

# Diagnóstico de Cultura Organizacional del H. Ayuntamiento de Matehuala, S.L.P. 2012-1015



# Contenido.

Objetivo del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.	3
Metodología.	4
Memoria Técnica.	5
Terminología.	6
Clima Laboral.	8
Comunicación Incluyente.	11
Selección de personal.	14
Salarios y prestaciones.	17
Promoción Vertical y horizontal.	19
Capacitación y formación profesional.	22
Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.	24
Hostigamiento y acoso sexual.	27

## **Objetivo del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.**

Conocer la percepción del personal del ayuntamiento de Matohuala sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres al interior del mismo, para instrumentar un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género que permita dar cumplimiento a lo que establece el Eje Rector 3 de Igualdad de Oportunidades, y el objetivo 16, estrategia 16.1 del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, y plasmada en los objetivos del milenio en donde se manifiesta el compromiso de promover acciones que fomenten una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## Metodología.

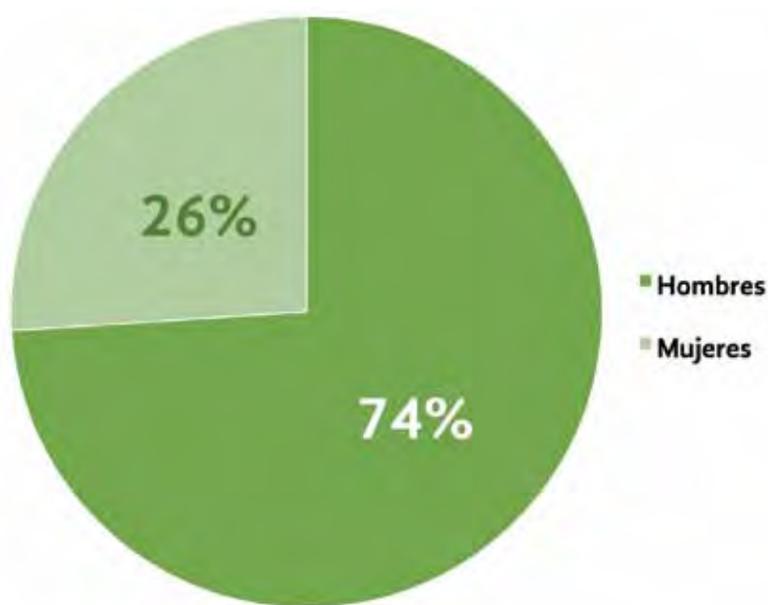
Cuadros y gráficas elaborados a partir de los datos obtenidos en la encuesta de cultura organizacional con perspectiva de género y no discriminación, elaborada por el Instituto de la Nacional de las Mujeres y aplicada a personal del H. Ayuntamiento de Matehuala por la L.C.C. Aurora Camacho Mercado.

## Memoria Técnica.

De acuerdo por los datos proporcionados por el departamento de nóminas del H. Ayuntamiento de Matehuala se cuenta con 880 trabajadores en la nómina el municipio de los cuales 228 son hombres y 652 mujeres lo que representa una composición porcentual de 74% hombres y 26% mujeres.

Para este estudio se ordenó la realización de 100 encuestas. Dadas las características del estudio se determina que para una población de 880 servidores públicos del Ayuntamiento una muestra de 100 encuestados representa el 11.36% de la población.

Lo que nos determina un grado de confianza del 95% con un intervalo de confianza de 9.23 para este estudio.



INTEGRACIÓN POR SEXO DEL AYUNTAMIENTO DE MATEHUALA .

## Terminología.

### **INTERVALO DE CONFIANZA.**

Es la cifra que suele publicarse en los resultados de las encuestas de opinión de periódicos o de televisión u otras que reflejan una estimación de los límites de confianza de una proporción los cuales son dados por un recorrido o desviación  $\pm$ . Por ejemplo, si se utiliza un intervalo de confianza de 4, y el 47% de la muestra elige una respuesta, usted puede estar «seguro» de que si hubiera hecho esa pregunta a toda la población relevante, entre un 43% (47-4) y un 51% (47+4) habría elegido esa respuesta.

### **NIVEL DE CONFIANZA.**

Indica el grado de certeza que usted puede tener. Se expresa como un porcentaje y representa con cuánta frecuencia el porcentaje real de la población que elegiría una respuesta se encuentra dentro del intervalo de confianza. Un nivel de confianza del 95% quiere decir que se puede tener un 95% de probabilidad de exactitud; un nivel de confianza del 99% implica que se puede tener un 99%. La mayoría de los investigadores utilizan el nivel de confianza del 95% y se ha convertido como un estándar. Cuando se combinan el nivel de confianza y el intervalo de confianza, se puede hablar de un 95% de certeza de que el porcentaje real de la población se encuentra entre el 43% y el 51% (según ejemplo señalado anteriormente). Cuanto más amplio sea el intervalo de confianza que usted esté dispuesto a aceptar, más exactitud podrá tener de que las respuestas de toda la población se ubicarían dentro de ese rango.

### **EJEMPLO.**

Si en este caso se preguntó a una muestra de 100 personas y 77.27% de las mujeres contestó afirmativamente, con estas respuestas se puede tener un 95% de certeza que entre el 81.5 y el 68.04% de las mujeres del ayuntamiento piensan lo mismo.

## CUESTIONARIO.

Este fue dividido en 8 aspectos de la cultura organizacional como lo son:

- Clima Laboral
- Comunicación Incluyente
- Selección de personal
- Salarios y prestaciones
- Promoción Vertical y horizontal
- Capacitación y formación Profesional
- Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.
- Hostigamiento y acoso sexual

En cada uno de ellos se analizan las percepciones de hombres y mujeres en diferentes variables.

