdo %	%	%	%	Totalmente en desacuerdo %
1	7	1	85	7	2	4	2
2	7	1	46	21	25	4	4
3	9	1	74	17	5	2	2
4	10	0	89	5	2	4	0
5	6	3	43	17	13	5	22
6	6	3	49	6	15	6	24
7	2	7	16	4	10	2	68
8	6	3	45	11	10	4	30
9	6	2	61	6	17	2	14
10	5	2	54	9	15	4	18
11	7	1	65	11	9	6	9
12	5	4	38	13	11	8	30
13	6	2	49	15	19	9	8
14	3	6	21	5	11	13	50
15	4	5	25	15	9	8	43
16	7	2	62	12	8	4	14
17	7	2	67	6	12	2	13
18	9	1	78	12	0	4	6
19	9	1	89	2	3	2	4
20	2	8	16	2	4	8	70
21	4	4	38	4	21	15	22
22	6	1	46	9	8	11	26
23	6	3	54	4	15	9	18
24	5	4	38	10	6	6	40
25	6	1	53	7	22	2	16
26	6	2	45	12	18	6	19
27	7	1	70	4	15	4	7
28	7	3	65	7	2	6	20
29	9	1	76	11	6	0	7
30	7	2	48	16	14	10	12
31	6	3	50	9	4	17	20
32	6	3	52	11	9	13	15
33	5	3	39	14	19	14	14
34	7	2	60	5	13	13	9
35	6	3	54	13	7	13	13
36	9	1	78	8	6	4	4
37	6	2	54	10	20	8	8



Vivir Mejor

fodeimm
Fondo para el Desarrollo de Instancias Municipales de las Mujeres



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
MÉXICO

38	7	2	68	4	5	6	17
39	7	2	66	12	6	10	6
40	8	1	70	11	6	4	9
41	7	2	57	15	4	11	13
42	6	3	37	16	18	4	25
43	8	1	67	10	17	2	4
44	7	2	54	17	11	10	8
45	8	1	69	9	13	0	9
46	7	1	62	7	16	4	11
47	6	2	51	11	10	11	17
48	7	1	70	4	15	4	7
49	6	3	46	13	11	8	22
50	9	0	91	2	3	2	2
51	8	1	71	11	6	7	5
52	7	2	62	9	9	5	15
53	6	3	55	6	13	4	22
54	7	1	66	8	15	0	11
55	8	1	63	13	15	2	7
56	7	2	54	15	13	7	11
57	7	2	67	4	7	4	18
58	9	1	84	6	6	0	4
59	6	3	57	6	7	19	11
60	8	1	66	15	11	6	2
61	7	2	63	4	19	2	12
62	6	2	46	15	22	8	9
63	5	4	37	10	16	2	35
64	8	1	67	13	10	4	6
65	7	1	60	13	15	2	10
66	6	3	57	9	7	4	23
67	6	3	50	11	6	7	26
68	8	1	64	15	11	4	6
69	7	3	52	6	13	7	22
70	9	1	87	5	4	2	2



De la tabla anterior se llega a la conclusión de percepciones interesantes de considerar.

AFIRMACIONES CON: MÁS TOTALMENTE DE ACUERDO

Del análisis de pregunta por pregunta se desprende que la pregunta que refiere una mayor satisfacción por parte de los trabajadores es la número 50 que expresa **DISFRUTAMOS NUESTRO TRABAJO** con un porcentaje de 91 % del total de la muestra elegida. Las siguientes afirmaciones que presentan estar de acuerdo un mayor número de trabajadores, son:

- En nuestro departamento sabemos que el alcanzar los objetivos traerá consecuencias positivas.
- Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea mas
- en el departamento la mayoría conoce bien las metas.
- Desde el inicio, se informo sobre las reglas y políticas de la administración publica.

AFIRMACIONES EN QUE LOS TRABAJADORES ESTAN TOTALMENTE EN DESACUERDO.

