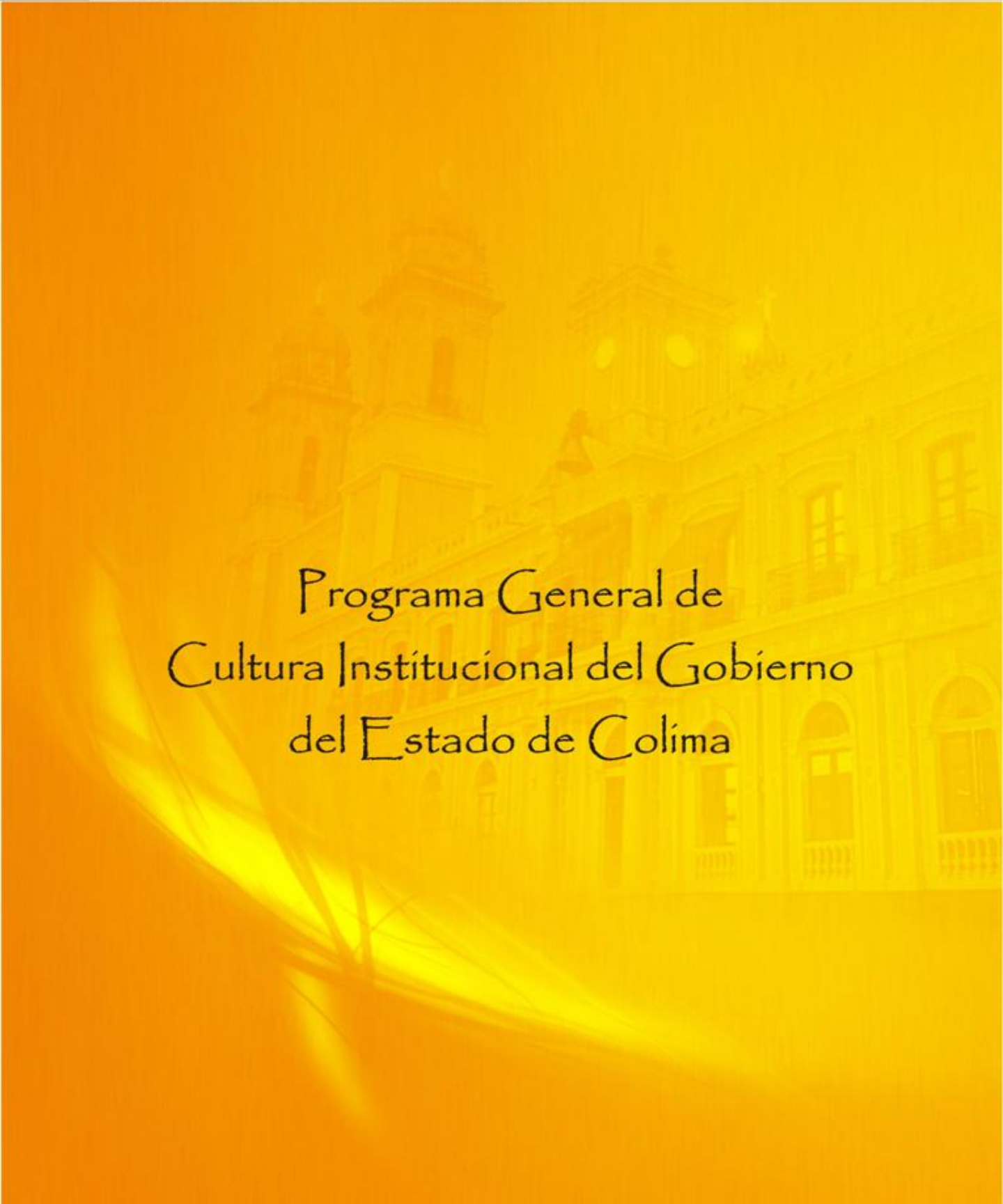




Vivir Mejor

GOBIERNO
FEDERAL

El programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



Programa General de Cultura Institucional del Gobierno del Estado de Colima



Índice

CAPÍTULO I

Marco Normativo Pág.. 2

CAPÍTULO II

Diagnostico de Cultura Institucional 2010-2012 del Gobierno del Estado de Colima Pág. 10

Objetivos Pág.. 12

Análisis comparativo Pág.. 13

CAPÍTULO III

Análisis de resultados de la entrevista Pág.. 21

Comentarios. Pág. 64

CAPÍTULO IV

Hallazgos y líneas de acción generales

Introducción Pág.. 67

Líneas de acción por dependencia Pág.. 115

Objetivo general.Pág. 116

Comentarios finales Pág.. 155



Diagnostico de Cultura
Institucional 2010 – 2012
Gobierno del Estado de Colima
Capítulo I



Marco Normativo

Introducción.

La creación del Programa de Cultura Institucional del Estado de Colima se sustenta en disposiciones normativas a nivel nacional e internacional.

México como miembro activo del concierto de naciones ha propuesto, suscrito y ratificado las Convenciones y Normas Internacionales en materia de Derechos Humanos y específicamente los que respaldan el respeto irrestricto a los derechos de las Mujeres. Convenciones y Normas vigente en nuestro país.

El siguiente marco normativo contempla las directrices que rigen las relaciones internas en la administración pública, así como los intercambios entre autoridades y la ciudadanía y que en conjunto delinear la cultura de las organizaciones.

A continuación se enlistan las leyes y normas que sustentan el presente programa.

1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Artículo 2o. La Nación Mexicana es única e indivisible.
III. Elegir de acuerdo con sus normas, procedimientos y prácticas tradicionales, a las autoridades o representantes para el ejercicio de sus formas propias de gobierno interno, garantizando la participación de las mujeres en condiciones de equidad frente a los varones, en un marco que respete el pacto federal y la soberanía de los estados.

2.- LEY QUE REGULA LOS DE RECHOS DE LAS JEFAS DE FAMILIA DEL ESTADO DE COLIMA.

CAPITULO II DE LA COORDINACIÓN GUBERNAMENTAL E INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 10.- El Gobierno del Estado, con la colaboración y coordinación institucional establecida en el artículo 7º de esta Ley y cumpliendo lo señalado en el marco normativo que impulsa y fomenta la equidad de género, así como procurando garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, se encargará de revisar, diseñar y adecuar las políticas públicas destinadas al desarrollo pleno de las Jefas de Familia.



3.- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima.

CAPITULO II DE LOS PRINCIPIOS RECTORES

ARTÍCULO 7.- Para los efectos de esta Ley, son principios rectores:

I.- La igualdad jurídica de género;.....

XXVII.- Perspectiva de Género.- es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;.....

4.- DECRETO QUE CREA EL CENTRO DE JUSTICIA PARA LAS MUJERES DEL ESTADO

ARTÍCULO 4.- Para el cumplimiento de su objeto, el Centro de Justicia para las Mujeres del Estado, tendrá las siguientes atribuciones:

II I. Diseñar programas de prevención y educación a fin de fomentar los valores de la no violencia, igualdad de derechos entre hombres y mujeres y equidad de género;

5.- LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

CAPITULO III

DE LA DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

ARTÍCULO 5.- Para los efectos de la presente ley se entenderá por:

IX. Perspectiva de Género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el

mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;

Sección Quinta. De la Secretaría de Educación Pública

ARTÍCULO 45.- Corresponde a la Secretaría de Educación Pública:

Definir en las políticas educativas los principios de igualdad, equidad y no discriminación entre mujeres y hombres y el respeto pleno a los derechos humanos;

Sección Décima. De los Municipios

ARTÍCULO 50.- Corresponde a los municipios, de conformidad con esta ley y las leyes locales en la materia y acorde con la perspectiva de género, las siguientes atribuciones:

I. Instrumentar y articular, en concordancia con la política nacional y estatal, la política municipal orientada a erradicar la violencia contra las mujeres;

II. Coadyuvar con la Federación y las entidades federativas, en la adopción y consolidación del Sistema;

III. Promover, en coordinación con las entidades federativas, cursos de capacitación a las personas que atienden a víctimas;

IV. Ejecutar las acciones necesarias para el cumplimiento del Programa;

V. Apoyar la creación de programas de reeducación integral para los agresores;

VI. Promover programas educativos sobre la igualdad y la equidad entre los géneros para eliminar la violencia contra las mujeres;

6.- LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Toda la Ley trata de Equidad de Género.

Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el ejercicio fiscal 2012.

La mayoría del documento trata de Equidad de Género.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008 -2012 (Pro igualdad)

La mayoría del documento trata de Equidad de Género


- Ley orgánica de la administración pública del Estado de Colima.

- Nuevo código penal del Estado de Colima.
- Ley para la igualdad de mujeres y hombres del Estado de Colima.
- Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el Estado de Colima.
- Ley para integración y Desarrollo Social de las personas con discapacidad del Estado de Colima.
- Ley que previene, combate y elimina la discriminación en el Estado de Colima.
- Ley estatal de responsabilidad de los servidores públicos.
- Ley de los trabajadores al servicio del gobierno ayuntamientos y organismos descentralizados del Estado de Colima.
- Ley para la integración y desarrollo social de las personas con discapacidad en el Estado de Colima.
- Ley para la prevención y atención a la violencia intrafamiliar.
- Ley Federal del trabajo.



GOBIERNO
FEDERAL

El programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



Programa General de Cultura Institucional del Gobierno del Estado de Colima



Diagnostico de Cultura
Institucional 2010 – 2012
Gobierno del Estado de Colima
Capítulo II

Diagnóstico de Cultura Institucional 2010-2012 Gobierno del Estado de Colima

La equidad de género es la capacidad de ser equitativo, justo y correcto en el trato de mujeres y hombres según sus necesidades respectivas, se refiere a la justicia necesaria para ofrecer el acceso y el control de recursos a mujeres y hombres por parte del gobierno y de la sociedad en su conjunto.

Actualmente la desigualdad de géneros es una problemática que los gobiernos y organismos nacionales e internacionales tratan de erradicar, pero si bien es cierto que se han tenido grandes avances en el tema, también es cierto que cada día surgen nuevos sectores donde la desigualdad de género, de etnia y de clase social obstaculizan el crecimiento económico y el desarrollo social y humano.

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, constituye uno de los principales retos. La obtención de diagnósticos que permitan ver la situación de las niñas y mujeres de México, ha permitido el diseño e instrumentación de estrategias y acciones que coadyuvan a mejorar su condición y posición.

Este largo proceso ha generado, sin lugar a dudas, una infinidad de aprendizajes y en consecuencia el planteamiento de nuevas expectativas, que se traducen en el corto, mediano y largo plazos, en beneficios para las mujeres mexicanas.

Las instituciones públicas deben ser ejemplo de respeto a los derechos humanos, así como de inclusión y combate a cualquier forma de discriminación, por lo que el fomento de la perspectiva de género en la cultura organizacional se ha venido convirtiendo en una necesidad.



Por ese motivo el Gobierno del Estado ha hecho el compromiso de mejorar las condiciones de equidad de género para su personal, a través de un programa de acciones tomadas del resultado de los diagnósticos 2010 y 2012 con enfoque de género aplicados en las Dependencias del Gobierno.

Objetivo

La implementación de un programa para mejorar la cultura institucional desde la perspectiva de género tiene el objetivo de que todas y todos ganen. Mujeres y hombres podrán aprovechar mejor su potencial y asegurarse de que nadie sea objeto de discriminación, y que el gobierno, al planear mejor sus acciones desde una perspectiva de género, se asegure de que la política pública responda mejor a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

Análisis comparativo

En el 2010 se aplicó una encuesta a personal del Servicio Público del Gobierno del Estado de Colima de 13 dependencias y 18 organismos descentralizados en las siguientes secciones: Liderazgo, Trabajo en equipo, Clima laboral, Comunicación incluyente, Selección de personal, Involucramiento y reconocimiento, Salarios y prestaciones, Competencia laboral y formación, Medio ambiente, Promoción, Vida laboral-familiar-personal e institucional, Hostigamiento, e Inteligencia emocional.

En el 2012 se replicó el ejercicio en 17 dependencias y 7 descentralizadas, se dividió en las siguientes secciones: Liderazgo efectivo, Trabajo en equipo, Clima laboral, Comunicación incluyente, Selección del personal, Involucramiento y reconocimiento, Recompensas, salarios y prestaciones, Competencia laboral/capacitación y formación profesional, Medio Ambiente, Promoción vertical y horizontal, Correspondencia entre vida laboral, familiar, personal e institucional y Hostigamiento y acoso sexual.

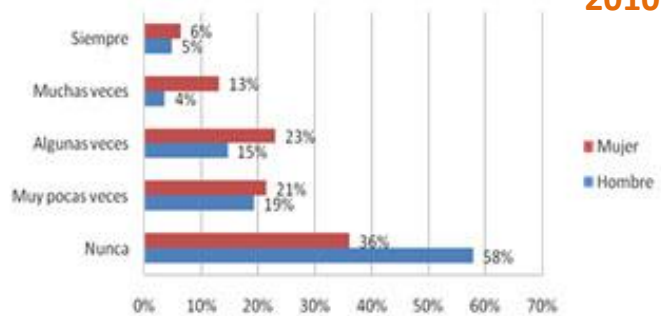
Al analizar las estadísticas de los resultados de la encuesta del año 2010 y 2012 se encontraron los siguientes hallazgos relevantes:

- La encuesta de 2012 se realizó con el mismo objetivo de la de 2010, y haciendo un comparativo muestran algunos puntos coincidentes, por ejemplo en ambas se aprecian pequeñas variaciones, la mayoría del 3% al 10% entre la opinión de mujeres y hombres.
- Sin embargo, entre los elementos divergentes, llama la atención que en el análisis de la Cultura Institucional, el enfoque de género en el 2010 presenta un gran rezago con respecto al diagnóstico

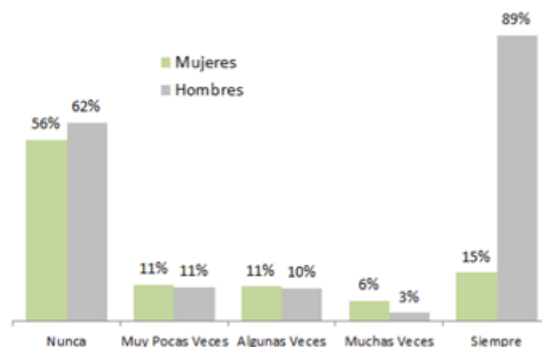
del 2012; lo que significa que a pesar de que son sólo dos años de diferencia, parece que se ha logrado subsanar algunos focos rojos del análisis 2010.

- Un punto alarmante es que la percepción que tenía el personal en el año 2010 con respecto a que sólo el género masculino es el que ocupa los puesto directivos o de toma de decisiones presentó un incremento con respecto al año 2012, siendo un 84% de parte de los hombres contra un 9% de las mujeres, lo cual indica que la segregación ocupacional no era equitativa a la percepción del mismo.

2010



2012

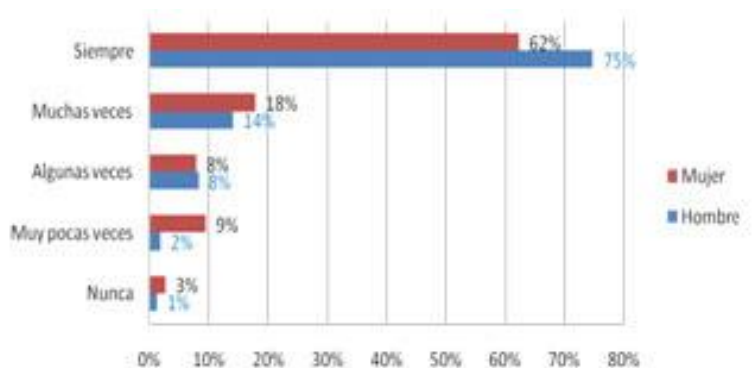


Comparativo 2010 – 2012

En la dependencia sólo ingresa personal masculino para ocupar cargos de tomas de decisión.

- Cabe hacer mención que existe un estudio que indica que el índice de segregación ocupacional en el gobierno es del **44%** (distribución proporcionada de hombres y mujeres en los mismos puestos).
- En cuanto al tema de los permisos para necesidades familiares de ambos sexos; aún hay cierta condescendencia para las mujeres respecto a los hombres; el 82% de las mujeres opinan que se les otorga el permiso sin importar el sexo tomando en cuenta las necesidades familiares, mientras que tan sólo la mitad de los hombres, es decir el 49% opinan lo mismo; es decir; que por la costumbre o educación de que las mujeres deben ser las responsables de las necesidades familiares y de la casa, tienen mayor posibilidad de obtener algún permiso.
- Otro punto que por lo regular, además de que no se aplica usualmente en lo laboral y la mayoría de los trabajadores no lo saben, es sobre el permiso de paternidad al cual tienen derecho; lo cual es un punto negativo dentro del diagnóstico.

