



Diagnóstico de Cultura Institucional

Índice

1. Introducción	2
2. Objetivo general	3
3. Objetivos particulares	4
4. Metodología del estudio	5
4.1 Diseño del estudio	5
4.2 Población	5
4.3 Distribución porcentual del personal de las dependencias del poder ejecutivo del estado de Campeche	6
4.4 Obtención de la muestra	7
4.4.1 Proporción porcentual de la muestra por dependencia	10
4.5 Criterios de inclusión	11
4.6 Criterios de exclusión	11
4.7 Instrumento	12
4.7.1 Tipo de pregunta y respuesta que se integran en el instrumento	15
4.8 Procedimiento para la recolección de datos	16
4.9 Factores a evaluar	17
4.10 Instrumento de integración de datos	18
4.11 Criterios de Calificación de Áreas de Oportunidad:	19
5 Resultados de la aplicación y análisis del cuestionario de cultura institucional en la administración estatal	20
5.1 Características	20
5.2 Personal encuestado por dependencia desagrado y sexo	24
5.2.1 Resultados sobre el perfil sociodemográfico de la Administración Estatal	26
5.3 Resultados de los factores del cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género en la Administración Pública Estatal	29
5.3.1 Políticas y deberes institucionales	32
5.3.2 Clima laboral	36
5.3.3 Comunicación incluyente	39
5.3.4 Selección del personal	41
5.3.5 Salarios y prestaciones	44
5.3.6 Promoción vertical y horizontal	46
5.3.7 Capacitación y formación profesional	49
5.3.8 Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional	51
5.3.9 Hostigamiento y acoso sexual	53
6. Interpretación Cualitativa	59
6.1 Políticas y deberes institucionales	59
6.2 Clima laboral	60
6.3 Comunicación incluyente	61
6.4 Selección del personal	62
6.5 Salarios y prestaciones	63
6.6 Promoción vertical y horizontal	64
6.7 Capacitación y formación profesional	65
6.8 Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional	66
6.9 Hostigamiento y acoso sexual	67
Apéndice	69 - 74



Diagnóstico de Cultura Institucional

1. Introducción

Como resultado del diagnóstico de cultura Institucional se pueden enumerar datos de relevancia que en adelante se podrán presentar, a partir de esta serie de datos se pueden asegurar de manera fehaciente y metodológicamente robusta la situación de igualdad y equidad que las mujeres guardan en la administración pública estatal y podemos dejar de lado una serie de supuestos con respecto a las dimensiones evaluadas.

A partir de la recolección, interpretación y explotación de datos se deben tomar decisiones con el afán de mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres en la administración pública del Ejecutivo en Campeche, cabe resaltar que siempre existió un ánimo de cooperación por parte de las personas responsables de recolectar la información.

En este tenor debemos resaltar que la información aquí presentada debe utilizarse para modificar la cultura Institucional donde sea necesario hacerla y fortalecer las prácticas y significados en las dependencias, esto con el afán de reforzar los usos y costumbres que apoyan la igualdad de oportunidades y la no discriminación, y erradicar cualquier otra práctica en contra de estos principios.



Diagnóstico de Cultura Institucional

2. Objetivo general:

Desarrollar una investigación metodológicamente robusta, de cultura Institucional con perspectiva de género, en las dependencias del ejecutivo estatal, que nos proporcione resultados confiables, medibles y cuantificables.



Diagnóstico de Cultura Institucional

3. Objetivos particulares:

- Realiza la toma de opinión al personal de las dependencias por medio de un diagnóstico con perspectiva de género
- Evaluar en las dependencias del ejecutivo del estado, las 9 dimensiones del diagnóstico de cultura Institucional
- Obtener resultados confiables con respecto a as 9 dimensiones a evaluar.
- Obtener material confiable y actualizado para la toma de decisiones en el desarrollo de cultura Institucional.



Diagnóstico de Cultura Institucional

4. Metodología del estudio

En esta fase se describe la metodología seguida para el estudio. Primeramente se presenta el diseño, seguido de la población, el muestreo, los criterios de inclusión y de exclusión, la forma de la recolección de datos y las consideraciones éticas que giran en torno al estudio.

4.1 Diseño del estudio

Se propone un diseño Descriptivo y Transversal, dada la naturaleza del estudio y que incluye a todas las Dependencias del Poder Ejecutivo, por lo que solamente se describen los resultados de la población y la medición de las variables de forma simultánea.

4.2. Población

La Población sujeta de estudio, está constituida por los y las 5 844 mujeres y hombres que se encuentran formando parte de la plantilla de empleados(as) de las Dependencias del Poder Ejecutivo del Estado de Campeche al corte del 23 de diciembre de 2010, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Campeche. En este listado se pudo observar que la Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad concentra el mayor porcentaje (24.5%) de empleados, seguida de la Secretaría de Educación donde labora el 15.4 por ciento del total de empleados del gobierno estatal.



Diagnóstico de Cultura Institucional

4.3 Distribución porcentual del personal de las dependencias del poder ejecutivo del estado de Campeche

Dependencia	Empleados	%
Total	5 844	100.0
Poder Ejecutivo	241	4.1
Secretaría de Gobierno	401	6.9
Secretaría de Desarrollo Social y Regional	125	2.1
Secretaría de Finanzas	369	6.3
Secretaría de la Contraloría	109	1.9
Secretaría de Desarrollo Industrial y Comercial	69	1.2
Secretaría de Desarrollo Rural	206	3.5
Secretaría de Pesca y Acuicultura	40	0.7
Secretaría de Medio Ambiente y Aprovechamiento Sustentable	33	0.6
Secretaría de Educación	899	15.4
Secretaría de Cultura	205	3.5
Secretaría de Salud	287	4.9
Secretaría de Desarrollo Urbano y Obras Públicas	413	7.1
Secretaría de Turismo	74	1.3
Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad	1 430	24.5
Secretaría de Administración e Innovación Gubernamental	247	4.2
Procuraduría General de Justicia	680	11.6
Consejería Jurídica del Gobernador	16	0.3

Fuente: Periódico Oficial del Estado de Campeche. 23 de diciembre de 2010.



Diagnóstico de Cultura Institucional

4.4 Obtención de la muestra

El muestreo requerido fue simple, porque cada uno de los empleados(as) tiene las mismas posibilidades de participar.

La determinación del tamaño de la muestra (n) se realizó con el programa n´Query Advisor V4.0 y se consideró que el principal parámetro a estimar fue una proporción (p=0.5), con un nivel de confianza del 95% y tomando en cuenta que la población es de N=5 844 personas, se determinó una muestra de n=361 personas, sin embargo se considerará un e=5% de tasa de no respuesta, quedando la muestra final para un total de n=373 empleados(as) y/o encuestas.

De donde se calcula para la obtención de la muestra (n) la siguiente ecuación estadística:

$$n = ((k^2) * N * p * q) / ((e^2 * (N-1)) + ((k^2) * p * q))$$

donde:

N = Población de la Muestra = 5,844 empleados(as) de las dependencias del Poder Ejecutivo.

p = Proporción de individuos con las características del estudio = 0.5.

k = Nivel de confianza asignado = 1.96 para un 95% de confiabilidad.

Los valores k más utilizados y sus niveles de confianza son:

k	1,15	1,28	1,44	1,65	1,96	2	2,58
Nivel de confianza	75%	80%	85%	90%	95%	95,5%	99%

q = Proporción de individuos que no poseen la característica del estudio = 1-p = 1- 0.5 = 0.5.

e = Error muestral esperado = 100% de la confianza - 95% confiabilidad = 0.05.

Sustituyendo Valores:

$$n = (((1.96^2) * 5844) * 0.5) * 0.5) / ((0.05^2 * (5844 - 1)) + (((1.96^2) * 0.5) * 0.5)) = 361 \text{ empleados}$$



Diagnóstico de Cultura Institucional

Para conocer, el número de encuestas correspondientes según la razón de muestra por dependencia se procesó de la siguiente manera:

5 844 Empleados(as) de las Dependencias del Poder Ejecutivo.

Oficinas del Poder Ejecutivo =241 empleados = $(241*100)/5844=4.12\%$ de la Población en estudio.

Porcentaje de confiabilidad del 95.6% = $(261*100)/(373)$.

Porcentaje de No respuesta = $100-95.6\%$ de confianza = 4.39% de error esperado.

Por lo que el margen de error se elimina incrementando de 361 a 373 encuestas.

De lo anterior, se obtiene el nuevo porcentaje de la muestra representativa para las Oficinas del Poder Ejecutivo en razón de las 373 encuestas, que es del 4.43%, y así sucesivamente se obtendría el respectivo nuevo porcentaje de las demás Dependencias del Poder Ejecutivo.

Habiendo calculando los porcentajes de Confianza y Error esperado o de tasa de No respuesta sobre dicha muestra, se deduce que con 373 encuestas aplicadas se tiene contemplado el porcentaje de la tasa de No respuesta, aceptado, y se procede a obtener el número de encuestas que se aplicarán por dependencia como sigue:

Cálculo para la obtención del No. de encuestas que se asignarán por Dependencia:

Para el caso del las Oficinas del Poder Ejecutivo:

15 encuestas = $(15*100)/373 = 4.02\%$ por debajo del 4.12% representativo sin error muestral.

16 encuestas = $(16*100)/373 = 4.28\%$ ligeramente arriba del 4.12% y menor al 4.43% que incluye el error muestral.



Diagnóstico de Cultura Institucional

Por lo que dicho cálculo, permite el aceptar aplicar 16 encuestas para las Oficinas del Poder Ejecutivo, y así sucesivamente se calcularía con las demás dependencias, cuyo acumulado demuestra el incremento en la muestra para llegar a ser de 361 a 373 encuestas que se aplicarían para obtener la representatividad requerida.

Debido a que hubo dependencias en que el número de empleados que cumplen con la proporción de la muestra no es verdaderamente representativo respecto del estudio en cuestión por ser de hasta dos empleados(as), se les enviaron encuestas de más para que la información pudiera ser representativa de la realidad, por lo que se determinó el incremento a 400 encuestas.

Adicionalmente, al Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, se le entregaron 30 encuestas, para que la referencia del Instituto quien es el organismo rector respecto del caso de estudio, pudiera arrojar información importante como medio de contraste al momento del análisis cruzado con la información de los datos recolectados de las demás Dependencias del Poder Ejecutivo Estatal. Por lo que la cantidad de encuestas que serían aplicadas era de 430, que permitirían cubrir el margen de no respuesta y proporcionar información complementaria de contraste para su mejor análisis.

Sin embargo, hubo un total de 475 encuestas recibidas después de su aplicación, derivado de la decisión personal de los responsables de algunas dependencias que devolvieron encuestas de más por replicación voluntaria sobre más empleados en su dependencia.

El tipo de muestreo sobre su aplicación se determinó aleatorio estratificado por dependencia, con asignación simple. Los tamaños de la muestra por cada dependencia, serían sin discriminación alguna y procurando el 50% de Hombres y 50% de Mujeres.



Diagnóstico de Cultura Institucional

4.4.1 Proporción porcentual de la muestra por dependencia:

Dependencia	Empleados	Encuestas programadas	Entregadas	Recibidas
Total	5 844	373	430	475
Secretaría Particular	241	16	16	17
Secretaría de Gobierno	401	25	25	23
Secretaría de Desarrollo Social y Regional	125	8	8	8
Secretaría de Finanzas	369	23	23	24
Secretaría de la Contraloría	109	7	11	10
Secretaría de Desarrollo Industrial y Comercial	69	7	11	12
Secretaría de Desarrollo Rural	206	13	13	11
Secretaría de Pesca y Acuicultura	40	2	6	6
Secretaría de Medio Ambiente y Aprovechamiento Sustentable	33	2	9	9
Secretaría de Educación	899	56	56	54
Secretaría de Cultura	205	13	13	69
Secretaría de Salud	287	18	18	16
Secretaría de Desarrollo Urbano y Obras Públicas	413	28	28	37
Secretaría de Turismo	74	6	12	6

Continúa



Diagnóstico de Cultura Institucional

Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad	1 430	89	85	89
Secretaría de Administración e Innovación Gubernamental	247	16	16	19
Procuraduría General de Justicia	680	42	42	41
Consejería Jurídica del Gobernador	16	2	8	0
Instituto de la Mujer del Estado de Campeche	-----	-----	30	24

4.5 Criterios de inclusión

- Sin límites de Edad.
- Sin distinción de Estado Civil.
- Sin discriminación de ninguna índole.
- 50% Hombres y 50% Mujeres.
- Personal Operativo, Mandos Medios y Superiores.
- Que se encuentren laborando al momento de aplicar la encuesta.

4.6 Criterios de exclusión

- Personal de Vacaciones.
- Personal Incapacitado.
- Personal Realizando una Comisión Externa.



Diagnóstico de Cultura Institucional

4.7 Instrumento

El instrumento que se utilizó para la realización de la presente investigación fue: el Cuestionario de la Encuesta de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No-Discriminación en la Administración Pública Estatal del Gobierno de Campeche.

La transcripción de los videos del ciclo de conferencias, más el análisis de las encuestas en función del diseño y elaboración de la Base de Datos para captura y registro de los datos de las encuestas aplicadas en el Programa Estadístico SPSS V19 así como la elaboración del Marco Metodológico del presente estudio, fue elaborado por el M.C.E. Prat Ramos Olivera, Coordinador del Centro de Cómputo de la Facultad de Enfermería de la UAC.

El desarrollo estadístico y la elaboración y presentación del Informe final de resultados estuvo a cargo de Lic. Martín Salazar Salazar, Especialista en el Manejo de Información Estadística.

El Instrumento consta de 85 ítems (preguntas), con opciones de respuesta dicotómicas (Si-No) y de opción múltiple (ver Apéndice A), y que para su registro y captura se desglosó en 128 variables.

El Instrumento está dividido en **11 subescalas**:

La primera, registra los datos **Socio Demográficos** del personal encuestado por dependencia.

La segunda, registra aspectos del **Entorno Laboral** de los encuestados.

La tercera, registra aspectos relacionados con conocimientos sobre la **Perspectiva de Género**.



Diagnóstico de Cultura Institucional

La cuarta, registra aspectos relacionado con el **Clima Laboral** en que realizan sus funciones los encuestados.

La quinta, registra la forma en que se da o no el sistema de **Comunicación Incluyente** en las dependencias.

La sexta, registra la forma en que se percibe que se **Selecciona al Personal** en las diferentes dependencias.

La séptima, registra la percepción sobre la Asignación de **Salarios y Prestaciones**.

La octava, registra la forma en que se percibe la **Asignación o Promoción de Puestos**.

La novena, registra la forma en que se percibe que se **Capacita a Hombres y Mujeres** en el trabajo.

La décima, registra el grado de **Corresponsabilidad entre Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional**.

La undécima, registra la existencia/inexistencia de **Hostigamiento y Acoso sexual**.

Cada subescala se encuentra conformada de los siguientes tipos de ítems (preguntas):

La primera subescala, datos **Socio Demográficos**, está conformada por 11 ítems de las cuales, 3 de ellos con respuestas dicotómicas, 16 con respuestas escalares u ordinales y 4 con respuestas nominales, para un total de 24 variables.