Aunque no con el mismo porcentaje, un enfoque que sobresale en la alternativa totalmente en desacuerdo en relaciona las afirmaciones.

Al interior de mi institución existe igualdad de sueldos y salarios entre hombres y mujeres que cumplen las mismas funciones y puestos.

De la misma tabla se puede observar las afirmaciones que tuvieron el total desacuerdo de los trabajadores, con relación a los que estuvieron de acuerdo.

- 1.- existe igual número de hombres y mujeres en todos los niveles de puesto de mi institución.
- 2.-recibo capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo.
- 3.- al interior de mi institución, existe igualdad de sueldos o salarios entre hombres y mujeres que cumplen las mismas funciones y puestos.
- 4.-mis compañeros tienen la sensación de que hay demasiada libertad.
- 5.- la gente se ayuda mutuamente cuando existe exceso de trabajo.
- 6.-nos reunimos con regularidad para intercambiar información.
- 7.- con frecuencia surgen nuevas ideas en el trabajo.
- 8.-se toman en cuenta las opiniones de los empleados en el trabajo.
- 9 mi jefe inmediato es claro en los objetivos del departamento.
- 10.-podemos organizar nuestro propio programa de trabajo.
- 11.-se pone mucho énfasis en el desarrollo personal.

Resultados del análisis individual (ponderación de cada una de las encuestas)

Encuesta	resultado								
1	188	14	213	27	108	40	311	53	132
2	205	15	295	28	259	41	238	54	313
3	219	16	292	29	238	42	216	55	308
4	274	17	240	30	282	43	329		
5	205	18	211	31	241	44	313		
6	213	19	304	32	310	45	322		
7	214	20	337	33	240	46	290		
8	226	21	324	34	219	47	328		
9	225	22	269	35	313	48	297		
10	216	23	290	36	239	49	286		
11	200	24	170	37	286	50	302		
12	279	25	223	38	241	51	342		
13	304	26	327	39	301	52	297		

Definición de los parámetros para la evaluación de los AMBIENTES DE TRABAJO

asignación	Ponderación obtenida	Cumple con porcentaje mayor del
Excelente	320 al 350	95 de la puntuación máxima
Bueno	250- 319	70 de la puntuación máxima
Regular	175-249	38 de la puntuación máxima
Malo	100-174	10 % de la puntuación máxima
Muy malo	70-100	0 % de la puntuación máxima

Excelente. Un excelente lugar para trabajar el trabajador tiene conductas que reflejan tranquilidad seguridad, crecimiento Crea, propositivo, libre, seguro, con logros, integrado, se participa,

Bueno alto: un buen lugar para trabajar: la mayoría de las veces se es propositivo, integrado, proactivo

Bueno bajo: un buen lugar para trabajar: las menos de las veces es propositivo, no existe demasiada integración

Regular alto. No es un lugar óptimo, el trabajador se caracteriza por esperar a que le digan qué hacer, no opina

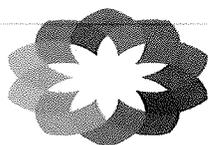
Regular bajo: No es lo óptimo el trabajador se caracteriza por sentirse inseguro y ser inseguro

Malo: un medio pésimo para trabajar Paraliza las acciones



ASIGNACION DE CALIFICATIVO POR ENCUESTA DEL AMBIENTE DE TRABAJO

342	
337	
329	Excelente
328	
327	
324	
322	
313	BUENO ALTO
313	
313	
311	
310	
308	BUENO BAJO
304	
304	
302	
301	
297	
297	
295	
292	
290	
290	
288	
286	
282	
279	
274	
269	
259	
241	REGULAR ALTO
241	
240	
240	
239	
238	
238	
226	
225	
223	
219	



Vivir Mejor



219	REGULAR BAJO
216	
216	
214	
213	
213	
211	
205	
205	
200	
188	Malo
170	
132	
108	

ESTIMADORES	RESULTADO
Desviación estándar	53.07
media	257.67
mediana	274

La desviación con relación a la muestra es cerca del 15 % lo cual nos muestra una muestra segura, no con un gran grado de dispersión, lo que significa que los resultados son consistentes.