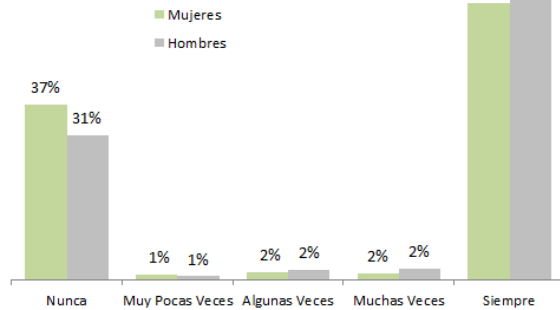
2010



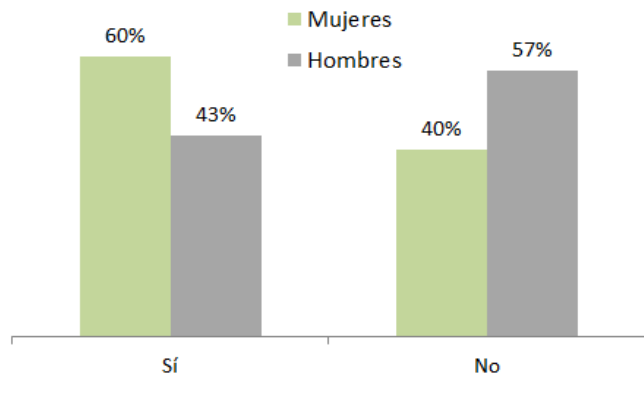
Comparativo 2010 – 2012

Como parte de las políticas de la dependencia se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales

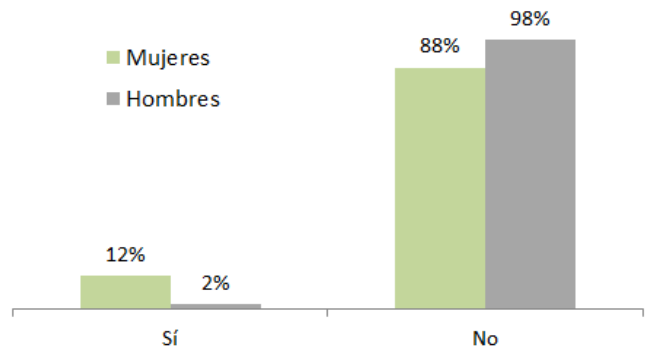
2012



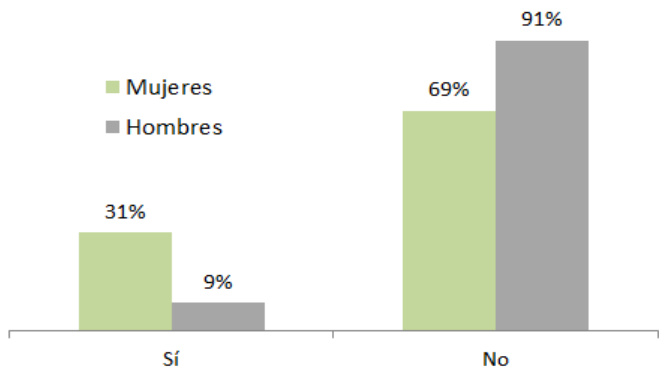
- El punto más alarmante sigue siendo el tema de **hostigamiento y abuso sexual** el diagnóstico arroja que el 60% de las mujeres y 43% de los hombres afirman haber recibido piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.



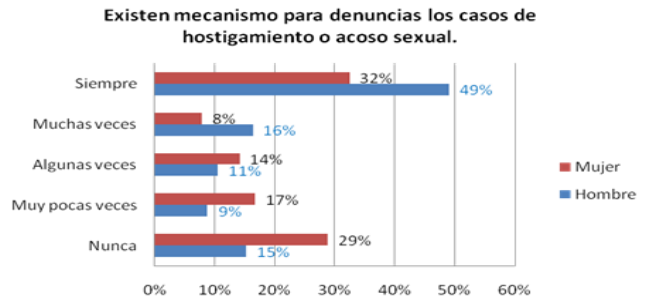
- Además, en el mismo sentido, el 12% de las mujeres indican haber experimentado miradas morbosas y suspiros o gestos sugestivos que las incomodan.



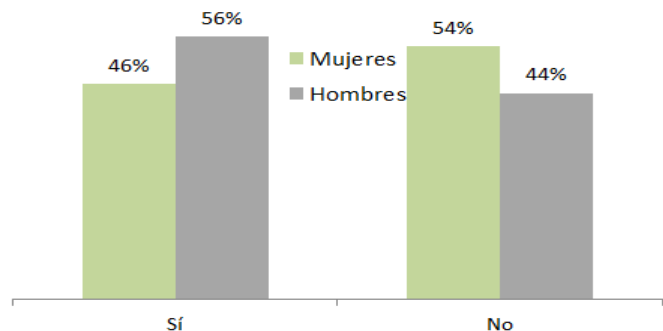
- El diagnóstico también demuestra que el personal del Gobierno del Estado de Colima sí es víctima, en cierta medida, de hostigamiento y abuso sexual, ya que 31% de las mujeres y 9% de los hombres saben de alguien que ha padecido hostigamiento dentro de su trabajo.



- En el 2010, el 32% de las mujeres manifestó no conocer algún mecanismo para denunciar casos de hostigamiento y acoso sexual en tanto que el 49% de los hombres desconocen estos medios.



- Para el 2012, a pesar de que en varias dependencias se cuenta con los medios para denunciar cualquiera de estos abusos el 54% de las mujeres y 44% de los hombres no saben dónde ni con quién denunciar en caso de ser víctima de hostigamiento sexual; muy probablemente por falta de difusión por parte de la institución.




- Para el 2012, se presentó desconocimiento de los mecanismos de un 21% para las mujeres y un 18 % de los hombres.





GOBIERNO
FEDERAL

El programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



Programa General de Cultura Institucional del Gobierno del Estado de Colima



Diagnóstico de Cultura Institucional 2010-2012 Gobierno del Estado de Colima

CAPÍTULO III

Análisis de resultados de la entrevista.

El Programa de Cultura Institucional representa una de las estrategias importantes del Gobierno Estatal para transformar las instituciones públicas en espacios laborales con rostro humano, más justos e igualitarios, que redunden en una mayor productividad, eficacia y eficiencia entre las y los servidores públicos, coadyuvando a disminuir la desigualdad aún persistente entre mujeres y hombres.

La encuesta consistió en la aplicación de 19 cuestionarios en 11 secretarías, 4 Institutos, 2 organismo descentralizado y el Despacho de Gobierno. El instrumento consta de 17 secciones.:

1. Participación del personal.
2. Permisos-prestaciones.
3. Planes-programas de trabajo.
4. Objetivos establecidos para la directriz de su institución.
5. Comunicación.
6. Estructura Orgánica.
7. Confianza con jefes/jefas.
8. Reconocimiento-motivación.
9. Delegación de responsabilidades.
10. Cargas de trabajo.
11. Trabajo en equipo.
12. Sanciones.
13. Responsabilidad del personal.
14. Capacitación-entrenamiento.
15. Medidas de seguridad.
16. Herramientas de trabajo.
17. Mecanismo de quejas-sugerencias.
18. Reclutamiento y selección de personal.
19. Hostigamiento y abuso sexual.
20. Calidad de vida laboral.

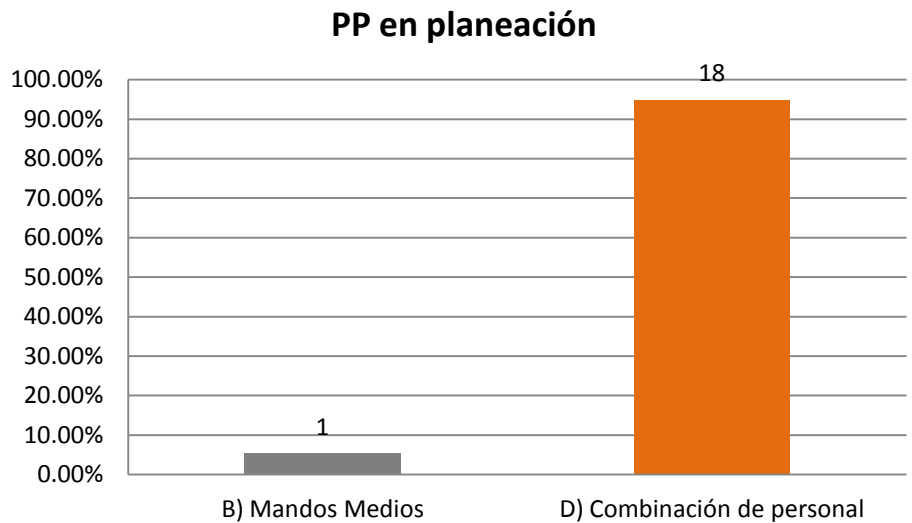
El Objetivo de la encuesta es recabar información de las dependencias de la Administración Pública Estatal sobre aspectos de la cultura institucional, a fin de complementar los diagnósticos institucionales de equidad de género.

Alcance: Coordinadores(as) Administrativos(as) y/o Coordinadores (as) del MEG de las 18 Dependencias del Gobierno del Estado estudiadas.

.

Participación del personal en actividades de Planeación estratégica:

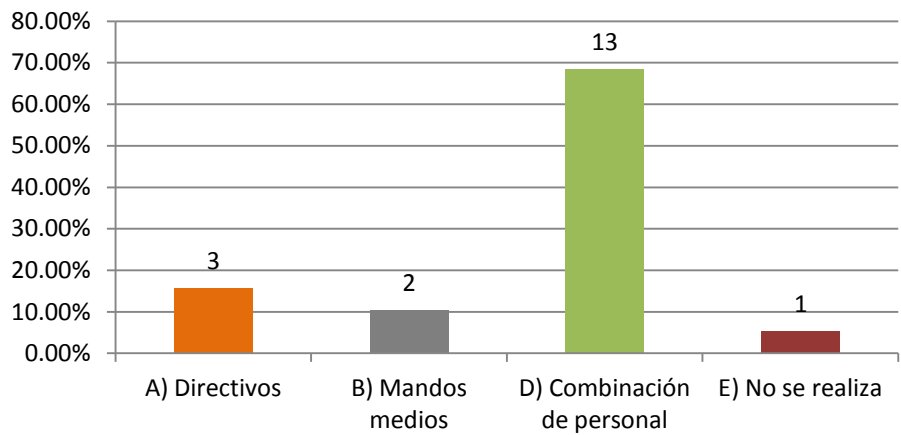
En general, se vio reflejado que la participación del personal es activa en los tres tipos de actividades



Gráfica 1

Se aprecia que en 18 dependencias (95%) entrevistadas mencionaron que la participación en actividades de planeación estratégica es combinada, pues es necesario que participen todos los mandos para que todos conozcan la planeación y consecuencia exista conformidad en los acuerdos tomados; en 1 dependencias (5%) mencionó mandos medios, para lo cual se necesita un involucramiento mayor para llegar a acuerdos que benefician a todo el personal.

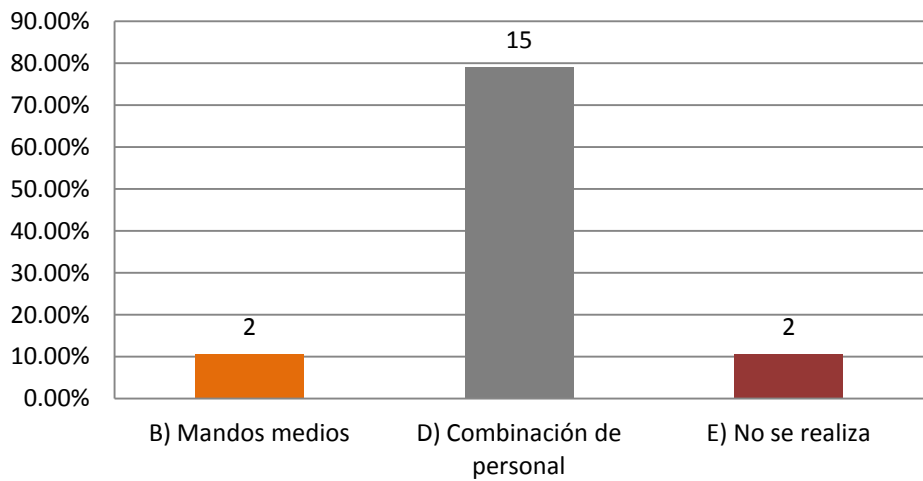
PP en evaluación



Gráfica 2

En actividades de Participación del personal en la evaluación de resultados, 3 dependencias (16%) señalaron que son los directivos quienes participan, 2 dependencias (11%) mencionaron a mandos medios, 13 dependencias (68%) mencionaron que la participación del personal es combinada y 1 dependencia (5%) mencionó que no se realiza, esta última es un foco rojo para saber qué es lo que ocasiona que no exista una evaluación de los resultados, se tiene que conocer la causa para determinar un mecanismo para su implementación.

PP en retroalimentación



Gráfica 3

En la Participación del personal en la retroalimentación, 2 dependencias (10.53%) señalaron que sólo participan los mandos medios, 15 dependencias (78.95%) la participación es combinada y 2 dependencias (10.53%) señalaron que no se realizan estas actividades (CDHEC y SEDESCOL). En estas dos últimas dependencias se considera necesario investigar la razón por la que no se realiza una retroalimentación con el personal.

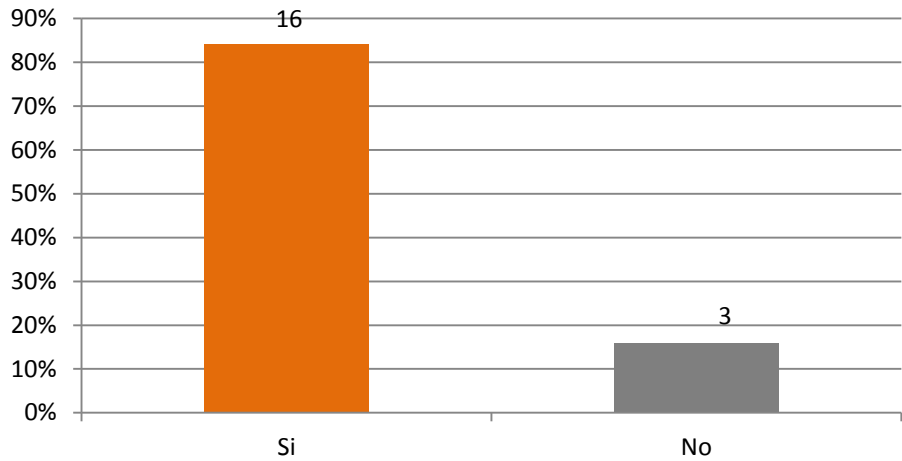
Permisos – Prestaciones:



Gráfica 4

En el apartado de Permisos-prestaciones, se nota en la gráfica que en todas las dependencias existe una clara disposición de los beneficios para el personal, en algunas dependencias hacen la aclaración que existen prestaciones que no se encuentran marcadas por la Ley y aún así el personal de la dependencia tiene a su disposición ; entre los permisos y/o prestaciones formales se encontraron recurrentes los permisos para estudiar, por paternidad, por maternidad, entre otras.

Prestaciones No formales



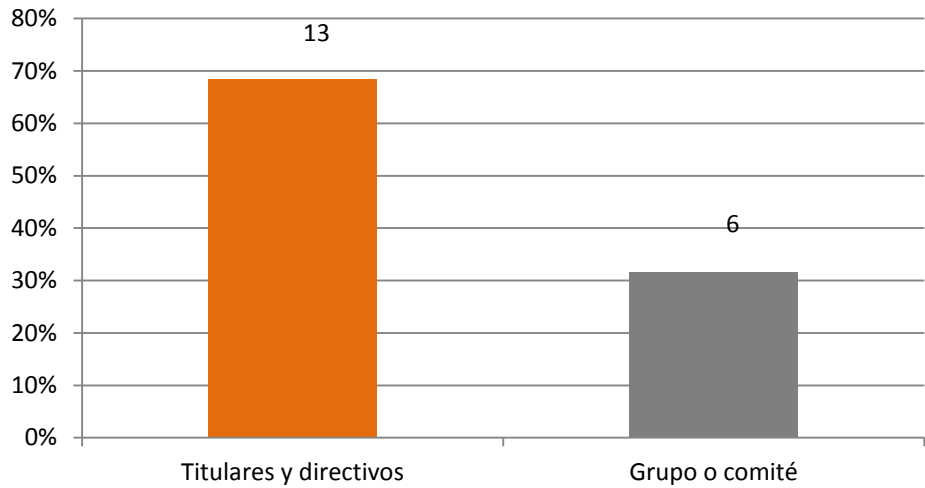
Gráfica 5

Para las prestaciones no formales, 16 dependencias (84%) mencionaron tener permisos o prestaciones no formales de las cuales se señalaron: asuntos personales, día libre en su cumpleaños, entre otros.

Solo 3 dependencias (16%) entrevistadas señalaron no tener permisos – prestaciones no formales, ya que todas son con base en lo señalado por Ley o reglamentos internos de cada dependencia.