## ESCALA DE VALORES

Para el análisis de esta información se estableció lo siguiente escala:

Muy favorable:	<b>80 y mas</b>
Favorable:	<b>70 a 79</b>
Poco favorable:	<b>60 de 69</b>
Desfavorable:	<b>59 o menos</b>

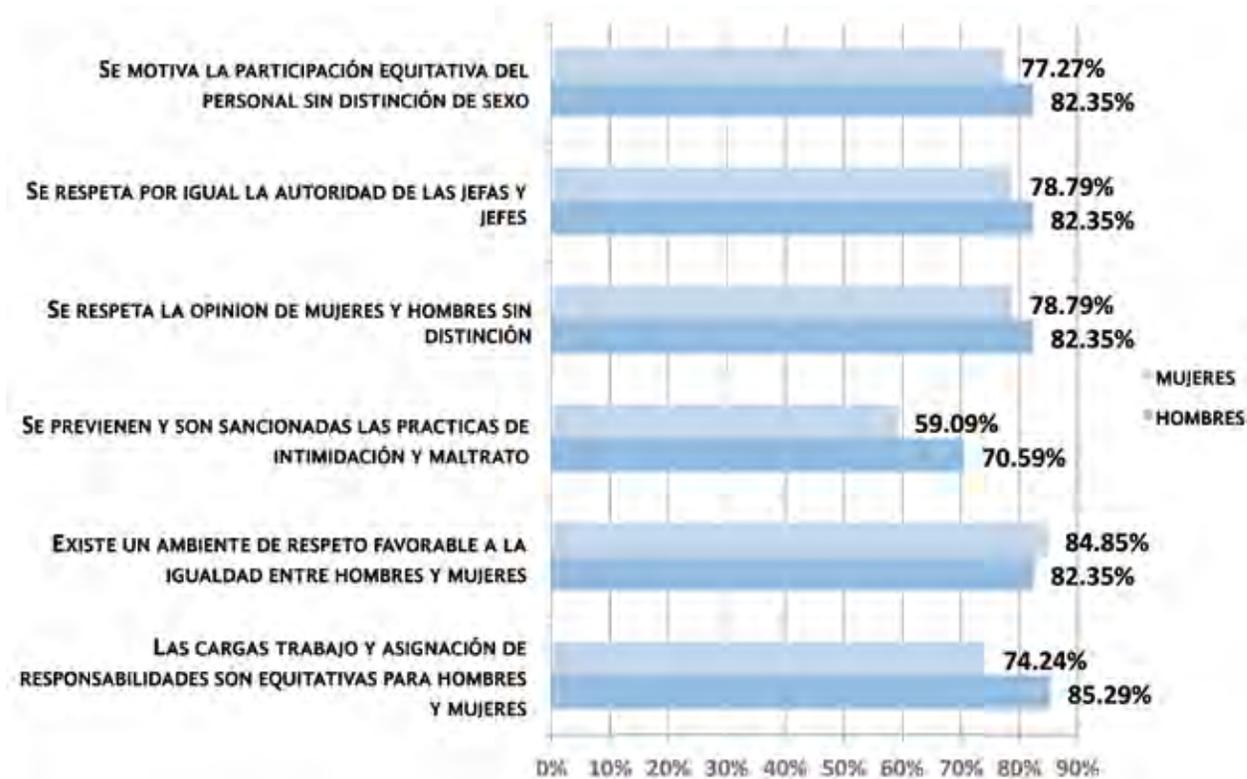
## Clima Laboral.

Clima Laboral es el nombre dado al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.

En la misma medida en que se puede analizar y describir una organización en lo que concierne a sus propiedades, a su estructura y a sus procesos, también es posible identificar las diferentes dimensiones de la percepción del medio ambiente laboral en el que se encuentra el colaborador individual e investigar su influencia sobre la experiencia y las conductas individuales. La percepción por parte de la organización y del medio ambiente laboral, representa el sistema de filtración o de estructuración perceptiva. En virtud de esta percepción, tal persona efectúa una descripción de la multiplicidad de los estímulos que actúan sobre él en el mundo del trabajo y que representan su situación laboral, y este medio ambiente, se denomina clima de la organización o de la empresa para un individuo.

El Clima Laboral es: Un constructo personalista, una serie de percepciones globales por parte del individuo en lo concerniente a su organización. Estas percepciones reflejan la interacción que se da entre las características personales y las de la organización.

Calificación al clima Organizacional:	
Mujeres 75.5	Hombres 80.88
5.38 % es más baja la percepción de las mujeres sobre el clima laboral propicio en el ayuntamiento	



En general la percepción de los hombres es mejor sobre el clima organizacional en el ayuntamiento se perciben a sí mismos en un ambiente confortable con una clasificación superior al 80 % lo cual se considera muy favorable.

Sin embargo la percepción de mujeres es un 5.38% más baja.

Las diferencias más significativas se encontraron en referencia a la prevención y sanción del maltrato donde la diferencia de opiniones es de un 11.5% y donde la calificación de las mujeres a este respecto es considerada desfavorable

Con referencia al balance de las cargas de trabajo aun cuando la percepción de es entre buena y muy buena la diferencia es del 11.05% en contra de las Mujeres.