Considerando la media aritmética de la muestra, con una ponderación del 257,67, ubica el **AMBIENTE DE TRABAJO** promedio, dentro de los rangos de evaluación, exactamente en el límite entre bueno y regular. Por lo que la percepción de la muestra sobre el ambiente de trabajo es “un ambiente entre regular y bueno”

CALCULO DEL RANGO DE LOCALIZACIÓN DE LA MEDIA POBLACIONAL A PARTIR DE LOS DATOS MUÉSTRALES.

Considerando como base la media muestral de 257.67, la desviación estándar de 57, el tamaño de la muestra de 55, el tamaño de la población de 180. se obtiene con un 95 % de confianza la ubicación de la media de la población dentro del rango

$$X1=263.0564$$

$$X2=232.2815$$

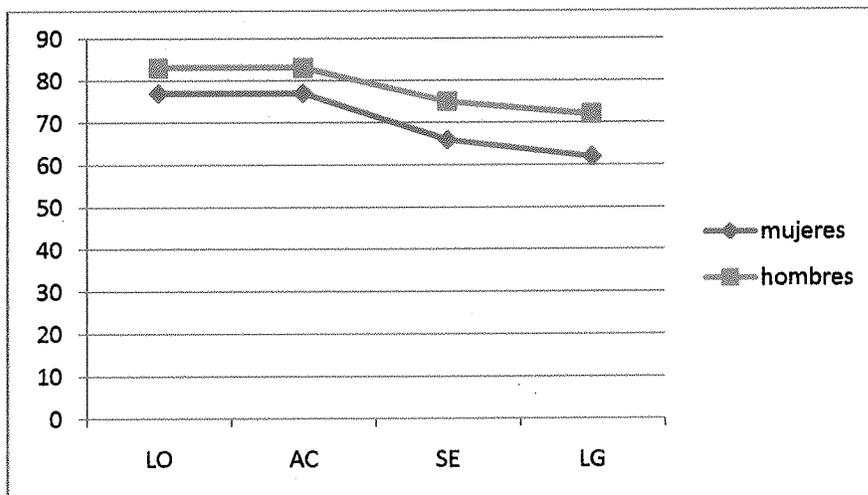
Lo que significa que la población de los trabajadores se estima que su percepción la ubican entre:

“BUENO BAJO Y REGULAR ALTO”

ANÁLISIS DE LA MUESTRA GLOBAL

Ahora bien, considerando los 4 enfoque de las variables en estudio se obtiene la siguiente tabla donde se especifica para los dos grupos en análisis hombre y mujeres y su percepción sobre logros, integración, seguridad y libertad en el trabajo

Tomando como base los análisis individuales para cada entrevistado y su percepción del ambiente de trabajo en base a los 4 enfoques, se obtiene el promedio general para toda la muestra.



PERCEPCION DEL AMBIENTE DE TRABAJO 1



RESULTADOS:

Con los resultados obtenidos de la muestra es posible inferir que los trabajadores de la presidencia municipal de padilla, el 12 % de los trabajadores piensa que su ambiente de trabajo es excelente, en tanto que el 42 % piensa que es bueno, sin embargo el 41 % lo considera regular y solo el 5.5 % piensa que es malo.

Con la información anterior y a partir de utilizar estimadores se posibilita la oportunidad de encontrar la media poblaciones que se obtiene entre 232 puntos y 263 puntos, en estas opiniones se da en un rango, de entre REGULAR y BUENO, sin embargo para precisar se puede estimar que la percepción de la población se encuentra entre REGULAR ALTO Y BUENO BAJO es decir, el ambiente se percibe como una oportunidad ya que gran sección de la muestra está de acuerdo en que adolece de varias situaciones.