La segunda subescala, **Entorno Laboral**, está conformada por 4 ítems de los cuales, 2 son ordinales y 5 nominales, para un total de 7 variables.



Diagnóstico de Cultura Institucional

La tercera subescala, **Perspectiva de Género**, está conformada por 12 ítems de los cuáles, 10 son dicotómicas y 7 nominales, para un total de 17 variables.

La cuarta subescala, **Clima Laboral**, está conformada por 6 ítems nominales, para un total de 6 variables.

La quinta subescala, **Comunicación Incluyente**, está conformada por 6 ítems nominales, para un total de 6 variables.

La sexta subescala, **Selección de Personal**, está conformada por 4 ítems nominales, para un total de 4 variables.

La séptima subescala, **Salarios y Prestaciones**, está conformada por 4 ítems nominales, para un total de 4 variables.

La octava subescala, **Promoción Vertical y Horizontal**, está conformada por 8 ítems nominales, para un total de 8 variables.

La novena subescala, **Capacitación y formación Profesional**, está conformada por 6 ítems nominales, para un total de 6 variables.

La décima subescala, **Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional**, está conformada por 8 ítems nominales, para un total de 8 variables.

La undécima subescala, **Hostigamiento y Acoso Sexual**, está conformada por 16 ítems de los cuales, 4 son nominales y 12 son dicotómicos, para un total de 16 variables.



Diagnóstico de Cultura Institucional

4.7.1 Tipo de pregunta y respuesta que se integran en el instrumento:

Dicotómica (Si-No)

¿Es usted Jefe(a) del Hogar?

1. Si () 2. No ()

Escalar u Ordinal (Rangos)

Su Edad

1. 18-20 () 2. 21-25 () 3. 26-30 () 4. 31-35 ()
5. 36-40 () 6. 41-45 () 7. 46-50 () 8. + de 50 ()

Nominal (Categorías)

Su Sexo

1. Hombre () 2. Mujer ()



Diagnóstico de Cultura Institucional

4.8 Procedimiento para la recolección de datos.

Para el Desarrollo de esta investigación se giró oficio a la Lic. Licda. Olga Angélica Tatua Sánchez, Directora del Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, para que hiciera llegar oficios a los Secretarios de las distintas Dependencias del Poder Ejecutivo del Estado de Campeche, solicitando su apoyo en la aplicación de las encuestas que les serían enviadas a fin de llegar a conocer el factor Cultural Institucional respecto de la Perspectiva de Género y No-discriminación en la Administración Pública Estatal del Gobierno de Campeche.

Se entregaron para su distribución y aplicación a la Directora del Instituto de la Mujer, 400 encuestas más 30, bajo los criterios e indicadores expuestos en el apartado *Muestra*.

Se recibieron 475 encuestas producto de la replicación de más de algunas de las dependencias en estudio.



Diagnóstico de Cultura Institucional

4.9 Factores a evaluar

Este estudio se realiza mediante la Solicitud de la Directora del Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, por medio del oficio para realizar el diagnóstico de Cultura Institucional del Poder Ejecutivo del Estado basado en los siguientes factores:

I. Políticas y Deberes Institucionales.

Se refiere al marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre hombres y mujeres.

II. Clima Laboral

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

III. Comunicación Incluyente

Busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

IV. Selección de Personal

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

V. Salarios y Prestaciones

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



Diagnóstico de Cultura Institucional

VI. 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.

VII. Capacitación y formación profesional

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

VIII. Conciliación vida laboral, familiar y personal

Evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada (familiar y personal)

IX. Hostigamiento y acoso sexual

Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la Institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen

4.10 Instrumento de integración de Datos

Se capturo y extrajo la información resultante de las encuestas en la Base de Datos del Programa Estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión V19.0, donde posteriormente se caracterizaron los resultados de los objetivos mediante la aplicación de la estadística descriptiva básica.



Diagnóstico de Cultura Institucional

4.11 Criterios de Calificación de Áreas de Oportunidad:

Con el propósito de fortalecer de manera objetiva la metodología de calificación se proponen la siguiente consideración para interpretar las calificaciones obtenidas según los rangos obtenidos:





Diagnóstico de Cultura Institucional

5. Resultados de la aplicación y análisis del Cuestionario de Cultura Institucional en la Administración Estatal

5.1 Características

Apegándonos al Programa de Cultura Institucional de la Administración Pública Federal de 2009, se establecen los criterios para llevar a cabo la Encuesta de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal, con el principal objetivo de tener un panorama sobre la perspectiva que las funcionarias y funcionarios tienen en relación a las políticas encaminadas a promover e institucionalizar la perspectiva de género en las dependencias de la Administración Estatal.

Como se ha mencionado con anterioridad, el cuestionario se aplicó durante el mes de noviembre de 2011 a personal de las 17 Secretarías del Gobierno Estatal, conforme a la muestra seleccionada. Sin embargo, algunas secretarías por decisión propia ampliaron la muestra, de tal manera que tuvo participación de 475 funcionarias, funcionarios y personal operativo, de los cuales 288 son mujeres (60.6%) y 187 hombres (39.4%).

Los puntos en los que se enfocó la encuesta, buscó medir los mismos apartados contenidos en el Programa de Cultura Institucional (PCI), es por ello que se describen a continuación cada uno de los mismos.

Políticas y deberes institucionales: Alude al conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.

Clima laboral: Indaga tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.), que influyen en su desempeño.

Comunicación incluyente: Bajo este indicador se mide si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.



Diagnóstico de Cultura Institucional

Selección de personal: Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal.

Salarios y prestaciones: Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).

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.

Capacitación y formación profesional: Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional.

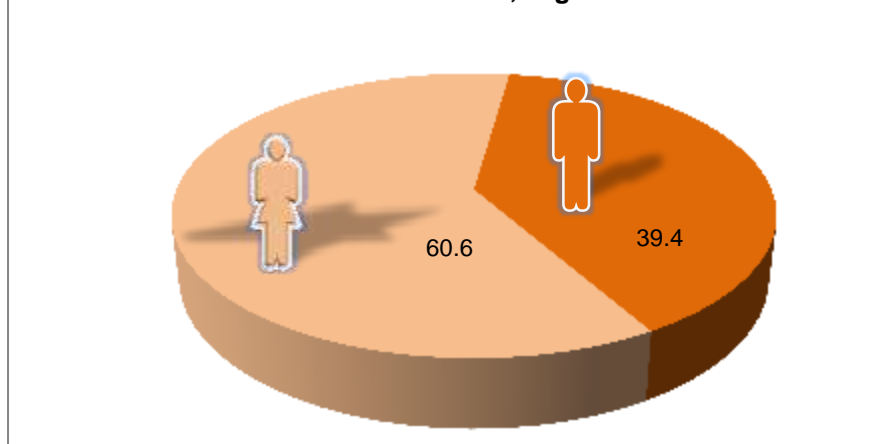
Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional: Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.

Hostigamiento y acoso sexual: Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Los resultados obtenidos se presentan desagregando los factores evaluados tanto por mujeres y hombres (véase Gráfica 1).

Diagnóstico de Cultura Institucional

Gráfica 1. Procentaje de participantes del Cuestionario de Cultura Institucional con PEG, según sexo

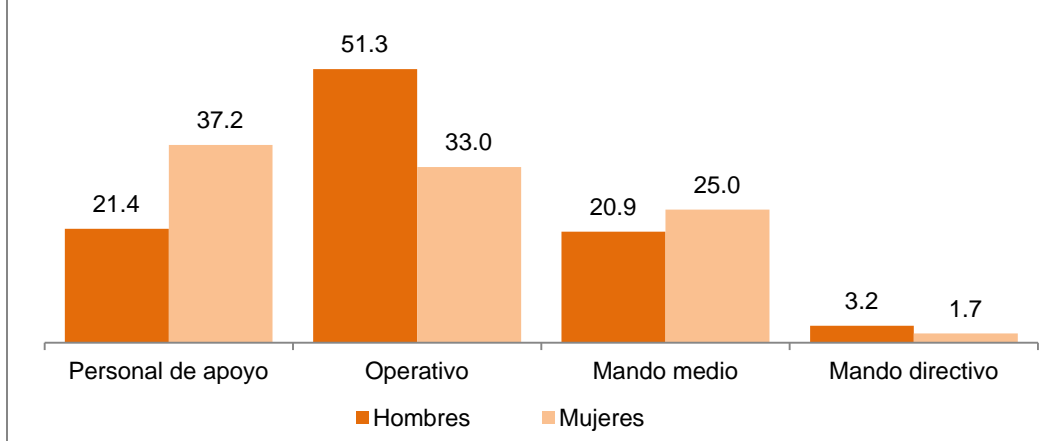


Se solicito a las dependencias estatales distribuir las encuestas de manera equitativa, es decir 50% mujeres y 50% hombres, sin embargo la proporción fue mayor para las primeras ya que representaron 60.6% del total, dando un índice de feminidad de 154 mujeres por cada 100 hombres. Hay que mencionar que no se contaba con el universo total de trabajadores dividido por sexo.

El proceso de levantamiento contemplaba la participación del personal de nivel operativo, de apoyo así como de los mandos medios y superiores. En la Gráfica 2 tenemos que las mujeres reportan mayor porcentaje en el nivel de personal de apoyo (37.2%), seguido del operativo (33.0%), en tanto que en el nivel de mando medio superan en 4.1 puntos al porcentaje de los hombres (20.9%), además, de que da 100 servidores públicos 51 son personal operativo.

Diagnóstico de Cultura Institucional

Gráfica 2. Porcentaje de participantes según sexo y cargo



En el caso particular del mando directivo, los hombres (3.2%) casi duplican en porcentaje el valor de las mujeres (1.7%), lo cual significa que aunque en menor proporción la inclusión de ellas en este nivel de responsabilidad también es considerable.



Diagnóstico de Cultura Institucional

5.2 Personal encuestado por dependencia desagrado y sexo

Como se observa en el cuadro siguiente, en la gran mayoría de las instituciones, fueron las mujeres que mayor participación tuvieron en este estudio, ya que de manera general la razón de participación femenina fue de 15 mujeres por cada 10 hombres.

Porcentaje de encuestados por institución según sexo

Institución	Total	Hombres		Mujeres	
		Absolutos	%	Absolutos	%
Total	475	187	39.4	288	60.6
1. Secretaría de Gobierno	23	12	52.2	11	47.8
2. Secretaría de Desarrollo Social y Regional	8	0	0.0	8	100.0
3. Secretaría de Finanzas	24	11	45.8	13	54.2
4. Secretaría de la Contraloría	10	4	40.0	6	60.0
5. Secretaría de Desarrollo Industrial y Comercial	12	6	50.0	6	50.0
6. Secretaría de Desarrollo Rural	11	5	45.5	6	54.5
7. Secretaría de Pesca y Acuicultura	6	3	50.0	3	50.0
8. Secretaría de Medio Ambiente y Aprovechamiento Sustentable	9	0	0.0	9	100.0
9. Secretaría de Educación	54	28	51.9	26	48.1
10. Secretaría de Cultura	69	21	30.4	48	69.6
11. Secretaría de Salud	16	5	31.3	11	68.8
12. Secretaría de Desarrollo Urbano y Obras Públicas	37	0	0.0	37	100.0
13. Secretaría de Turismo	6	3	50.0	3	50.0
14. Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad	89	45	50.6	44	49.4
15. Secretaría de Administración e Innovación	19	9	31.3	9	68.8



Diagnóstico de Cultura Institucional

Gubernamental					
16. Procuraduría General de Justicia	41	19	46.3	22	53.7
17. Instituto Estatal de la Mujer	24	6	25.0	18	75.0
18. Secretaría Particular	17	8	31.3	9	68.8

En el caso de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Obras Públicas, se observa que de las 37 encuestas, el 100% respondió por personal mujeres, aún y cuando se solicitó que la distribución de las mismas fuera de manera equitativa.

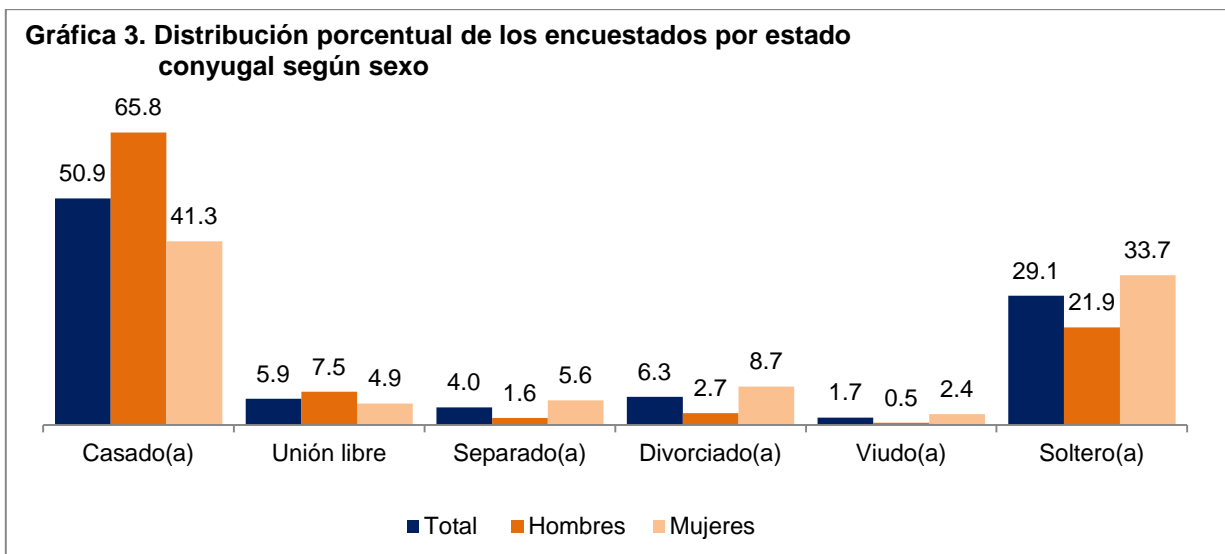
Diagnóstico de Cultura Institucional

5.3 Resultados sobre el perfil sociodemográfico de la Administración Estatal

El cuestionario incluyó preguntas dirigidas a conocer aspectos sociodemográficos de los entrevistados, esto con la finalidad de conocer las características de la población sujeta de estudio.

Las secretarías que por su cantidad de personal fueron las que mayor número de encuestas levantaron fueron la Secretaría de Seguridad Pública y Protección (18.7%), la Secretaría de Cultura (14.5%), la Secretaría de Educación (11.4%) y la Procuraduría General de Justicia (8.6%). Se debe precisar que a la secretaría de Cultura se le entregaron tan solo 13 cuestionarios y por criterio propio las replicaron para enviar un total de 69 instrumentos.

En promedio, el número de hijas e hijos es de 1.4, en tanto que el 30.7% mencionó que no tienen hijas e hijos y 30.3% tienen dos hijos, mientras que 22.9 por ciento cuentan con tan sólo un hijo. De la población encuestada, 46.7% son jefes de familia, y de estos cinco de cada diez son mujeres.