Programas y/o proyectos de trabajo:

Proyectos y/o programas de trabajo

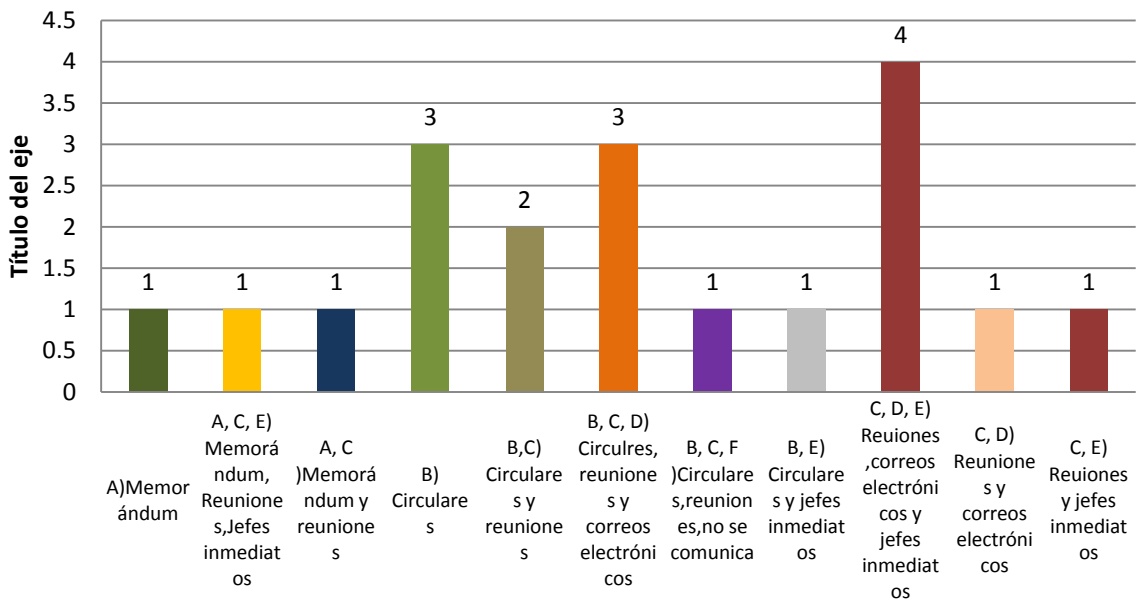


Gráfica 6

En la definición de planes y/o programas se refleja que los titulares y directivos de 13 dependencias (68%), son quienes definen los planes, mientras que en 6 dependencias (32%) son los grupos o comités los encargados para definir dichos proyectos-programas de trabajo.

Comunicación de los Programas y/o proyectos al personal

Tipo de comunicación de Programas-proyectos



Gráfica 7

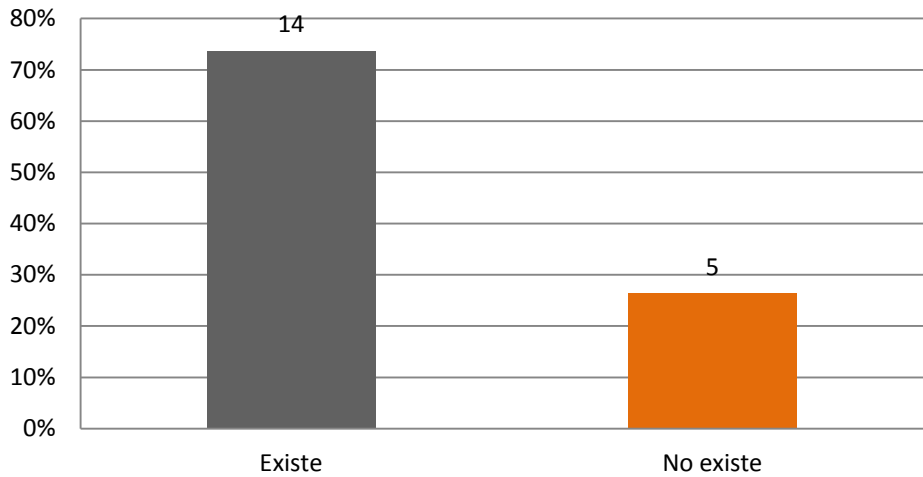
Como se aprecia en la Gráfica, el medio de comunicación que coincide en la mayoría de las dependencias para dar a conocer los programas-proyectos al personal es a través de reuniones y circulares, y el medio que menos se utiliza es el de memorándum.

Es interesante como la mayoría de las dependencias utilizan mas de 2 medios para dar a conocer dichos programas-proyectos,

pero es más notable que dependencias claves como el Despacho del Gobernador, Secretaría de Cultura, **SEDUR y** Ciapacov solo utilicen un medio de comunicación, cuando se tiene la posibilidad de transmitir de forma rápida con más de un solo mecanismo, lo cual permitirá que el personal conozca los planes, estrategias o cualquier otro tipo de información en tiempo y forma.

Objetivos institucionales

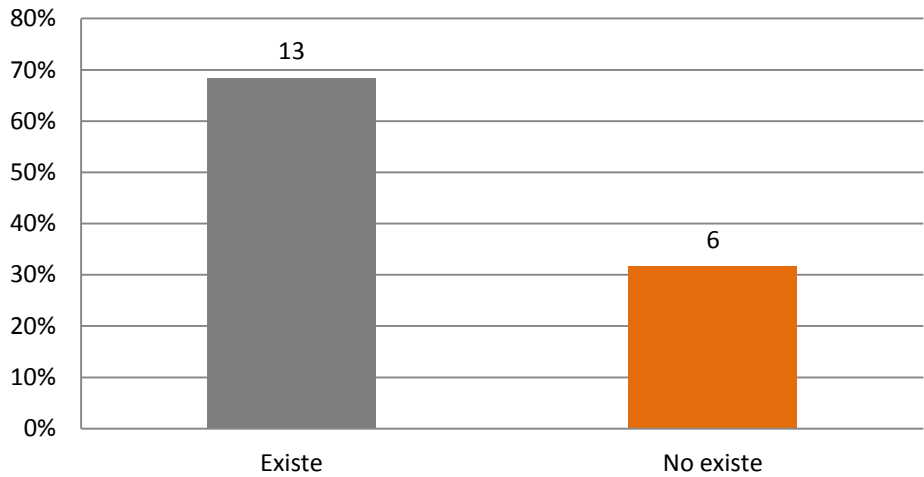
Objetivos de Calidad



Gráfica 8

En 14 dependencias (74%) mencionaron que sí cuentan con objetivos de calidad y el resto, 5 dependencias (26%), señalaron que no existen tales objetivos. Lo que significa que de las 19 dependencias, 14 se encuentran trabajando en un Sistema de Calidad.

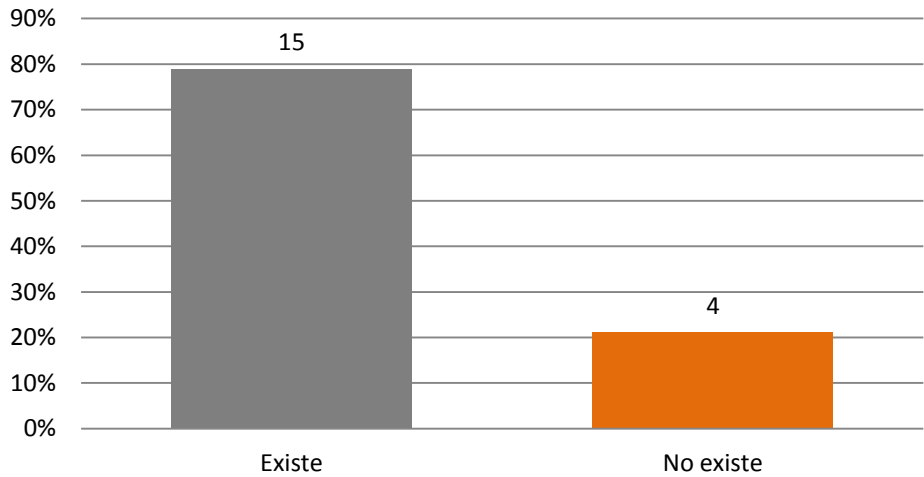
Objetivos Internos



Gráfica 9

De las dependencias entrevistadas, 13 (68%), indicaron que existen objetivos internos, mientras que 6 dependencias (32%), señalaron que no existen. De las 6 dependencias son 4 Secretarías y 2 Institutos.

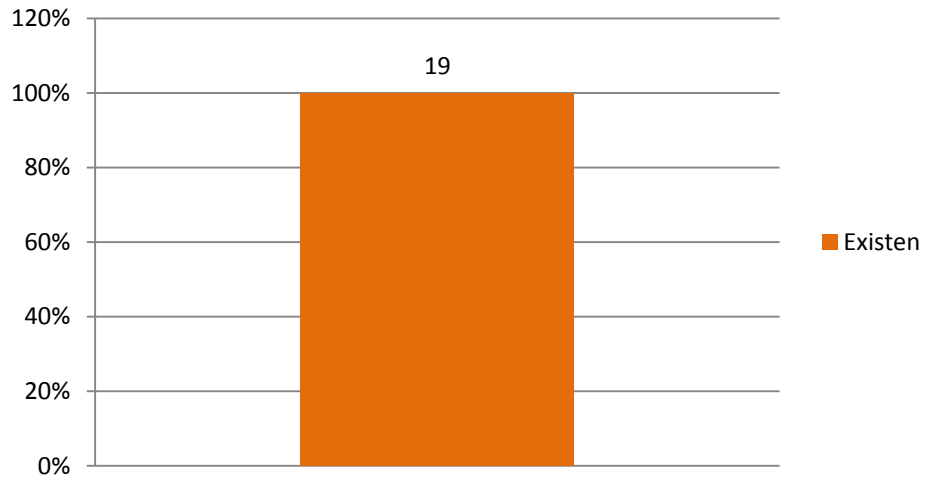
Objetivos de Planeación Estratégica



Gráfica 10

En objetivos de planeación estratégica, 15 dependencias (79%) señalaron que existen dichos objetivos, mientras que las 4 dependencias restantes (21%) mencionaron que no existen, de las cuales son 3 Secretarías y una Comisión.

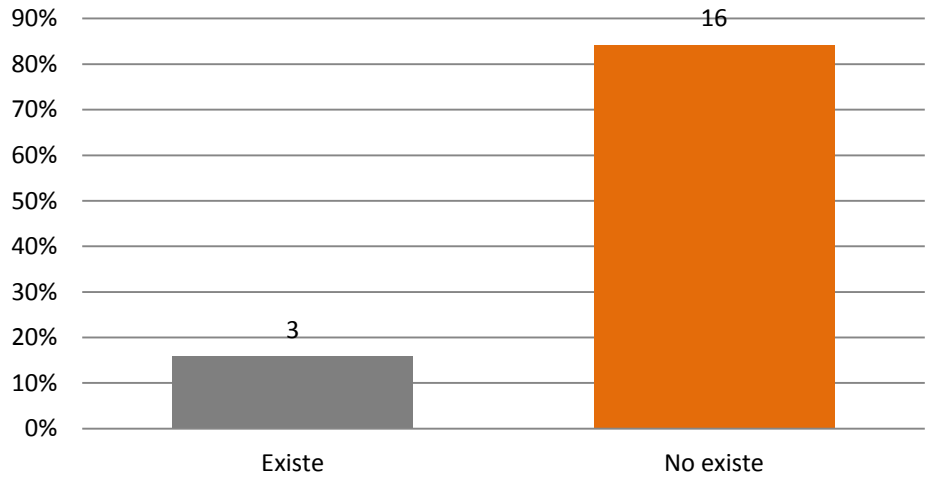
Objetivos del MEG



Gráfica 11

Todas las dependencias indicaron tener objetivos del Modelo de Equidad de Género, por consecuencia se deduce que todas se encuentran participando en el Modelo de Equidad de Género.

Otros Objetivos

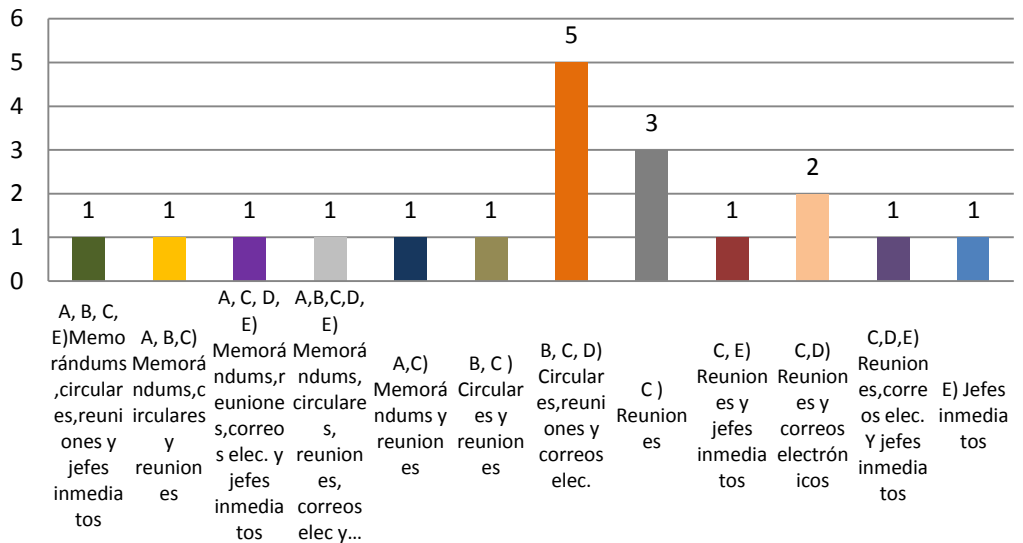


Gráfica 12

En 16 dependencias entrevistadas (84%), mencionaron no contar con algún otro tipo de objetivos en sus dependencias, mientras que en 3 dependencias (16%), mencionaron que tienen otros tipos de objetivos, tales como: Programas federalizados, indicadores y de Institución Comprometida con la inclusión (ICE).

Comunicación de los objetivos y metas al personal:

Comunicación de los objetivos

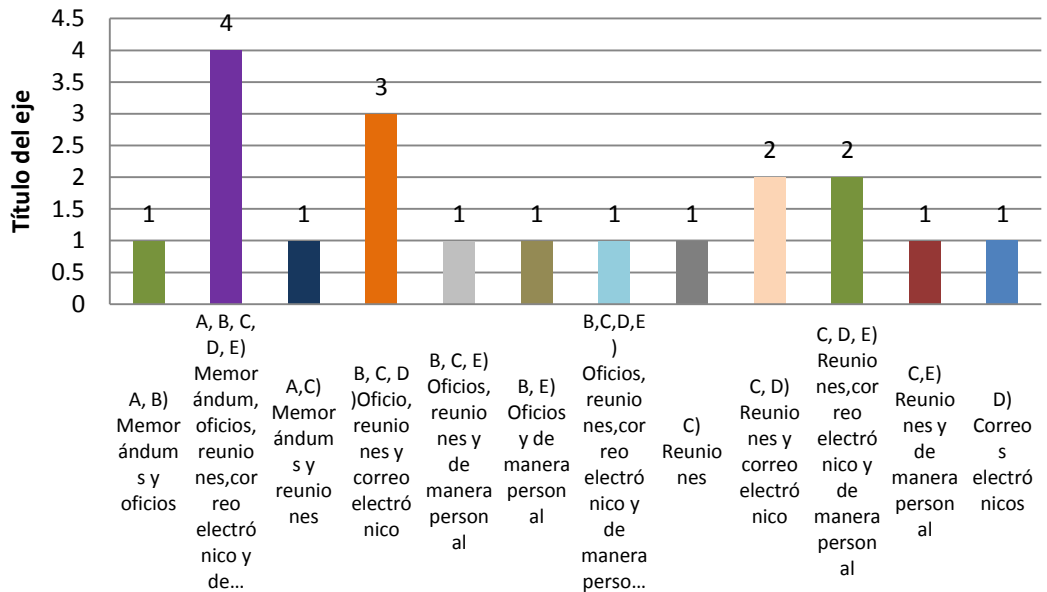


Gráfica 13

En la grafica 13. se visualiza que 5 dependencias (26%) mencionan que la manera de comunicar al personal los objetivos y metas es por medio de circulares, reuniones y correos, mientras que en las demás dependencias existe una variación en el tipo de comunicación. Es notable que 4 dependencias utilizan sólo un tipo de comunicación.

Comunicación con el personal:

Medios de comunicación con el personal

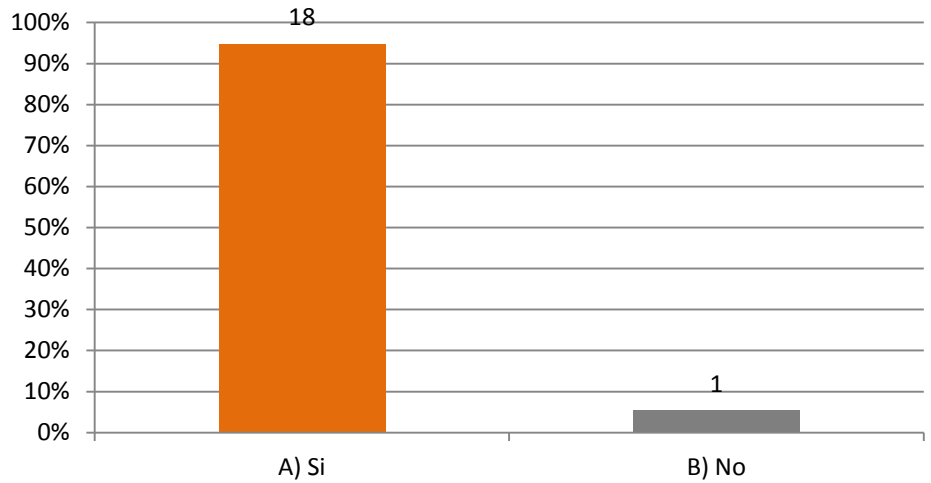


Gráfica 14

La gran mayoría de las dependencias coinciden en que el medio más utilizado para comunicarse con el personal es por medio de reuniones y medio menos utilizado es el Memorándum

Estructura Orgánica:

¿Se cuenta con estructura orgánica vigente?

