

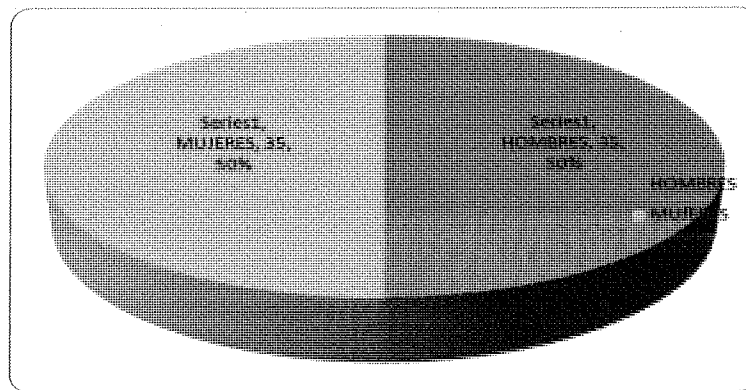
REPORTE DE ESTUDIO CUANTITATIVO SOBRE LA DIMENSIÓN DE LA PEG EN LA CULTURA INSTITUCIONAL DEL AYUNTAMIENTO

TENANCINGO 2011

1.- POBLACIÓN ENCUESTADA

Con base en el proyecto Institucionalización de la PEG en municipio de Tenancingo, se aplicó la encuesta de cultura institucional a 70 servidoras y servidores públicos; la cual, fue presentada al cabildo del mismo antes de su ejecución. Los participantes fueron elegidos de manera aleatoria, dando como resultado la colaboración de 35 mujeres y 35 hombres, panorama que se observa en la siguiente gráfica.

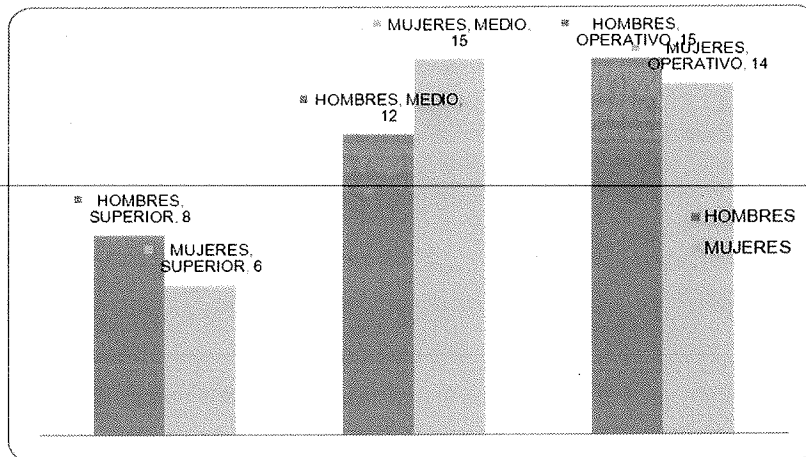
POBLACIÓN	
HOMBRES	35
MUJERES	35



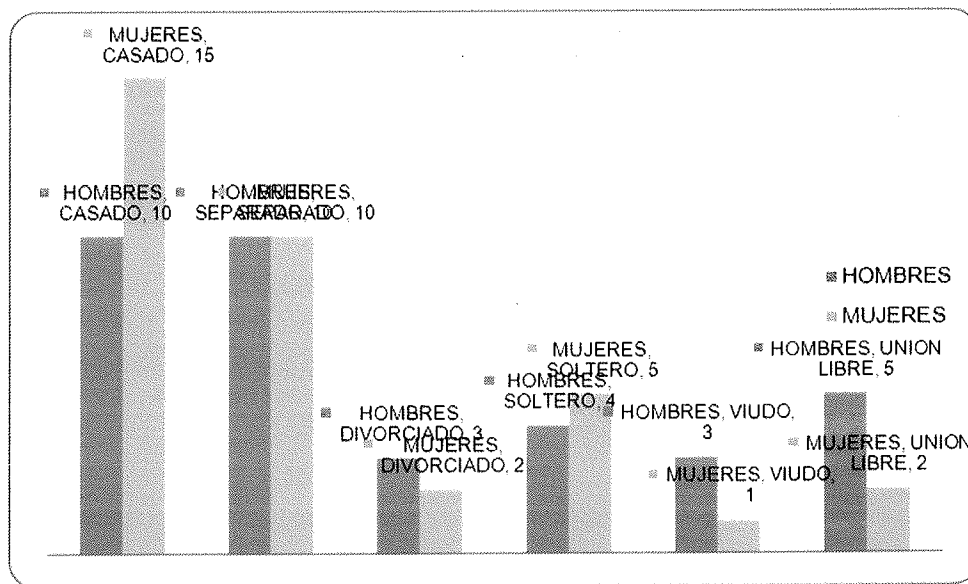
2.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN

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

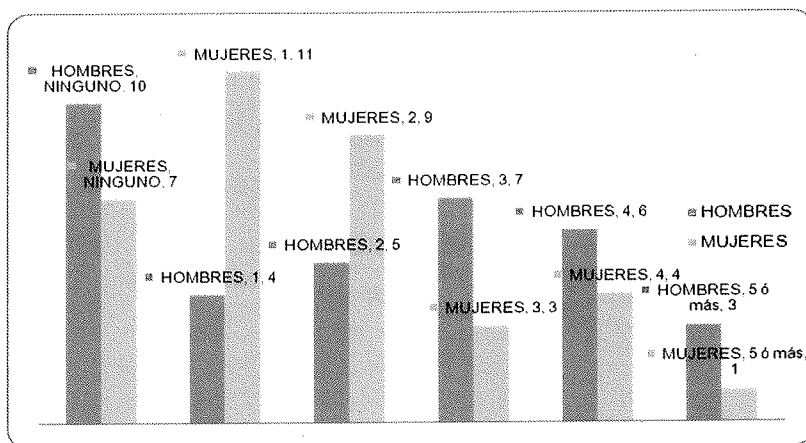
NIVEL DE JERARQUÍA	HOMBRES	MUJERES
SUPERIOR	8	6
MEDIO	12	15
OPERATIVO	15	14



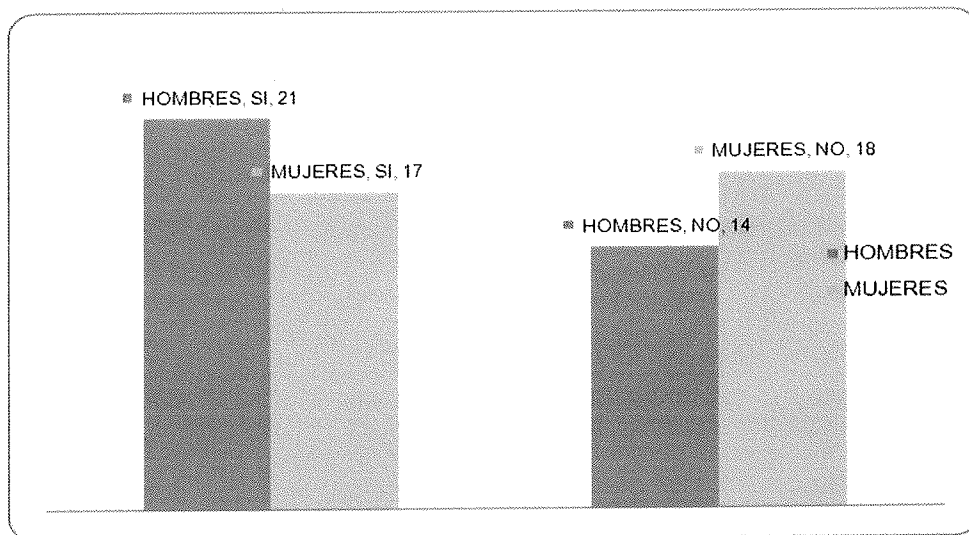
SITUACIÓN FAMILIAR	HOMBRES	MUJERES
CASADA/O	10	15
SEPARADA/O	10	10
DIVORCIADA/O	3	2
SOLTERA/O	4	5
VIUDA/O	3	1
UNION LIBRE	5	2



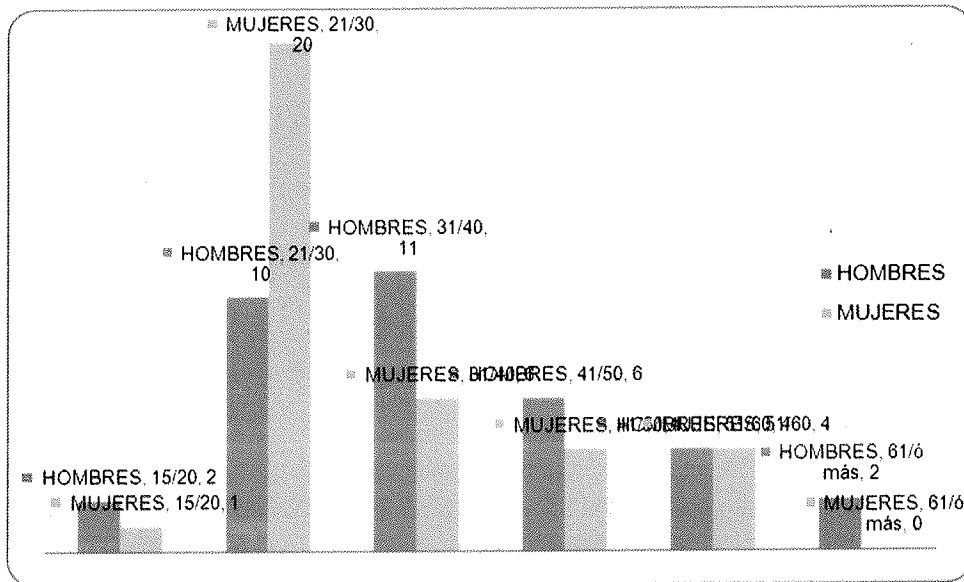
NUMERO DE HIJOS	HOMBRES	MUJERES
NINGUNO	10	7
1	4	11
2	5	9
3	7	3
4	6	4
5 ó más	3	1



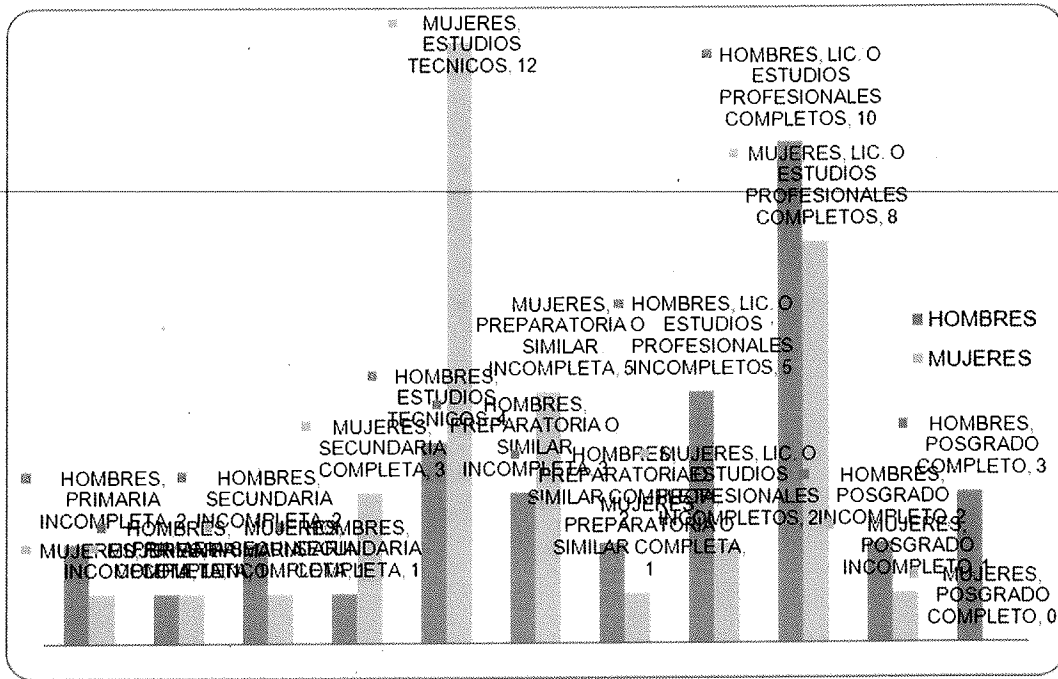
SOY JEFE/A DE FAMILIA	HOMBRES	MUJERES
SI	21	17
NO	14	18