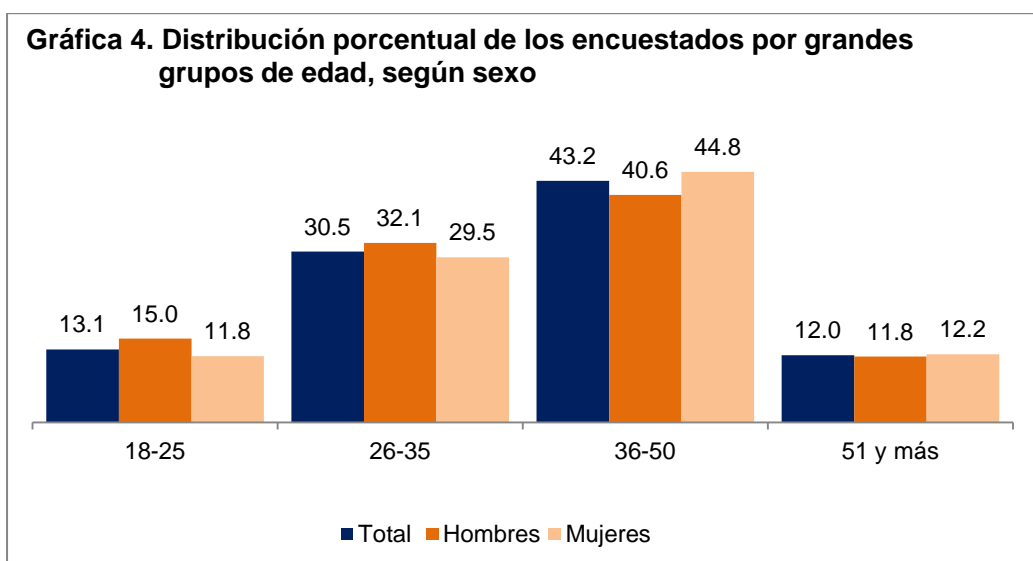
Según el estado civil se tiene que el 56.8% mantienen una relación actual (50.9% casados y 5.9 en unión libre) siendo los hombres que tienen el mayor porcentaje (73.3%), en tanto que las personas que son solteras o tuvieron alguna relación (separadas, viudas o divorciadas)

Diagnóstico de Cultura Institucional

representan 41.1%, donde poco más del 50 por ciento de las mujeres están en esta condición.

La edad promedio de la población encuestada es de 38 años tanto en hombres como en mujeres, lo cual es un indicativo de que es una población madura, y que están en un camino próximo a la jubilación.

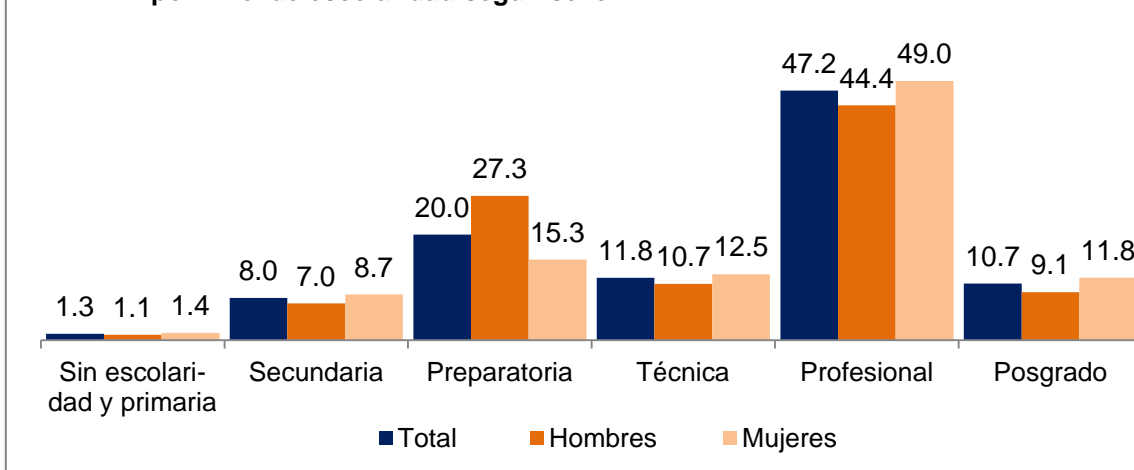
Por grandes grupos de edad, observamos que 43.2% de la población encuestada (40.6% hombres, 44.8% mujeres) se encuentra entre 36 a 50 años; 30.5% tienen entre 26 y 35 años de edad y 13.1% son menores de 25 años, es por ello que los mayores porcentajes se ubican en las edades productivas.



El nivel de estudios nos da un parámetro para conocer el grado de preparación y formación académica de los entrevistados. De cada 100 encuestados, 47 cuentan con licenciatura, donde el porcentaje de mujeres es 49.0%, y 44.4% en los hombres, además, con estudios de posgrado se registraron 10.7%, siendo de 11.8% mujeres y 9.1% hombres. Los valores nos señalan que las mujeres reportan mayor preparación académica que los hombres, ya que los superan en 7.3 puntos porcentuales en los estudios superiores.

Diagnóstico de Cultura Institucional

Gráfica 5. Distribución porcentual de los encuestados por nivel de escolaridad según sexo



Además de manera generalizada se tiene que el personal perteneciente a la administración pública estatal cuenta con una mejor formación académica, ya que cerca del 90.0% cuentan con estudios de nivel medio superior y superior, donde 89 de cada 100 mujeres y 91 de cada 100 hombres están en esta condición (Gráfica 5).

Como dato adicional, se tiene que 60.4% del total de encuestados tiene menos de 11 años laborando en la secretaría en la que se encuentra actualmente, por sexo, las mujeres representan en ese mismo grupo 58.7% y los hombres 63.1 por ciento,

Que propiedad disponen los servidores públicos permitió saber que 46.9% tienen vehículo (mujeres 44.4%, hombres 50.8%) en tanto que 55.6% cuenta con casa o departamento propio (mujeres 54.5%, hombres 57.2%), de los cuales 54.7 y 50.4% respectivamente también tienen menos de 11 años laborando en la secretaría.

Al desagregar por sexo tenemos que los porcentajes de mujeres en esa condición fue de 60.2% y 51%, en tanto que los hombres reportaron 47.4% y 49.5% por ciento en el mismo orden.



Diagnóstico de Cultura Institucional

5.3 Resultados de los factores del cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género en la Administración Pública Estatal

A fin de obtener los valores por cada una de las preguntas, se midieron los factores considerando una escala de 0 a 100, ponderando las respuestas conforme a la tabla siguiente:

Respuesta	Ponderador
1. Muy de acuerdo	100.0
2. Algo de acuerdo	83.3
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16.7
4. Algo en desacuerdo	50.0
5. Muy en desacuerdo	33.3
6. No deseo contestar esta pregunta	16.7

De esta manera se podía dar una calificación baja para las respuestas negativas y valores altos para las positivas. Por tal motivo para alcanzar una puntuación de 100, era necesario que todas los entrevistados hayan escogido la respuesta No. 1, es por ello que e los factores de ponderación, se multiplicaban por las frecuencias para obtener una calificación, la cual se divide entre el numero de entrevistas.

Para caso más práctico nos referiremos a un ejemplo sencillo, nos referiremos a la pregunta número 32 que se detalla en el cuadro de abajo. Se han identificado las columnas para identificar de la "A" a la "C" las frecuencias obtenidas, en la columna "D" se coloca el ponderador correspondiente. Las siguientes columnas se multiplica la frecuencia por el ponderador respectivo, dichos valores se suman y se dividen entre el número de encuestados, es por ello que la calificación general de esta pregunta queda en 82.4% total, 84.8% hombres y 80.9% mujeres.



Diagnóstico de Cultura Institucional

32. ¿En la institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes?

Calificación	A		B		C		D		A*D		B*D		C*D	
	Total	Hombres	Mujeres	Ponderador	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres				
Total general	475	187	288											
1. Muy de acuerdo	251	109	142	100.0	25 100	10 900	14 200							
2. Algo de acuerdo	108	40	68	83.3	8 996	3 332	5 664							
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	38	14	24	66.7	2 535	934	1 601							
4. Algo en desacuerdo	25	5	20	50.0	1 250	250	1 000							
5. Muy en desacuerdo	23	7	16	33.3	766	233	533							
6. No deseo contestar esta pregunta	30	12	18	16.7	501	200	301							
				Suma de valores	39 148	15 849	23 299							
				Se divide el la suma/total de encuestados	82.4	84.8	80.9							

Dichos resultados siguiendo el orden del ponderador nos diría que la calificación total se ubicaría cerca al factor “Algo de acuerdo” que tiene 83.3 por ciento.

Con este procedimiento se obtendría las calificaciones de todos los factores de percepción, y con ello conocer cómo perciben los encuestados cada uno de los temas planteados en el cuestionario, además que de esta manera se garantiza que los datos sean comparables.

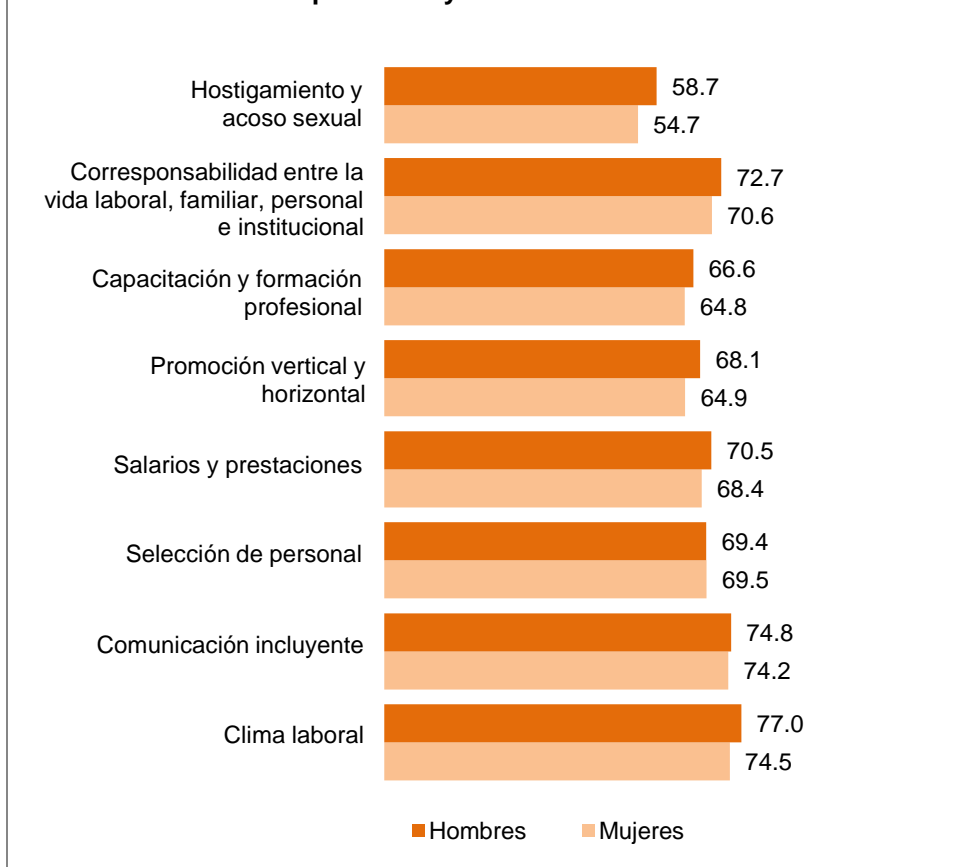
Con base en lo anterior tenemos que la Calificación Global de la Administración Pública Estatal con respecto a la cultura institucional con Perspectiva de Equidad de Género fue de 69 puntos, y al desagregar la calificación general por sexo se obtuvo 70 por parte de los hombres y 68 de las mujeres.

Estos valores nos lleva a considerar que la Perspectiva de Género es poco percibida por los trabajadores de la Administración Estatal, o no tienen interés en el tema ya que la calificación la ubicaría en el parámetro de “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

Las calificaciones por factor nos dan una aproximación sobre la percepción de la población encuestada respecto a la situación de igualdad de mujeres y hombres al interior de las dependencias y entidades de la APE (véase Gráfica 6).

Diagnóstico de Cultura Institucional

Gráfica 6. Calificación por factor y sexo



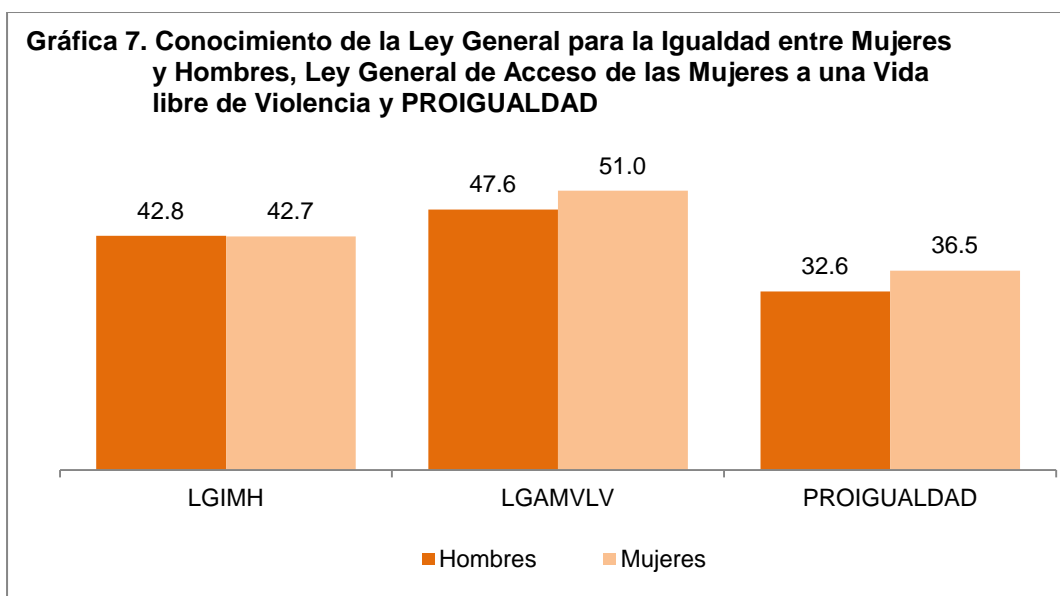
Se observa que tienen las calificaciones con mejor aprobación son los relacionados con los factores de clima laboral, comunicación inclusiva y Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, con valores por arriba de 70 puntos.

Los factores de capacitación formación profesional y hostigamiento y acoso sexual tienen la calificación más baja, lo que la convierte en un área de oportunidad para instrumentar acciones con perspectiva de género en sus procedimientos y criterios, así como sensibilizar a los y las funcionarias involucradas en ellos.