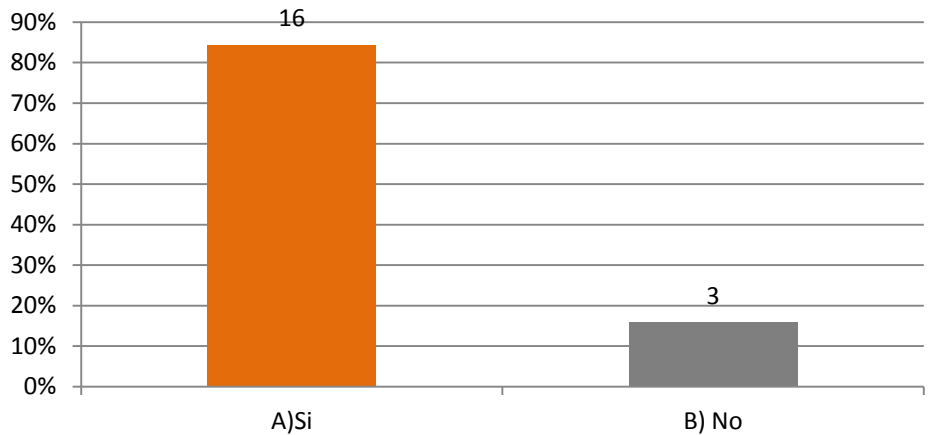


Gráfica 15

En la gráfica 15. se aprecia que 18 dependencias (94%) mencionan tener una estructura orgánica vigente, sólo 1 dependencia (5%) no cuenta con su estructura actualizada.

Confianza con los/las jefes/jefas:

¿Se realizan acciones específicas para conocer o fortalecer la confianza del personal?

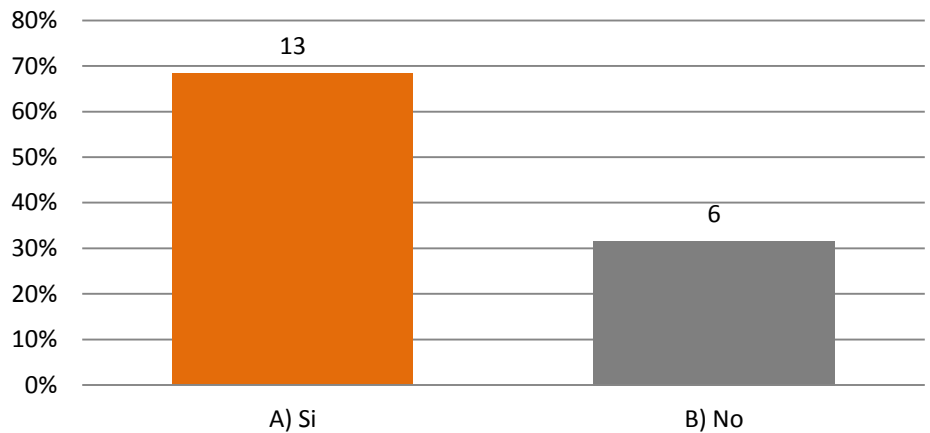


Gráfica 16

De las 19 dependencias entrevistadas, 16 (84%) señalaron que si se realizan acciones específicas para conocer o fortalecer la confianza del personal. Los medios para medir la confianza es a través de encuestas de clima laboral o de cultura institucional. Las 3 dependencias restantes (16%) indicaron no contar con acciones específicas para conocer o fortalecer la confianza del personal, sin embargo, a pesar de mantener una comunicación de manera personal con los trabajadores se detecta esta discrepancia aunque no influyan en actividades específicamente para el fortalecimiento de la confianza del mismo.

Reconocimiento del trabajo/motivación:

¿Existe reconocimientos al desempeño personal o por equipo?



Gráfica 17

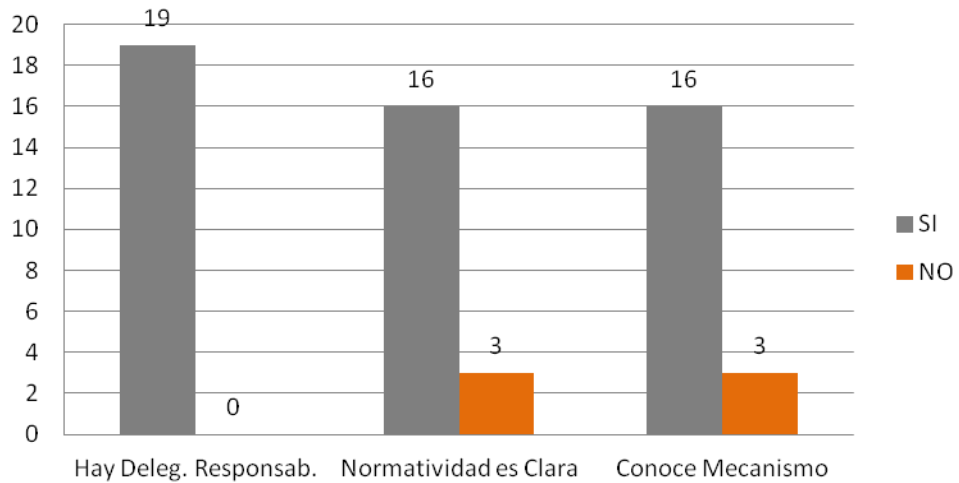
El tema de reconocimientos al personal por su desempeño es punto importante para el Modelo de equidad de género (MEG), ya que es un modelo que fomenta el bienestar e igualdad, en este caso, para todos los trabajadores del Gobierno del Estado de Colima, 13 de las dependencias entrevistadas (68%) señalaron que si existen reconocimientos al desempeño personal o por equipo, en las que en su mayoría coinciden en que se les hace un reconocimiento verbal y público de parte del secretario y/o directores. Pero en 6 dependencias (32%) no reciben ningún tipo



de reconocimiento a sus labores, porcentaje significativo para tomar medidas necesarias pues se reflejará la inconformidad en alguna evaluación, en resultados de productividad, en cumplimientos de metas u objetivos, en el clima laboral o en algún procedimiento de la dependencia.

Delegación de responsabilidades:

Normatividad clara y mecanismo para delegar responsabilidades

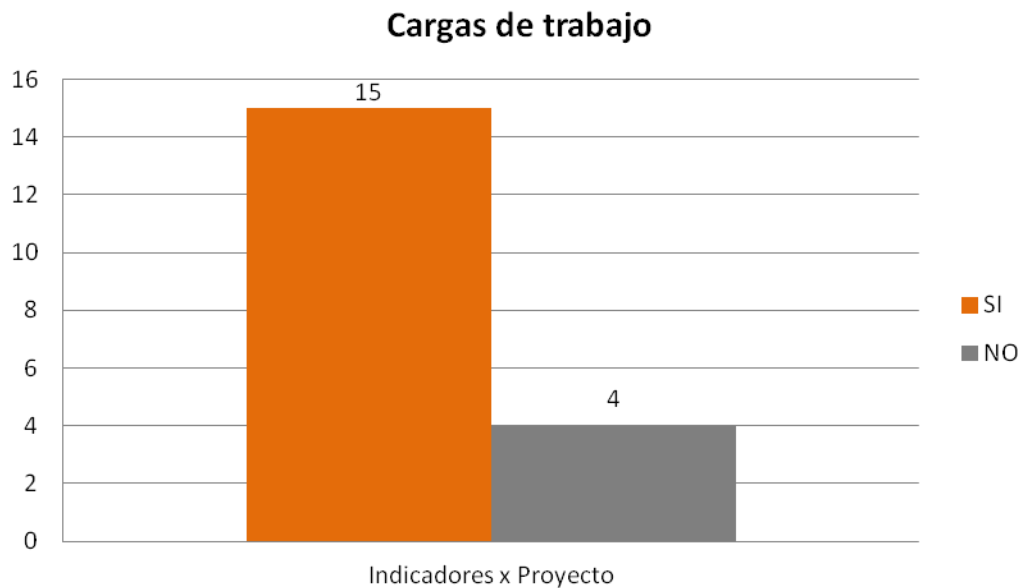


Gráfica 18

De 19 dependencias que mencionaron la existencia de la delegación de responsabilidades, de las cuales 16 dependencias (84%) mencionaron tener una normatividad clara y conocimiento del mecanismo para delegar responsabilidades, pero fueron 3 dependencias (16%) que mencionaron que la normatividad no es clara la forma de delegar las responsabilidades o incluso que esto no se encuentra establecido dentro de la misma normatividad, esto puede ser una razón por la que alguna dependencia no esté llevando a término sus proyectos con éxito o inclusive que ni siquiera los estén llevando a cabo de la manera en la que se planearon, es decir, por los resultados anteriores podemos decir que no es el personal operativo quien

participa en la elaboración de planes o proyectos (ver gráfica 6), son los titulares de áreas o directivos quienes los elaboran o en su caso un comité conformado por representantes de la parte operativa, sin embargo, las responsabilidades de dichos programas o proyectos se deben delegar pero, ¿De qué manera un programa o proyecto se lleva acabo de manera exitosa si no se conoce el mecanismo de delegación y por lo tanto no se sabe a quién le corresponden cuáles actividades?

Cargas de trabajo:



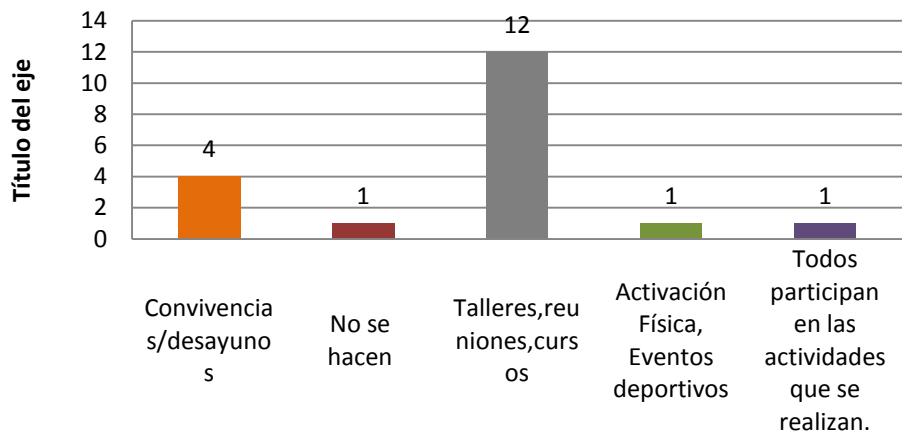
Indicadores x Proyecto

Gráfica 19

Las cargas de trabajo en 15 dependencias entrevistadas (79%) afirmaron contar con indicadores de proyectos o actividades por personas, y 4 dependencias (21%) señalaron no contar con estos indicadores-proyectos, ya que consideran que las cargas de trabajo no son equitativas, esto se puede dar por que en estas dependencias de gobierno no existen sistemas implementados o herramientas de planeación operativa que permita promover las cargas de trabajo de manera similar y equitativas, por tal motivo es importante la planeación operativa y la fijación de metas y objetivos.

Trabajo en equipo:

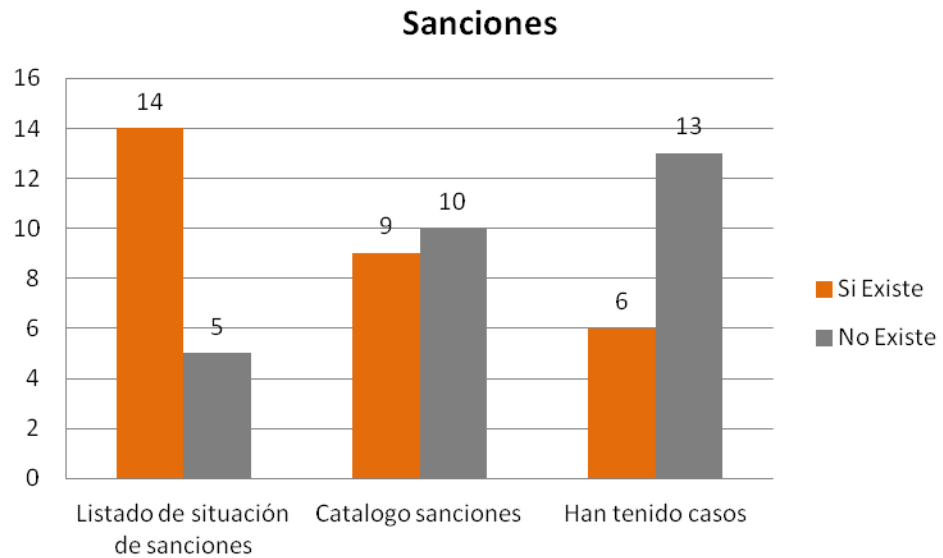
Actividades de trabajo en equipo



Gráfica 20

La mayoría de las dependencias señalaron que se realizan actividades para promover el trabajo en equipo como: convivencias, talleres, festejos, cursos, desayunos, seminarios, integración de equipos en los programas, entre otras. Sólo 1 dependencia indicó que no se realiza ningún tipo de actividad para fomentar el trabajo en equipo, punto importante a tomar ya que para que una dependencia u organización pueda cumplir con sus objetivos necesita el trabajo de todo su personal.

Sanciones:



Gráfica 21

En 14 dependencias (74%) señalaron que cuentan con un listado de situaciones que ameritan una sanción, de las cuales solo 9 (47%) de estas mencionaron contar con un catálogo de sanciones.

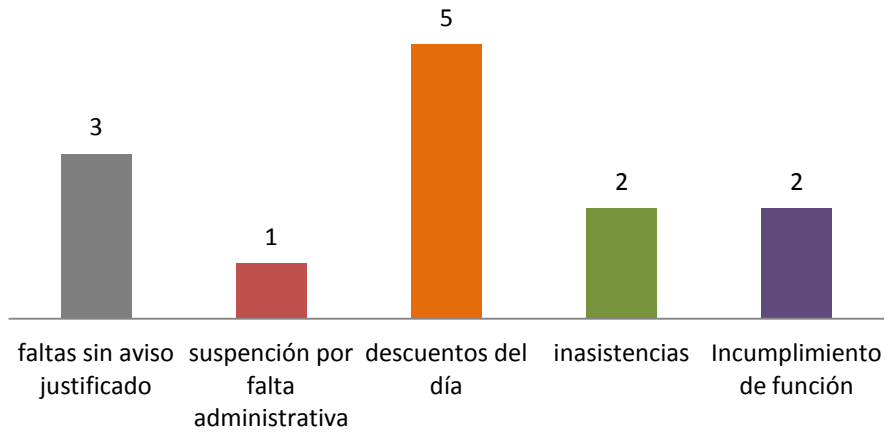
Donde se refleja una discrepancia en la cual de un 74% que mencionaron contar con listado de situaciones que ameriten sanciones, un 27% cuenta con el listado mas no con un catalogo de sanciones.

Un punto favorable es que se ya se han dado casos de sanciones dentro de las dependencias para ser exactos en 6 de las 19 encuestadas; lo cual es bueno

ya que a pesar de que no se cuenta con un listado de sanciones, éstas de ser el caso se dan como medidas correctivas a las faltas del personal.

Tomando en cuenta un comparativo con las dependencias que mencionaron no tener indicadores por proyecto o persona también demostraron que no tienen catalogo de sanciones y tampoco han aplicado sanciones a su personal lo que demuestra que no hay seguimiento al trabajo del personal e incluso 2 de ellas no tienen prestaciones no formales.

Tipo de sanciones



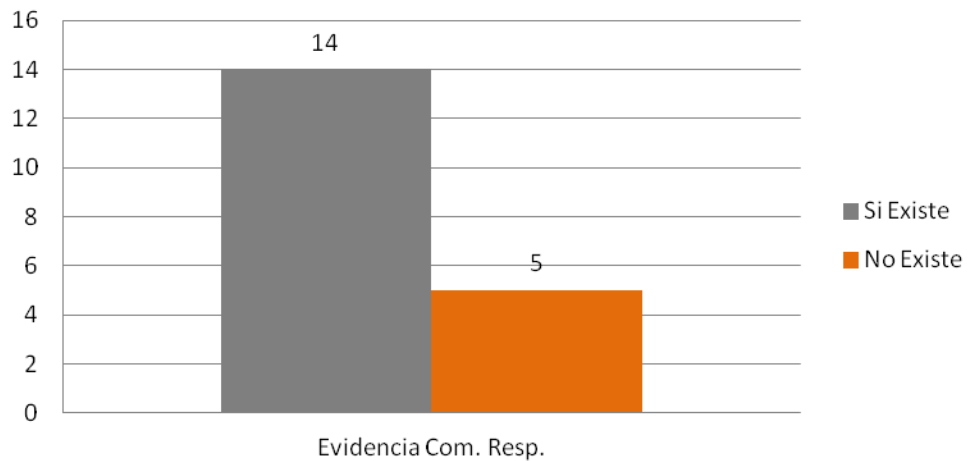
Gráfica 22

De las dependencias que cuentan con un listado de situación de sanciones, independientemente de que cuenten o no con un catalogo de sanciones, fueron 6 dependencias que indicaron contar con casos de sanción. Ver gráfica 21.

En la gráfica 22 se muestra la cantidad y el tipo de sanciones señaladas por la dependencias, donde se aprecia que la más recurrente ha sido descuentos del día laboral.