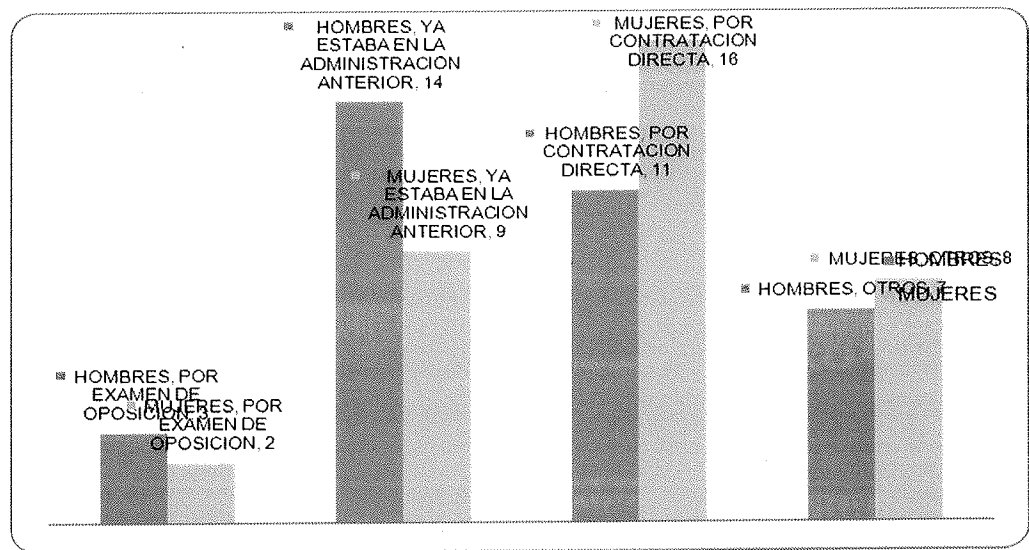
EDAD	HOMBRES	MUJERES
15/20	2	1
21/30	10	20
31/40	11	6
41/50	6	4
51/60	4	4
61/6 más	2	0



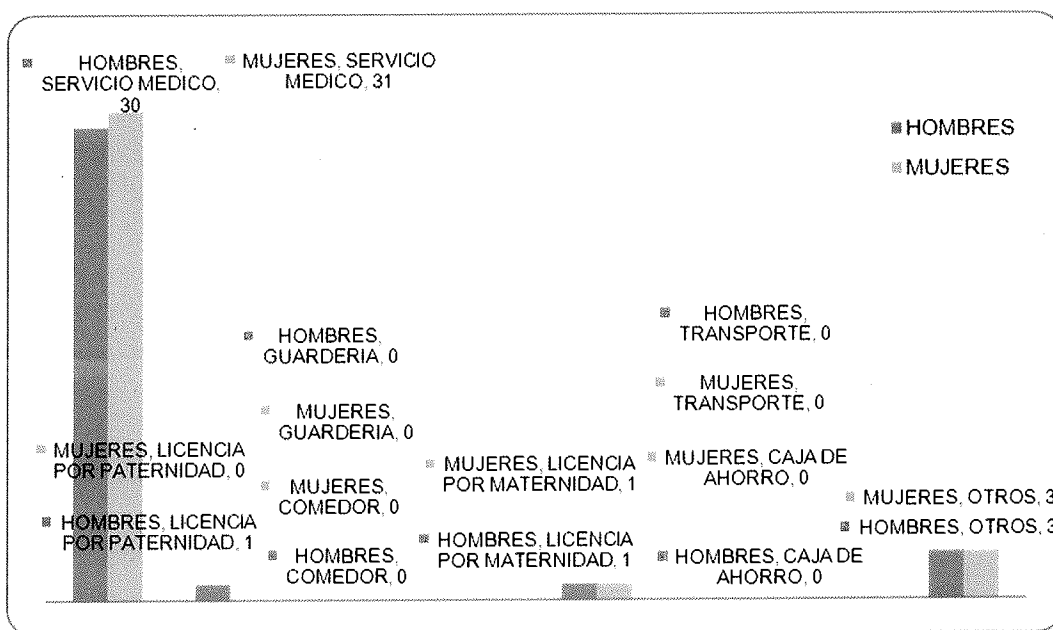
NIVEL ESCOLAR	HOMBRES	MUJERES
PRIMARIA INCOMPLETA	2	1
PRIMARIA COMPLETA	1	1
SECUNDARIA INCOMPLETA	2	1
SECUNDARIA COMPLETA	1	3
ESTUDIOS TECNICOS	4	12
PREPARATORIA O SIMILAR INCOMPLETA	3	5
PREPARATORIA O SIMILAR COMPLETA	2	1
LIC. O ESTUDIOS PROFESIONALES INCOMPLETOS	5	2
LIC. O ESTUDIOS PROFESIONALES COMPLETOS	10	8
POSGRADO INCOMPLETO	2	1
POSGRADO COMPLETO	3	0



¿CÓMO INGRESO A LA ACTUAL ADMINISTRACION PÚBLICA MUNICIPAL?	HOMBRES	MUJERES
POR EXAMEN DE OPOSICION	3	2
YA ESTABA EN LA ADMINISTRACION ANTERIOR	14	9
POR CONTRATACION DIRECTA	11	16
OTROS	7	8



¿CON QUÉ PRESTACIONES CUENTA?	HOMBRES	MUJERES
SERVICIO MEDICO	30	31
LICENCIA POR PATERNIDAD	1	0
COMEDOR	0	0
GUARDERIA	0	0
LICENCIA POR MATERNIDAD	1	1
CAJA DE AHORRO	0	0
TRANSPORTE	0	0
OTROS	3	3



3.- ANALISIS POR INDICADOR.

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

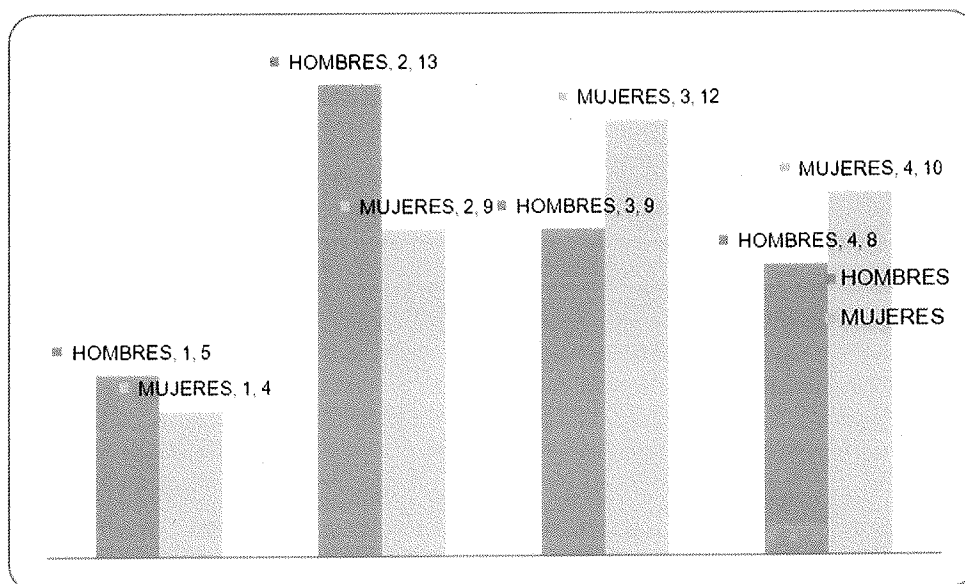
Para dar respuesta al formato de la encuesta, la instrucción fue la siguiente: asigne una calificación a cada una de las siguientes afirmaciones de acuerdo a la escala señalada:

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

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

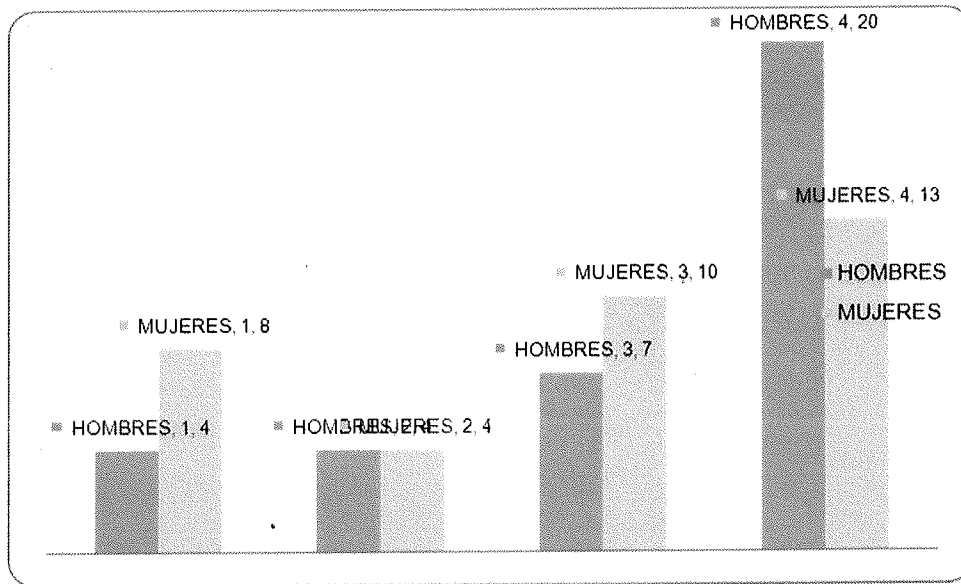
3.1.- INDICADOR 1 CLIMA LABORAL

1) Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidad son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.	HOMBRES	MUJERES
1	5	4
2	13	9
3	9	12
4	8	10