## Comunicación Incluyente.

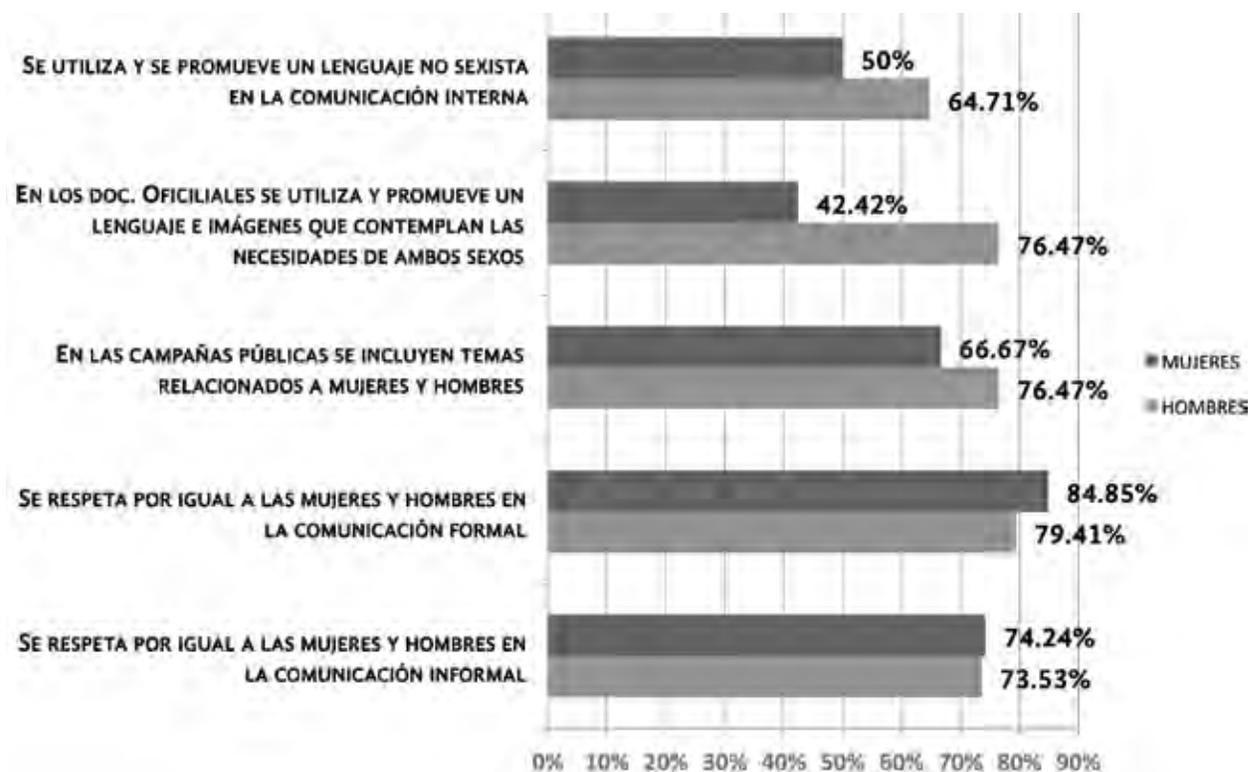
En idiomas como el español el género gramatical tiene por forma no marcada el masculino de los sustantivos y adjetivos, de forma que pasa a ser el género masculino el inclusivo o incluyente frente al femenino marcado, que pasa a ser el género exclusivo o excluyente: «Los alumnos de esta clase» incluye a hombres y mujeres, pero «las alumnas de esta clase» excluye a los varones.

Existe tendencia a identificar lo masculino con manifestaciones de voluntad o de violencia. Si los hombres ocupan una posición de autoridad, se les nombra con el apellido, pero a las mujeres se prefiere tratarlas con el nombre de pila.

El sexismo en la denominación de títulos oficiales, profesiones, cargos u oficios, se puede corregir a través de diversos procesos de Feminización.

Tradicionalmente el lenguaje ha reflejado como un espejo los prejuicios cognitivos de la cosmovisión asumida por una sociedad, ayudando a instaurarlos y perpetuarlos. Lo más corriente entre las culturas hispánicas es la minusvaloración de la mujer.

Comunicación Incluyente	
Mujeres 63.64	Hombres 74.1
La percepción de las mujeres es de 10.45% inferior a la de los hombres en lo que a comunicación incluyente se refiere .	



En la comunicación incluyente se percibe claramente que las mujeres consideran que sus necesidades no son contempladas en la comunicación formal.

Solo el 50% de las mujeres considera que se utiliza y promueve el uso de lenguaje no sexista lo que es considerado un indicador bajo

Esta percepción es muy significativa ya que la diferencia es de un 34.05% donde las mujeres no consideran que sus necesidades son contempladas en el lenguaje e imágenes que se manejan dentro del ayuntamiento.

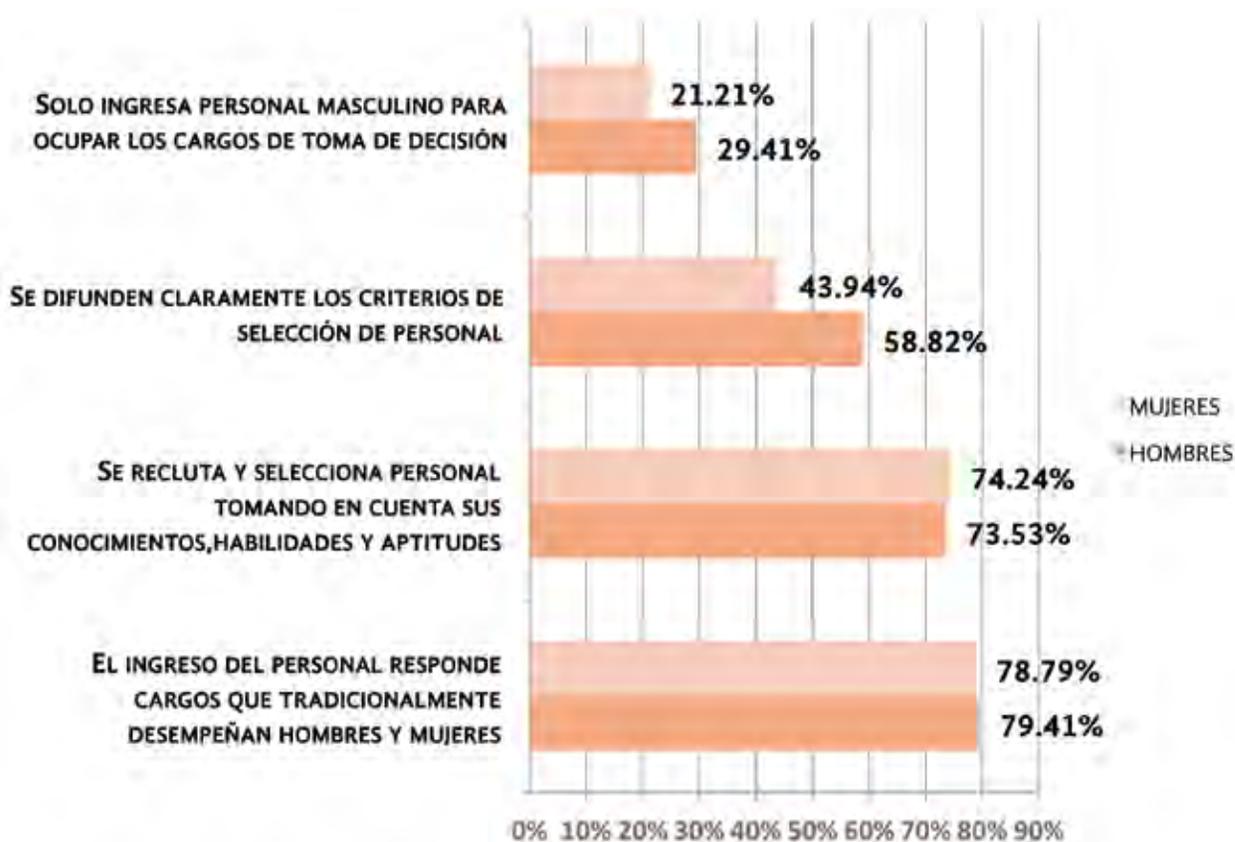
Sin embargo es más alta la percepción de las mujeres en cuanto a la percepción de respeto a la hora de la comunicación formal.