Diagnóstico de Cultura Institucional

5.3.1 Políticas y deberes institucionales

Estos indicadores se refieren en gran medida al marco normativo mexicano que regula la Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres. – “Que tanto se conoce en materia de legislación de igualdad de género”-, tales como la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, se tuvo que alrededor de 42.5% de la población encuestada la conoce, no llega ni al 50 por ciento. Sin embargo, al desagregar la información por sexo el comportamiento es similar, 43.4% de las mujeres y 41.0% de los hombres tienen conocimiento de estos documentos (véase Gráfica 7).

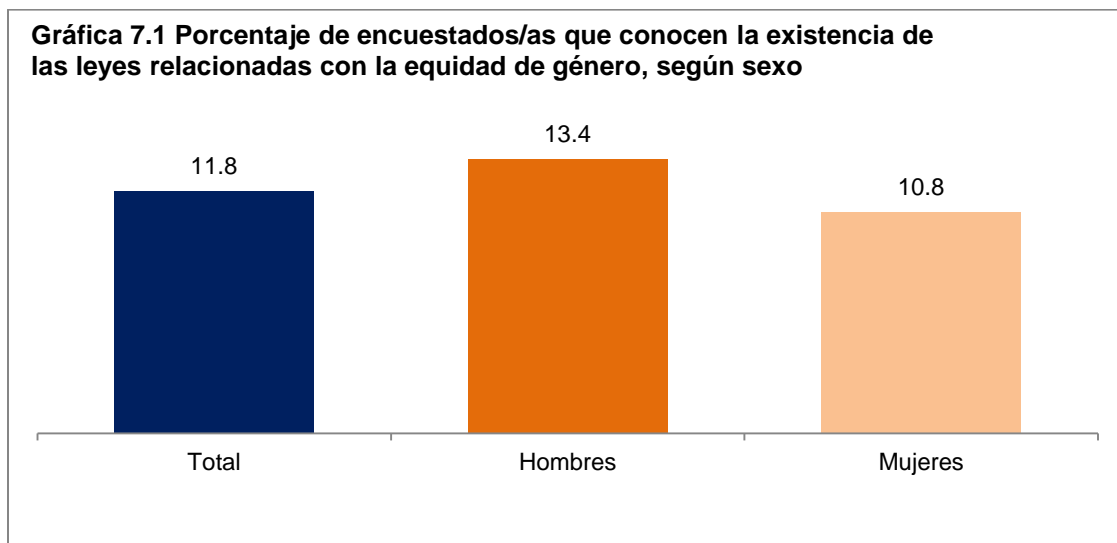


Con respecto al conocimiento de las áreas administrativas para tratar asuntos de género en las instituciones participantes, los resultados indican que sólo 22.7% de las personas encuestadas afirmó que sí existen áreas administrativas para tratar temas de género en su dependencia/entidad, la calificación por sexo dice que las mujeres obtuvieron 23.6% y 21.4% hombres. En cuanto a la capacitación con perspectiva de género, 78.1% y 7.6% de mujeres y hombres, respectivamente, mostraron interés en capacitarse en el tema. Comparando los porcentajes anteriores, se detectó un mayor interés por parte de las mujeres, con 7% más del porcentaje alcanzado por los hombres.

Diagnóstico de Cultura Institucional

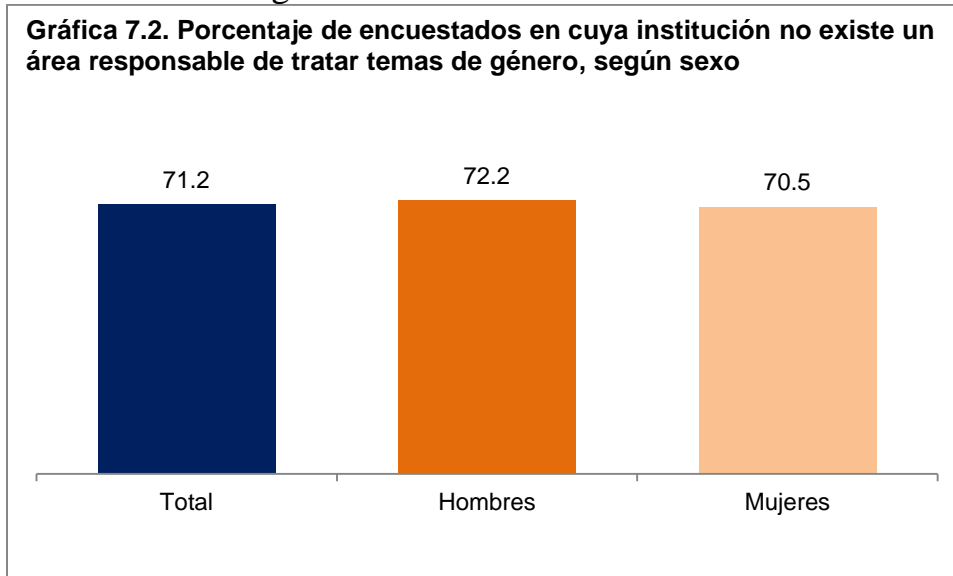
Por otra parte, este punto se enfoca al marco normativo mexicano que regula la Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres, por ello la importancia de profundizar en el grado de conocimiento de las mismas.

Como se ha señalado anterioridad, existe un marco normativo de las leyes mexicanas, entre las que podemos mencionar la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012,



De acuerdo con los resultados, se tiene que solo 11.8% del total de las y los encuestados, conocen la existencia de las tres Leyes mencionadas. Es de llamar la atención el caso de las mujeres, ya que de cada 100 encuestadas, 11 manifestaron igual condición, no así los hombres que por el contrario la proporción de 13 de cada cien.

Diagnóstico de Cultura Institucional



Al desagregar por sexo, se observa que a pesar de que tanto hombres como mujeres presentan datos similares, siguen siendo ellas las que tienen un menor porcentaje que el reportado por los primeros.

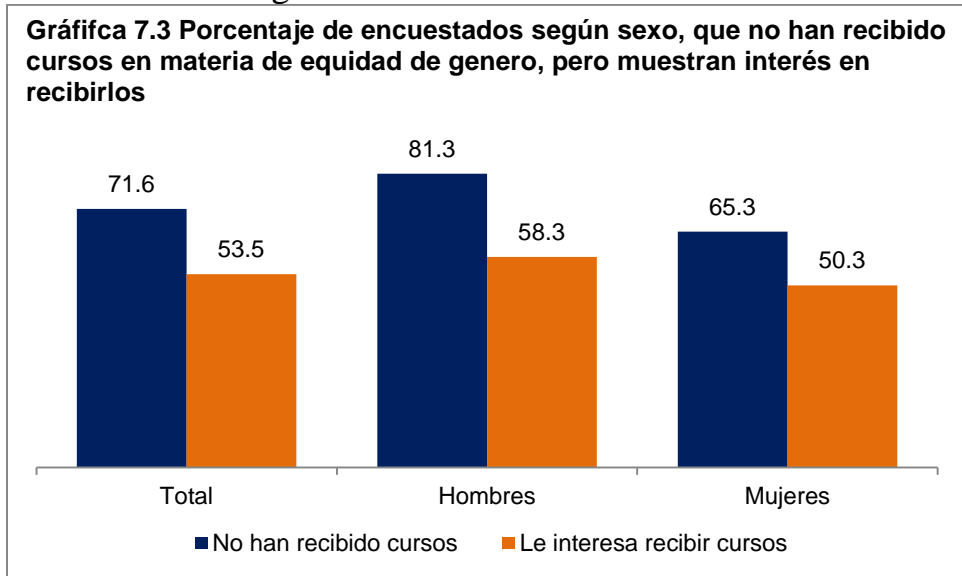
Es por ello que se requiere de definir las estrategias que permitan la implementación en las instituciones de un área específica que se encargue de tratar temas de género.

La capacitación es el medio por el cual se puede transmitir los conocimientos en la materia con la finalidad de disminuir los porcentajes de personas que los desconocen.

La gráfica 3, nos muestra que 71.6% de los encuestados dijo no haber recibido o participado en algún curso sobre equidad de género, en el caso de las mujeres el porcentaje se ubicó en 65.3%, menor en 16 puntos al porcentaje de los hombres.

Esto es un indicativo de que las mujeres tienen mayor participación en la capacitación de género, no así los hombres que puede que no se les invite a los cursos que se imparten.

Diagnóstico de Cultura Institucional



Sin embargo, de aquellos que no han recibido cursos, poco más de la mitad están interesados/as en capacitarse, en tanto que los hombres presentaron un mayor porcentaje (58.3%) que las mujeres (50.3), quedando de manifiesto que ellos al no ser invitados a los cursos, que en muchos de los casos son dirigidos sólo a las mujeres, muestren un gran interés por capacitarse.



Diagnóstico de Cultura Institucional

5.3.2 Clima laboral

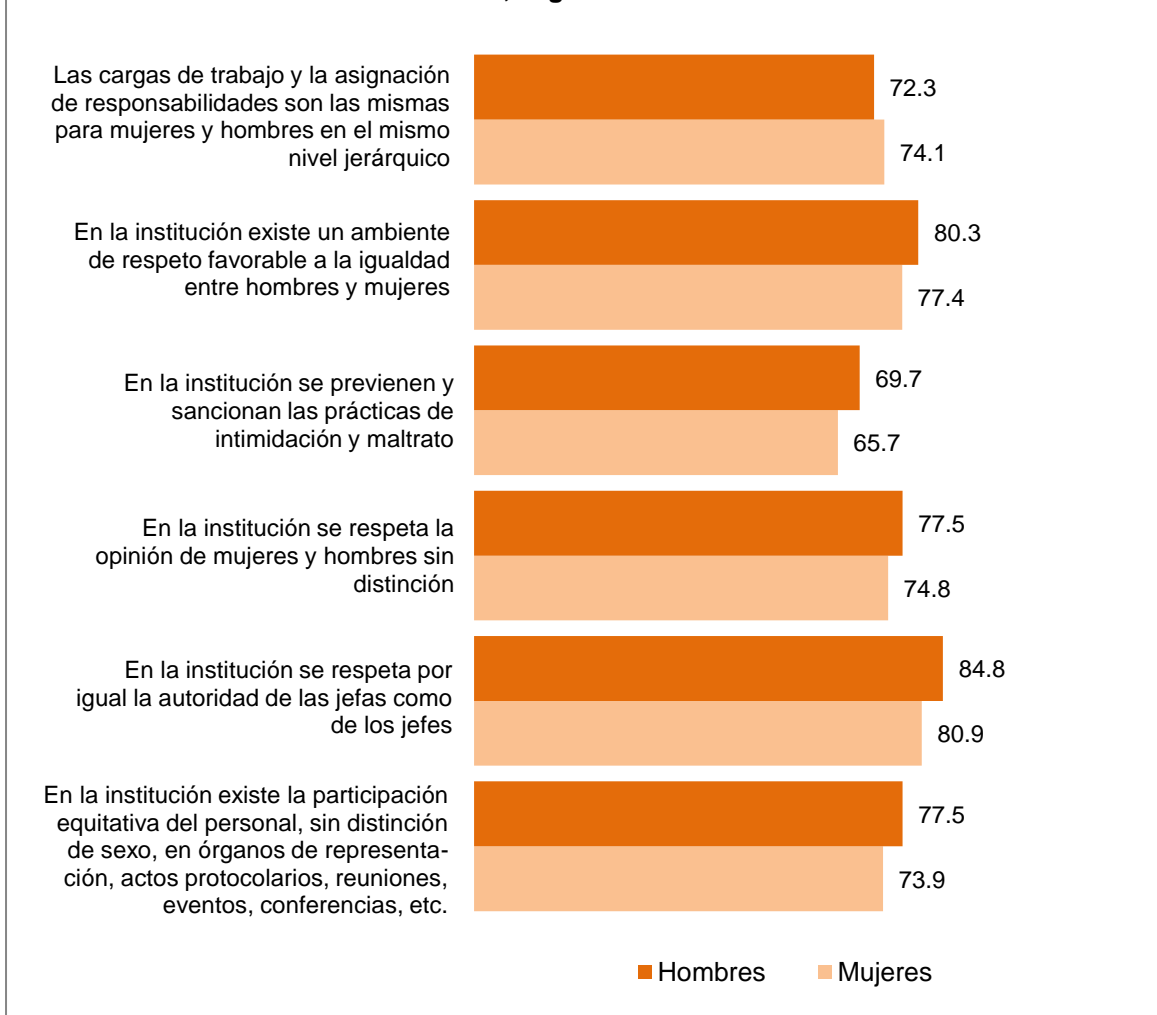
Los indicadores sobre clima laboral se refieren a los elementos formales (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) e informales (formas de relación horizontal y vertical entre las y los empleados, comunicación, etc.) de la organización que influyen en el desempeño del personal.

En la Gráfica 8 podemos observar la calificación de la población encuestada, diferenciada por sexo, para cada una de las preguntas que integraron el factor de clima laboral, y que da cuenta de la percepción que tienen mujeres y hombres en la APE al respecto.

Las calificaciones más bajas se encuentran en los renglones de prevención y sanción de prácticas de intimidación y maltrato (mujeres 66%, hombres 70%), cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico (mujeres 74, hombres 72); así como si existe la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc., (mujeres 74, hombres 78).

Diagnóstico de Cultura Institucional

Gráfica 8. Calificación al clima laboral, según sexo



Además, al ampliar las calificaciones de otras respuestas proporcionadas por la población encuestada, se obtuvieron los siguientes indicadores, entre la población entrevistada, 67.8% de los hombres y 61.82% de las mujeres manifestaron estar de acuerdo y muy de acuerdo en que en la APE se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etcétera.

El factor relacionado con las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades no son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico, fue evaluado con 28.5% y 20.3% por ellas y ellos, respectivamente, dijeron estar algo de acuerdo con esta aseveración.



Diagnóstico de Cultura Institucional

Por el contrario, un 61.1% opinó estar muy de acuerdo y algo de acuerdo en este mismo concepto, por lo consiguiente al desagregarse por sexo se presenta una diferencia porcentual mínima, con 59.4% para los hombres y 62.2% para las mujeres.

Cercar de 21% de la población considera que en su institución no se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato, este mismo indicador desagregado por sexo es de 24.7% para mujeres y 15.0% para hombres. Un 63.8% está de acuerdo y muy de acuerdo a que en las instituciones de la APE se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción (hombres 66.8% y mujeres 61.8%).