Dentro de los resultados se resalta como resultados generales se observan afirmaciones en las que se observa que los trabajadores coinciden en la **PERSEPCION POSITIVA** de que:

- Que el alcanzar los objetivos traerá consecuencias positivas.
- Que el trabajo es un reto diario y no una tarea más
- Que en el departamento la mayoría conoce bien las metas.
- Que conocen las reglas y políticas de la administración pública.

PERSEPCION NEGATIVA

No existe igual número de hombres y mujeres en todos los niveles de puesto de mi institución.

No reciben capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo.

No tienen la sensación de que hay demasiada libertad.

No se ayuda mutuamente cuando existe exceso de trabajo.

No nos reunimos con regularidad para intercambiar información.

Con pocas o ninguna veces surgen nuevas ideas en el trabajo.

No se toman en cuenta las opiniones de los empleados en el trabajo.

Mi jefe inmediato no es claro en los objetivos del departamento.

No podemos organizar nuestro propio programa de trabajo.

No se pone mucho énfasis en el desarrollo personal.

Ahora bien el ser humano tiene necesidades que busca satisfacer, lo que lo lleva a una búsqueda constante: el lugar de trabajo es un espacio que absorbe gran tiempo de su vida, por lo que en él, busca dimensionar en diferentes enfoques su aceptación o rechazo a el medio o entorno en que se desenvuelve, mejora su productividad, si siente que es un espacio que sirve para proyectar su yo, utilizándolo para lograr metas profesionales y de desarrollo personal.

En el enfoque de logros y su relación en el ambiente de trabajo

- En este rubro las mujeres le dan una evaluación de 77 que lo ubica en un rango de BIEN sin embargo dentro de este rango es BAJO.
- Los hombres perciben un 83 y lo ubican de igual forma en el rango de BIEN en el intervalo BAJO.

Lo que significa que no están satisfechos, que su ambiente de trabajo no tiene el nivel de aceptación, que cubra las necesidades en un elevado alto de sus aspiraciones, sin embargo aceptan que es un buen lugar para trabajar, aun cuando le faltan determinados elementos para hacer de este espacio un excelente lugar de trabajo, es decir no lo consideran que sea un lugar donde se dé en gran medida la motivación y la creatividad, orden y profesionalismo a la manera de enfrentar los problemas y sus soluciones y sea un lugar que les permita crecer profesionalmente y personalmente.

No es el espacio propicio para que se generen nuevas ideas en el trabajo, pues no se da la oportunidad de intercambio de información.

En el enfoque de integración y su relación con el ambiente de trabajo

En el enfoque de aceptación e integración y su relación con el medio laboral

- Para este rubro las mujeres lo definen su postura con un índice del 77, ubicándolo en un ambiente BUENO pero BAJO.
- En tanto que los hombres lo perciben en un 83 % ubicándolo, en el rango de BUENO BAJO.

Lo que significa que el ambiente de trabajo no lo perciben con un ambiente en el que se puedan sentir integrados, aceptados, existe la percepción de falta de un espacio donde exista en plenitud la armonía, donde se pueda disfrutar el trabajo, se sienten a gusto mas no completamente.

Consideran que no existe una buena integración, en que la gente no es solidaria cuando existe gran cantidad de trabajo, no existe integración que repercuta en reuniones de trabajo para intercambio de información, es posible pensar que cada quien realiza lo que quiere, cuando se afirma que existe demasiada libertad

En el enfoque de equidad y su relación con el ambiente de trabajo

- Las mujeres evidencian una evaluación del 62 %, que significa que perciben en el rango de REGULAR ALTO.
- En tanto los hombres evalúan en el ambiente en el enfoque de equidad y libertad con un 72% , lo que lo califica como BIEN BAJO.



La equidad es vista por las mujeres devaluada , pues su evaluación así lo refiere , dado que su calificación la ubicación en regular bajo casi lo ubica como malo , es decir las mujer no se sienten que exista igualdad , inclusive ni libertad en el trabajo, las oportunidades no son las mismas , ni evaluación similar con los hombres, ambiente que las desanima y coarta , no permitiendo ser un ambiente de trabajo que las apoye a realizar mejor sus responsabilidad y no permitir explotar el potencial profesional y humano que pueden aportar en el cumplimiento de los objetivos y las metas del departamento.