Responsabilidad del personal:

Comunicación de la responsabilidad del personal



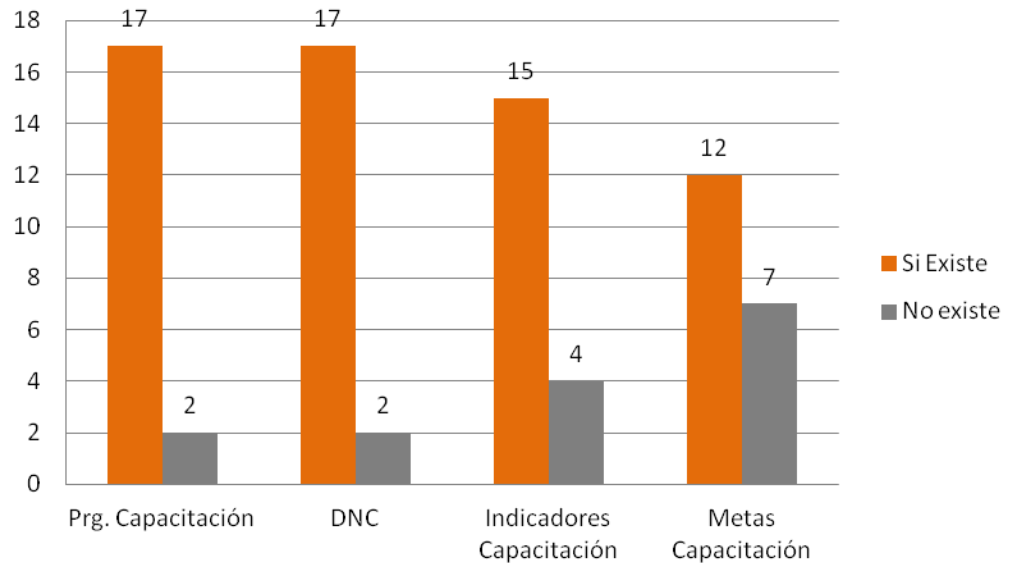
Gráfica 23

La comunicación de las responsabilidades del personal en 14 dependencias (74%) se señaló que sí existe evidencia de que se le comunicó al personal sus responsabilidades de las cuales mencionaron que cada persona estuvo trabajando en la actualización de su puesto, en el nombramiento, en el manual de organización, por oficio, curso de inducción, entre otros.

Mientras que 5 dependencias (26%) indicaron no contar con evidencia de la comunicación al personal de sus responsabilidades o no se les comunicó.

Capacitación – entrenamiento:

Programa de capacitación-entrenamiento



Gráfica 24

De las dependencias donde se entrevistó a los administrativos, 17 (89%) mencionó que si existe un programa de capacitación para el personal, en 2 dependencias (11%) menciono que no existe. Estos últimos son organismos descentralizados

Las 17 dependencias (89%) cuentan con método de detección de necesidades de capacitación, las cuales delegan la detección y el programa de capacitación a la Dirección de profesionalización de la Dirección General de Recursos Humanos, dejando claro que no lo ven como una responsabilidad.

2 dependencias indicaron no tener DNC.

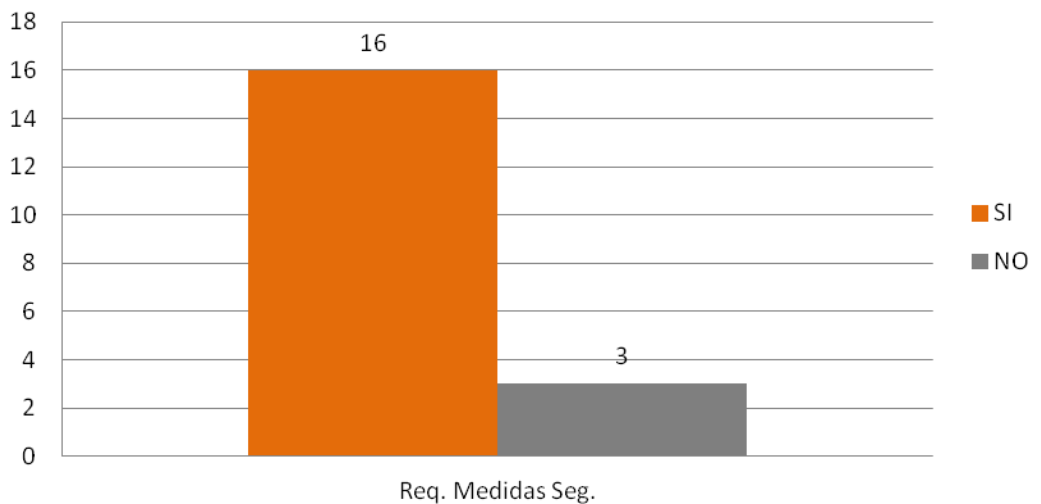
15 dependencias (79%) mencionaron que si existen indicadores de capacitación, el resto no cuentan con ello (21%).

De las 19 dependencias en las que se entrevistaron solo 12 (63%) cuentan con metas de capacitación mientras que 7 (37%) mencionaron no contar con dichas metas.

Sólo 1 dependencia (Incodis) en la mayoría de este rubro de capacitación - entrenamiento mencionó que no existe un programa de capacitación para el personal, como consecuencia no cuentan con indicadores de capacitación y tampoco tienen metas de capacitación, solo se señaló que cuenta con un método de necesidades de capacitación.

Medidas de seguridad en áreas de trabajo:

Medidas de seguridad

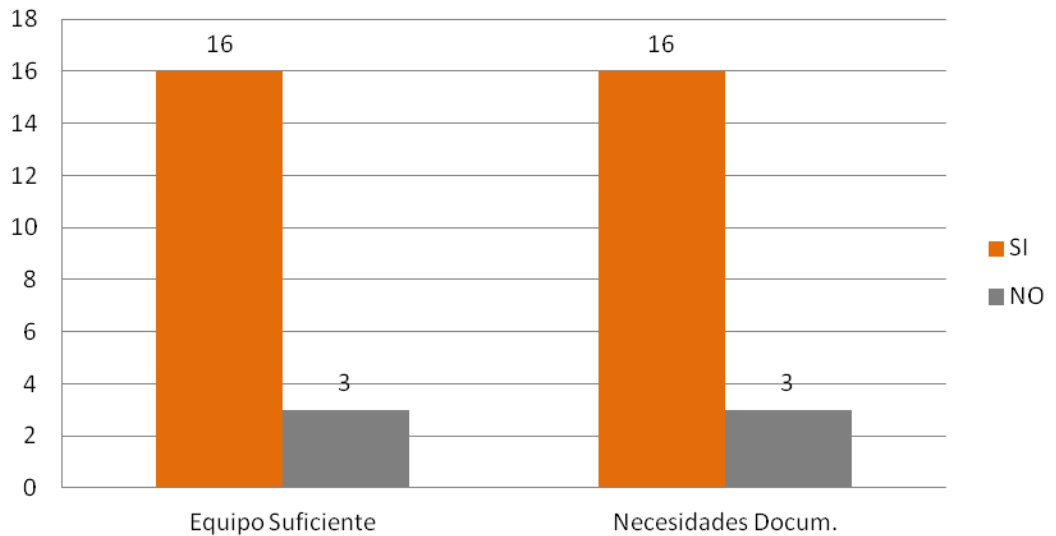


Gráfica 25

Respecto a las medidas de seguridad hubo respuesta favorable por parte de las dependencias encuestadas, 16 dependencias (84%) mencionaron que si requieren de medidas de seguridad ya que como todos sabemos por más seguro que sea un lugar o un área de trabajo siempre se requiere seguridad para cualquier imprevisto o desastre natural. Sólo 3 dependencias (16%) señalaron no requerir medidas

Herramientas de trabajo:

Herramientas de trabajo



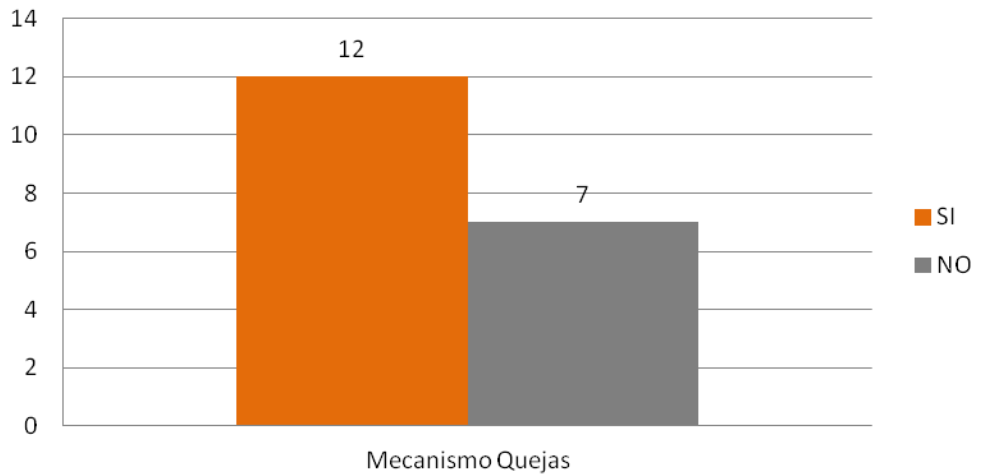
Gráfica 26

En equipo suficiente para realizar el trabajo y la documentación de las necesidades de cada dependencia, 16 dependencias (84%) mencionaron que si cuentan con equipo e infraestructura suficiente, pero comparando con la gráfica 25, es la misma cantidad de dependencias que requieren medidas de seguridad, es decir, cuentan con el equipo necesario para trabajar pero no con necesidades de seguridad. Pero también cuentan con necesidades documentadas.

el resto de las dependencias (16%) no tienen las herramientas de trabajo necesarias ni documentadas dichas necesidades.

Mecanismos de quejas – sugerencias:

Mecanismo de quejas-sugerencias



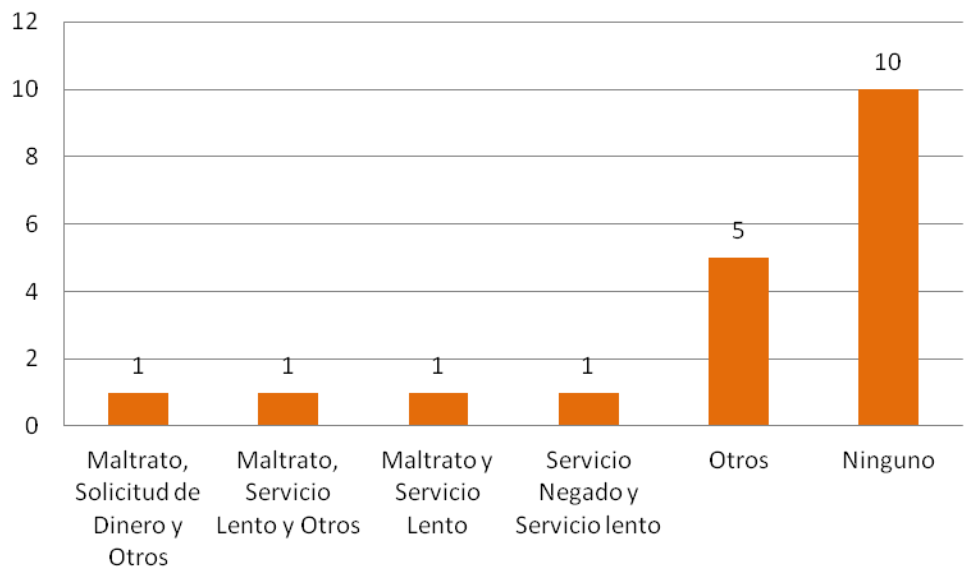
Gráfica 27

En la mayoría de las dependencias existe y está implementado un sistema de gestión o el modelo de equidad de género y en ambas es requisito contar con mecanismos para quejas, denuncias y/o sugerencias, del total de las dependencias que se entrevistaron, 12 (63%) señaló que sí existe un mecanismo para recibir quejas o sugerencias, y 7 dependencias (37%) no cuentan con ello, el hecho de que expongan que no existe un mecanismo para ello, es un problema de comunicación formal con el personal y usuarios de los servicios de las dependencias, pues propicia a que exista un clima laboral desfavorable y el incumplimiento de los



objetivos y metas de la organización, teniendo como consecuencia poca atención a la ciudadanía en sus necesidades.

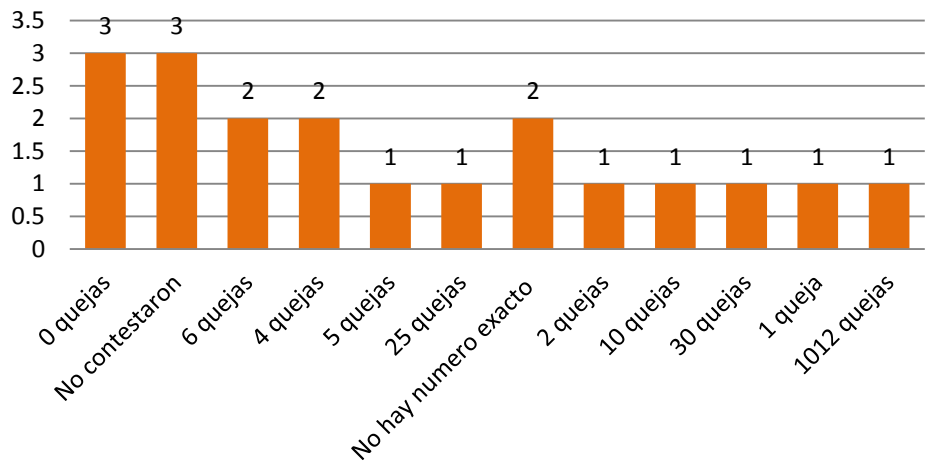
Tipos de quejas



Gráfica 28

Independientemente de las dependencias que cuentan o no con un mecanismo para recibir quejas o sugerencias, 9 de 19 dependencias (47%), reciben e identifican el tipo de queja.

Número de quejas



Gráfica 29

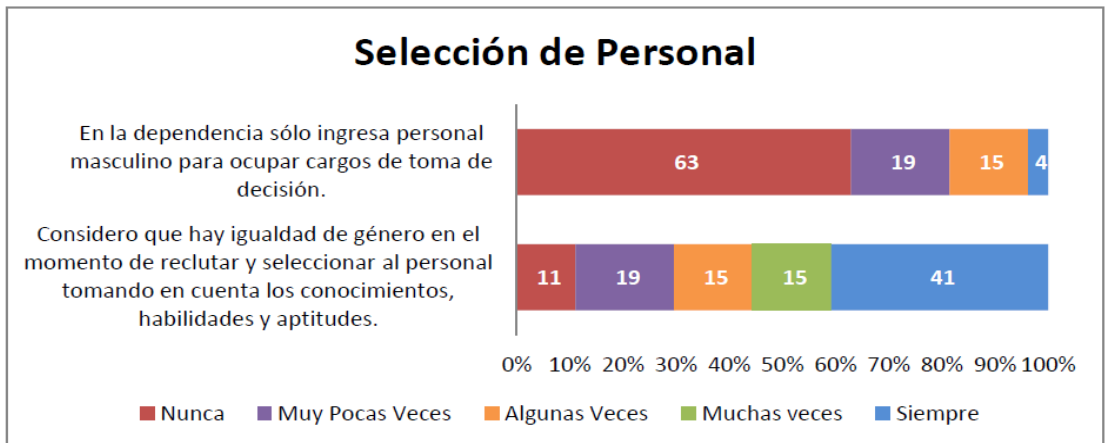
La cantidad de quejas recibidas en las dependencias es variada al mismo tiempo que el tipo, se destaca que en 3 de las 19 dependencias no han recibido queja, mientras que 13 dependencias han recibido al menos una y 3 dependencias no contestaron el número de quejas, dato que preocupa ya que puede ser que no contestaron porque no tienen un mecanismo para captar las quejas.

La dependencia que tiene el mayor número de quejas es por el motivo de falta de pago.

Reclutamiento y selección de personal

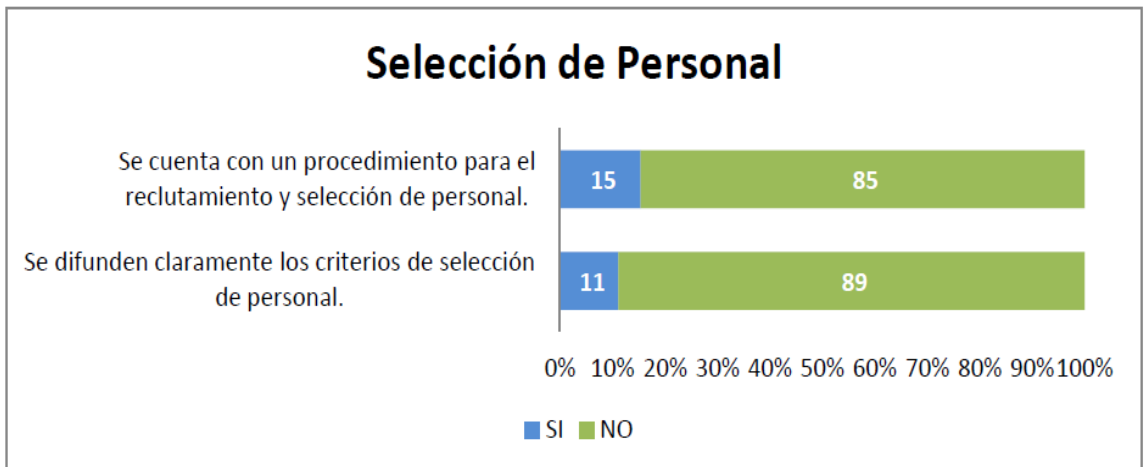
El 63% niega que en su dependencia sólo ingrese personal masculino para ocupar cargos de toma de decisión, sin embargo, un 19% opina que sucede muy pocas veces y un 15% algunas veces.