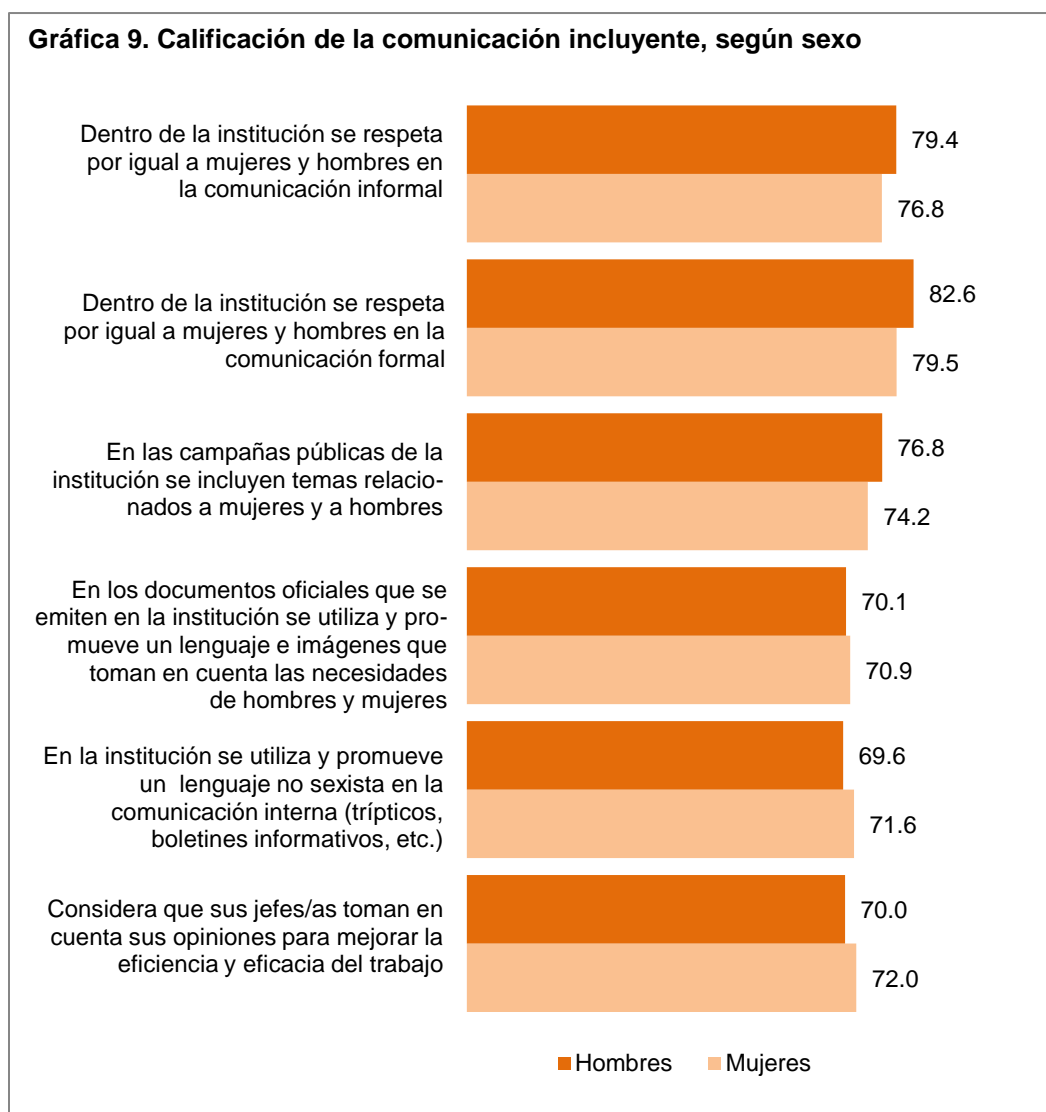
Por su parte, el 75.6% de la población manifestó estar de acuerdo en que la dependencia donde trabajan se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes. La diferencia de porcentajes por sexo, es mayor la de los hombres que de las mujeres por 6.8 puntos porcentuales, ya que las calificaciones obtenidas fueron de 79.7 y 72.9%, respectivamente.

Otro dato a resaltar es que 69.9% de la población encuestada respondió que en su institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres. Al desagregar los datos por sexo, 75.4% de los hombres y 66.3% de las mujeres manifestaron estar de acuerdo y muy de acuerdo en que su institución existe este tipo de ambiente.

Diagnóstico de Cultura Institucional

5.3.3 Comunicación incluyente

Los indicadores de comunicación incluyente permiten medir si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las mujeres y hombres sin excluir a ninguno o si refuerzan los roles de género tradicionales.



Las calificaciones se dieron en los factores “En la institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.)” y “En los documentos oficiales que se emiten en la institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres con 70.8



Diagnóstico de Cultura Institucional

puntos para ambas preguntas, por sexo los valores son parecidos 69.6 y 70.1 en hombres y 71.6 y 70.9 en mujeres.

Las calificaciones mas altas se dieron en la pregunta sobre si en la institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal, donde el resultado general señala puntaje de 82.6%, según sexo los datos obtenidos fue de 83% en las mujeres y 79.5% en los hombres.

La pregunta sobre si las campañas públicas de las instituciones incluyen temas relacionados con mujeres y hombres, la calificación de ellas fue de 74.2 y la de los hombres de 76.8, lo que implica definir lineamientos en el manejo de imágenes y lenguajes que permitan integrar la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las campañas gradualmente.

Tan solo un 15.8% de los encuestados respondió que en su institución la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.) utiliza y promueve lenguajes sexistas, se nota que los valores según el sexo de los entrevistados se incrementa entre las mujeres con 16.3% y disminuye entre los hombres (15.0%).

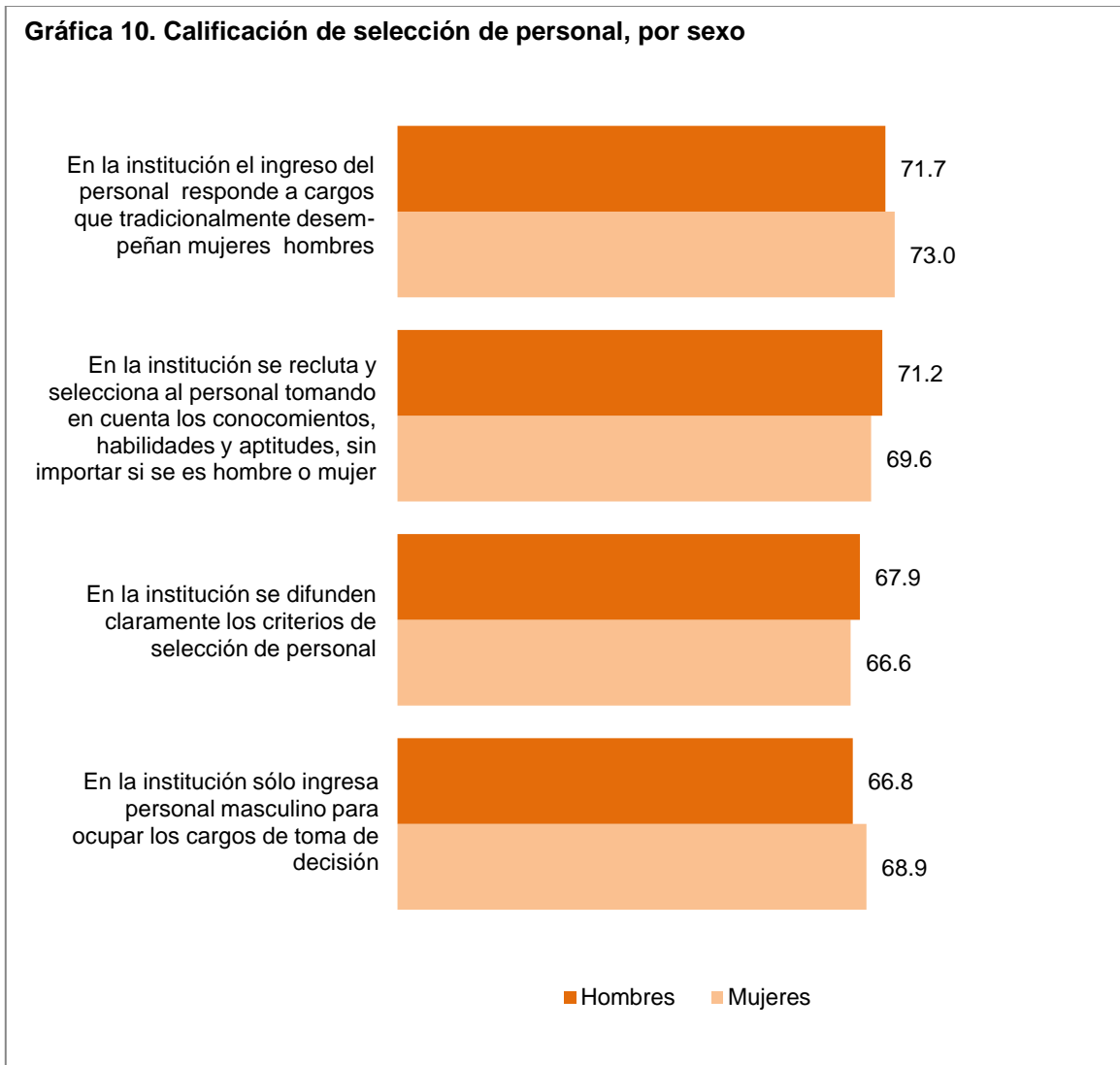
Las campañas públicas realizadas por la institución reportó un 10.5% de encuestados que opinó que no se incluyen temas relacionados con mujeres y hombres. Al desagregar las respuestas por sexo, las mujeres, más que los hombres, coinciden en esta opinión, con 10.1% y 11.2%, respectivamente.

Diagnóstico de Cultura Institucional

5.3.4 Selección de personal

Este factor aborda indicadores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de género y acciones en favor del personal.

La Gráfica 10 nos permite observar como punto crítico el aspecto relacionado con la claridad en la difusión de los criterios de selección de personal, que fue calificada con 66.6 por parte de las mujeres y 67.9 por los hombres.





Diagnóstico de Cultura Institucional

Aunado a lo anterior, el factor de acceso sólo de personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión, las mujeres la calificaron con 68.9 y los hombres con 66.8 puntos. Es claro que las empleados consideran que aun existe una brecha considerable en la forma en que se asignan o delegan los puestos de alta responsabilidad, es por ello la necesidad de instrumentar mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El factor que obtuvo la mayor calificación fue el relacionado con la pregunta “En la institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres hombres” 73.0 puntos por parte de las mujeres y 71.7 de los hombres.

Al analizar los porcentajes de los encuestados que están de acuerdo en que en su institución el ingreso de personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres, se obtiene que 59.6% está de acuerdo, siendo en mujeres y hombres porcentajes similares, con una diferencia marginal de 0.3 puntos a favor de las mujeres, en tanto aquellos de dijeron estar en desacuerdo se ubicaron en 14.9 por ciento (15.3% mujeres y 14.4% en hombres).

La pregunta “¿Consideras que en tu institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer?” obtuvo un porcentaje de personas que están de acuerdo de 54.9%, donde el porcentaje de hombres (58.3) es mayor al de las mujeres (52.8%) en 5.5 puntos porcentuales. En contraste, los que manifestaron desacuerdo representaron 26.1%, donde el porcentaje de mujeres fue mayor al de los hombres en 2.5 puntos.

En cuanto a la pregunta “en su institución no se difunden claramente los criterios de selección de personal”, 25.3% y 27.3% de mujeres y hombres, respectivamente, manifestaron que no, dato que refleja el grado de inconformidad en los procesos de selección de personal.



Diagnóstico de Cultura Institucional

Con datos adicionales podemos conocer cual fue el medio de ingreso de los encuestados al puesto que desempeñan actualmente. Este indicador sobre la forma de ingreso a la institución, reporta que por selección de personal ingresaron 40.6% de los hombres y 23.6% de mujeres, por contratación directa 39.0% y 44.1% respectivamente, por recomendación representaron 11.2% en hombres, 15.3% en mujeres y por otros medios 5.9% y 12.2%, en el mismo orden.

Ello nos da la idea que alrededor del 50 por ciento de ellos entraron por contratación directa o por recomendación.

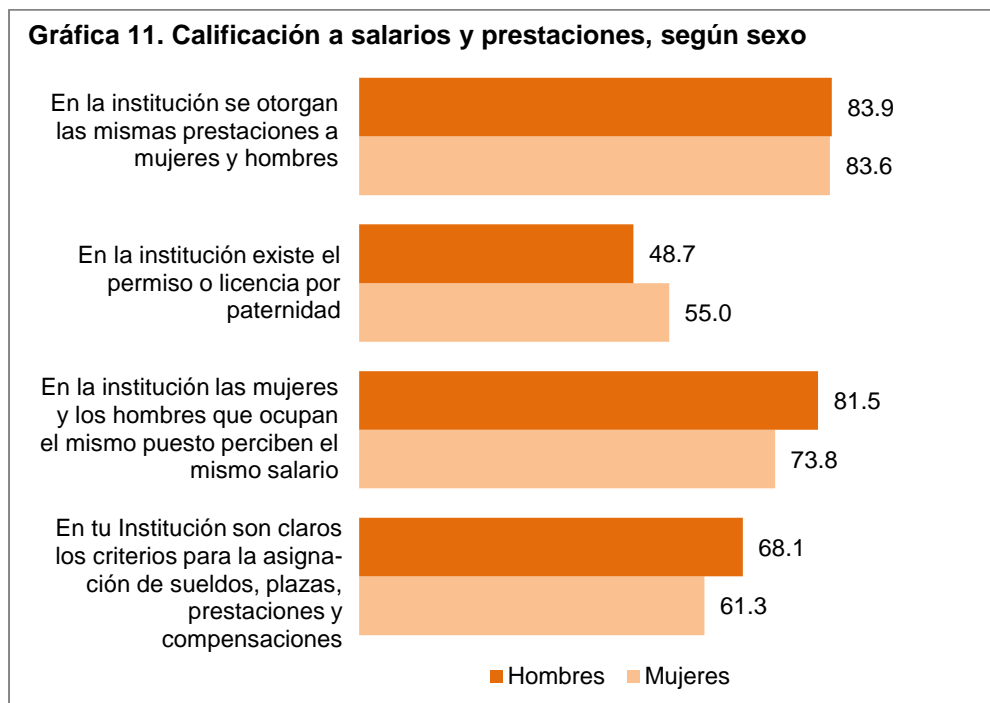
Diagnóstico de Cultura Institucional

5.3.5 Salarios y prestaciones

Renglón fundamental para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es que las funciones y actividades desempeñadas por ambos correspondan de manera equitativa a salarios y prestaciones.

En este sentido, este apartado refleja resultados sobre el nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios o en especie.

De acuerdo con los resultados sobre si existen permisos o licencias de paternidad, la Gráfica 11 señala que un puntaje de 55.0 y 48.7 de mujeres y hombres, respectivamente, contestaron afirmativamente, lo que se interpreta como que la población que participó en la encuesta considera necesaria la existencia y acceso a dicho permiso o licencia.





Diagnóstico de Cultura Institucional

Se observa además que en la pregunta “En la institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres” fue la mejor evaluada ya que alcanzó cerca de los 84 puntos tanto en mujeres como en hombres.

Así mismo, en este indicador, los porcentajes de las personas que manifestaron estar de acuerdo fue de 77.9 por ciento, donde las mujeres (78.1%) tuvieron una ligera ventaja porcentual sobre los hombres (77.5%).

Como se menciona anteriormente, la prestación de permiso de paternidad, no se contempla en algunas instituciones debido a que 30.3% del total de entrevistados estuvo en desacuerdo con la pregunta, reflejándose una mayor proporción en los hombres (40.1%) que en las mujeres (24.0%).