En cuanto a los hombres de alguna manera reconocen que en este rubro, se está lejos de ser un espacio excelente donde se de la igualdad, y la libertad, comparten que le hace falta atender de mejor manera la equidad y libertad que permitiría convertir el ambiente en un mejor lugar de trabajo.

El ambiente de trabajo en relación con la igualdad se observa gran inquietud dado que no existe la misma oportunidad entre hombres y mujeres, dado que el salario no es el mismo aun cuando se desarrollen las mismas funciones entre hombres y mujeres

Seguridad y su relación con el ambiente de trabajo.

- Las mujeres evalúan el ambiente asignándole un 66 %, lo que lo ubica como un ambiente de trabajo REGULAR ALTO.
- Los hombres tienen una mejor calificación aunque de igual manera una calificación baja, un 75 % , lo ubica en un rango de BUENO BAJO.

El personal no se siente la seguridad de que su trabajo sea reconocido, le parece que en muy pocas ocasiones se les motiva por su trabajo, no sienten la seguridad de la confianza de su jefe, pues le hace falta el reconocimiento, seguridad se que el trabajo le ayudara a ser una mejor persona pues le hace falta estímulos, seguridad de que sus ideas serán escuchadas e incluido en la agenda de trabajo y de proyectos del municipio, la seguridad porque su salario le alcanzará para satisfacer sus necesidades.

Se hace hincapié específicamente en la gran inconformidad que existe por la falta de seguridad sentida pues consideran que en alguna medida no se ha sido claro con los objetivos, esta inseguridad los lleva a sentir que no es posible organizar su propio trabajo, en este medio ambiente no existe la seguridad de que el trabajador tenga la oportunidad de lograr desarrollo personal, inclusive se nota en desacuerdo con la afirmación presentada que existe inseguridad en el sentidos de que no existe espacios ni proyectos para un programa de capacitación , pues los que se dan son esporádicos y sin objetivos claros basados en una necesidad.



Conclusión general.

Se observa que Los trabajadores de la administración pública del municipio de padilla tienen un **ambiente de trabajo** calificado entre regular alto y bueno bajo, aunque no es el óptimo es un espacio en que se puede trabajar pues las situaciones negativas no son de tal grado que obstaculicen el desarrollo de los trabajos, el personal se siente medianamente seguro, y medianamente integrado, con sus compañeros como con su jefe.

Bueno bajo: un buen lugar para trabajar: **las, menos de las veces** el trabajador es propositivo, no existe demasiada integración, aunque la mayoría le gusta el trabajo

Regular alto. No es un lugar óptimo, el trabajador se caracteriza por esperar a que le digan qué hacer, no opina, se siente inseguro,

Ahora bien si detallamos en los cuatro enfoques definidos para este estudio, tenemos entonces:

En relación a, los **logros en el trabajo** están en una clasificación bueno bajo, debiera de aspirarse mínimamente a un rango de bueno alto. En este rubro existe inconformidad les hace falta capacitación y la perspectiva personal de mejoramiento

En la aceptación e integración, aun cuando se ha clasificado como bueno bajo, es importante decir que se demuestra que se necesita mejorar dado que hace falta integración y apoyarse en el trabajar, organizarse y trabajar de equipo

En la seguridad. El trabajo es el medio en el cual brinda seguridad emocional y económica, para este caso el trabajador, siente que el ambiente de trabajo no le permite sentir esa seguridad, pues, los salarios no son lo suficiente, como para lograrlo, y se piensa que no es suficiente el apoyo que reciben, que hace falta que los jefes, demuestren una mayor disposición como para interesarse por la persona, como para sentir la seguridad y equilibrio en el trabajo

En la equidad, es necesario fortalecerla para mejorar la igualdad en sus diferentes rubros, es evidente que existe gran diferencia al trato con la mujer.