El 41% cree que siempre hay igualdad de género al reclutar y seleccionar al personal de la dependencia, el 15% piensa que se logra esa equidad muchas veces y 15% algunas veces.



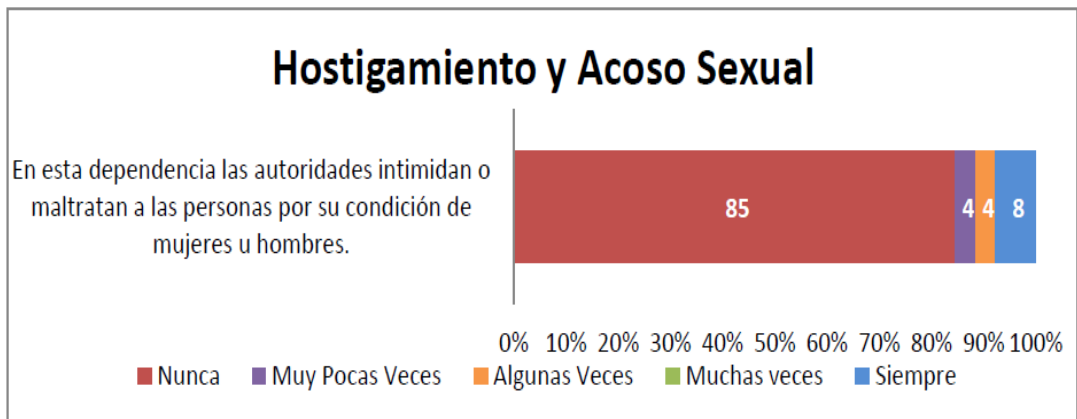
El 89% de las mujeres declara que en su dependencia se difunden claramente los criterios de selección de personal.

El 85% de las mujeres informan que se cuenta con un procedimiento para el reclutamiento y selección de personal.



Hostigamiento y acoso sexual

El 85% de las mujeres que trabajan en el Gobierno aseguran que en su dependencia, las autoridades nunca intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.



El 59% de las mujeres manifestaron que se cuenta con un mecanismo interno de difusión sobre el hostigamiento y acoso sexual.

El 74% menciona que existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual en el Gobierno.

El 81% considera necesario que existe un mecanismo para proteger a hombres y mujeres de hostigamiento y acoso sexual en el Instituto.

Hostigamiento y Acoso Sexual

Se cuenta con un mecanismo interno de difusión sobre el hostigamiento y acoso sexual.



Existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.



Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de...

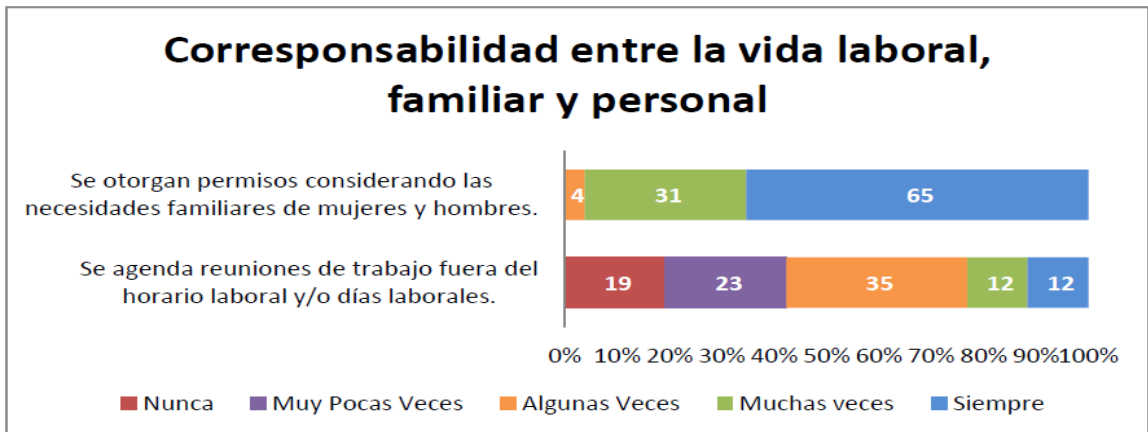


0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ SI ■ NO

Calidad de vida

El 65% de los encuestados señala que siempre se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres en el Instituto, el 31% muchas veces.



El 100% coinciden en las Dependencias se respeta el permiso por maternidad

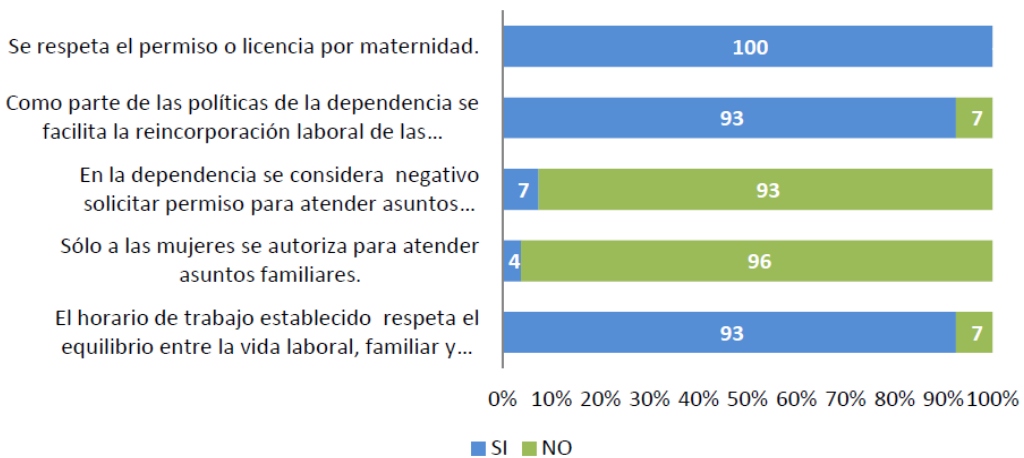
93% considera que, como parte de las políticas de la dependencia, se facilita la reincorporación laboral a las mujeres que hagan uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.

El 93% niega que se considere negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.

El 96% niega que sólo se autoriza a las mujeres para atender asuntos familiares

El 93% de las mujeres considera que el horario de trabajo establecido respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres en la dependencia.

Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Familiar y Personal



Comentarios:

La opinión de los/as Coordinadores/as Administrativos y del Modelo de Equidad de Género queda basada en la percepción y evidencia que cuentan para ello; quedando claro que la participación del personal es activa en la planeación de las dependencias, la mayoría de los permisos formales e informales que se establecen a los empleados se encuentran establecidas por Ley, aunque se destaca la confianza que tienen con los jefes/as ya que en los permisos y prestaciones no formales las dependencias son flexibles con el personal.

Los medios de comunicación que la mayoría de las dependencias utilizan son las reuniones combinado con algún otro medio, son pocas las dependencias las que utilizan un solo medio de comunicación.


Datos preocupantes son las sanciones, la mayoría de las dependencias no cuentan con un listado de sanciones, así como las quejas-sugerencias, hay que recordar que el Modelo de Equidad de Género y los Sistemas de Gestión de Calidad señalan como requisito tener un mecanismo abierto de comunicación como el buzón de quejas-sugerencias.

Finalmente, con los resultados obtenidos de dicha encuesta se pretende proponer líneas de acción a cada dependencia pertinentes para atender la problemática determinada en el diagnóstico relativa a la Perspectiva de Género.



GOBIERNO
FEDERAL

El programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa



Programa General de Cultura Institucional del Gobierno del Estado de Colima



Hallazgos y Líneas de acción
Programa de Cultura Institucional
del Gobierno del Estado de Colima 2010-2012

CAPÍTULO IV



Hallazgos y Líneas de acción

Programa de Cultura Institucional del Gobierno del Estado de Colima 2010-2012

GENERALES

Introducción

El Programa de Cultura Institucional es una táctica importante del Gobierno del Estado de Colima para cambiar la perspectiva que tienen las instituciones públicas para que, con base a este modelo sean incluyentes con el personal que en ellas laboran, con la finalidad de ser instituciones con calidad humana e igualitarias que permitan prácticas que aumente su productividad, eficacia y eficiencia entre las y los servidores públicos del estado, permitiendo una mejor y sana convivencia.

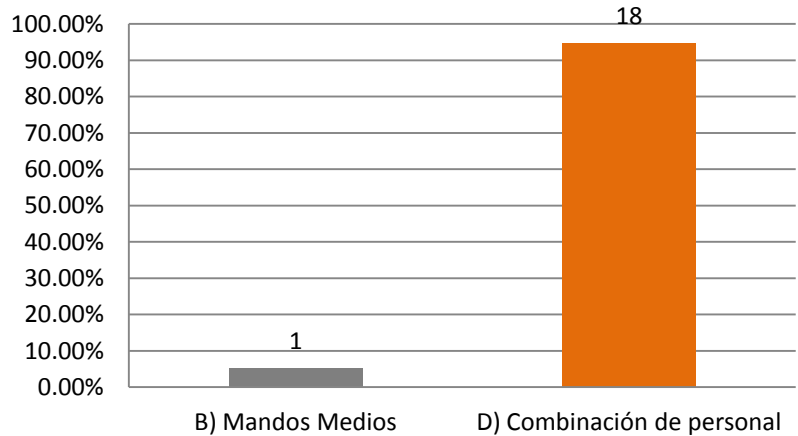
Cada una de las siguientes líneas de acción han sido revisadas y valoradas conforme a los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a las áreas administrativas y Coordinadores /as del MEG en las 18 dependencias estudiadas, las cuales deberán ser valoradas su factibilidad, siempre y cuando se cuente con los requerimientos financieros, materiales y técnicos necesarios para la ejecución de las actividades que los conforman respectivamente.

El instituto colimense de las mujeres será quien coordine, rija , de seguimiento y evalúe las líneas de acción operativas, tanto las generales contempladas en este Programa General, como en aquellos planes específicos y líneas de acción que de este programa se desprendan.

Participación del personal en actividades de Planeación estratégica:

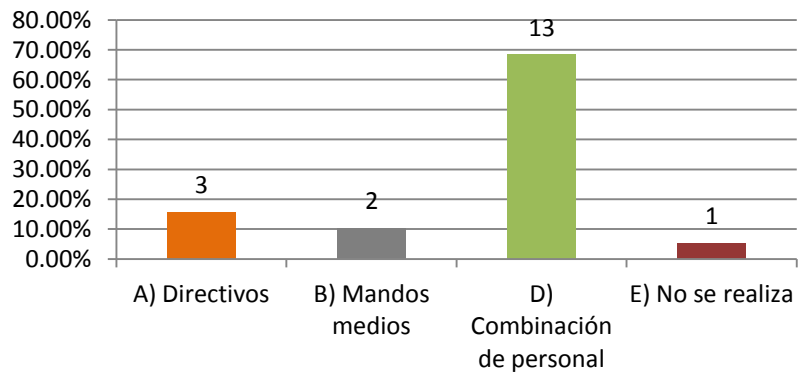
Objetivo: Involucrar al personal en actividades de planeación estratégica, evaluación de resultados y actividades de retroalimentación para un mejor logro de los objetivos de cada institución, dependencia u organismo, ya que de esta forma se asegura un conocimiento más homogéneo de dicha información entre todos los niveles operativos

PP en planeación



Gráfica 1

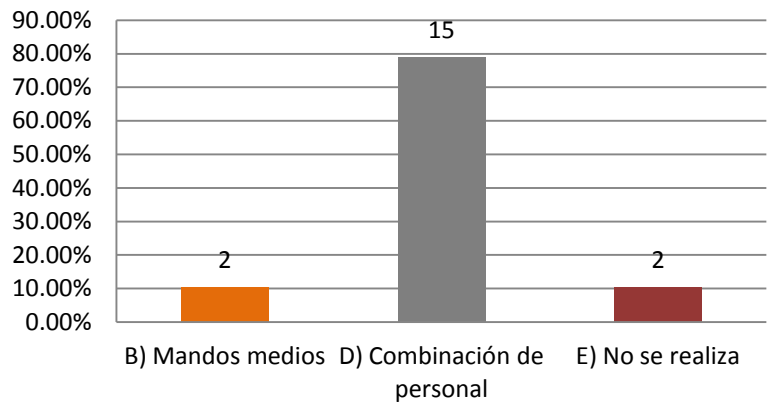
PP en evaluación



Gráfica 2

Líneas de acción: Participación del personal en actividades de Planeación estratégica

PP en retroalimentación



Gráfica 3

- Analizar las causas por las que no se involucra a todo el personal en los tres tipos de actividades. (Actividades de planeación estratégica, de evaluación de resultados y de retroalimentación) y fijar estrategias y políticas para que la participación sea activa.

- Involucrar a todo el personal para que participe en actividades de planeación estratégica para un mejor logro de los objetivos y comprensión de la cultura institucional. Con una estrategia definida, juntas de trabajo y minutas que las evidencien y marquen los acuerdos.

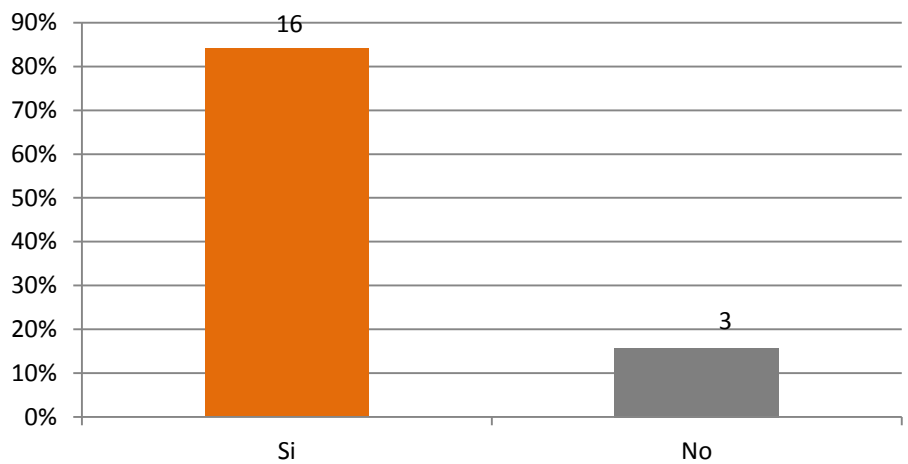
- Evaluar el compromiso del personal en los tres tipos de actividades.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
<ul style="list-style-type: none"> Analizar las causas por las que no se involucra a todo el personal en los tres tipos de actividades. (Actividades de planeación estratégica, de evaluación de resultados y de retroalimentación) y fijar estrategias y políticas para que la participación sea activa. 	<p>Que todo el personal participe en las actividades correspondientes a planeación estratégica y establecer políticas de participación del personal.</p>	<p>Lista de asistencia. (Nº total de personal capacitado / Total del personal de la dependencia) x 100</p>
<ul style="list-style-type: none"> Involucrar a todo el personal para que participe en actividades de planeación estratégica para un mejor logro de los objetivos y comprensión de la cultura institucional. Con una estrategia definida, juntas de trabajo y minutas que las evidencien y marquen los acuerdos. 	<p>Que todo el personal participe en las actividades correspondientes a planeación estratégica y cultura institucional estableciendo políticas de participación del personal.</p>	<p>Lista de asistencia. Minutas de reunión. (Nº total de personal participantes / Total del personal de la dependencia) x 100</p>
<ul style="list-style-type: none"> Evaluar el compromiso del personal en los tres tipos de actividades. 	<p>Medir el cumplimiento de las actividades establecidas mensualmente.</p>	<p>(Nº de actividades realizadas x mes/ Nº total de actividades establecidas x mes) x 100</p>

Permisos – Prestaciones:

Objetivo: Dar a conocer las prestaciones formales y no formales a las que tiene derecho el trabajador dentro de cada dependencia, con la finalidad de crear un mejor ambiente laboral y a su vez fomentar la cultura institucional.