En cuanto a la comunicación informal el rango de la percepción es favorable en ambos sexos con aproximada mente un 74% .

## Selección de personal.

El objeto del procedimiento de selección de personal en igualdad de oportunidades es servir de guía en todas las fases de la actividad de selección de personal destinada a cubrir los puestos vacantes de la organización, de forma que se produzca sin discriminación alguna ni en la selección ni en la contratación (igualdad de oportunidades y de trato).

Selección de Personal:	
Mujeres 63.64	Hombres 74.1
Diferencial de 10.45 % es peor la percepción de las mujeres sobre la comunicación incluyente en el Ayuntamiento	



Hombres y mujeres coinciden que en los cargos de toma de decisión existe una igualdad en género, abriendo la oportunidad tanto a hombres y mujeres para ocupar el cargo.

Sin embargo también ambos sexos están de acuerdo en que los cargos son asignados de acuerdo a los roles tradicionales.

El 59.6% de las mujeres se encuentran inconformes con la forma de difundir los criterios de selección de personal, apoyado del 41.18% de los hombres.

En cuanto a si se recluta al personal tomando en cuenta sus habilidades, conocimientos y a la igualdad de posibilidad de obtener un puesto en la institución, las respuestas positivas oscilan entre 73.53% y el 79.41% en ambos sexos.

En el ayuntamiento donde solamente el 26 por ciento de las plazas son ocupadas por mujeres podrían considerarse acciones positivas. Incluir una definición no discriminatoria de perfil profesional: descripción de los requisitos básicos de formación, experiencia y competencias necesarias para el desempeño de determinado puesto de trabajo de manera objetiva, teniendo en cuenta las capacitaciones obtenidas de manera informal y sin que se añadan requerimientos innecesarios como el sexo, descartando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta con un impacto adverso discriminatorio, respetando la perspectiva de género.

## DEFINICIONES

- *Acción positiva:* Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces «discriminación positiva»)
- *Discriminación directa:* Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

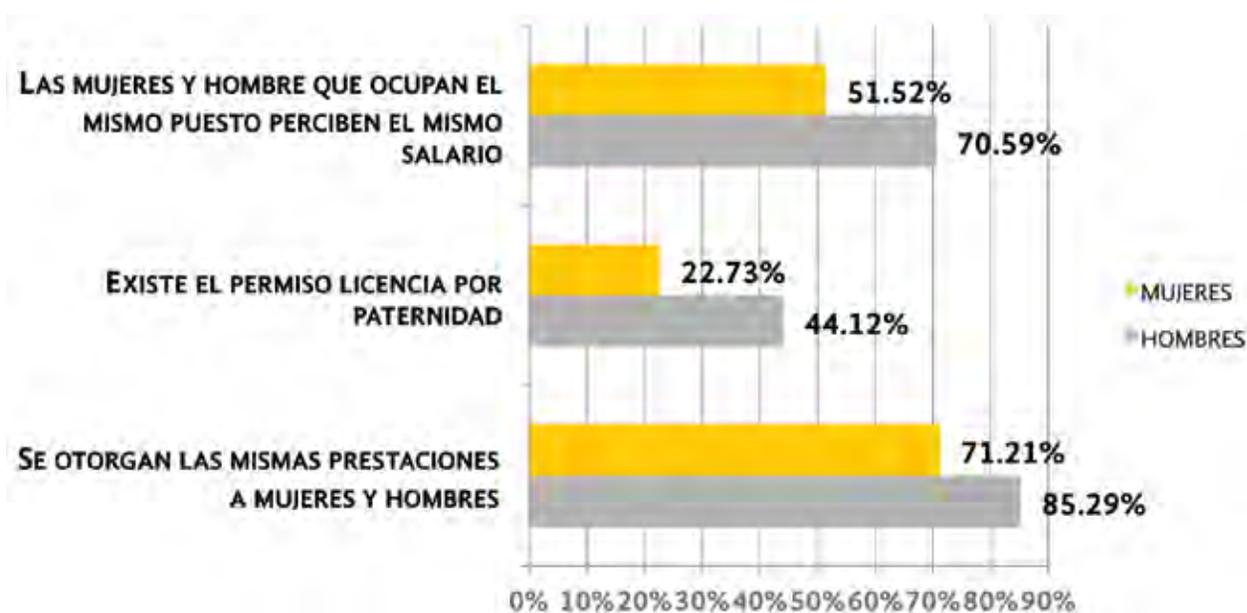
- *Discriminación indirecta:* Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- *Impacto adverso discriminatorio:* es la desproporción de resultados entre mujeres y hombres en la selección que se da cuando uno de los grupos obtiene mejores resultados que otro.
- *Perspectiva de género:* Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