En general, la encuesta refleja que 66.1% del total (74.3% hombres y 60.1% mujeres) está de acuerdo en que no hay distinción entre el salario que recibe una mujer y un hombre que ocupan el mismo puesto.

Sin embargo, es mayor la proporción de mujeres (20.1%) que manifestaron su desacuerdo que el de los hombres (11.2%).

Otro aspecto que marca diferencias es el relacionado con el otorgamiento equitativo de las prestaciones, 45.5% dijo estar de acuerdo en esta condición, por sexo, 55.6% de hombres y 38.9% de mujeres respondieron en ese mismo sentido, en tanto que 23.5% y 31.9%, respectivamente, no está de acuerdo, sin duda un dato necesario por abatir.



Diagnóstico de Cultura Institucional

5.3.6 Promoción vertical y horizontal

Los indicadores de promoción vertical y horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

El factor que presentó baja calificación está referido a la difusión oportuna de las plazas laborales disponibles, las mujeres otorgaron una calificación de 52.1 y los hombres de 59.1 puntos.

También hay que resaltar que en la pregunta “¿en la institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física?”, obtuvo una calificación de 66.2, donde las mujeres y hombres otorgaron alrededor de 63 puntos.

El factor mejor evaluado resultó ser el relacionado con la igualdad de condiciones para hombres y mujeres para ascender a puestos de mando, cuyos valores fueron mayores a 85 puntos.

Diagnóstico de Cultura Institucional

Gráfica 12. Calificación a la promoción vertical y horizontal, según sexo



Casi una cuarta parte de los encuestados (24.8%) manifestó estar en desacuerdo en el punto relacionado con la existencia en la institución de procedimientos que controlen el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, donde las mujeres (27.4%) reportan 6.5 puntos porcentuales más que los hombres (20.9%), sin embargo, los que dijeron estar de acuerdo representaron 55.1% en los hombres y 41.3 % en las mujeres, lo cual hace patente la falta de este tipo de lineamientos que garanticen una equidad en las oportunidades de acceso a puestos de dirección.



Diagnóstico de Cultura Institucional

Queda más que evidente que la población encuestada manifestó su aprobación al punto relacionado con el que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores, ya que 82.1% dijo estar de acuerdo, siendo más notorio en las mujeres (84.0%) que en los hombres (79.1%).

Se observa que la existencia de mecanismos de evaluación de desempeño para mujeres y hombres, es poco percibido por los entrevistados, toda vez que 25.3% de ellos dijo estar en desacuerdo, siendo las mujeres (27.1%) las que presentaron un porcentaje mayor, mientras que aquellos de manifestaron estar de acuerdo no llegaron al 50 por ciento, sólo los hombres (53.5%) estuvieron por arriba de este porcentaje.

Adicionalmente, la pregunta referente a la claridad de los criterios para la evaluación del desempeño, la cual tiene una relación directa con la pregunta anterior, denota que 29.1% de los encuestados dijo no estar de acuerdo (31.3% mujeres y 25.7%), mientras que aquellos que están de acuerdo representaron 43.6 por ciento, donde los hombres casi llegan al 50%, poco más de 10 puntos arriba de los porcentajes reportados por las mujeres.

Un porcentaje a considerar es que casi la mitad de las mujeres encuestadas (47.6%) opina que en sus instituciones se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia o apariencia física, en tanto que 43.9% de los hombres piensa de forma similar.

En torno a que si es importante el ser mujer u hombre para ascender o ser promocionado, alrededor de 30% de hombres y mujeres respondieron que están en desacuerdo, y en mayor proporción (40.0 por ciento) pero siguiendo la misma tendencia respondió que está de acuerdo.

Estas calificaciones denotan la necesidad de contar con procedimientos oportunos y transparentes, así como establecer criterios de evaluación eficientes.

Diagnóstico de Cultura Institucional

5.3.7 Capacitación y formación profesional

Los indicadores están dirigidos a identificar las acciones de capacitación que realiza la organización, conforme a criterios de género, necesidades del personal y en temas relacionados con el desarrollo profesional.



La Gráfica 13 presenta las calificaciones respecto al tema de capacitación y formación profesional, entre las cuales sobresale la otorgada a la pregunta “Se te ha negado alguna vez la posibilidad de capacitarte por causas que consideres discriminatorias” con puntajes de 51.2 y 52.9 por parte de mujeres y hombres, respectivamente.



Diagnóstico de Cultura Institucional

Mismo comportamiento se da en la calificación de la pregunta “¿Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos?”, que registró 52.0 y 57.2 por parte de mujeres y hombres en ese mismo orden.

Por otra parte, la pregunta mejor calificada fue “En la institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo” que registró valores de 78.3 en mujeres y 77.3 en hombres, quedando de manifiesto que la gran mayoría de los cursos se dan en horarios de oficina.

Uno de cada cuatro encuestados externo su desacuerdo en el punto “Estoy conforme con la respuesta de la institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional”, ya que las mujeres tuvieron 25.7% y los hombres 26.7 por ciento, en tanto, los que dijeron estar de acuerdo representaron 46.5% y 52.4% en ese mismo orden.

Un porcentaje de llamar la atención es el que reporta el factor relacionado con el hecho de que en se le había negado alguna vez la posibilidad de capacitarte por causas que consideres discriminatorias, donde del total de encuestados 40.4% opinó estar en desacuerdo, donde la percepción de la mujeres (44.4%) es mayor que la de los hombres (34.2%) en poco más de 10 puntos porcentuales, y por lo consiguiente los que manifestaron estar de acuerdo no rebasó el 25 por ciento.

Queda evidenciado el hecho de que estos puntajes en su conjunto implican un desafío importante para la APE, ya que se hace imprescindible la implementación de estrategias y programas encaminados a detectar la necesidades de capacitación e impulsar programas que tiendan a mejorar la formación profesional y humana de los funcionarias y funcionarios, además de que se conviertan en el medio que brinde la oportunidad de promociones y ascensos.

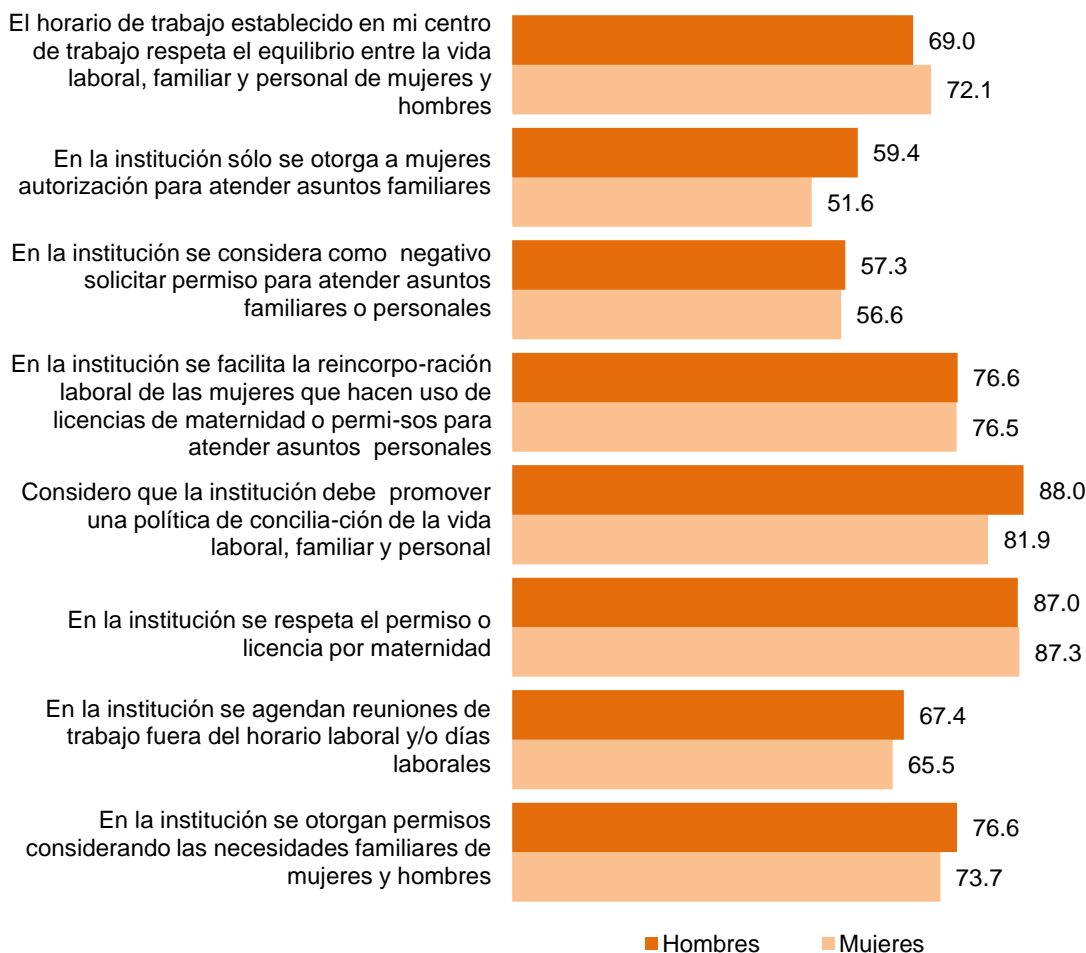


Diagnóstico de Cultura Institucional

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

Los indicadores de este aspecto miden el balance entre las esferas públicas (trabajo) y privadas (familia y personal), sin que necesariamente se prefiera una en detrimento de la otra.

Gráfica 14. Calificación de la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, según sexo



En este apartado, las calificaciones más bajas fueron otorgadas a los puntos que señalan que sólo se otorga a las mujeres permisos para atender asuntos familiares, así como si se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales, que no llegó a los 60 puntos.



Diagnóstico de Cultura Institucional

Al desagregar por sexo ambos indicadores, tenemos que las mujeres (51.6% y 56.6%) los calificaron con menor porcentaje a lo que reportaron los hombres (59.4% y 51.6% respectivamente). En contraparte el aspecto relacionado al respeto por parte de la institución al permiso o licencia por maternidad, obtuvo la calificación más alta, ya que registra para ambos sexos 83 puntos.

El factor relacionado con el horario de trabajo establecido en el centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, muestra el desacuerdo de poco más del 25 por ciento de los encuestados, siendo mayor el porcentaje en los hombres (27.8%) que en las mujeres (24.0%), mientras que los que expresaron estar de acuerdo se ubicaron en 61.5% y 53.5% respectivamente.

Cerca del 70% de los hombres que respondieron a la encuesta considera que en sus instituciones se otorgan permisos considerando las necesidades de mujeres y hombres, y solo 15.5% está en desacuerdo con esta aseveración. Por su parte las mujeres registran los porcentajes de 61.8% 13.2%, respectivamente.

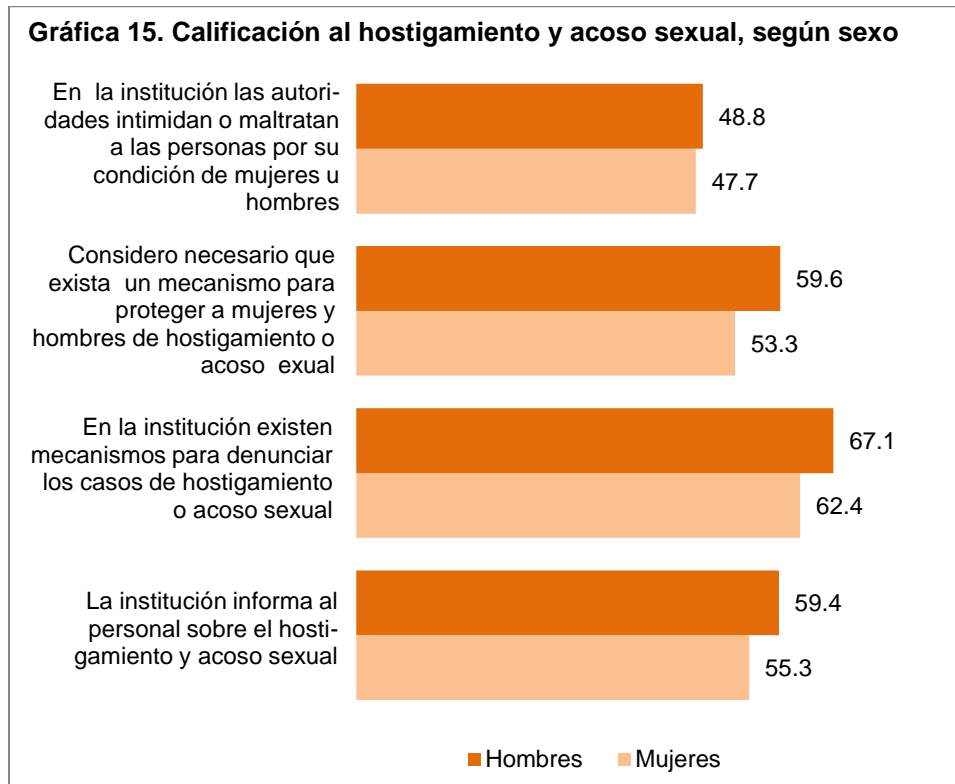
En la pregunta donde prácticamente no hay distinción en las respuestas de hombres y mujeres es sobre si “en sus respectivas instituciones se respeta el permiso de maternidad”. Así, tenemos que 83% de las personas encuestadas está de acuerdo en que en su lugar de trabajo se otorgan esta clase de permisos y sólo 2% tienen una percepción contraria.

La facilidad con que las mujeres se reincorporan a su actividad laboral después de un permiso de maternidad, muestra que 67.7% de la mujeres esta de cuerdo, en tanto que solo el 8.0% manifestó lo contrario, en el caso de los hombres los porcentajes alcanzados fueron de 67.9% y 7.5 por ciento. Misma tendencia presentan el factor relacionado a que la institución debe promover políticas de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, donde el total de encuestados 78.3% manifestó estar de acuerdo, y al diferenciar por sexo, observamos que los hombres (84.5%) supera al porcentaje femenino (74.3%) en poco más de 10 puntos porcentuales.

Diagnóstico de Cultura Institucional

5.3.9 Hostigamiento y acoso sexual

Este es uno de los aspectos que mayor percepción negativa presenta, debido a la gravedad y consecuencias psicológicas que suele dejar en aquellos que la padecen. Es evidente y mas que nada urgente la necesidad de sensibilizar y establecer mecanismos que garanticen la denuncia y por ende se sancione a los responsables.



Los datos reportados nos permite observar que según el punto sobre si en la institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres, se obtuvo una baja calificación, menor al 50.0 por ciento.

Al profundizar en los datos, tenemos que en la pregunta “¿En tu institución existe un mecanismo formal y establecido, para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual?”, 31 manifestó estar de acuerdo, pero 33% señaló estar en desacuerdo, los datos según sexo se ubican en 27% y 35% en las mujeres, en tanto que en los hombres los porcentajes quedaron en 36% y 29 por ciento respectivamente.