Prestaciones No formales



Gráfica 4

Líneas de acción: Permisos – Prestaciones

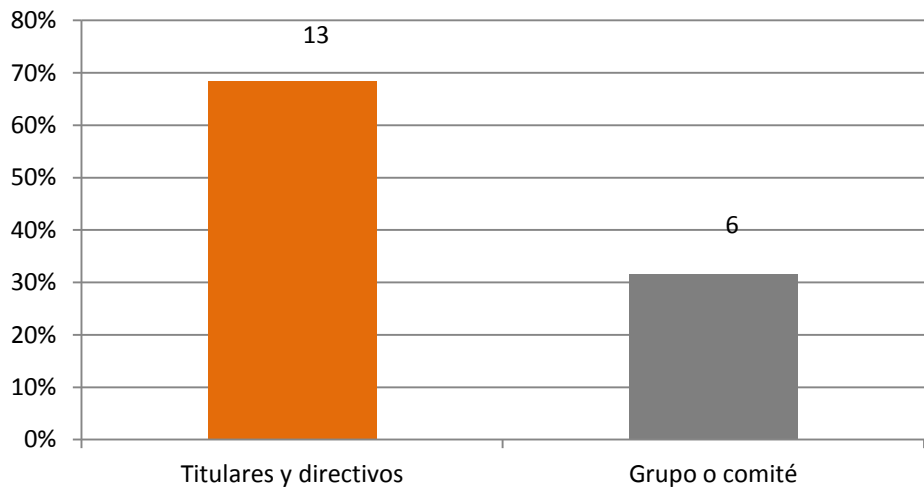
- Informar al personal las prestaciones formales que desconocen y a las que se tienen derecho, que podrían depender del tipo de contratación.
- Establecer un proceso de inducción a los puestos en donde se explique claramente las prestaciones con las que cuenta el trabajador dependiendo de su forma de contratación
- Establecer estrategias que involucren algún tipo de prestación no formal en las dependencias e instituciones que mencionaron (3%) no tener ningún tipo de prestación no formal, con el propósito de mejorar la cultura institucional. Crear un programa de prestaciones no formales como puede ser establecer premios por puntualidad productividad colaboración con otras áreas o compañeros de trabajo, otorgando permisos y días de asueto por ejemplo
- Realizar un ejercicio de comparación de buenas prácticas en materia de prestaciones no formales, para que se evalúe la posibilidad de que todas las dependencias adopten voluntariamente un paquete básico de este tipo de prestaciones.
- Realizar actividades para crear un mejor ambiente entre el personal y jefes en el que puedan confiar uno al otro, para poder dar, crear y mejorar prestaciones no formales con los empleados. Aquí se requieren técnicas grupales para fomentar la confianza y comunicación entre el personal y asumir compromisos entre los involucrados

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Informar al personal sobre las prestaciones formales existentes y a las que tiene derecho por su tipo de contratación.	100% del personal	Nº de personas informadas/ Nº total de personal de la Institución.
Desarrollar un proceso de inducción para los puestos de nuevo ingreso donde se informe acerca de las prestaciones que les corresponden	Proceso desarrollado al 100%	Proceso documentable
Otorgar prestaciones no formales a todo el personal de la dependencia, dependiendo del alcance y posibilidades de cada institución.	Implementar 3 prestaciones	total de prestaciones implementadas

Programas y/o proyectos de trabajo:

Objetivo: Asegurar una participación informada de todo el personal en la realización de programas y/o proyectos de trabajo.

Proyectos y/o programas de trabajo



Gráfica 5

Líneas de acción: Programas y/o proyectos de trabajo:

- Diseñar, desarrollar y evaluar un mecanismo para el involucramiento del personal en todo tipo de actividades que realiza la institución. Para ello se requiere un plan con actividades concretas para dar a conocer todas las funciones programas y actividades de la dependencia
- Identificar el mejor los medios de comunicación que se tiene con el personal, que permitan una mejor transmisión de la información oportuna, clara y en forma, acerca de los planes y/o programas, que permita que todo el personal se encuentre enterado de las actividades de la institución. oficializar cual es el mejor medio y dejarlo como principal aunque se usen todos con ello se va creando una cultura de comunicación formal en las dependencias
- Analizar las causas por las cuales las dependencias sólo utilizan un medio de comunicación ya que puede afectar la calidad de sus servicios prestados. Confirmar que todos los empleados tengan fácil acceso a los medios de comunicación

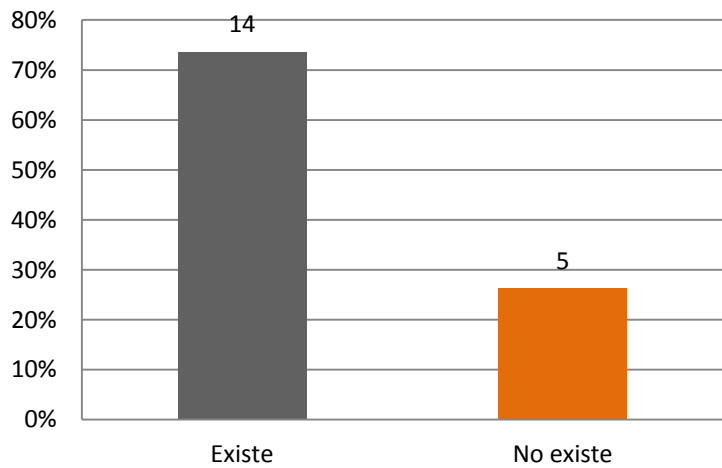
El programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Diseñar, desarrollar y evaluar un mecanismo para el involucramiento del personal en todo tipo de actividades que realiza la institución.	Establecer un plan operativo de trabajo x área	Plan de trabajo
Establecer canales de comunicación para la difusión de la información en la dependencia	Establecimiento del canal	Evidencia de difusión

Objetivos institucionales:

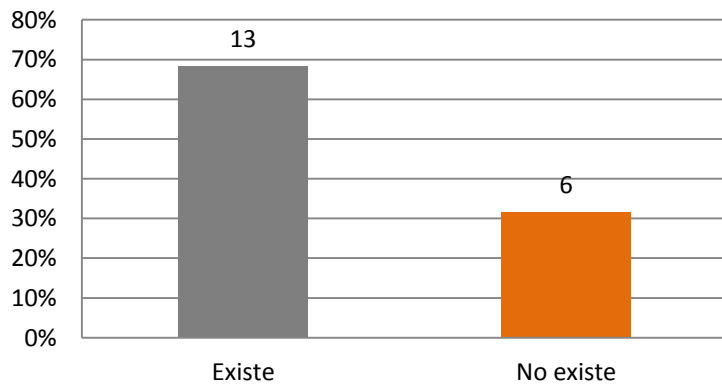
Objetivo: Asegurar que todas las instituciones tengan establecidos objetivos que las guíen al logro de sus fines respectivos, (de calidad, internos, de planeación estratégica, del MEG y otros).

Objetivos de Calidad



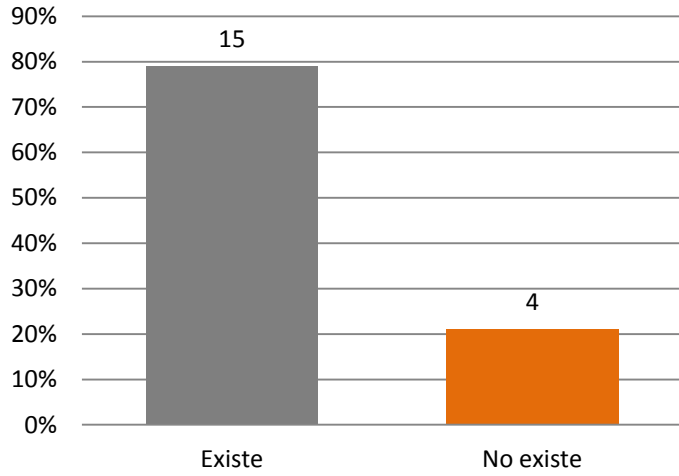
Gráfica 6

Objetivos Internos



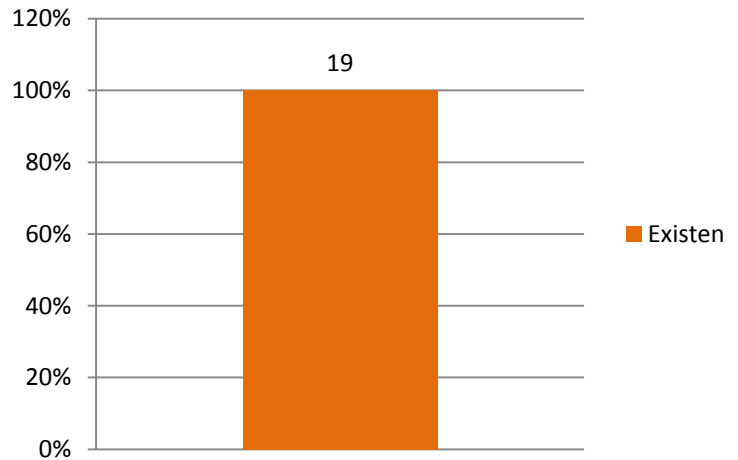
Gráfica 7

Objetivos de Planeación Estretégica



Gráfica 8

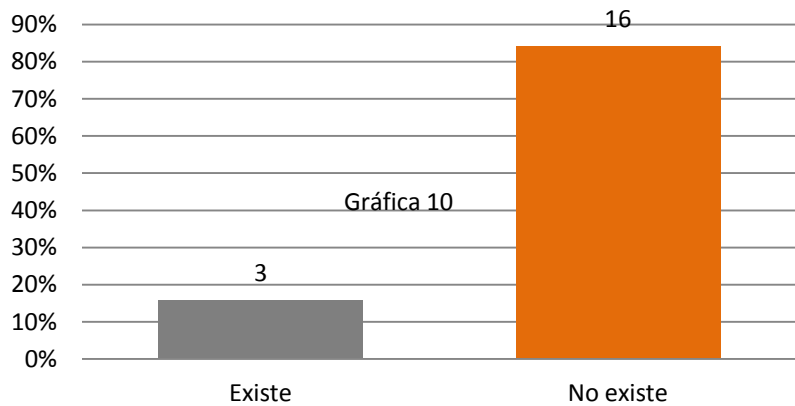
Objetivos del MEG



Gráfica 9

Líneas de acción: Objetivos institucionales

Otros Objetivos



- Desarrollar objetivos a partir de ejercicios de planeación estratégica, en aquellas instituciones que no cuenten con dicho ejercicio.

- Dar a conocer a las dependencias que no cuentan con un SGC (sistema de gestión de calidad) las ventajas que les otorgar el manejo de este.

- Investigar las causas por las cuales las instituciones o dependencias mencionaron no tener objetivos institucionales o de planeación, ya que son actividades obligatorias para cada organización. En caso de que existan y las desconozcan será necesario desarrollar un mecanismo de difusión hacia todo el personal.

Líneas de acción: Objetivos institucionales:

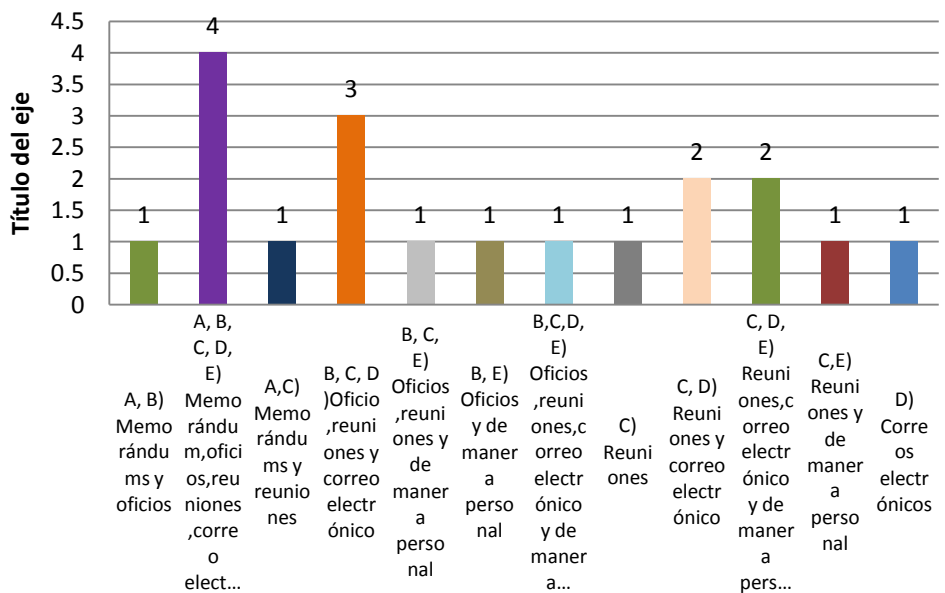
- Concientizar a las instituciones para que establezcan objetivos específicos para el MEG, ya que propicia a una mejor cultura institucional entre hombres y mujeres.
- Establecer acciones de reconocimiento a las instituciones que cumplan sus objetivos, ya sea de planeación estratégica, calidad, etcétera.
- Medir el grado de avance de las acciones para el logro de los objetivos y desempeño de cada dependencia.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Diseñar, desarrollar y evaluar un mecanismo para el involucramiento del personal en todo tipo de actividades que realiza la institución.	Establecer un plan operativo de trabajo x area	Plan de trabajo
Establecer canales de comunicación para la difusión de la información en la dependencia	Establecimiento del canal	Evidencia de difusión

Comunicación con el personal:

Objetivo: Lograr una comunicación eficaz y eficiente con el personal, que promueva un mejor desempeño de las tareas, temas o trabajos a cumplir, logrando con ello un mejor clima laboral de calidad.

Medios de comunicación con el personal



Gráfica 11

Líneas de acción: Comunicación con el personal

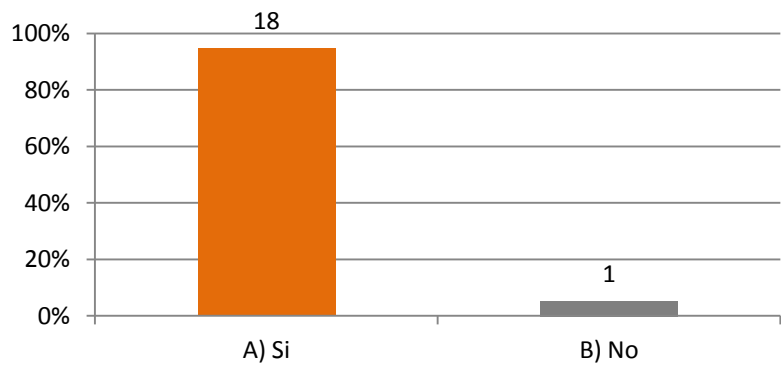
- Estandarizar la forma en que se le proporciona información al personal, evaluando su efectividad.
- Sensibilizar al personal directivo sobre la importancia de transmitir personalmente las metas y objetivos, para el mejor logro de éstos.
- Identificar las mejores prácticas en materia de comunicación con el personal, diseñar el mecanismo más adecuada en cada dependencia, tomando en cuenta las necesidades que cada una de ellas tenga y los recursos con los que cuenta para realizar la comunicación.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Sensibilizar al personal directivo sobre la importancia de transmitir personalmente las metas y objetivos, para el mejor logro de éstos.	100% del personal directivo sensibilizado	(Nº total de directores sensibilizados / Total de directores) x 100

Estructura Orgánica:

Objetivo: Asegurarse de que se tenga vigente la estructura orgánica en todas las dependencias, y que ésta sea conocida por todo el personal.

¿Se cuenta con estructura orgánica vigente?



Gráfica 12

Líneas de acción: Estructura Orgánica

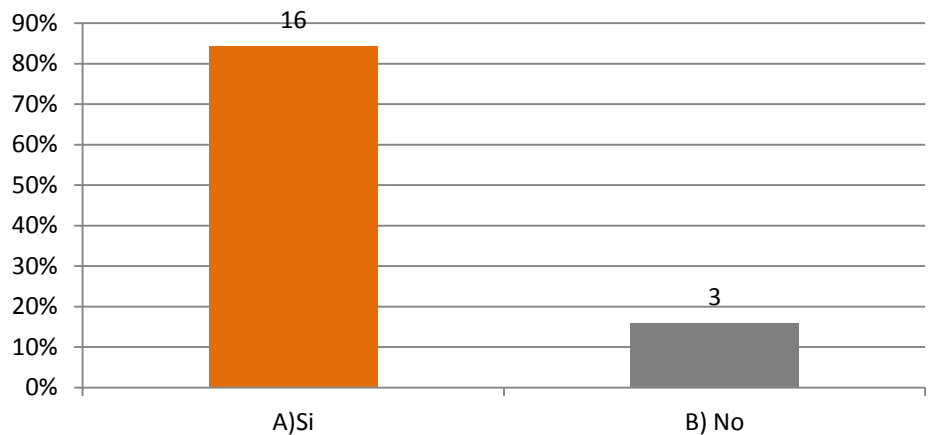
- Realizar actividades donde se asegure que se cuenta con una estructura orgánica vigente en las dependencias, para que se conozca la forma de delegación de las responsabilidades.
- Revisar periódicamente la vigencia de la estructura orgánica, así como las necesidades de su modificación.
- Difundir la estructura orgánica al personal mediante los mecanismos más efectivos, y evaluar la efectividad de dichos mecanismos.

LÍNEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Realizar la actualización de la estructura organiza de la dependencia y dársela a conocer al personal	Personal informado al 100%	$(\text{N}^{\circ} \text{ total de personal informado} / \text{Total del personal de la dependencia}) \times 100$

Confianza con los/las jefes/jefas:

Objetivo: Fortalecer la confianza del personal operativo de las instituciones hacia el personal directivo de las mismas.

¿Se realizan acciones específicas para conocer o fortalecer la confianza del personal?