## Salarios y prestaciones.

El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres (conocido como brecha salarial) alude a la distancia en la retribución media entre mujeres y hombres. Partiendo de este concepto, hablaríamos de discriminación salarial cuando esa diferencia no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo, y sólo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza. Sería el caso si a dos puestos de trabajo que aportan igual valor o equivalente, le corresponden retribuciones distintas. Fue la Unión Europea la que introdujo el concepto de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, como uno de sus principios fundamentales (Tratado de Roma, 1957). Y no sólo ha contemplado este principio de igualdad retributiva en sus tratados fundamentales, sino que lo ha desarrollado a través de varias directivas y actos.

En México estos principio de igualdad salarial están consagrados en la constitución política

Salarios y Prestaciones:	
Mujeres 61.36	Hombres 77.94
Diferencial de 16.57% es peor la percepción de las mujeres sobre los salarios y prestaciones del Ayuntamiento	



En este gráfico sobre Salarios y prestaciones se logra ver que el 48.48% de las mujeres expresan desigualdad en el pago de salario, aun ocupando el mismo puesto.

El 22.73 de mujeres cree que existe el permiso licencia por paternidad, apoyado por el 44.12 de hombres que dice tener este tipo de licencia en el ayuntamiento.

En cuanto prestaciones, las respuestas de ambos sexos oscilan dentro del 71.21% y el 85.29%. Lo cual nos indica que la mayoría considera que existe igualdad en las prestaciones recibidas.

## Promoción Vertical y horizontal.

La Promoción vertical y horizontal mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

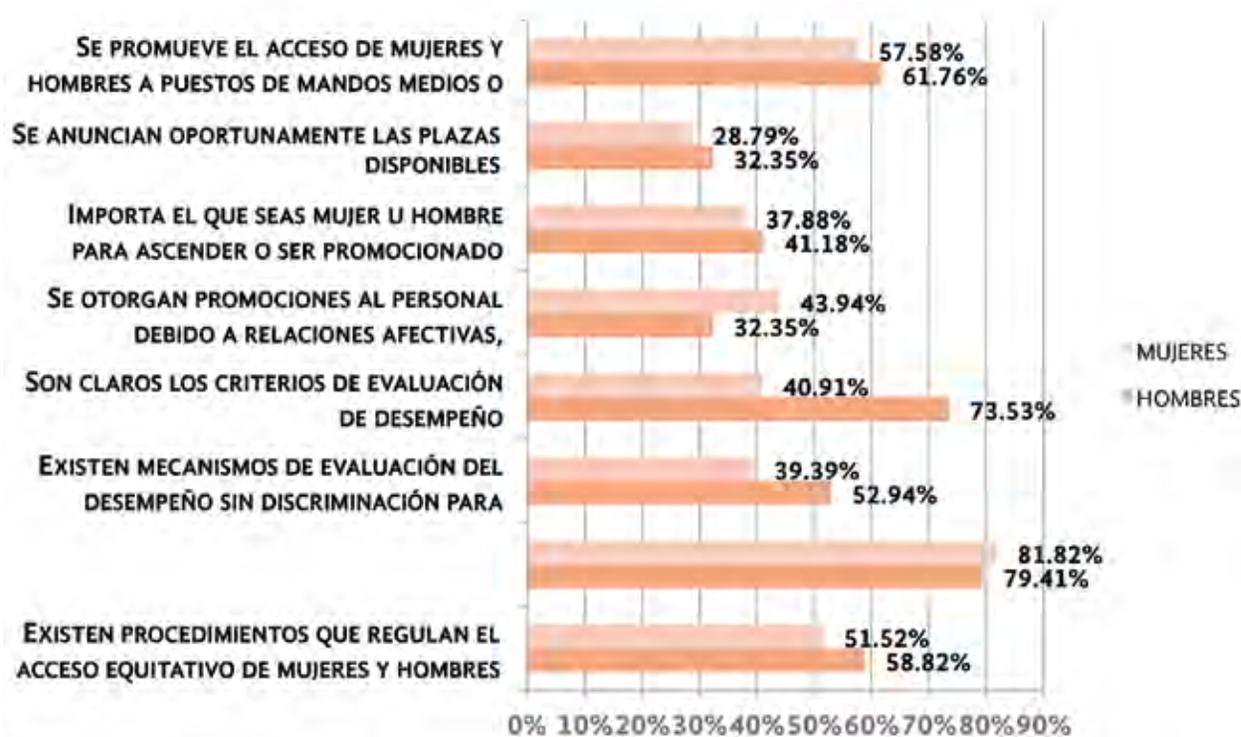
Contar con una alta calificación en este rubro significa que los criterios de evaluación del desempeño son claros, que en dicha evaluación no hay discriminación entre hombres y mujeres, que las plazas se anuncian oportunamente, que tanto hombres como mujeres pueden acceder igualmente a puestos medios y superiores, finalmente que las promociones se dan de acuerdo a las capacidades.

Por el contrario tener un resultado bajo en este objetivo implica que no se utilizan mecanismos para evaluar el desempeño o que estos no son claros, que en estas evaluaciones existe desventaja por ser hombre o mujer. Que las trabajadoras y trabajadores no tienen un acceso equitativo a puestos y tampoco a tener un crecimiento y que éstos se dan más a partir de relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.

En promedio se observa un resultado medio por lo que hay avances, sin embargo hay mucho por dar seguimiento y mejorar.

Como se observa en la siguiente tabla las mujeres obtuvieron una calificación promedio de 47.73 y los hombres de 54.04. Es una diferencia de 6.31% lo que significa que son menos las mujeres que consideran que son bien evaluadas y que tienen las mismas oportunidades que los hombres, al parecer lo hombres perciben menos esta situación.