Diagnóstico de Cultura Institucional

Un 29% de la mujeres, manifestó estar en desacuerdo con la pregunta “¿En la institución se da a conocer que el hostigamiento es una conducta reprobable y sancionable?”, cifra mayor en tres puntos porcentuales a la registrada por los hombres, además los porcentajes de encuestados que dijeron estar de acuerdo fue de 41% para las mujeres y 49% para los hombres.

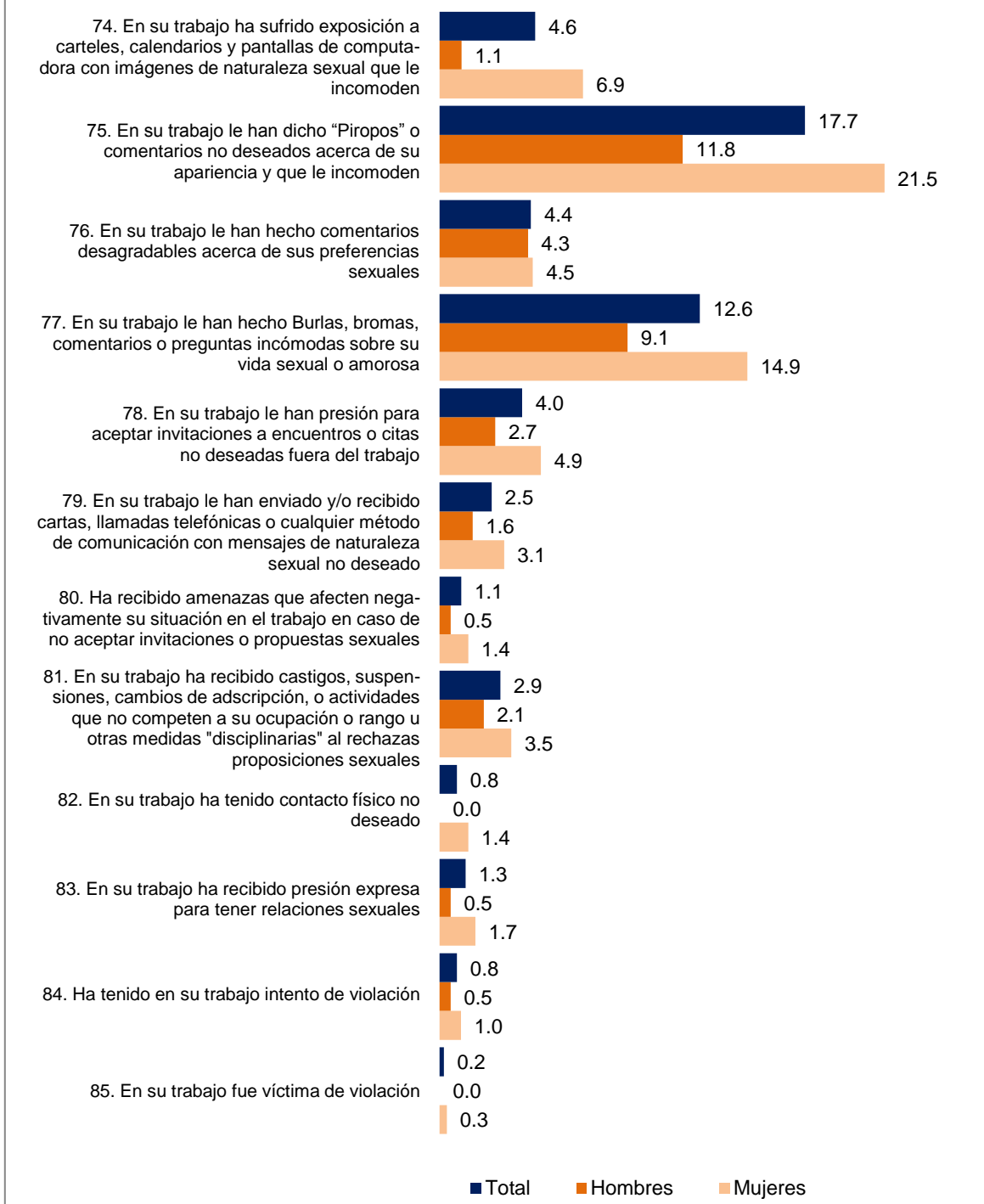
El papel relevante de la institución en el proceso de informar al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual quedó calificada de manera general con 36% en desacuerdo y 28% de acuerdo, las mujeres por su parte representaron 38% y 25% respectivamente, en tanto que los porcentajes de los hombres se ubicaron en 33% y 31 por ciento, siguiendo el mismo orden.

Al analizar los datos obtenidos de las preguntas 74 a la 85 relacionadas con el tema de acoso sexual, tenemos que señalar que la gran mayoría de los encuestados reportó que no ha padecido acoso sexual en ninguna de las características descritas en las preguntas, además de indicar que alrededor del 4 por ciento no dio respuesta, los cuales se clasificaron como no especificado.

Por otra parte, de los que si respondieron los planteamientos, podemos observar que en la pregunta 75.- “En su trabajo le han dicho “Piropos” o comentarios no deseados acerca de su apariencia y que le incomoden” presenta los porcentajes más altos, 17.7% para el total de entrevistados, donde las mujeres representan 21.5%, en tanto que los hombres en 11.8 por ciento.

Diagnóstico de Cultura Institucional

Gráfica 16. Porcentaje de encuestados que reportaron si por cada una de las preguntas sobre el acoso sexual según sexo



Por su parte, la pregunta 77.- “En su trabajo le han hecho Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa”, reportó un porcentaje de 14.9 para las mujeres, superior en 5.8 puntos al porcentaje de los hombres.



Diagnóstico de Cultura Institucional

A continuación se presenta los valores obtenidos para cada una de las preguntas:

Pregunta	Total	Hombres	Mujeres
74. En su trabajo ha sufrido exposición a carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden			
Si	22	2	20
No	436	179	257
No especificado	17	6	11
75. En su trabajo le han dicho “Piropos” o comentarios no deseados acerca de su apariencia y que le incomoden			
Si	84	22	62
No	371	159	212
No especificado	20	6	14
76. En su trabajo le han hecho comentarios desagradables acerca de sus preferencias sexuales			
Si	21	8	13
No	436	173	263
No especificado	18	6	12
77. En su trabajo le han hecho Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa			
Si	60	17	43
No	400	166	234
No especificado	15	4	11
78. En su trabajo le han presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo			
Si	19	5	14
No	438	177	262
No especificado	17	5	12
79. En su trabajo le han enviado y/o recibido cartas, llamadas telefónicas o cualquier método de comunicación con mensajes de naturaleza sexual no deseado			
Si	12	3	9
No	444	179	265
No especificado	19	5	14
Pregunta	Total	Hombres	Mujeres
80. Ha recibido amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo en caso de no aceptar invitaciones o propuestas sexuales			
Si	5	1	4
No	448	181	267
No especificado	22	5	17

Continúa



Diagnóstico de Cultura Institucional

81. En su trabajo ha recibido castigos, suspensiones, cambios de adscripción, o actividades que no competen a su ocupación o rango u otras medidas "disciplinarias" al rechazar proposiciones sexuales

Si	14	4	10
No	440	178	262
No especificado	21	5	16

82. En su trabajo ha tenido contacto físico no deseado

Si	4		4
No	451	181	270
No especificado	20	6	14

83. En su trabajo ha recibido presión expresa para tener relaciones sexuales

Si	6	1	5
No	450	179	271
No especificado	19	7	12

84. Ha tenido en su trabajo intento de violación

Si	4	1	3
No	452	179	273
No especificado	19	7	12

85. En su trabajo fue víctima de violación

Si	1		1
No	456	180	276
No especificado	18	7	11

Complementando lo anterior, se elabora el Índice de Hostigamiento y Acoso Sexual, el cual busca medir la gravedad de los casos que se presentan en la APE, con el fin de ir eliminándolas de las dependencias del gobierno del estado.

Para ello se define en primera instancia el ponderador a considerar en el cálculo del índice, el cual deberá multiplicarse por la frecuencia relativa de los datos obtenidos de las preguntas.

El resultado por cada pregunta se suma para obtener un gran total que en este caso quedo en 0.39 puntos, Los índices obtenidos se interpretan tomando en cuenta como parámetros los valores comprendidos entre 0.00 que significa que no existe hostigamiento y el valor de 1.00 por lo consiguiente será indicativo de la presencia grave de este problema.



Diagnóstico de Cultura Institucional

Variable	Respuestas (A)	Frecuencia porcentual (B)	Ponderador (C)	Resultado (B*C)
Total	475	1.00		
1. Muy de acuerdo	67	0.14	1.00	0.14
2. Algo de acuerdo	64	0.13	0.75	0.10
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	99	0.21	0.50	0.10
4. Algo en desacuerdo	88	0.19	0.25	0.05
5. Muy en desacuerdo	83	0.17	0.00	0.00
6. No deseo contestar esta pregunta	74	0.16	0.00	0.00
			Suma	0.39

De acuerdo con los datos obtenidos el índice de hostigamiento y acoso sexual de la APE, se ubicó en 0.32 de manera general, y desagregado por sexo se obtuvieron 0.29 para los hombres y 0.28 para las mujeres. Con ello se puede inferir que es poca la presencia de este tipo problemática social, y servirá como punto de partida para comparaciones en estudios posteriores.



Diagnóstico de Cultura Institucional

6. Interpretación cualitativa

El objeto de esta parte del documento, es analizar los manera concreta y clara los datos presentados, se espera mostrar una interpretación cualitativa de los indicadores estudiados, esto se hará de manera resumida y sintética, de tal forma que facilite la comparación entre los cuadros del documento mismo, y así transmitir esta información sea útil y valiosa a sus destinatarias/os.

6.1 Políticas y deberes institucionales

Se refiere al marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre hombres y mujeres

Objetivo:

Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.

Calificación global obtenida:

N/A

Criterio de calificación ponderado:

N/A

Área de oportunidad

Este punto permite descubrir una gran área de oportunidad a fin de establecer programas y acciones tendientes reducir el grado de ignorancia relacionada con el marco jurídico de la reglamentación de la equidad de género, donde las mujeres presentan un menor porcentaje de conocimiento. Además, los resultados manifiestan que poco más del 70 por ciento manifestó que en sus en su secretaría no existe un área responsable de tratar temas de género, tal como se señala en la gráfica 7.2 de la sección

Propuesta

Se propone crear programas de capacitación sobre la equidad de género que amplíen la cobertura de participación a los hombres, y que de manera particular se generen cursos específicos para hombres.



Diagnóstico de Cultura Institucional

6.2 Clima Laboral

Definición:

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/as, comunicación, etc.) que influyen en el desempeño personal.

Objetivo:

Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Estatal brindar, al interior y exterior, mejores resultados en beneficio de la ciudadanía.

Calificación global obtenida:

Mujeres 74.5 Hombres 77.0

Criterio de calificación ponderado:

Desafío

Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es *“En la institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato”* calificada con 69.7 y 65.7 por los hombres y las mujeres respectivamente,

Propuesta

Programar, pláticas cursos y talleres para sensibilizar al personal y proveerle de mecanismos y alternativas para denunciar los maltratos e intimidación por parte de los mandos superiores, Promover la cultura del respeto a través de carteles, trípticos y cursos en materia de equidad de género, la no discriminación entre hombres y mujeres como valores organizacionales de la administración pública estatal, a efecto de incentivar un ambiente cordial de trabajo, en beneficio de todo su personal. establecimiento de una mejor convivencia entre el personal. Promover un ambiente sensible al género en términos de las bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable. Asegurar que el personal directivo y de mandos medios ofrezca a las mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o inferiores.



Diagnóstico de Cultura Institucional

6.3 Comunicación Incluyente

Definición:

Busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

Objetivo:

Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.

Calificación global obtenida:

Mujeres 74.2 Hombres 74.8

Criterio de calificación ponderado:

Desafío

Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es *“En la institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.)”* calificada con 69.6 y 71.6 por los hombres y las mujeres respectivamente,

Propuesta

Revisar el material de comunicación interna para identificar aquellos en que se incluya un lenguaje sexista a fin de modificarlos y favorecer el uso de los materiales que promuevan la igualdad, la justicia y la no discriminación al interior de cada dependencia de la administración pública estatal. Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todo tipo de comunicaciones e impresos internos, buscando que se utilice un lenguaje incluyente.



Diagnóstico de Cultura Institucional

6.4 Selección de Personal

Definición:

Factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, atendiendo al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones a favor del personal.

Objetivo:

Lograr una selección de personal basada en igualdad de oportunidades, por medio del la correcta evaluación de habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

Calificación global obtenida:

Mujeres 69.5 Hombres 69.4

Criterio de calificación ponderado:

Amenaza

Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es “*En la institución se difunden claramente los criterios de selección de persona*” calificada con 67.6 y 66.6 por los hombres y las mujeres respectivamente,

Propuesta

Establecer lineamientos, criterios y/o procedimientos con igualdad de oportunidades en la organización de procesos y funciones administrativas en las dependencias del ejecutivo para generar correspondencia entre las denominaciones puesto y persona. Asegurar la desaparición de sistemas informales de reclutamiento y selección en todos los niveles de la administración pública, así como de las unidades, proyectos, programas y equipos de trabajo. Contar con un procedimiento formalmente establecido y documentado, que describa el método de reclutamiento y selección de personal. Asegurar que el procedimiento de reclutamiento y selección: Verifica que los anuncios de puestos vacantes reflejan el compromiso con la equidad de género y alientan a mujeres y hombres a calificar para dichas vacantes. Cuida que los/las candidatos/as para un puesto sean evaluados/as de la misma forma con criterios definidos, y que las entrevistas que se les aplican sean similares para prevenir la valoración subjetiva y contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos en los procesos de reclutamiento y selección del personal. Promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad. Prohíba solicitar examen de gravidez al contratar mujeres. Verifica que en los documentos relacionados con las solicitudes de trabajo únicamente se incluyan preguntas relevantes al mismo y a las tareas a desempeñar en el puesto, y en caso de contener preguntas personales, las respuestas no se utilizan para sesgar las oportunidades de los candidatos(as). **Nota:** Sólo cuando la persona haya sido seleccionada para el puesto, se podrá preguntar sobre su estado civil, número de hijas/os, etc., considerando que esta información tiene un impacto en la determinación de prestaciones específicas.



Diagnóstico de Cultura Institucional

6.5 Salarios y Prestaciones

Definición:

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

Objetivo:

Contar con una Administración Pública Estatal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.

Calificación global obtenida:

Mujeres 68.4 Hombres 70.5

Criterio de calificación ponderado:

Amenaza

Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es *“En la institución existe el permiso o licencia por paternidad”* calificada con 48.7 y 55.0 por los hombres y las mujeres respectivamente,

Propuesta

Identificar las prestaciones vigentes de la APE que impliquen distinción de género y determinar si existe una justificación real de éstas. Desarrollar campañas de difusión de las prestaciones vigentes para mujeres y hombres trabajadores de la APE, destacando el criterio de equidad de género por el que se otorgan. Especialmente el permiso de Paternidad. Contar con un compromiso de maternidad y paternidad establecido por escrito para el nacimiento, atención de las y los hijos en caso de adopción, enfermedad, cuestiones escolares, lactancia y gestación. Asegurar que las mujeres y hombres que hayan solicitado y gozado de los permisos por maternidad o paternidad, conserven su trabajo y no sean despedidas/os injustificadamente, del mismo modo se debe asegurar que no tengan un impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso por haber hecho uso de estos permisos. Establecer acciones o medidas para promover los compromisos de maternidad y paternidad.