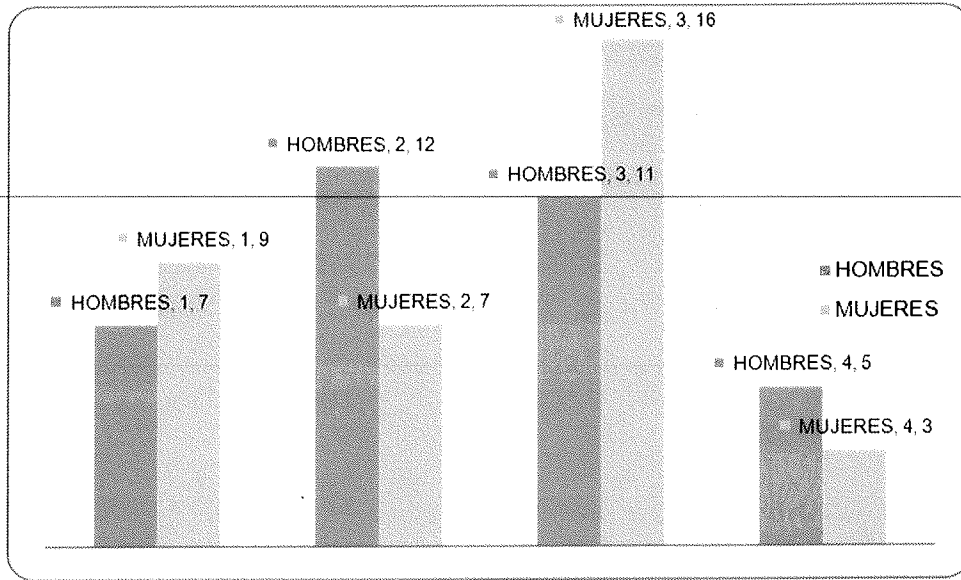




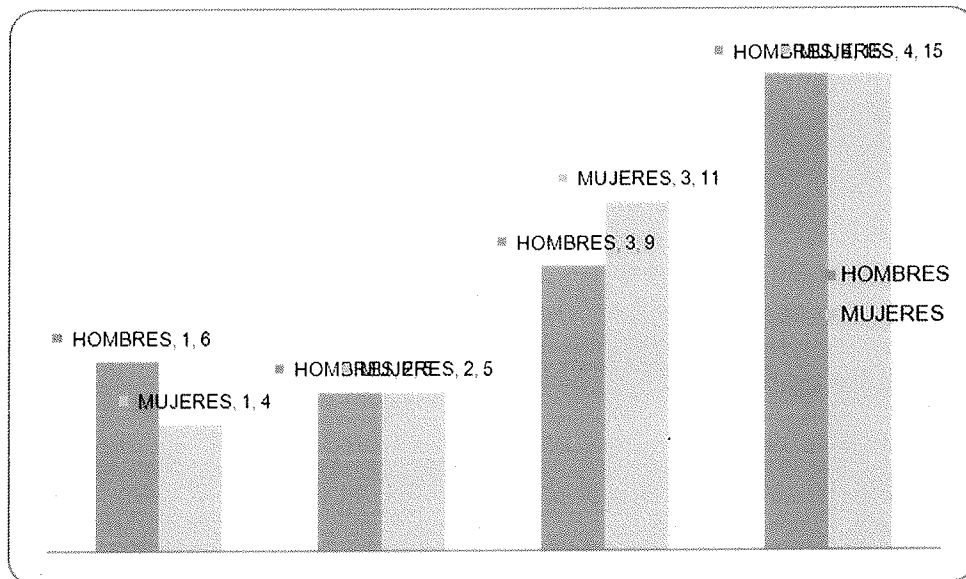
2) En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.	HOMBRES	MUJERES
1	4	8
2	4	4
3	7	10
4	20	13



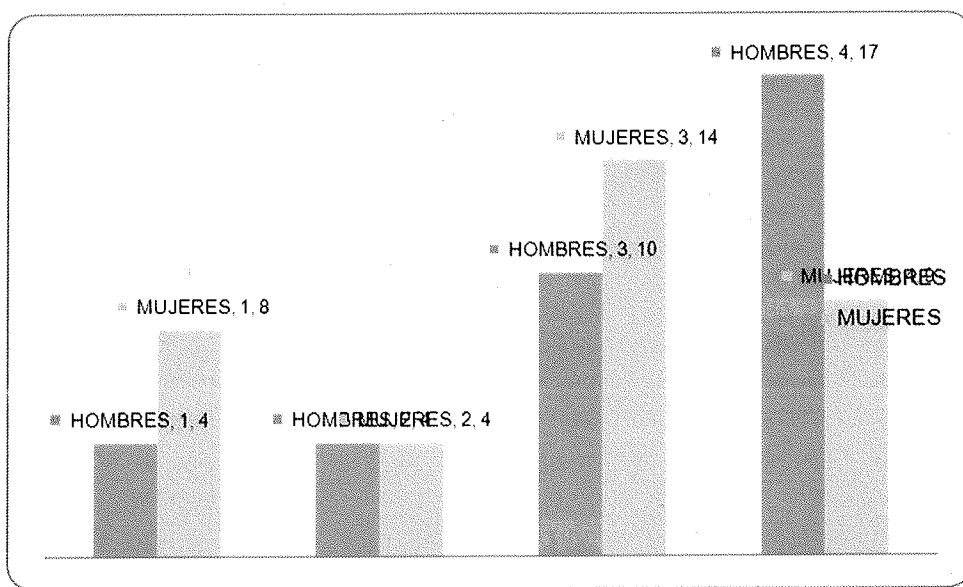
3) Los empleados y empleadas contamos con los recursos materiales (papelería, equipo, herramienta, instalaciones) necesarios para el desarrollo del trabajo.	HOMBRES	MUJERES
1	7	9
2	12	7
3	11	16
4	5	3



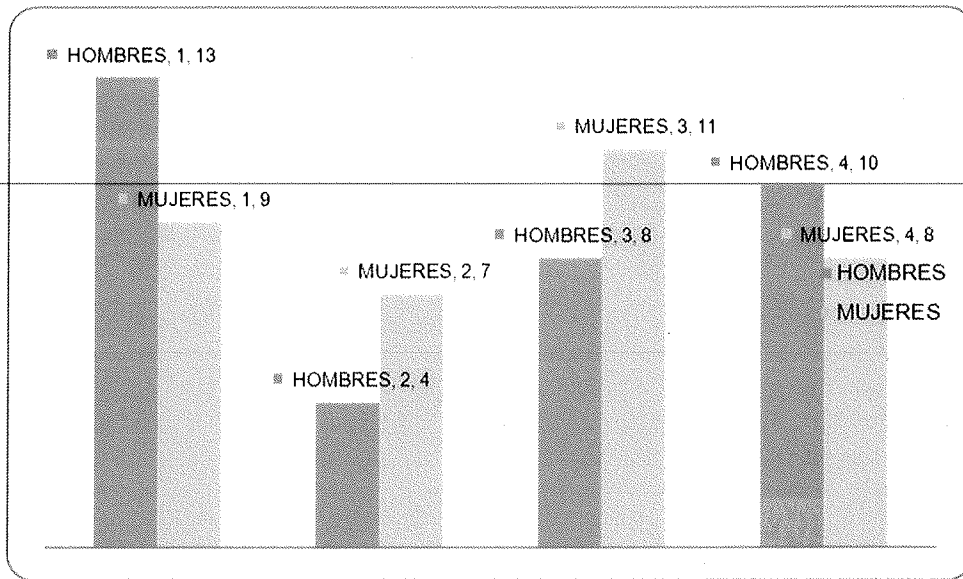
4) Cuento con servicios de agua potable, sanitarios limpios y accesibles, a distancias razonables y sin restricciones para el uso.	HOMBRES	MUJERES
1	6	4
2	5	5
3	9	11
4	15	15



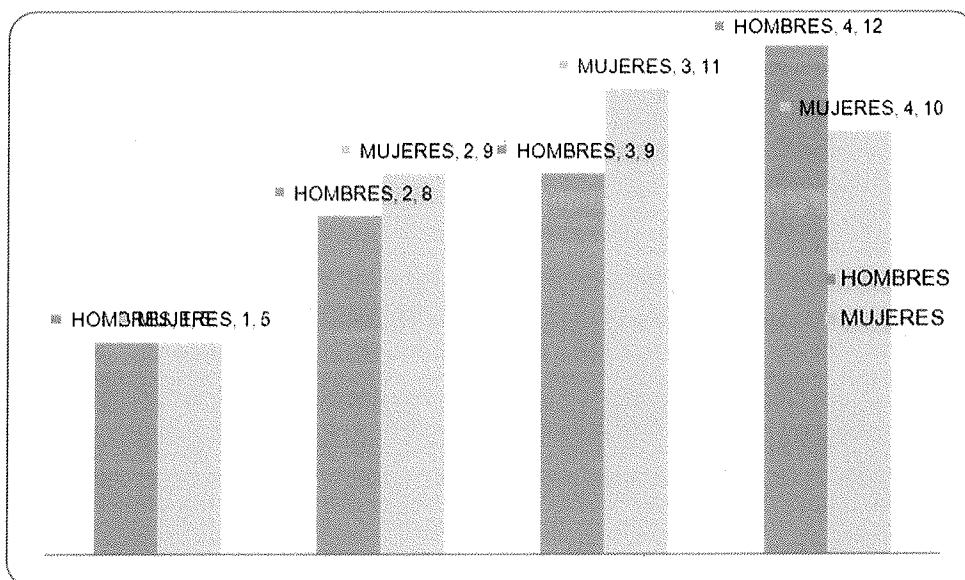
5) En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.	HOMBRES	MUJERES
1	4	8
2	4	4
3	10	14
4	17	9



6) En mi centro de trabajo se valora y se valora y se brinda reconocimiento al esfuerzo y al trabajo bien desempeñado.	HOMBRES	MUJERES
1	13	9
2	4	7
3	8	11
4	10	8



7) El trato entre todo el personal es respetuoso y justo sin importar los niveles jerárquicos.	HOMBRES	MUJERES
1	5	5
2	8	9
3	9	11
4	12	10

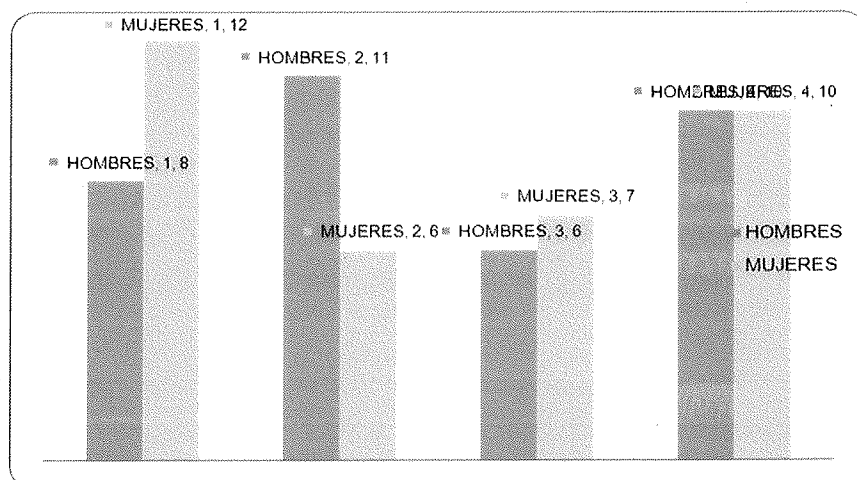


CONCLUSIONES:

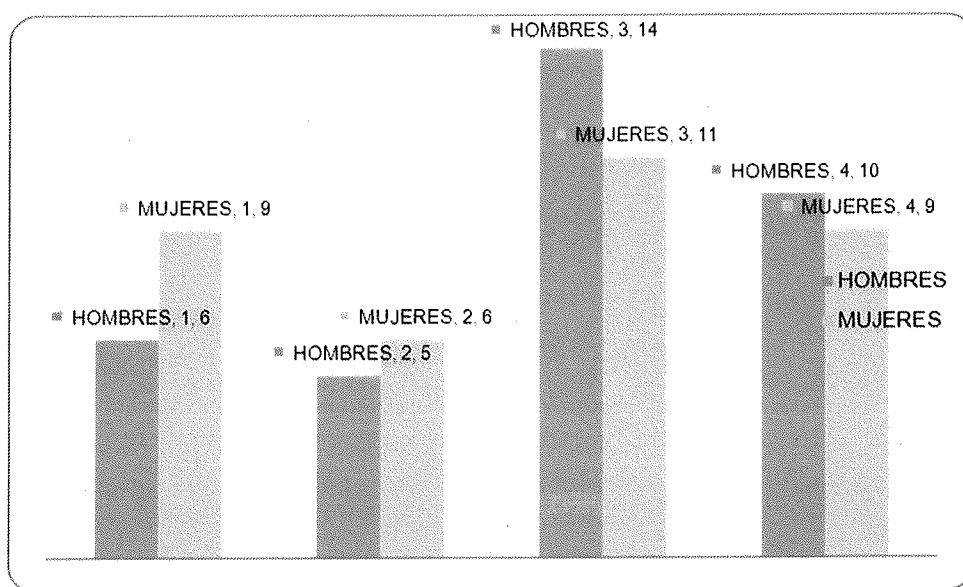
- No se distingue discriminación de género entre las y los servidores públicos.
- Consideran que el clima laboral es armónico.
- Manifiestan contar con los recursos materiales para laborar; sin embargo, podrían mejorar para poder otorgar un servicio mejor y de calidad.
- Respecto al acceso de los servicios de agua potable y los sanitarios en óptimas condiciones es equitativo para ambos; así como, consideran correcta la ubicación de éstos.
- Las y los servidores públicos manifiestan que existe reconocimiento a su desempeño laboral.
- Cabe destacar, que sólo una pequeña parte de los y las asistentes, manifestaron deficiencias en su clima laboral.

3.2.- INDICADOR 2 COMUNICACIÓN INCLUYENTE

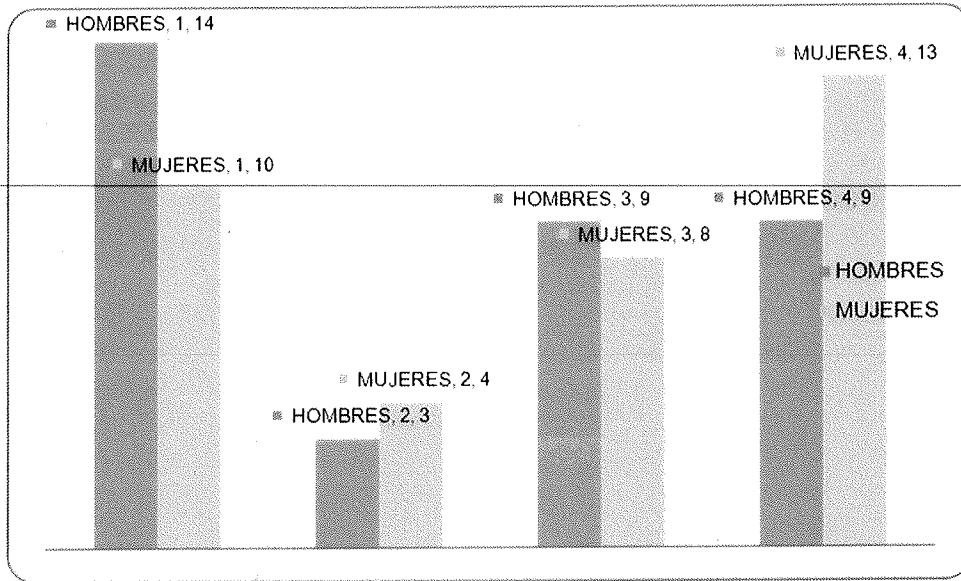
8) En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).	HOMBRES	MUJERES
1	8	12
2	11	6
3	6	7
4	10	10



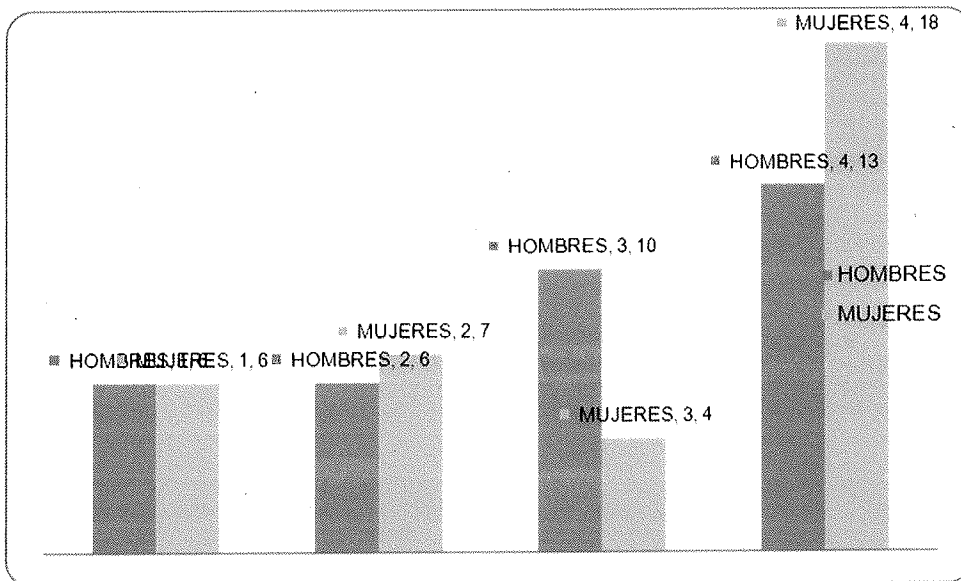
9) En mi institución existe comunicación entre los diferentes niveles y departamentos.	HOMBRES	MUJERES
1	6	9
2	5	6
3	14	11
4	10	9



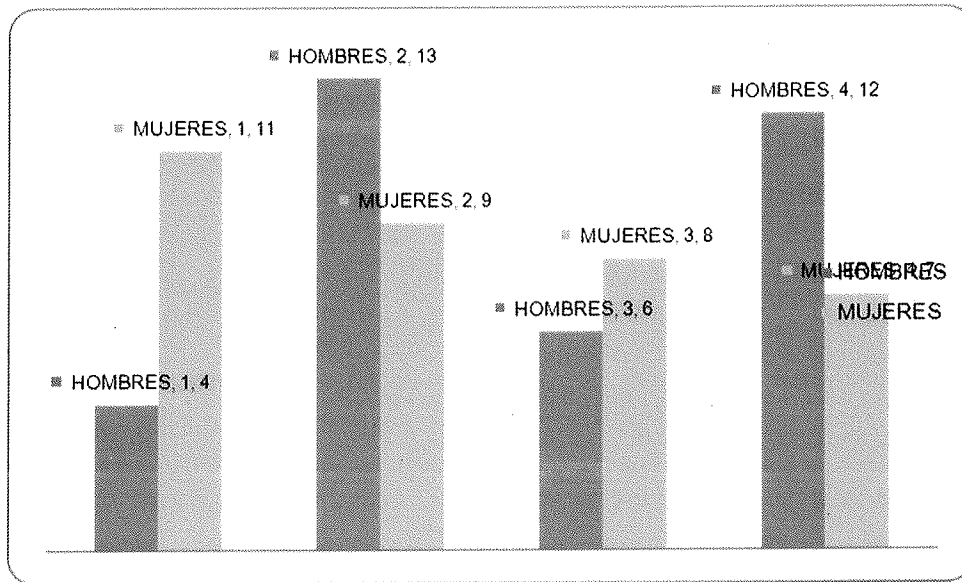
10) En los documentos oficiales que se emiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.	HOMBRES	MUJERES
1	14	10
2	3	4
3	9	8
4	9	13



11) En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.	HOMBRES	MUJERES
1	6	6
2	6	7
3	10	4
4	13	18



12) En éste centro de trabajo se escuchan y toman en cuenta las opiniones e ideas del personal para mejorar los procesos y hacer mejor el trabajo.	HOMBRES	MUJERES
1	4	11
2	13	9
3	6	8
4	12	7

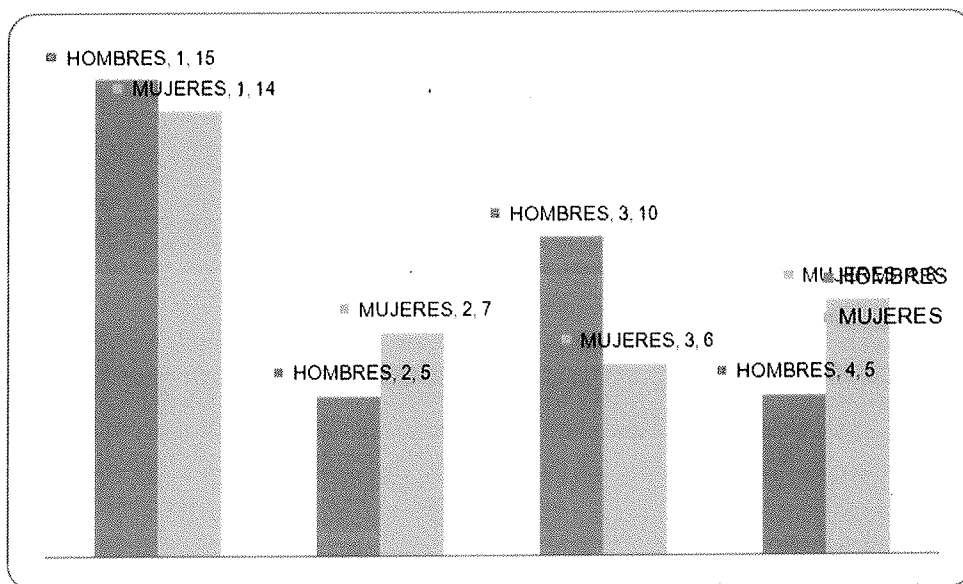


CONCLUSIONES:

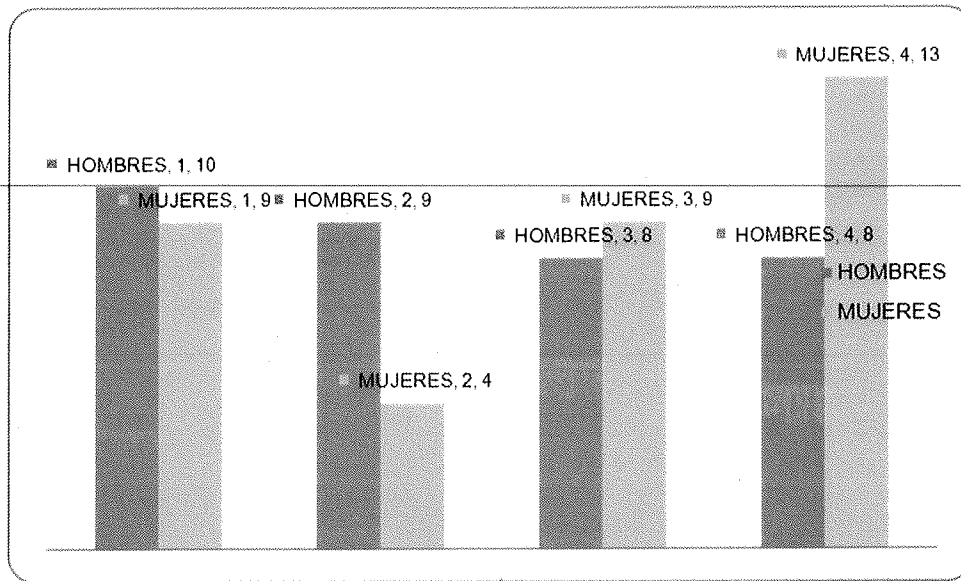
- Las y los servidores públicos consideran que el lenguaje no tiene implicaciones sexistas, así como también el material gráfico que se emplea en sus áreas de trabajo, es adecuado.
- Se manifiesta la presencia de un flujo de comunicación entre los niveles jerárquicos y también entre las áreas que conforman el Ayuntamiento; sin embargo, no siempre es el más viable.
- En los medios de comunicación escritos que genera la institución se contemplan las necesidades de género.
- Las opiniones emitidas por las y los servidores públicos, respecto a mejoras continuas en los procesos y procedimientos de trabajo, son escuchadas y algunas veces tomadas en cuenta para generar cambios.