En términos generales se percibe un ambiente de trabajo, sumido en la cotidianidad, no con gran integración, eso sí, con grandes ganas de trabajar, con falta de participación pues no se ha puesto énfasis por parte de los jefes en considerar las ideas y la creatividad de los trabajadores, trabajadores con deseos de progresar y no ser atendido su necesidad de capacitarse, se han dado directrices del trabajo y se conocen las metas, pero les hace falta atención a sus necesidades, personales y de capacitación profesional, participan y se logran resultados, aun cuando les hace falta capacitación para el trabajo, requieren de trabajo de integración y mejorar el trabajo en equipo y el seguimiento.

Existe sentido de pertenencia, aunque existe comunicación en el departamento esta no es siempre sistemática, aunque existe libertad, de pronto es mal entendida, aunque el ambiente es agradable, hace falta trabajo de integración entre el personal y entre los responsables de los departamentos, se requiere que los jefes, pongan mayor atención a el trabajo de empleados, les falta reuniones para dar seguimiento y mejora la comunicación, sin embargo se disfruta del trabajo.

PROPUESTAS.

- Evaluación y modificaciones a la estructura departamental
- Incorporar a la vida cotidiana la perspectiva de género con promoción permanente a través de carteles, en el trabajo municipal y en la ciudadanía
- Establecer la política de llevar el registro de la estadística con perspectiva de género en las diferentes instancias.
- Generar reuniones interdepartamentales, para intercambiar información general.
- Promover el trabajo en equipo.
- Para el desarrollo de soluciones considerar la opinión de los trabajadores.
- Definir con claridad los objetivos de los departamentos.
- Capacitar para estar en posibilidades de preparar a los trabajadores para organizar su propio programa de trabajo.
- Generar un programa para mejorar el desarrollo personal.
- Mejorar el ambiente de trabajo para que el trabajador se sienta integrado y aceptado.
- Lograr que entre trabajadores exista mayor integración.
- Sensibilizar a todos los trabajadores de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Igualar las oportunidades entre hombres y mujeres.
- Programa de motivación y reconocimientos a los trabajadores.
- Programar reuniones directivos y trabajadores semanalmente para comentar trabajo y perspectivas del departamento.
- Mejorar las áreas de trabajo pintando reordenando.
- Vigilar que los salarios de hombres y mujeres con las mismas responsabilidades sean igual.
- Generar un programa de capacitación en la que se incluya actualización profesional, servicio público, desarrollo humano.
- Elaborar un catalogo con lista de demandas sentidas por la población por departamento.
- Gestionar soluciones para resolver la falta de recursos humanos en el área de la salud.
- Promover políticas (programas) para apoyar el trabajo de las mujeres en el sector productivo.

ENTREVISTA
ACCIONES DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA MUNICIPAL
PADILLA TAMAULIPAS

Nombre _____ Edad _____ sexo _____

Puesto que desempeña _____ Antigüedad _____

Escolaridad _____

Que actividades desempeña en su área _____

Lleva a cabo planeación de las actividades? _____

La planeación es: semanal _____ mensual _____ Bimestral _____ trimestral _____ semestral _____

Lleva a cabo reuniones con las personas que trabajan con usted o que se ven involucrados (as) en el desempeño de sus funciones _____ en que periodo de tiempo _____

¿Conoce sobre la política de equidad de género? ¿Qué nos puede comentar? _____

¿Cuenta el municipio con estadísticas de género? _____

La administración Municipal lleva a cabo acciones para proteger a grupos vulnerables?

¿Cuenta el municipio con información sobre las demandas sentidas de mujeres y hombres por separado? ¿Cuáles son? _____

¿Existe experiencia sobre la incorporación de la perspectiva de género en algún programa municipal? En caso de responder afirmativamente ¿Podría explicarnos que programa y de qué manera se lleva a cabo? _____

¿Realiza la administración análisis estadísticos de su estructura que permitan detectar el número de hombres y mujeres por área, función, salario, antigüedad, dependientes económicos, etc?

