



Documento de Analisis Situacional de la Cultura
Institucional en Capulhuac para incorporar la
PEG

Desarrollo

Para integrar el presente documento se llevó a cabo una conferencia magistral con 50 servidores públicos, donde se abordó la temática de Desarrollo organizacional y productividad con PEG, Clima laboral de igualdad entre mujeres y hombres y Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional con una duración de 3 horas llevando a cabo un análisis de la cultura institucional en Capulhuac, mediante la retroalimentación con las y los asistentes.

Resultados Obtenidos.

Se les realizó un cuestionario con algunas preguntas referentes a la cultura institucional que prevalece en el Ayuntamiento.

Guía de preguntas:

1.- ¿Conoce la misión, visión y objetivos del ayuntamiento?

En general la población desconoce estos aspectos en la APM, refieren que no se encuentran visibles en ninguno de los espacios que conforman el ayuntamiento, y que no fueron capacitados al respecto al momento de ingresar a laborar.

2.- ¿Las actividades que realizan son evaluadas por su jefa/e inmediato o alguna otra área?

Refieren no ser evaluados por sus jefas/es ni por ninguna otra área, son evaluados únicamente con base en el número de personas que acuden a los servicios que se prestan en el ayuntamiento.

3.- ¿Se llevan a cabo capacitaciones constantes respecto a cada área?

No existen capacitaciones en cada área, normalmente acuden a capacitarse las dependencias afines a sus áreas cuando son convocados por los gobiernos federal o estatal.

4.- ¿Cómo son informados acerca de las nuevas disposiciones de trabajo?

Regularmente reciben oficios con las nuevas disposiciones laborales, en algunos casos sólo es de manera verbal.

5.- ¿Se conoce el reglamento respecto a los permisos y prestaciones?

Un 30 por ciento de las y los asistentes refieren conocer estas disposiciones pues han tenido que hacer uso de ellas, el resto no conoce el reglamento referente a los permisos y prestaciones a los que tienen derecho.

6.- ¿En la APM, las mujeres son tratadas con respeto al igual que los hombres?

Los asistentes refieren que las mujeres son poco tratadas con respeto, pues al ser en su mayoría hombres los que laboran en el ayuntamiento son víctimas de burlas, o incluso les faltan al respeto por su apariencia física.

7.- ¿Se reconoce la labor que realiza el IMM a favor de las mujeres?

En general si se reconoce, pero no se apoya al cien por ciento, la coordinadora y la auxiliar no reciben apoyo si no es por instrucción de C. Presidente Municipal.

8.- ¿Cuándo se convoca a participar en temas relacionados con la equidad de género quiénes son los que acuden con mayor regularidad?

Normalmente las mujeres son las que acuden a recibir este tipo de temas, existe un desinterés notable de los hombres por capacitarse en estos temas pues se hace referencia a "esos son temas para viejas".

9.- ¿Se reconocen de igual forma los logros de los hombres y las mujeres?

No, en general los logros reconocidos son de los hombres, si una mujer llega a tener algún logro se reconoce por el apoyo de su equipo que normalmente se integra por varones.

10.- ¿En algún momento has solicitado permiso para asistir una emergencia familiar?

Si, en su mayoría las mujeres refieren que son ellas las que los solicitan, es muy raro que un hombre pida este tipo de permisos.

11.- ¿La comunicación al interior del ayuntamiento es adecuada?

Las personas participantes refieren que en general la forma en la que se comunican es asertiva, sin embargo, en ocasiones la forma de dirigirse hacia las mujeres es un tanto despectiva.

Análisis de resultados:

La cultura institucional en la APM, requiere en un principio de la definición de objetivos, misión y visión para que los servidores públicos se sientan identificados y comprometidos con estos principios.

Se requiere además definir la forma de evaluar su trabajo, además de sugerir que si su evaluación es en base a las personas que atienden es conveniente considerar desagregar la información por sexo para tener un mayor índice de la población a la cual se atiende.

Hacen falta una serie de capacitaciones referentes al trabajo que desempeñan así como capacitaciones respecto a la PEG en la administración pública municipal.

La forma en la que las personas que laboran en la APM son informadas respecto a nuevas disposiciones es regularmente mediante oficios, en algunos casos de manera verbal.

No se cuenta con información referente a los permisos y prestaciones que por ley les corresponden.

Existe un ambiente poco favorable para las mujeres pues se les falta al respeto y no son tomadas en cuenta sus aportaciones y para aquellas que se encuentran en espacios de toma de decisión es mucho más complicado que se acaten sus recomendaciones.

Es poco reconocida la labor de la IMM, además de considerarse por parte los hombres asuntos de mujeres, no le toman importancia a las actividades que se realizan.

Finalmente la mayoría de las mujeres son las responsables de atender las emergencias familiares, es así como se concluye que en la APM de Capulhuac hace falta capacitar a los servidores públicos respecto a mejorar la relación laboral de igualdad entre hombres y mujeres, así como la corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral e incrementar su productividad con parámetros establecidos.