3.3.- INDICADOR 3 PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

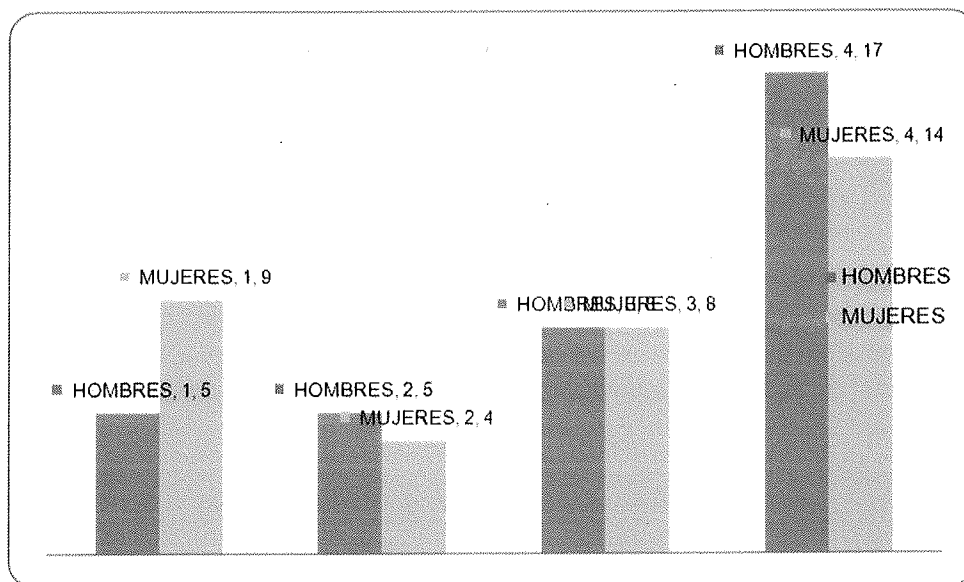
13) En el H. Ayuntamiento existen oportunidades reales y claras de promoción profesional y ascenso.	HOMBRES	MUJERES
1	15	14
2	5	7
3	10	6
4	5	8



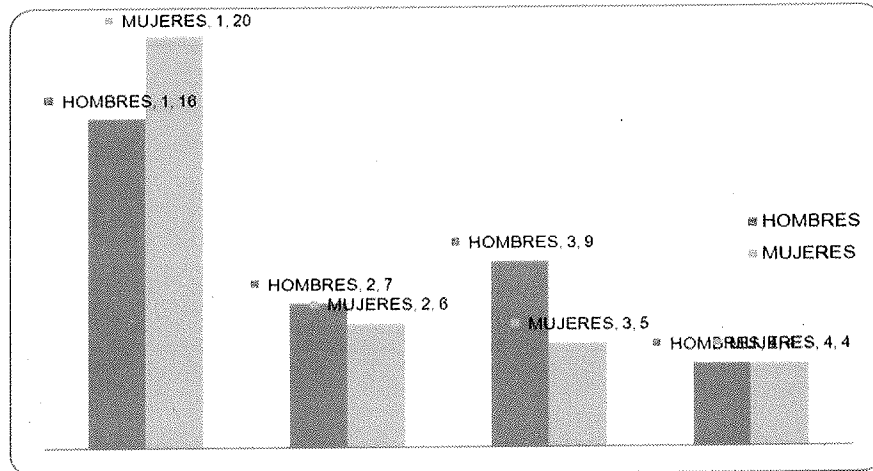
14) En los últimos seis meses he tenido oportunidad de aprender y crecer profesionalmente.	HOMBRES	MUJERES
1	10	9
2	9	4
3	8	9
4	8	13



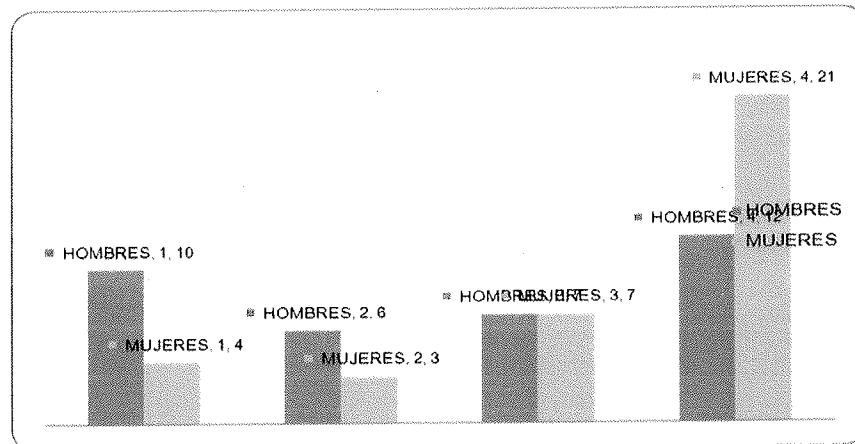
15) En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.	HOMBRES	MUJERES
1	5	9
2	5	4
3	8	8
4	17	14



16) Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.	HOMBRES	MUJERES
1	16	20
2	7	6
3	9	5
4	4	4



17) En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de las licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.	HOMBRES	MUJERES
1	10	4
2	6	3
3	7	7
4	12	21

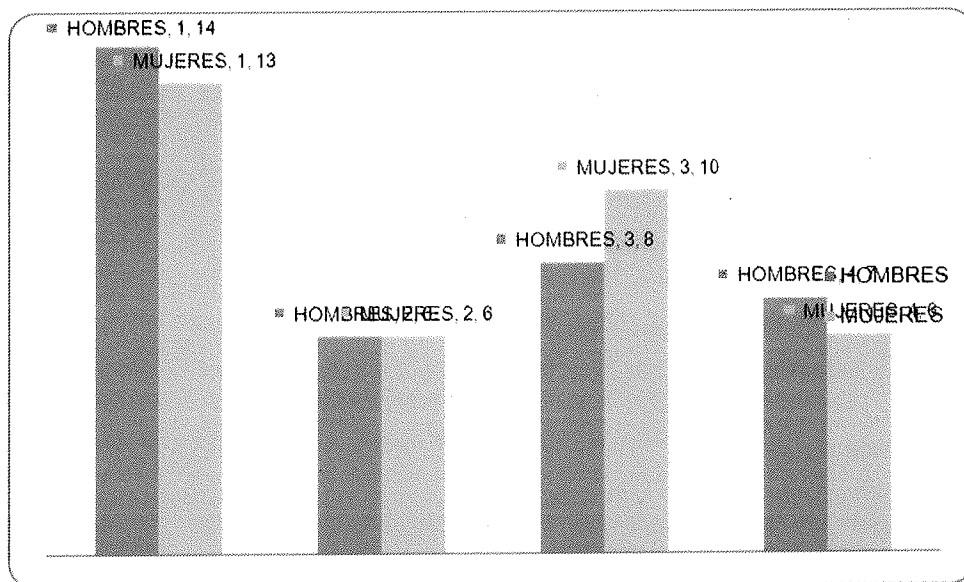


CONCLUSIONES:

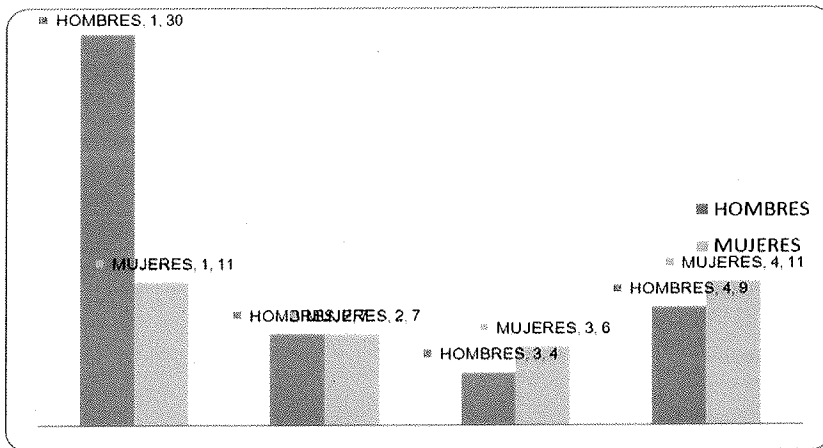
- Las y los servidores públicos reconocen que las oportunidades de crecimiento laboral y profesional dentro de su institución no son tan equitativas como parecen.
- La oportunidad para hombres y mujeres de aspirar a puestos con nivel jerárquico medio o superior es la misma; sin embargo, la difusión de dichas vacantes no es la correcta y tampoco se hace masiva.
- La institución respeta el derecho que tienen las mujeres que se ausentan por maternidad o permisos que atienden asuntos personales.

3.4.- INDICADOR 4 SELECCIÓN DE PERSONAL

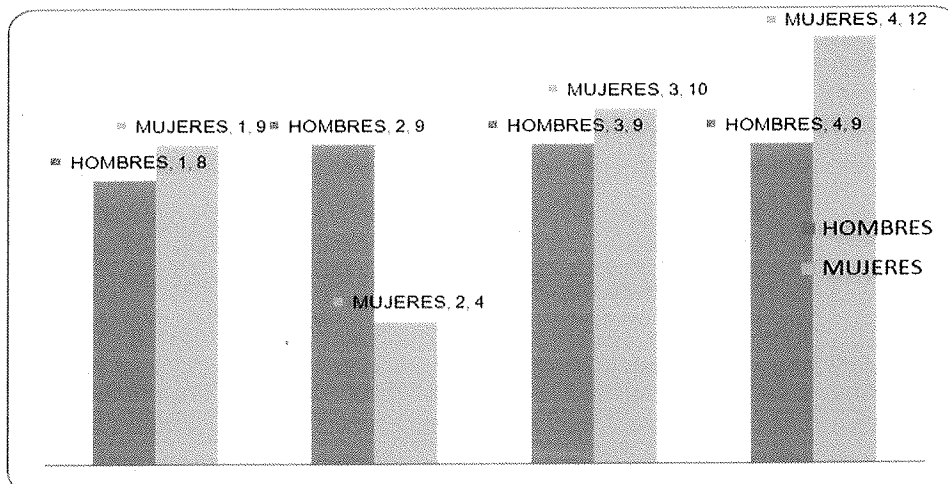
18) En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.	HOMBRES	MUJERES
1	14	13
2	6	6
3	8	10
4	7	6