En su área se llevan a cabo programas o acciones dirigidos a la protección de la igualdad.

En su experiencia cual sería el sector y el problema más sentido de las mujeres del municipio

salud	económico	familiar	Violencia familiar	Seguridad		
Problema:						

Ha recibido Usted capacitación o sensibilización sobre equidad de género

Que cursos de capacitación sugiere para directivos, administrativos y personal de apoyo

	Capacitación
Directivos	
Administrativos	
Personal de apoyo	

Gracias por su participación.

Resultados encuestas a Mujeres

E - 1			
Lo	57	R-A	R
Ac	50	R-B	
Se	47	R-B	
Ig	66	R-A	

E - 2			
Lo	67	R-A	R
Ac	58	R-A	
Se	58	R-A	
Ig	44	R-B	

E - 5			
Lo	70	R-A	R
Ac	70	R-A	
Se	39	R-B	
Ig	48	R-B	

E - 6			
Lo	71	MB-B	R
Ac	73	MB-B	
Se	38	R-B	
Ig	54	R-A	

E - 7			
Lo	74	MB-B	R
Ac	70	R-A	
Se	48	R-B	
Ig	40	R-B	

E - 8			
Lo	69	R-A	R
Ac	69	R-A	
Se	50	R-B	
Ig	74	MB-B	

E - 9			
Lo	71	MB-B	R
Ac	60	R-A	
Se	67	R-A	
Ig	54	R-A	

E - 10			
Lo	74	MB-B	R
Ac	54	R-A	
Se	58	R-A	
Ig	58	R-A	

E - 11			
Lo	57	R-A	R
Ac	60	R-A	
Se	53		
Ig	58	R-A	

E - 12			
Lo	84		MB
Ac	77	MB-B	
Se	81	MB-B	
Ig	74	MB-B	

E - 14			
Lo	70	R-A	R
Ac	60	R-A	
Se	56	R-A	
Ig	54	R-A	

E - 15			
Lo	81	MB-B	MB
Ac	88	MB-A	
Se	89	MB-A	
Ig	76	MB-B	

E - 18			
Lo	54	R-A	R
Ac	73	MB-B	
Se	57	R-A	
Ig	52	R-B	

E - 20			
Lo	95		E
Ac	99	E-A	
Se	99		
Ig	88	MB-A	

E - 21			
Lo	99	E-A	E
Ac	92	MB-A	
Se	94	MB-A	
Ig	76	MB-B	

E - 22			
Lo	84		MB
Ac	96	E-B	
Se	64	R-A	
Ig	44	R-B	

E - 23			
Lo	85	MB-A	MB
Ac	90	MB-A	
Se	84	MB-A	
Ig	62	R-A	

E - 24			
Lo	55	R-A	M
Ac	50	R-B	
Se	46	R-B	
Ig	36	R-B	

E - 25			
Lo	68	R-A	R
Ac	74	MB-B	
Se	54	R-A	
Ig	50	R-B	

E - 26			
Lo	100	E-A	E
Ac	89	MB-A	
Se	96		
Ig	86	MB-A	

E - 27			
Lo	30	M-A	M
Ac	32	M-A	
Se	31	M-A	
Ig	28	M-A	

E - 28			
Lo	75	MB-B	MB
Ac	78	MB-B	
Se	73	MB-B	
Ig	64	R-A	

E - 29			
Lo	90	MB-A	R
Ac	68	R-A	
Se	52	R-B	
Ig	52	R-B	

E - 33			
Lo	70	R-A	R
Ac	70		
Se	62	R-A	
Ig	74	MB-B	

E - 34			