Promoción vertical y horizontal	
Mujeres 47.73	Hombres 54.04
6.31 % de diferencia entre los dos sexos	



La mayoría de hombres y mujeres expresan que NO se anuncian oportunamente las plazas disponibles.

Casi la mitad de hombres y mujeres considera que importa el sexo para poder ascender o ser promocionado. Destaca la opinión de los hombres por encima de las mujeres con una diferencia de 3.3 puntos porcentuales.

Existe una diferencia significativa de 32.62 puntos porcentuales al preguntarles sobre si son claros los criterios de evaluación de desempeño, donde más de la mitad de las mujeres expresan que esto NO es así, y el 73.53% expresa estar de acuerdo con la claridad de la evaluación de desempeño.

Aproximadamente la mitad de hombres y mujeres expresan que no existen mecanismos de desempeño sin discriminación.

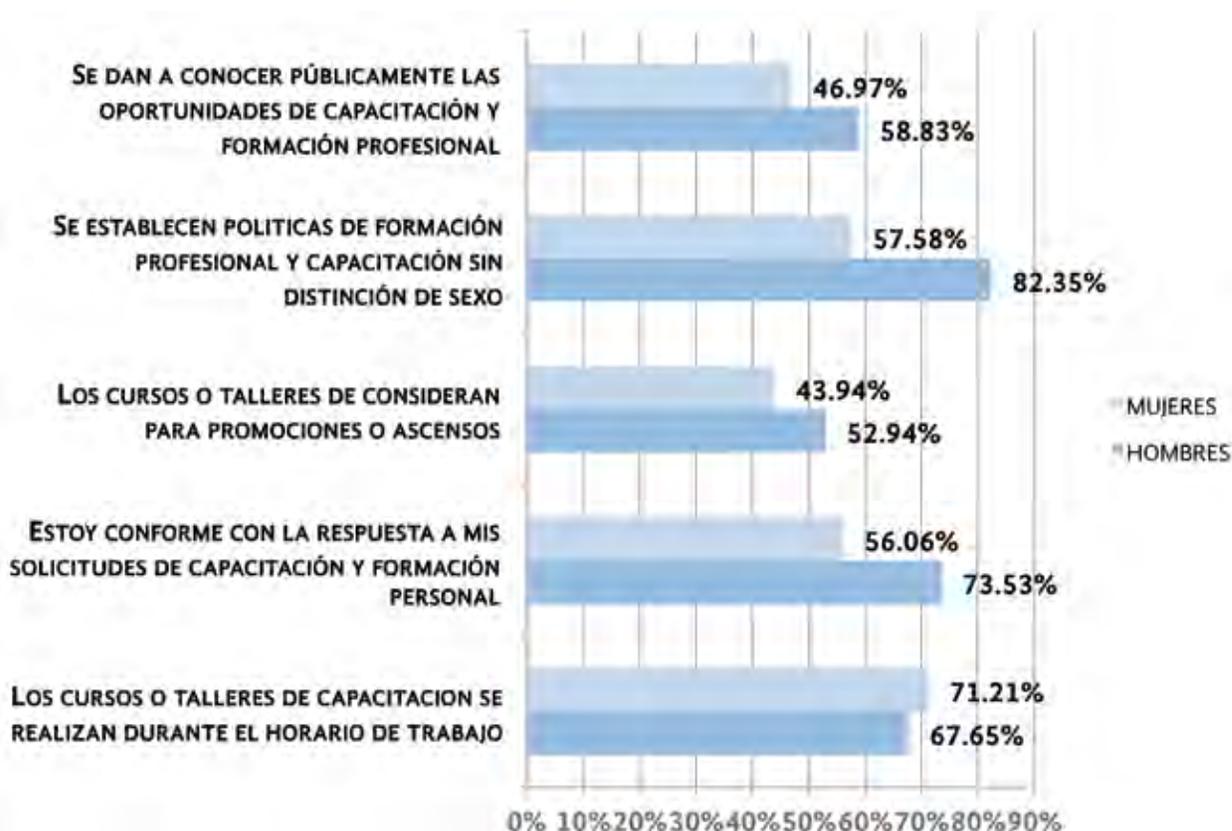
Casi la mitad niega que existan procedimientos que regulen el acceso equitativo de hombres y mujeres a cargos de mayor responsabilidad

## Capacitación y formación profesional.

Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.

La mayoría de las y los servidores públicos, reconocen que no existe discriminación para mujeres u hombres en las posibilidades de capacitación, no obstante, se reconoce que la capacitación no es en la práctica valorada para lograr un ascenso o promoción.

Capacitación y formación profesional	
Mujeres 55.15	Hombres 67.06
11.9% diferencia	



Aproximadamente la mitad de hombres y mujeres expresa que si dan a conocer las oportunidades de capacitación y formación profesional.

Se nota una diferencia significativa de 24.77 puntos porcentuales al preguntarles sobre si se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción de sexo, donde las mujeres niegan que se establezcan y los hombres lo afirman.

Aproximadamente la mitad niegan que los cursos o talleres se tomen en consideración para promocionar o ascender a los empleados.

Menos de la mitad de las mujeres se encuentra inconforme a la respuesta de sus solicitudes de capacitación y formación profesional.

Las respuestas afirmativas sobre si los cursos o talleres se realizan durante el horario de trabajo oscila entre el 67.65% y el 71.21%

## **Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.**

Una de las causas que más ha contribuido a configurar una situación discriminatoria de la mujer en el mercado de trabajo es el reparto de los «roles sociales». Al hombre le ha sido asignado tradicionalmente la función de producción mientras que a la mujer se le ha obligado a asumir la función de reproducción.