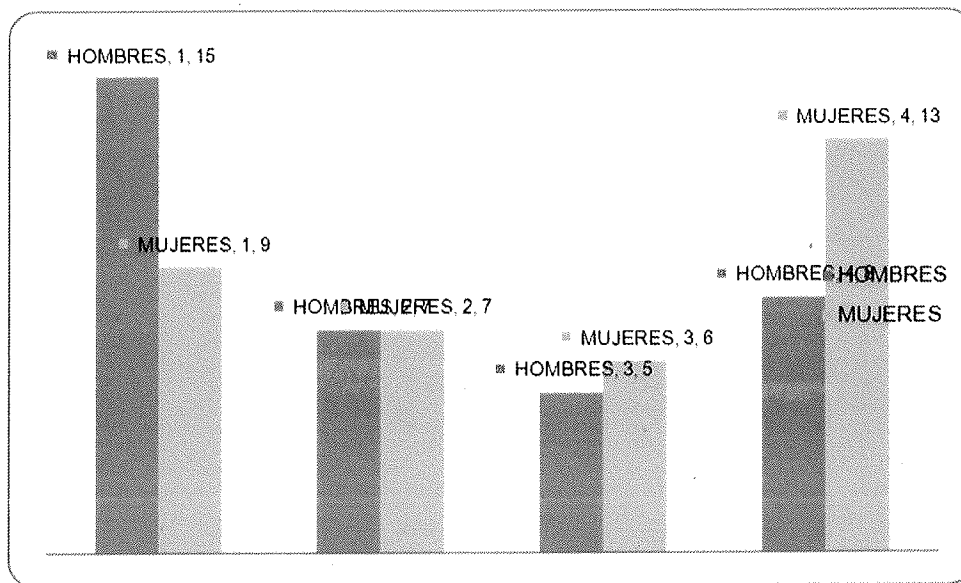
19) En mi institución se recluta y selecciona la personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si es hombre o mujer.	HOMBRES	MUJERES
1	30	11
2	7	7
3	4	6
4	9	11



20) En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñen mujeres y hombres.	HOMBRES	MUJERES
1	8	9
2	9	4
3	9	10
4	9	12



21) En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.	HOMBRES	MUJERES
1	15	9
2	7	7
3	5	6
4	8	13

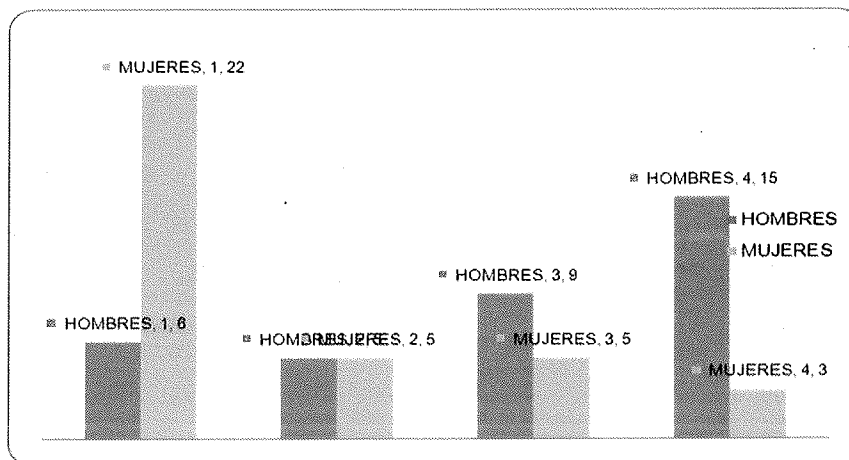


CONCLUSIONES:

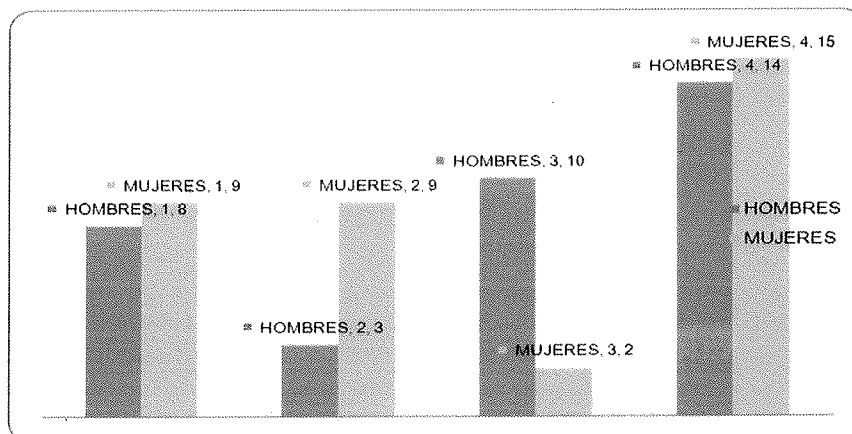
- Las y los servidores públicos encuestados, expresan que los criterios de selección de personal no son de su conocimiento.
- El reclutamiento del personal es la mayoría de los casos es imparcial, todos los requisitos deben ser cubiertos, no importando si es hombre o mujer el postulante para la vacante.
- Los mecanismos existentes para la evaluación de su desempeño son aplicados tanto a hombres como a mujeres, que laboran en la institución.

3.5.- INDICADOR 5 SALARIOS Y PRESTACIONES

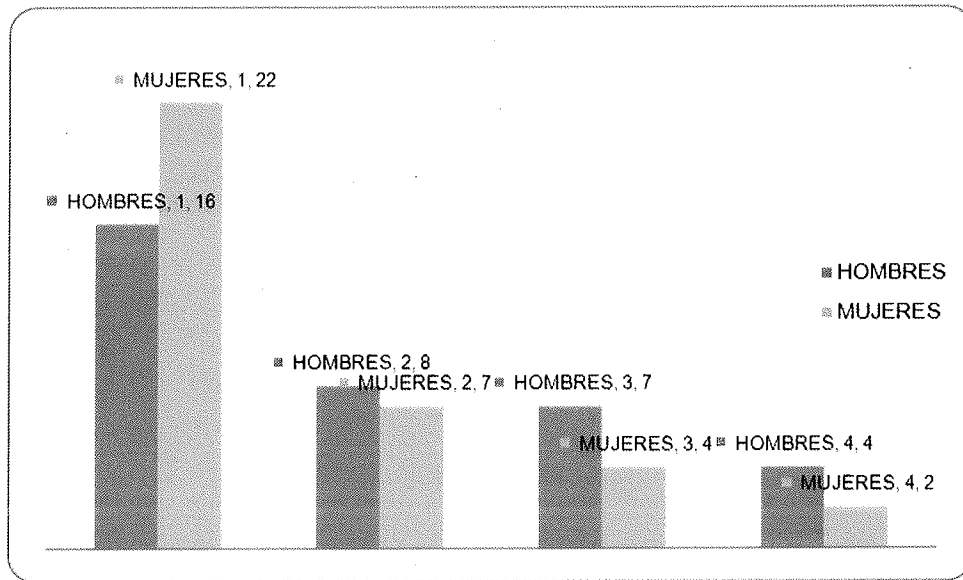
22) En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.	HOMBRES	MUJERES
1	6	22
2	5	5
3	9	5
4	15	3



23) En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.	HOMBRES	MUJERES
1	8	9
2	3	9
3	10	2
4	14	15



24) En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.	HOMBRES	MUJERES
1	16	22
2	8	7
3	7	4
4	4	2

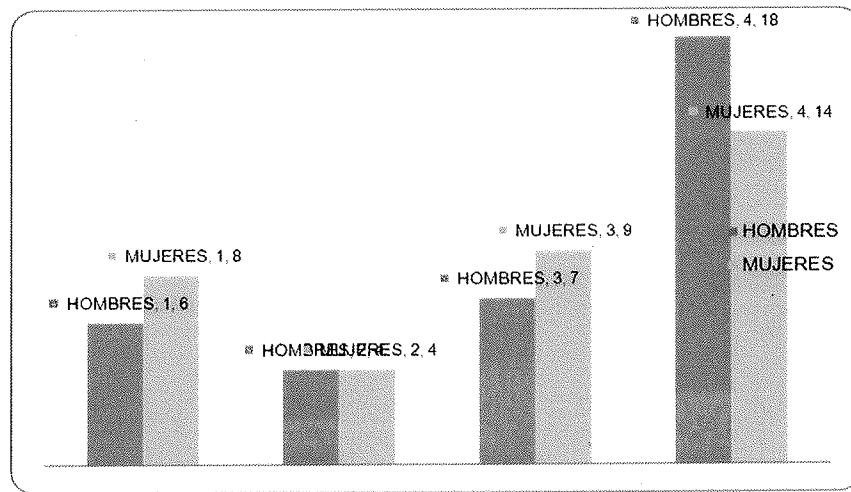


CONCLUSIONES:

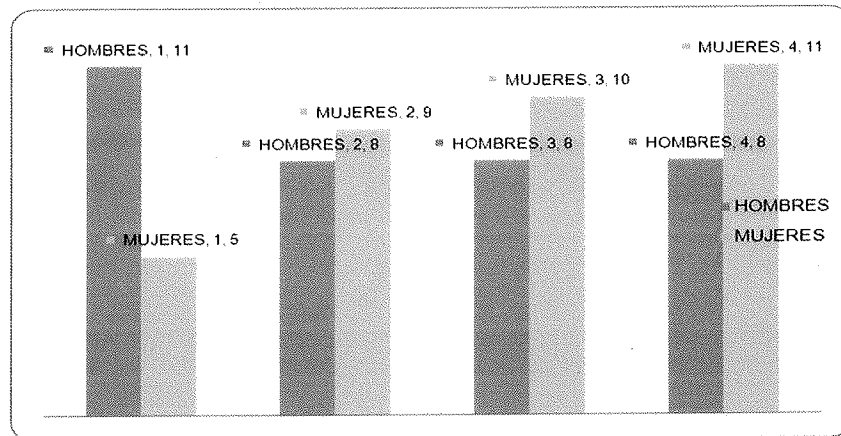
- La remuneración en la institución es poco equitativa en cada nivel jerárquico.
- Los ingresos a la institución, así como las promociones de nivel, no están ligadas a relaciones afectivas, influencias políticas o al aspecto físico de las personas.
- Los permisos que obedecen a asuntos personales son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

3.6.- INDICADOR 6 CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

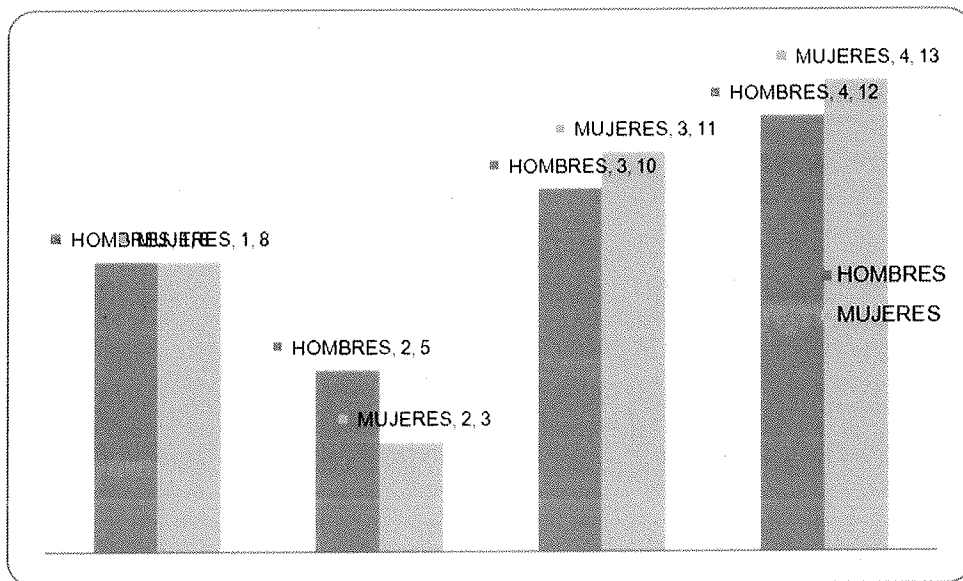
25) En mi dependencia, todas y todos tenemos el mismo acceso a la capacitación profesional.	HOMBRES	MUJERES
1	6	8
2	4	4
3	7	9
4	18	14