Lo	64	R-A	R
Ac	80	MB-B	
Se	50	R-B	
Ig	46	R-B	

E - 40			
Lo	95		MB
Ac	87	MB-A	
Se	92	MB-A	
Ig	74	MB-B	

E - 41			
Lo	72	MB-B	R
Ac	94	MB-A	
Se	49	R-B	
Ig	38	R-B	

E - 42			
Lo	73	MB-B	R
Ac	57	R-A	
Se	50	R-B	
Ig	68	R-A	

E - 43			
Lo	97	E-B	E
Ac	96	E-B	
Se	93	MB-A	
Ig	84	MB-A	

E - 44			
Lo	93	MB-A	MB
Ac	98		
Se	81	MB-B	
Ig	78	MB-B	

E - 45			
Lo	87	MB-A	E
Ac	97	E-B	
Se	97	E-B	
Ig	84	MB-A	

E - 46			
Lo	96	E-B	MB
Ac	92	MB-A	
Se	73	MB-B	
Ig	52	R-B	

E - 49			
Lo	81	MB-B	MB
Ac	85	MB-A	
Se	82	MB-B	
Ig	76	MB-B	

E - 50			
Lo	96	E-B	MB
Ac	96	E-B	
Se	78	MB-B	
Ig	60	R-A	

E - 52			
Lo	89	MB-A	MB
Ac	96	E-B	
Se	63	R-A	
Ig	92	MB-A	

Resultados encuestas a Hombres

E - 3			
Lo	71	MB-B	R
Ac	68	R-A	
Se	50	R-B	
Ig	56	R-A	

E - 4			
Lo	84		MB
Ac	68	R-A	
Se	87	MB-A	
Ig	74	MB-B	

E - 13			
Lo	98		MB
Ac	84		
Se	86	MB-A	
Ig	72	MB-B	

E - 16			
Lo	81	MB-B	MB
Ac	91	MB-A	
Se	84	MB-A	
Ig	70	R-A	

E - 17			
Lo	78	MB-B	R
Ac	79	MB-B	
Se	51	R-B	
Ig	58	R-A	

E - 19			
Lo	92	MB-A	MB
Ac	91	MB-A	
Se	88	MB-A	
Ig	64	R-A	

E - 30			
Lo	82	MB-B	MB
Ac	82	MB-B	
Se	79	MB-B	
Ig	78	MB-B	

E - 31			
Lo	67	R-A	R
Ac	79	MB-B	
Se	60	R-A	
Ig	68	R-A	

E - 32			
Lo	91	MB-A	MB
Ac	90	MB-A	
Se	90	MB-A	
Ig	78	MB-B	

E - 35			
Lo	94	MB-A	MB
Ac	91	MB-A	
Se	87	MB-A	
Ig	80	MB-B	

E - 36			
Lo	70		R
Ac	71	MB-B	
Se	60	R-A	
Ig	72	MB-B	

E - 37			
Lo	86	MB-A	MB
Ac	81	MB-B	
Se	83		
Ig	72	MB-B	

E - 38			
Lo	67	R-A	R
Ac	79	MB-B	
Se	60	R-A	
Ig	68	R-A	

E - 39			
Lo	85	MB-A	MB
Ac	100	E-A	
Se	77	MB-B	
Ig	76	MB-B	

E - 47			
Lo	98		E
Ac	96	E-B	
Se	90	MB-A	
Ig	86	MB-A	

E - 48			
Lo	85	MB-A	MB
Ac	86	MB-A	
Se	84	MB-A	
Ig	84	MB-A	

E - 51			
Lo	100	E-A	E
Ac	100	E-A	
Se	96		
Ig	92	MB-A	

E - 53			
Lo	49	R-B	M
Ac	33	M-A	
Se	29	M-A	
Ig	40	R-B	

E - 54			
--------	--	--	--

E - 55			
--------	--	--	--

<i>Lo</i>	92	MB-A	MB	<i>Lo</i>	96	E-B	MB
<i>Ac</i>	100	E-A		<i>Ac</i>	100	E-A	
<i>Se</i>	81	MB-B		<i>Se</i>	71	MB-B	
<i>Ig</i>	76	MB-B		<i>Ig</i>	76	MB-B	