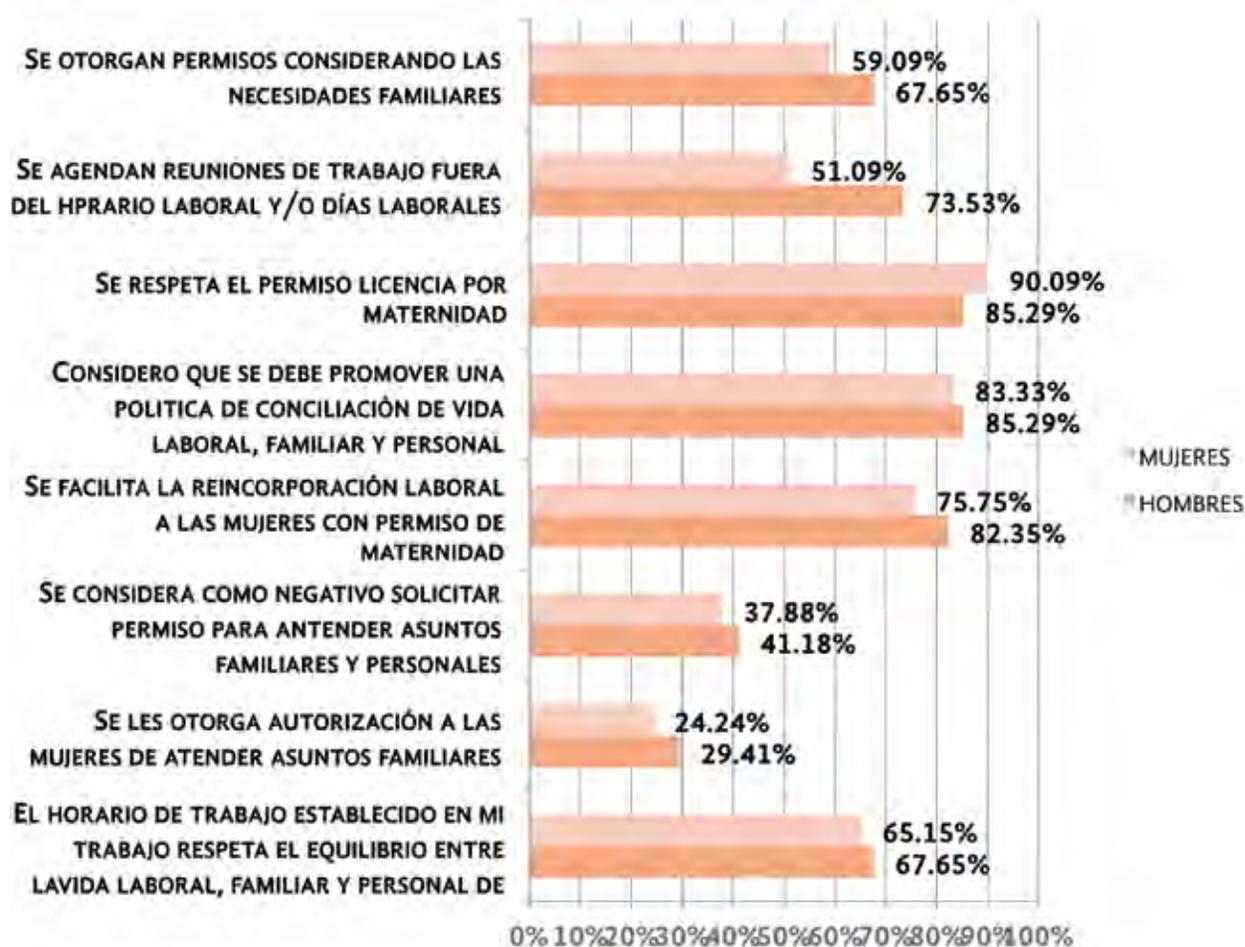
Ello significa que el mundo del trabajo productivo se ha considerado un mundo «extraño» para la mujeres y ha conlucido a que la elaboración de las normas laborales se haya realizado tomando en consideración un modelo de trabajador masculino, carente de problemas relacionados con la maternidad y con las responsabilidades familiares; por tanto, dedicado con exclusividad a «su» trabajo. Por el contrario, la asignación del rol reproductivo en exclusiva a las mujeres, ha creado en quien emplea un prejuicio de que la mano de obra femenina es más cara y menos productiva precisamente debido a la necesidad que las mujeres tienen de compatibilizar su trabajo y las responsabilidades familiares asignadas. Pero el camino para conseguirlo no es precisamente facilitar a las mujeres la compatibilización conciliación de la vida laboral, familiar, personal e institucional.

**Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional**

Mujeres 60.82

Hombres 66.54

Diferencial de 5.71%



Más de la mitad de hombres y mujeres expresa que si se otorgan permisos considerando necesidades familiares.

Se presenta diferencia significativa de 22 puntos porcentuales en cuanto a la respuesta de si agendan reuniones fuera del horario laboral y/o días laborales, donde la opinión de los hombres en un 73.53% y el 51.09% de mujeres indica que esto es afirmativo.

En su mayoría ambos sexos consideran que se debe promover una política de conciliación de vida laboral, familiar y personal.

El 24.25% de las mujeres considera que es difícil la reincorporación laboral por permiso de maternidad.

Aproximadamente un 40% de hombres y mujeres considera negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares y personales.

La mayoría considera que NO se les otorga a mujeres autorización de atender asuntos familiares o personales.

Aproximadamente un 65% de hombres y mujeres considera que su trabajo respeta el equilibrio entre su vida laboral y personal.

## Hostigamiento y acoso sexual.

Por violencia contra la mujer entendemos, según la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer: «todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer». Dentro de los tipos de violencia contra el género femenino se encuentra el hostigamiento y acoso sexual laboral.

Por Hostigamiento y Acoso Sexual entendemos que es una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a principios de los años setenta. Anteriormente algunas feministas habían observado conductas similares y las denominaron como un tipo de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder (Wise y Stanley, 1992).

El hostigamiento sexual es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general.