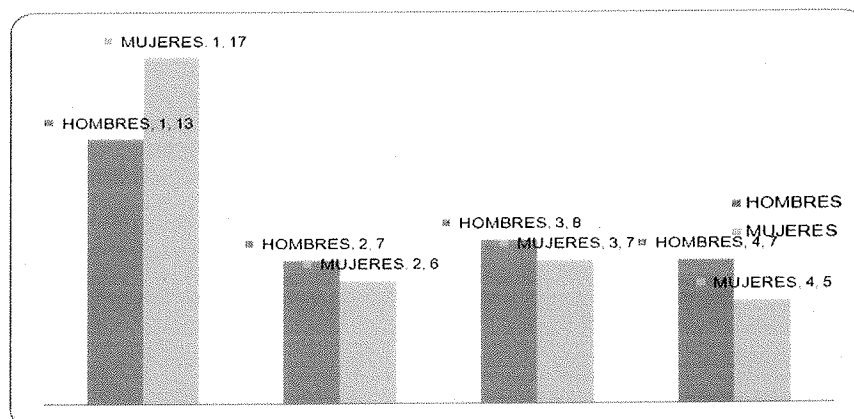
26) Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.	HOMBRES	MUJERES
1	11	5
2	8	9
3	8	10
4	8	11



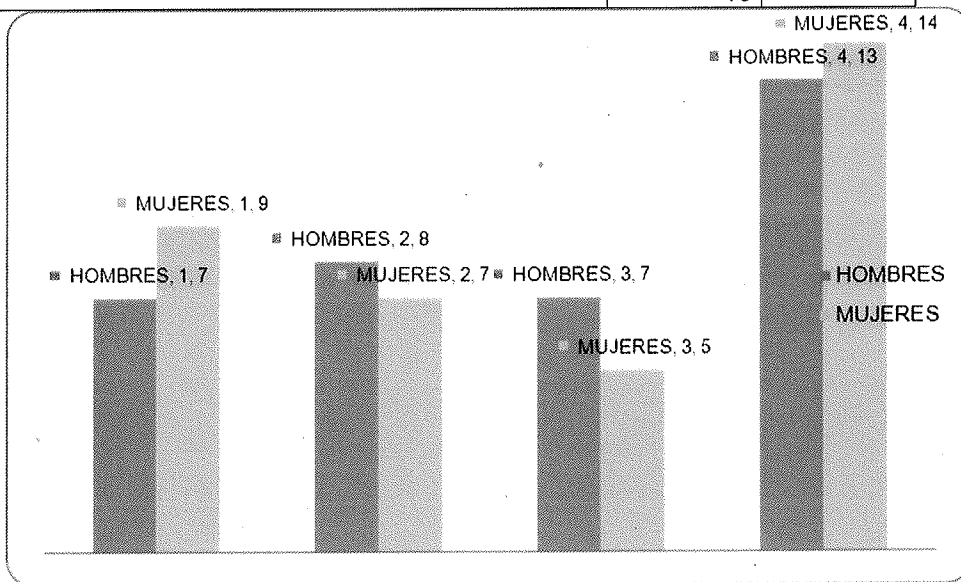
27) En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.	HOMBRES	MUJERES
1	8	8
2	5	3
3	10	11
4	12	13



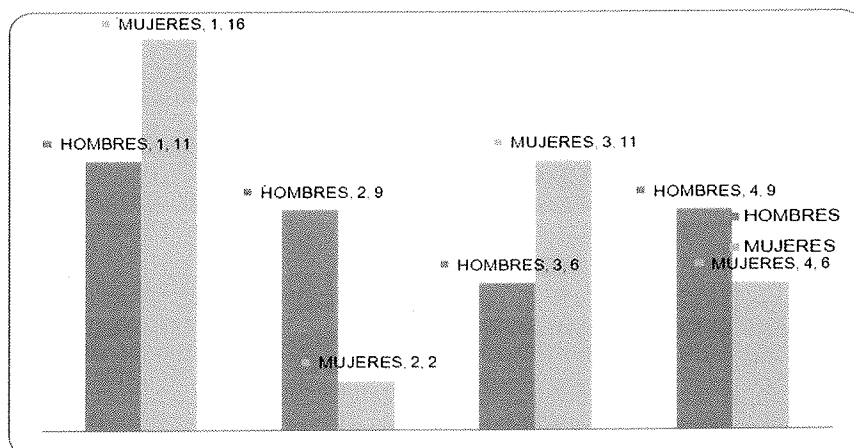
28) Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.	HOMBRES	MUJERES
1	13	17
2	7	6
3	8	7
4	7	5



29) Recibo capacitación actualizada y efectiva para el mejoramiento de mis actividades laborales.	HOMBRES	MUJERES
1	7	9
2	8	7
3	7	5
4	13	14



30) La dependencia me ofrece oportunidades de desarrollo profesional.	HOMBRES	MUJERES
1	11	16
2	9	2
3	6	11
4	9	6

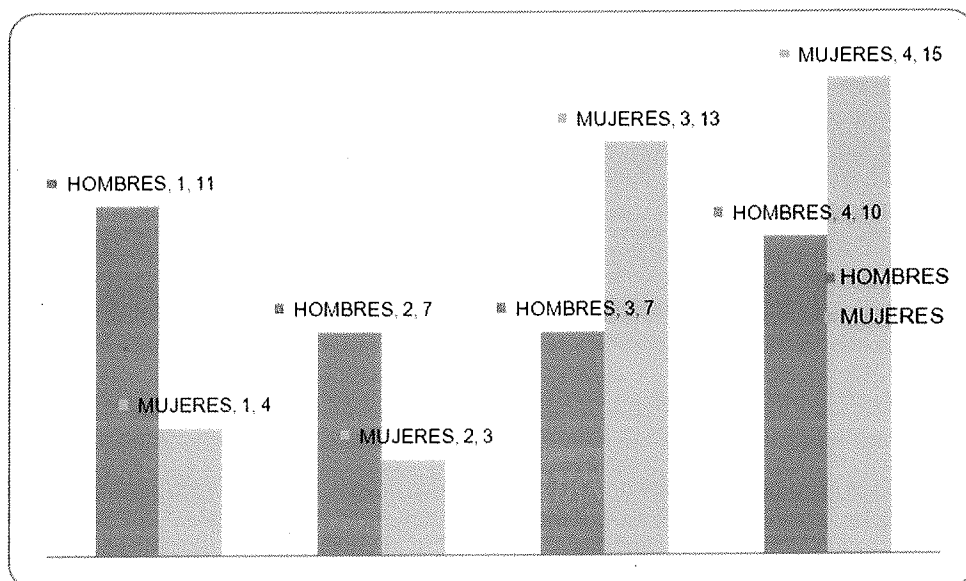


CONCLUSIONES:

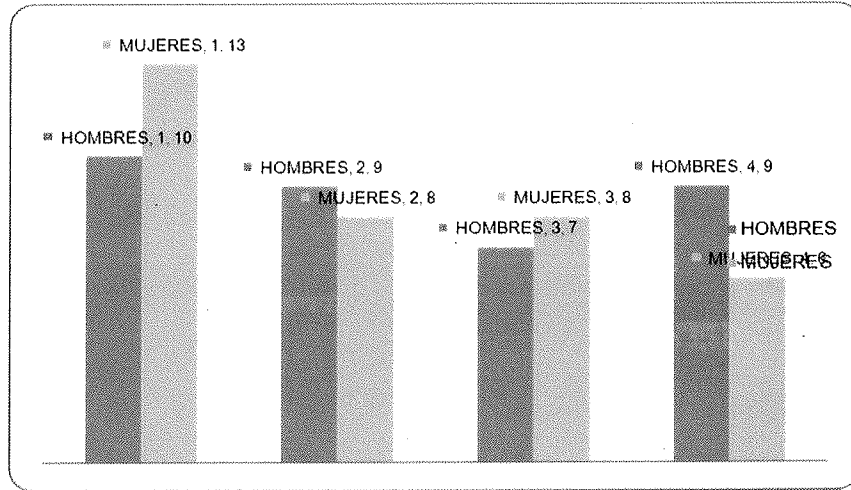
- La mayoría de las y los servidores públicos encuestados están satisfechos con la capacitación que les otorga la institución, derivada de las solicitudes que ellas y ellos mismos le hacen.
- Las oportunidades de capacitación para una mejor formación profesional y para un ascenso laboral, son otorgadas de igual forma a hombres y mujeres. Sin embargo, debe ser más enfocada a las necesidades del área que promueva la vacante.
- Las y los servidores públicos encuestados, indican que la capacitación que les proporciona la institución no está actualizada.

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

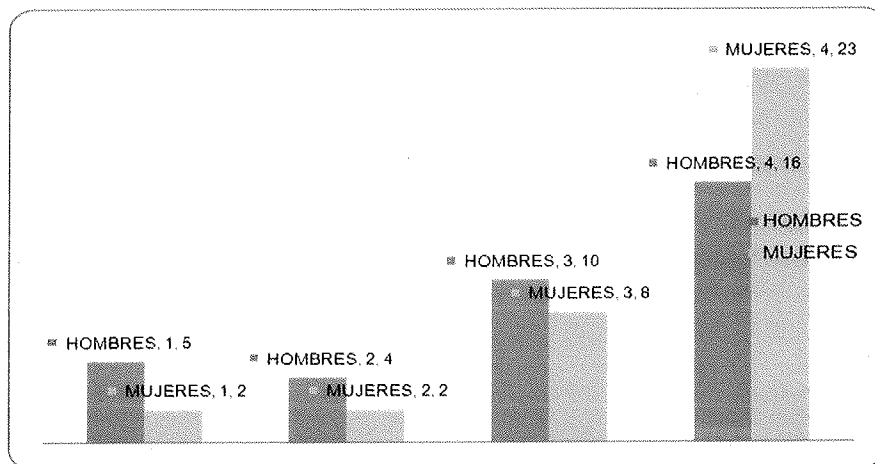
31) En el H. Ayuntamiento tengo la posibilidad de equilibrar mis necesidades personales, familiares y de trabajo.	HOMBRES	MUJERES
1	11	4
2	7	3
3	7	13
4	10	15