Diagnóstico de Cultura Institucional

6.6 Promoción vertical y horizontal

Definición:

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

Objetivo:

Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Estatal.

Calificación global obtenida:

Mujeres 64.9 Hombres 68.1

Criterio de calificación ponderado:

Amenaza

Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es ***“La institución anuncia oportunamente las plazas disponibles”*** calificada con 59.2 y 52.1 por los hombres y las mujeres respectivamente,

Propuesta

Establecer procedimiento para la difusión de las plazas disponibles en la administración pública estatal, así como evitar que los puestos vacantes se otorguen tomando en cuenta relaciones afectivas, influencia política o apariencia física. Definir criterios claros y transparentes que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos del personal. Comunicar al personal los criterios de promoción desde su contratación, y con ello asegurar que éste los conoce.



Diagnóstico de Cultura Institucional

6.7 Capacitación y formación profesional

Definición:

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

Objetivo:

Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y de actitud para incorporar la perspectiva de género en dentro de estas capacitaciones a toda la administración Pública.

Calificación global obtenida:

Mujeres 64.8 Hombres 66.6

Criterio de calificación ponderado:

Amenaza

Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es *“Se te ha negado alguna vez la posibilidad de capacitarte por causas que consideres discriminatorias”* calificada con 59.2 y 51.2 por los hombres y las mujeres respectivamente,

Propuesta

Desarrollar programas de capacitación que permitan el avance profesional y humano de los servidores públicos de la administración pública estatal, que ligados a un Programa de Reconocimiento logre eliminar la discriminación en la participación. Establecer mecanismos para asegurarse que la participación de las mujeres sea equitativa a la de los hombres en los programas de capacitación, Llevar a cabo el programa de capacitación, de preferencia en las propias instalaciones, tomando en cuenta que la duración, frecuencia y horarios no interfieran con las responsabilidades familiares de los/las empleados/as para asegurar su participación en los mismos. Establecer dentro del programa de capacitación, el desarrollo de cursos específicos para hombres y mujeres con el fin de prepararlos/las para los puestos y funciones no tradicionales de su sexo o en los que se identifique que no se encuentran adecuadamente representados/as. Considerar dentro del programa de capacitación, la realización de cursos para formar al personal encargado de la gestión de los recursos humanos en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención del hostigamiento y discriminación para la modificación de concepciones, actitudes y valores arbitrarios existentes. Asegurar que hombres y mujeres tengan acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y entrenamiento



Diagnóstico de Cultura Institucional

6.8 Conciliación vida laboral, familiar y personal

Definición:

Evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada (familiar y personal)

Objetivo:

Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Calificación global obtenida:

Mujeres 70.6 Hombres 72.7

Criterio de calificación ponderado:

Desafío

Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es *“En la institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares”* calificada con 59.4 y 51.6 por los hombres y las mujeres respectivamente,

Propuesta

Asegurar que servidoras y servidores públicos con personal a su cargo atiendan el compromiso institucional a favor de la corresponsabilidad, otorgando permisos, prestaciones, licencias y respetando el horario laboral en función de las responsabilidades familiares y personales. Por medio del establecer un mecanismo para conocer las necesidades particulares del personal con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar, así como contar con un método para dar seguimiento a las demandas y sugerencias de los/as empleados/as dentro de los límites razonables. Promover acuerdos flexibles con hombres y mujeres para que puedan balancear mejor su trabajo con las responsabilidades de su vida personal y familiar, incluyendo cuestiones relacionadas con estudios, intereses personales, deportes y situaciones particulares.



Diagnóstico de Cultura Institucional

6.9 Hostigamiento y acoso sexual

Definición:

Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la Institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen

Objetivo:

Establecer mecanismos o procedimiento para prevenir, atender y/o eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal.

Calificación global obtenida:

Mujeres 54.7 Hombres 58.7

Criterio de calificación ponderado:

Amenaza

Área de oportunidad detectada

La consulta determinó que la percepción con calificación promedio más baja es *“En la institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres”* calificada con 48.8 y 47.7 por los hombres y las mujeres respectivamente,

Propuesta

Crear un procedimiento estandarizado para toda la administración pública estatal para atender casos sobre hostigamiento y acoso sexual. Asegurar que en los manuales, reglamentos, códigos de ética o de conducta se reconozca y contenga los temas relacionados al hostigamiento sexual. Difundir entre el personal la necesidad de abstenerse de realizar o circular imágenes, bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto. Diseñar y elaborar un procedimiento documentado para atender, investigar, dar seguimiento y sancionar situaciones de hostigamiento y/o acoso, para resolver a nivel interno aquellos casos que no requieren un juicio penal. Asegurar que toda la información referente a los casos de acoso sexual se maneje de manera responsable y se proteja la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes.



Diagnóstico de Cultura Institucional

APENDICE

“A”

INSTRUMENTO



Diagnóstico de Cultura Institucional

Encuesta de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No-Discriminación en la Administración Pública Estatal del Gobierno de Campeche

Secretaría: _____

Fecha _____
dd-mm-aa

Instrucciones: Te agradecemos tu tiempo y cooperación para contestar este cuestionario, por favor marca tus respuestas con toda integridad, la encuesta es anónima y no debes recibir presiones para desviar tus respuestas, en caso de hacerlo así comunícate al 9818116086 Instituto de la Mujer del Estado de Campeche. Gracias.

I. Datos sociodemográficos

1. Sexo	2. Edad	3 Estado conyugal	4. Nivel de escolaridad aprobada	5. Tipo de contratación en su trabajo
1. Hombre <input type="checkbox"/> 2. Mujer <input type="checkbox"/>	1.- 18-20 <input type="checkbox"/> 2.- 21 -25 <input type="checkbox"/> 3.-26-30 <input type="checkbox"/> 4.- 31-35 <input type="checkbox"/> 5.-36-40 <input type="checkbox"/> 6.-41-50 <input type="checkbox"/> 7.-51-60 <input type="checkbox"/> 8.-Más de 61 años <input type="checkbox"/>	1.- Casado(a) <input type="checkbox"/> 2.- Unión libre <input type="checkbox"/> 3.- Separada(a) <input type="checkbox"/> 4.- Divorciado(a) <input type="checkbox"/> 5.- Viudo(a) <input type="checkbox"/> 6.- Soltero(a) <input type="checkbox"/>	Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Preparatoria <input type="checkbox"/> Técnica <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Posgrado <input type="checkbox"/> Sin escolaridad <input type="checkbox"/>	1. Confianza <input type="checkbox"/> 2. Honorarios <input type="checkbox"/> 3. Sindicalizado/a <input type="checkbox"/> 4. Lista de Raya <input type="checkbox"/>
6. Es usted jefe(a) del hogar 1.- Sí <input type="checkbox"/> 2.- No <input type="checkbox"/>				
7.-Número de hijos/as 1.de 1-2 hijos/as Cuántos/as _____ 2.de 3 -4 hijos/as Cuántos/as _____ 3.más de 4 Cuántos/as _____	8. Edades de los/as hijos/as 1. De 0 a 3 años Cuántos/as _____ 2.-De 4 a 5 años Cuántos/as _____ 3.- De 6 a 11 años Cuántos/as _____ 4.- De 12 a 15 años Cuántos/as _____ 5.- De 15 a 18 años Cuántos/as _____ 6.- Más de 18 años Cuántos/as _____	9.-Escolaridad de los/as hijos/as 1 Maternal Cuántos/as _____ 2 Pre primaria Cuántos/as _____ 3 Secundaria Cuántos/as _____ 4 Preparatoria Cuántos/as _____ 5 Universidad Cuántos/as _____ 6 Otra Cuántos/as _____	10. Tiene automóvil propio 1.- Sí <input type="checkbox"/> 2.- No <input type="checkbox"/>	11. Tiene casa o departamento propia 1.- Sí <input type="checkbox"/> 2.- No <input type="checkbox"/>

II. Entorno laboral

12. ¿Cuántos años tiene laborando en el sector público? 1.-0-5 <input type="checkbox"/> 2.- 6-10 <input type="checkbox"/> 3.-11-15 <input type="checkbox"/> 4.-16-20 <input type="checkbox"/> 5.-21-25 <input type="checkbox"/> 6.-26-30 <input type="checkbox"/> 7.- Más de 30 <input type="checkbox"/>	13. ¿Cuántos años tiene laborando en esta secretaría? 1.-0-5 <input type="checkbox"/> 2.- 6-10 <input type="checkbox"/> 3.-11-15 <input type="checkbox"/> 4.-16-20 <input type="checkbox"/> 5.-21-25 <input type="checkbox"/> 6.-26-30 <input type="checkbox"/> 7.- Más de 30 <input type="checkbox"/>	14. ¿Cuál es el nivel de puesto que desempeña? 1.- Personal de Apoyo <input type="checkbox"/> 2.- Operativo <input type="checkbox"/> 3.- Mando Medio <input type="checkbox"/> 4.- Mando Directivo <input type="checkbox"/>	15. ¿En cuántos diferentes niveles de puesto ha estado usted laborando en esta institución? 1.- Personal de Apoyo <input type="checkbox"/> 2.- Operativo <input type="checkbox"/> 3.- Mando Medio <input type="checkbox"/> 4.- Mando Directivo <input type="checkbox"/>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Diagnóstico de Cultura Institucional

III. Perspectiva de género

16. ¿Cómo ingresó usted a la institución?	17. ¿Qué prestaciones le otorga su institución?	18. ¿Conoce la existencia de la Ley Estatal para la Igualdad entre Hombres y Mujeres?	19. ¿Conoce la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia?
1. Contratación directa <input type="checkbox"/> 2. Selección de personal <input type="checkbox"/> 3. Recomendación <input type="checkbox"/> 4. Otro <input type="checkbox"/>	1. Guardería <input type="checkbox"/> 2. Servicio Médico <input type="checkbox"/> 3. Licencia por Maternidad <input type="checkbox"/> 4. Licencia por Paternidad <input type="checkbox"/> 5. Caja de ahorros <input type="checkbox"/> 6. Otra, por favor especifique <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>
20. ¿Conoce la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012?	21. ¿En su secretaría existe un área responsable de tratar temas de género?	22. ¿Ha recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género?	23. ¿Le interesaría capacitarse en perspectiva de género?
1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>
24. ¿Ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo?	25. ¿Denunció su caso ante las autoridades y mecanismos competentes?	26. ¿Quedo conforme con la respuesta dada por la institución por su denuncia?	27. ¿Se ha sentido discriminada(o) por ser hombre o mujer?
1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>

IV. Clima laboral

28. ¿Considera Usted que las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico?	29. ¿Considera Usted que en la institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>
30. ¿En la institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato?	31. ¿En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>
32. ¿En la institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes?	33. ¿En la institución existe la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes."



Diagnóstico de Cultura Institucional

6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>
--------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------

V. Comunicación incluyente

34. ¿Consideras que en tu institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal?	35. ¿Consideras que en tu institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

36. ¿Consideras que en las campañas públicas de tu institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres?	37. ¿Consideras que en los documentos oficiales que se emiten en tu institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

38. ¿Consideras que en tu institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.)? (ejemplo: las y los compañeros y compañeras, la y el trabajador y trabajadora, etc.)	39. Considera que sus jefes/as toman en cuenta sus opiniones para mejorar la eficiencia y eficacia del trabajo
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

VI. Selección de personal

40. ¿Consideras que en tu institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres?	41. ¿Consideras que en tu institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

42. ¿Consideras que en tu institución se difunden claramente los criterios de selección de personal?	43. ¿Consideras que en tu institución el ingreso de hombres para ocupar los cargos de toma de decisión es más común que para las mujeres?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/> 2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/> 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> 4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> 5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> 6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>



Diagnóstico de Cultura Institucional

VII. Salarios y prestaciones

44. ¿Consideras que en tu institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres?	45. ¿En tu institución existe el permiso o licencia por paternidad?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>
46. ¿En tu institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario?	47. ¿En tu Institución son claros los criterios para la asignación de sueldos, plazas, prestaciones y compensaciones?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

III. Promoción vertical y horizontal

48. ¿En tu institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad?	49. ¿Esta de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>
50. ¿En tu institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres?	51. ¿En tu institución son claros los criterios de evaluación del desempeño?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>
52. ¿En tu institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física?	53. ¿En tu institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>
54. ¿Se anuncia al interior o exterior de tu institución oportunamente las plazas disponibles o vacantes?	55. ¿En tu institución se promueven sin discriminación el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>



Diagnóstico de Cultura Institucional

IX. Capacitación y formación profesional

56. ¿En la institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo?	57. ¿Estoy conforme con la respuesta de la institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

58. ¿Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos?	59. ¿En la institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

60. ¿En la institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional?	61. Se te ha negado alguna vez la posibilidad de capacitarte por causas que consideres discriminatorias
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

X. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

62. ¿El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres?	63. ¿En la institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

64. ¿En la institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales?	65. ¿En la institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

66. ¿Considero que la institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal?	67. ¿En la institución se respeta el permiso o licencia por maternidad?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>



Diagnóstico de Cultura Institucional

5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

68. ¿En la institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales?	69. ¿En la institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

XI. Hostigamiento y acoso sexual

70. ¿En la institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres?	71. ¿En tu institución existe un mecanismo formal y establecido, para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>
72. ¿En la institución se da a conocer que el hostigamiento es una conducta reprochable y sancionable?	73. ¿La institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual?
1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	1. Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>
2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	2. Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	4. Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>	5. Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>	6. No deseo contestar esta pregunta <input type="checkbox"/>

74. En su trabajo ha sufrido exposición a carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	75. En su trabajo le han dicho "Piropos" o comentarios no deseados acerca de su apariencia y que le incomoden	76. En su trabajo le han hecho comentarios desagradables acerca de sus preferencias sexuales	77. En su trabajo le han hecho Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa
1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>
2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>
78. En su trabajo le han presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo	79. En su trabajo le han enviado y/o recibido cartas, llamadas telefónicas o cualquier método de comunicación con mensajes de naturaleza sexual no deseado	80. Ha recibido amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo en caso de no aceptar invitaciones o propuestas sexuales	81. En su trabajo ha recibido castigos, suspensiones, cambios de adscripción, o actividades que no competen a su ocupación o rango u otras medidas "disciplinarias" al rechazar proposiciones sexuales
1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>
2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>
82. En su trabajo ha tenido contacto físico no deseado	83. En su trabajo ha recibido presión expresa para tener relaciones sexuales	84. Ha tenido en su trabajo intento de violación	85. En su trabajo fue víctima de violación
1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>	1. Sí <input type="checkbox"/>
2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>	2. No <input type="checkbox"/>