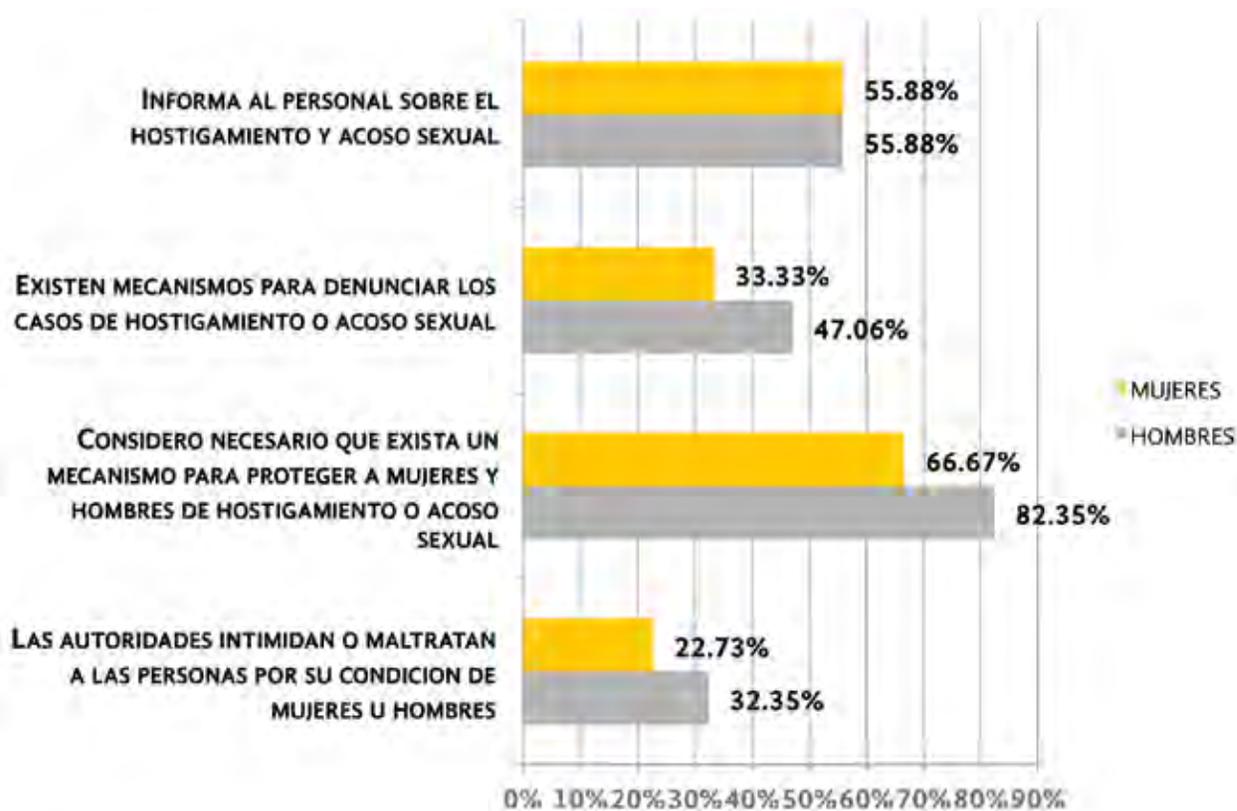
Es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder, en donde el sujeto pasivo se encuentra respecto al superior en una situación de alta vulnerabilidad. El problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica y que afecta directa o indirectamente a la situación de las mujeres en el mercado laboral.

Si bien los hombres también sufren casos de acoso sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión.

El acoso sexual laboral se da en un contexto de violencia contra las mujeres o violencia de género. Se puede decir que también se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres como las diferencias de salarios, el reparto de tareas por género, entre otros. A estos se asocian el acoso psicológico o moral, así como abusos de tipo racista y homofóbicos.

El acoso sexual laboral vertical es considerado el más grave —que el ejercido entre compañeros—, puesto que el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja: la que le proporciona ser el jefe y su ventaja de género.

Hostigamiento y acoso sexual	
Mujeres 58.28	Hombres 63.23
Diferencial de 4.95%	



El 55.88% de hombres y mujeres afirma que la institución les informa sobre temas de hostigamiento y acoso sexual.

Más de la mitad de las mujeres y el 47.06% de hombres desconoce que existan mecanismos para denunciar hostigamiento o acoso sexual en su institución.

La mayoría de los hombres considera necesario un mecanismo para proteger a ambos sexos de hostigamiento y acoso, mientras que solo el 66.67% de mujeres lo considera necesario.

Aproximadamente el 73% de hombres y mujeres considera que las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de género.

Sin embargo esta calificación denota un ambiente desfavorable en el acoso y hostigamiento sexual para las mujeres y poco favorable para los hombres.

**Fotografía, Diseño de Portadas y Diseño Editorial:**

Adriana Alatorre.

*Diseñadora Gráfica, Ilustradora y Fotógrafa. Con amplia experiencia en artes gráficas. En 2010 forma parte del equipo editorial para la realización del Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015; los Planes Sectoriales y el Primer Informe de Gobierno del Estado de S.L.P.*

*En 2012 expone su trabajo fotográfico «Ninfas de 3 cielos» en el Centro Estatal de Reclusión La Pila como parte de los eventos del día de la Mujer.*

**Levantamiento, Procesamiento y Análisis de la Información:**

Raúl Camacho Mercado.

*Ingeniero electricista, Master en Bussines Administration, por la Universidad de Quebec, coordinador nacional de Capacitación Técnica de la Fábrica de Motores Cummins de 1999-2005, Asesor de la Industria del Autotransporte.*

**Coordinadora del Proyecto:**

Aurora Camacho Mercado.

*Comunicóloga y Profesora, Maestra en Desarrollo Organizacional por la Universidad de Guanajuato, Especialista en Estudios de Género (UPN), Diplomada en Género y Políticas Públicas (FLACSO) y en Educación para adultos (UPN). Consultora, Instructora y Asesora independiente desde el 2004.*

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Hombres y Mujeres, FODEIMM.

«Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal»»