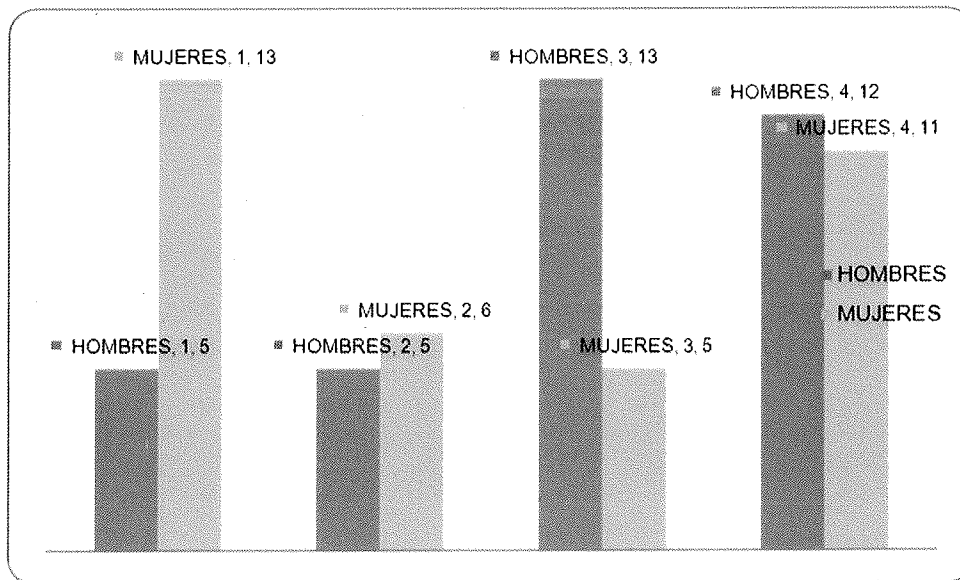
32) Se realizan actividades y eventos sociales y culturales para fomentar la sana convivencia y el compañerismo entre el personal.		HOMBRES	MUJERES
1		10	13
2		9	8
3		7	8
4		9	6



33) En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.		HOMBRES	MUJERES
1		5	2
2		4	2
3		10	8
4		16	23

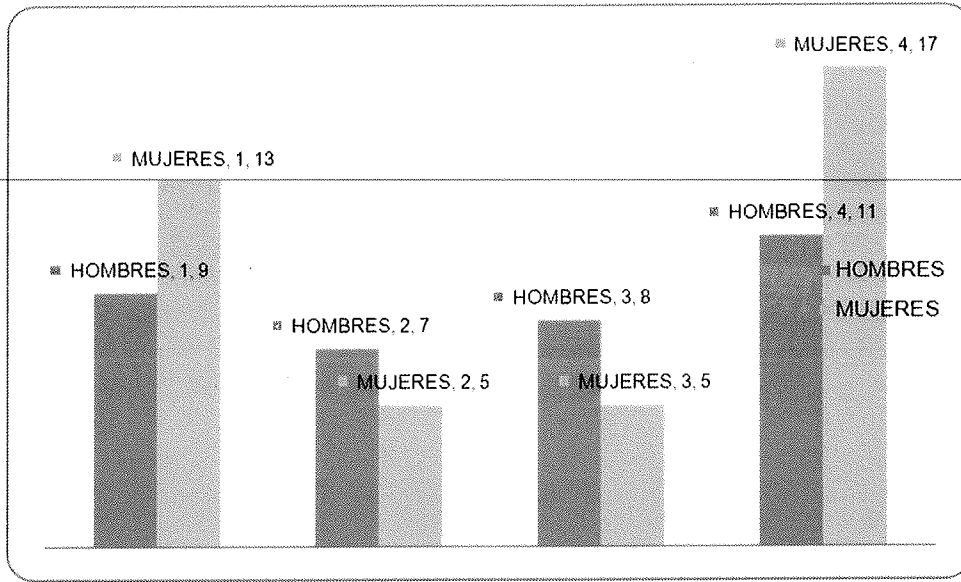


34) En mi institución se realizan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales.	HOMBRES	MUJERES
1	5	13
2	5	6
3	13	5
4	12	11

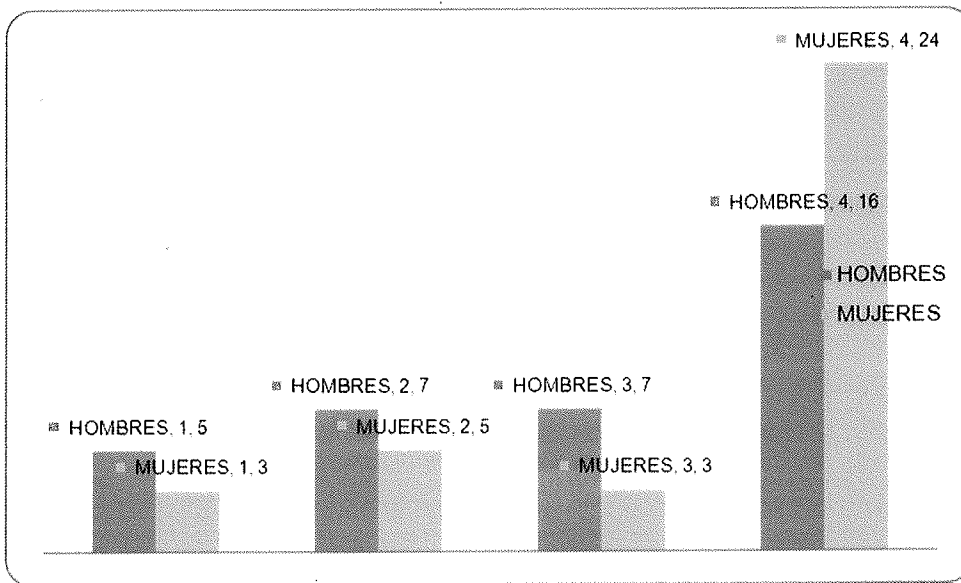


35) En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.	HOMBRES	MUJERES
1	3	3
2	7	1
3	9	4
4	16	27

36) El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.	HOMBRES	MUJERES
1	9	13
2	7	5
3	8	5
4	11	17



37) Cuando es necesario, la dependencia me permite atender asuntos personales y/o familiares durante el horario de trabajo.	HOMBRES	MUJERES
1	5	3
2	7	5
3	7	3
4	16	24

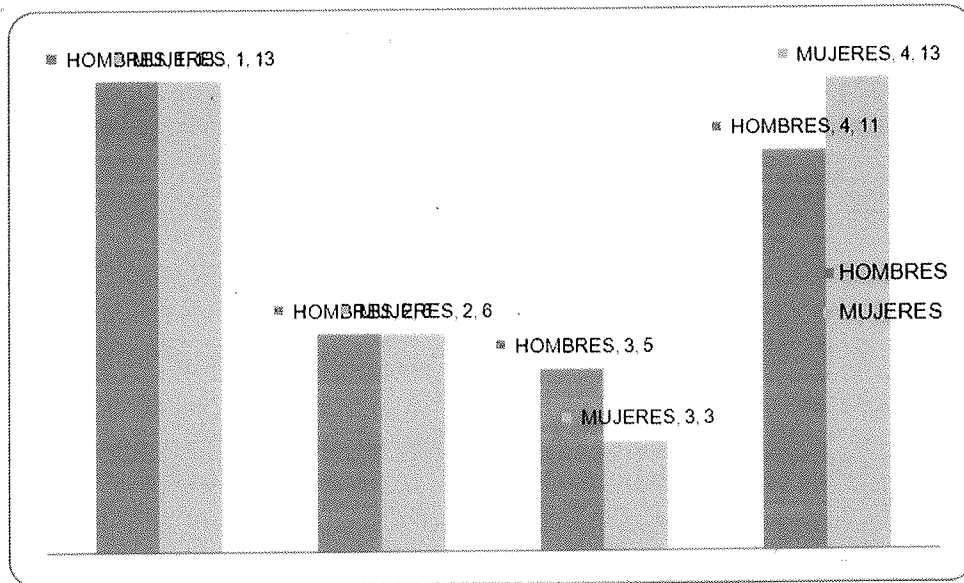


CONCLUSIONES:

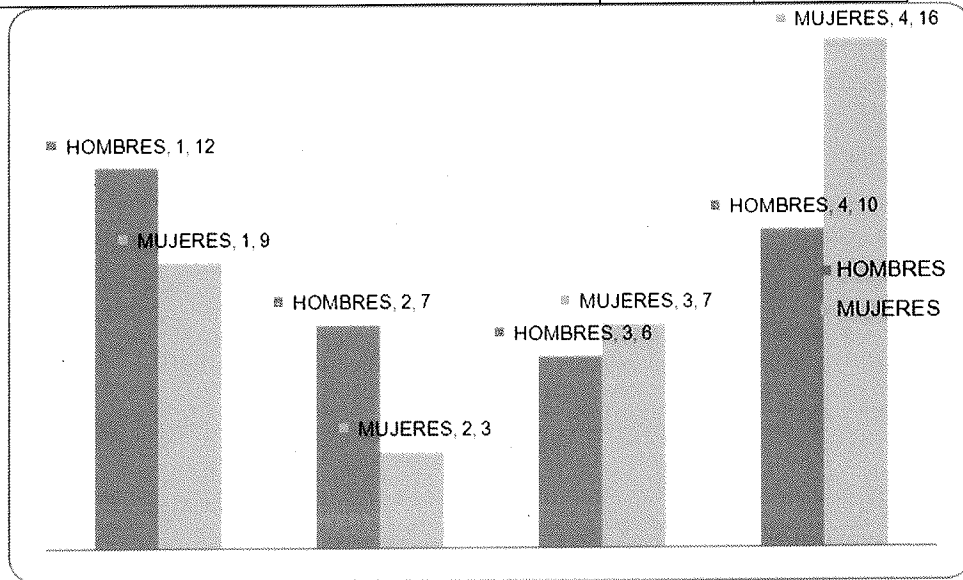
- Las y los servidores públicos participantes, indican que sus actividades laborales no influyen en el tiempo que cada uno dedica a sus actividades familiares y personales.
- Así mismo, argumentan que la institución realiza esporádicamente actividades que fomentan la convivencia y el respeto entre los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

3.8.- INDICADOR 8 HOSTIGAMIENTO SEXUAL

38) En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.	HOMBRES	MUJERES
1	13	13
2	6	6
3	5	3
4	11	13



39) En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.	HOMBRES	MUJERES
1	12	9
2	7	3
3	6	7
4	10	16



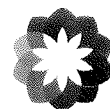
CONCLUSIONES:

- Respecto al hostigamiento o acoso sexual, las y los servidores públicos participantes, manifiestan que existen medidas preventivas y correctivas para evitar la presencia de este problema.
- Los participantes reconocen que en caso de que surgieran situaciones de hostigamiento o acoso sexual, deben ser denunciados ante las autoridades correspondientes y también deben ser castigados.

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

4.- GLOSARIO

<p>CLIMA LABORAL:</p>	<p>Se refiere tanto a los elementos formales de la organización (tales como: condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre los empleados, procesos de comunicación, etc.) que influyen en el desempeño laboral.</p>
<p>COMUNICACIÓN INCLUYENTE:</p>	<p>Busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todos sus miembros, sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.</p>
<p>PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL:</p>	<p>Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción entre mujeres y hombres.</p>
<p>SELECCIÓN DE PERSONAL:</p>	<p>Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficacia en los procesos de selección y promoción del personal, atendiendo al criterio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y acciones a favor del personal.</p>
<p>SALARIOS Y PRESTACIONES:</p>	<p>Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que percibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones).</p>



<p>CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL:</p>	<p>Valúa las acciones de capacitación que realiza la institución atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como los temas relacionados con el desarrollo profesional.</p>
<p>CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL:</p>	<p>Evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada de hombres y mujeres (familiar y personal).</p>
<p>HOSTIGAMIENTO SEXUAL:</p>	<p>Indaga la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución; así como también, la existencia de programas o acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.</p>