Gráfica 13

Líneas de acción: Confianza con los/las jefes/jefas

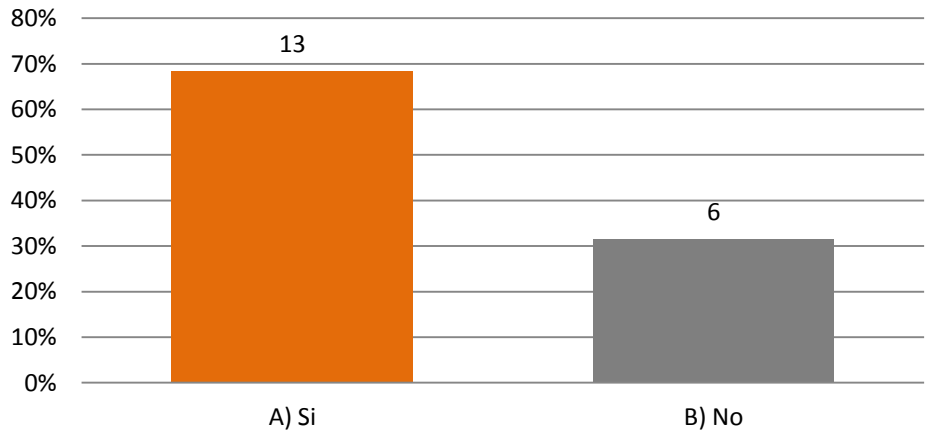
- Construir un mecanismo para conocer y medir la confianza del personal hacia sus superiores.
- Evaluar los mecanismos que se realizan para conocer y medir la confianza del personal.
- Mejorar y evaluar las actividades de comunicación con el personal para fortalecer la confianza entre ellos.
- Capacitar y sensibilizar al personal de mando medios y superiores para que tenga un mejor trato con sus colaboradores y se fortalezcan los lazos que unen a los equipo de trabajo.

LÍNEA DE ACCIÓN	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Establecer un mecanismo de reconocimiento del trabajo realizado al personal que obtengan el mejor desempeño, procurando la equidad de género y propiciando el trabajo en equipo.	Personal evaluado al 100%	mecanismo
Reglamentar el reconocimiento al personal por el cumplimiento de las metas establecidas	Inclusión dentro del reglamento interior	Reglamento interno con las modificaciones pertinentes

Reconocimiento del trabajo/motivación:

Objetivo: Establecer y fomentar acciones que permitan el reconocimiento del trabajo realizado y se incentive al personal a mejorar la calidad del servicio público que presta a la ciudadanía.

¿Existe reconocimientos al desempeño personal o por equipo?



Gráfica 14

Líneas de acción: Reconocimiento del trabajo/motivación

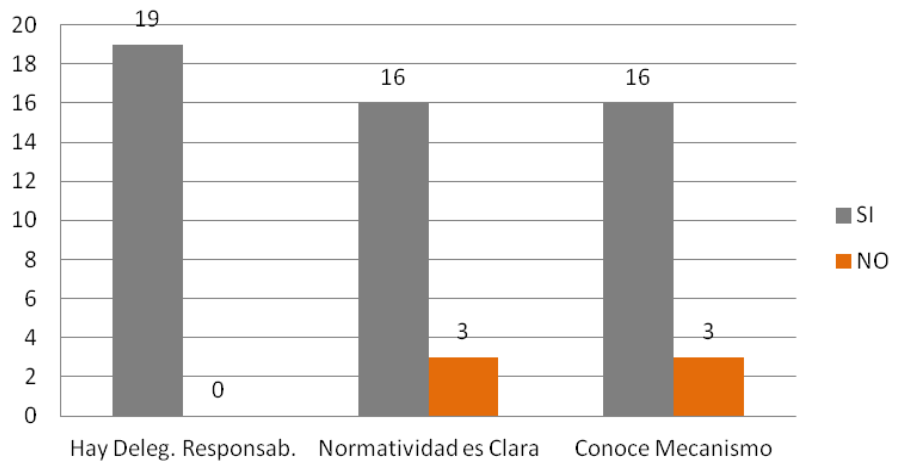
- Establecer un mecanismo de reconocimiento del trabajo realizado al personal que obtengan el mejor desempeño, procurando la equidad de género y propiciando el trabajo en equipo.
- Proponer que se fundamente en el reglamento interior de cada institución o dependencia de Gobierno del Estado el reconocimiento del buen desempeño de los empleados.
- Implantar políticas para la asignación de los reconocimientos con base en criterios de igualdad de género.
- Dar pláticas de motivación al personal donde se incentive a desempeñar mejor sus labores, lo que hace que las instituciones logren sus metas y objetivos, y a su vez crean un mejor clima laboral.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Establecer un mecanismo de reconocimiento del trabajo realizado al personal que obtengan el mejor desempeño, procurando la equidad de género y propiciando el trabajo en equipo.	Personal evaluado al 100%	mecanismo
Reglamentar el reconocimiento al personal por el cumplimiento de las metas establecidas	Inclusión dentro del reglamento interior	Reglamento interno con las modificaciones pertinentes

Delegación de responsabilidades:

Objetivo: Examinar la normatividad que determina las responsabilidades que tienen los trabajadores en su lugar de trabajo y, en caso de ser necesario, realizarle los cambios pertinentes para un mejor entendimiento de la misma.

Normatividad clara y mecanismo para delegar responsabilidades



Gráfica 15

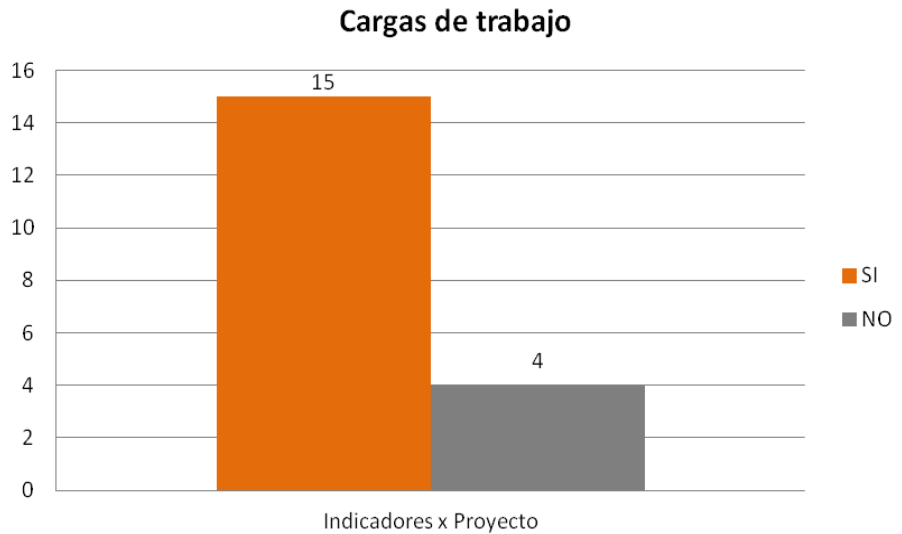
Líneas de acción: Delegación de responsabilidades

- Realizar cambios en la normatividad para que sea clara y para la delegación de las responsabilidades.
- Llevar a cabo reuniones o pláticas en grupo para dar a conocer y explicar claramente la delegación de responsabilidades.
- Difundir entre los directivos y/o jefes/jefas el mecanismo de delegación de responsabilidades mediante la descripción de funciones.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Definir claramente la responsabilidad y autoridad en los puestos de trabajo	Perfiles de puesto establecidos al 100%	(Total de puestos con el grado de autoridad y responsabilidad / total de puestos documentados)x 100
Dar a conocer al interior de la dependencia la responsabilidad y autoridad en los puestos de trabajo	Personal informado al 100%	(Total de personal informado / total de personal de la dependencia)x 100

Cargas de trabajo:

Objetivo: Elaborar sistemas o herramientas de planeación operativa que permitan promover las cargas de trabajo de manera similar y equitativas.



Gráfica 16

Líneas de acción: Cargas de trabajo

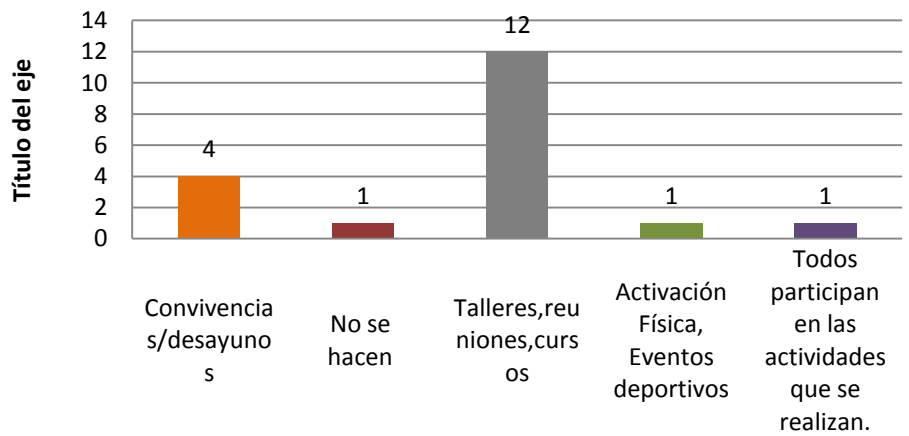
- Crear y asegurarse de implantar un sistema que coadyuve a la mejor repartición de las cargas de trabajo y que se favorezca el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la APE.
- Elaborar estudios de tiempos y movimientos en las áreas así como logística y rediseño de actividades .

LÍNEA DE ACCIÓN	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Establecer planes operativos por área, definiendo actividades por puesto	Plan establecido al 100%	Plan documentado

Trabajo en equipo:

Objetivo: Integrar a todo el personal que labora en la APE a través de acciones y actividades que fomenten el trabajo en equipo.

Actividades de trabajo en equipo



Gráfica 17

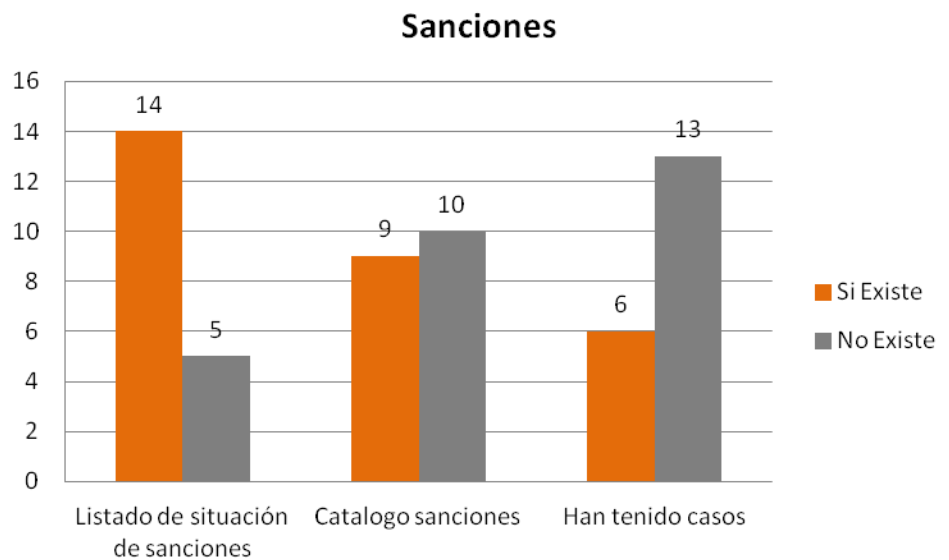
Líneas de acción: Trabajo en equipo

- Dar seguimiento a las actividades que se realizan como convivencia, festejos, talleres, cursos o desayunos para el fortalecimiento de una cultura institucional de trabajo en equipo en la APE.
- Analizar las causas por las cuales en las dependencias que no llevan a cabo ningún tipo de actividad de trabajo en equipo, las puedan realizar a partir de este análisis y se tenga la participación de todo el personal en todas las actividades de la institución.

LÍNEA DE ACCIÓN	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Realizar actividades como convivencias, festejos, talleres, cursos que fortalezcan un clima laboral armonioso.	12 actividades al año por dependencia	(Total de actividades realizadas / N° de actividades programadas) x 100

Sanciones:

Objetivo: Implantar un sistema en el que se puedan aplicar medidas correctivas a las faltas en el cumplimiento de las políticas y normas en que incurra el personal.



Gráfica 18

Líneas de acción: Sanciones

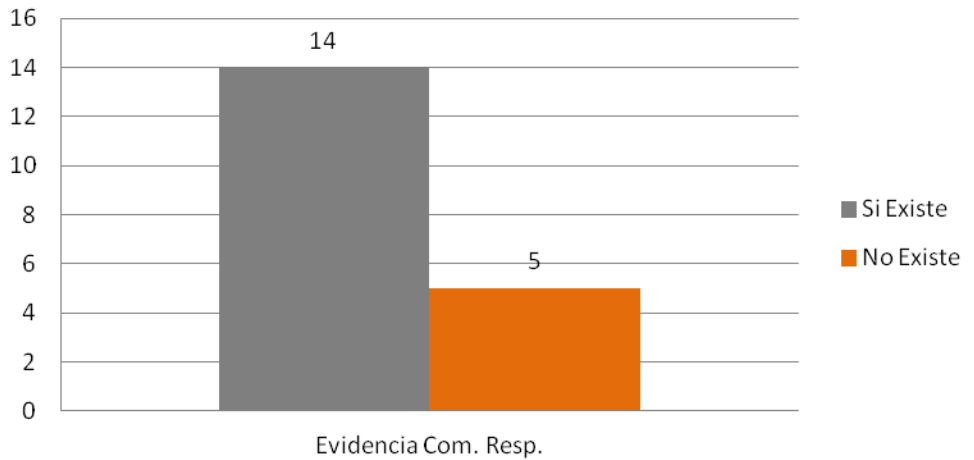
- Asegurarse de difundir al personal las situaciones que ameriten sanciones.
- A través del MEG, operar las sanciones que se han aplicado no sólo de hostigamiento, abuso sexual o discriminación si no también a las sanciones de tipo administrativas u otras.
- Dar a conocer la normatividad al personal donde se fundamentan la aplicación de sanciones como medidas correctivas a las faltas de estos.
- Sensibilizar al personal sobre la conducta y disciplina hacia sus labores ya que afectan la calidad de los servicios que proporcionan a los ciudadanos y que afectan al cumplimiento de los objetivos y metas de la organización.

LÍNEA DE ACCIÓN	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Asegurarse de difundir al personal las situaciones que ameriten sanciones así como las políticas y procedimientos aplicables	Personal informado al 100%	(Total de personal informado / total del personal de la dependencia) x 100

Responsabilidad del personal:

Objetivo: Crear conciencia de la responsabilidad que tiene el personal en las actividades que presta como servidor público en la APE.

Comunicación de la responsabilidad del personal



Gráfica 19

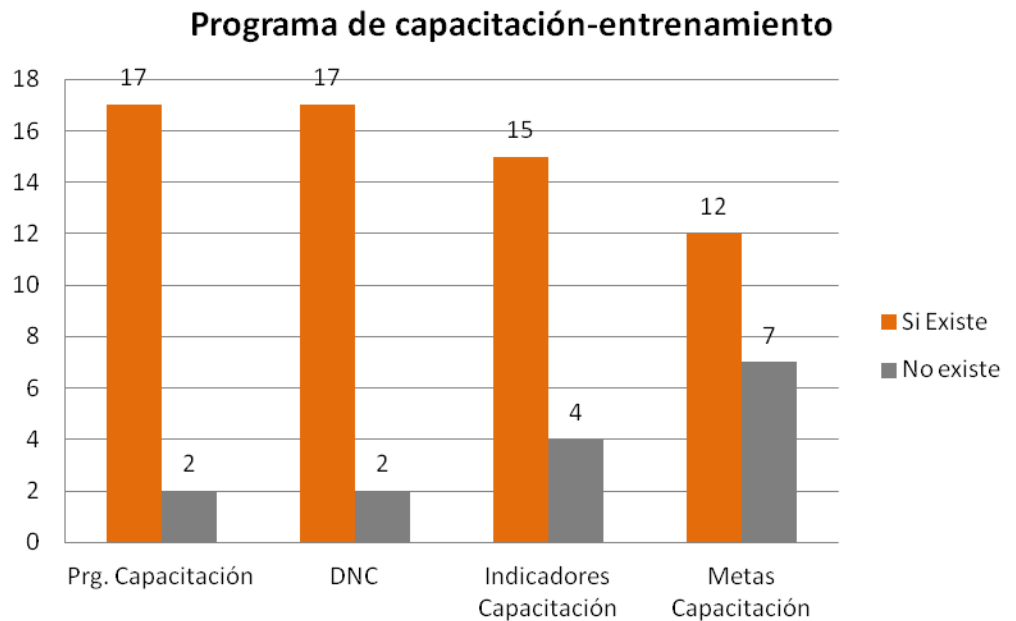
Líneas de acción: Responsabilidad del personal

- Realizar actividades de actualización sobre las responsabilidades que se tiene en el puesto.
- Sensibilizar al personal de la responsabilidad del servicio público que presta en la APE, para que lo pueda proporcionar con calidez y calidad.
- Fomentar la capacitación y difundir los cursos de excelencia en el servicio y calidad que ofrece la Dirección de Profesionalización de la APE.

LÍNEA DE ACCIÓN	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Capacitar y sensibilizar al personal en temas de: calidad y calidez en el servicio	Personal capacitado y sensibilizado al 100%	(Total de personal capacitado/total del personal de la dependencia) x 100

Capacitación – entrenamiento:

Objetivo: Impartir capacitación y formación profesional que incluya y promueva una cultura institucional con equidad de género en el Gobierno del Estado de Colima.



Gráfica 20

Líneas de acción: Capacitación – entrenamiento

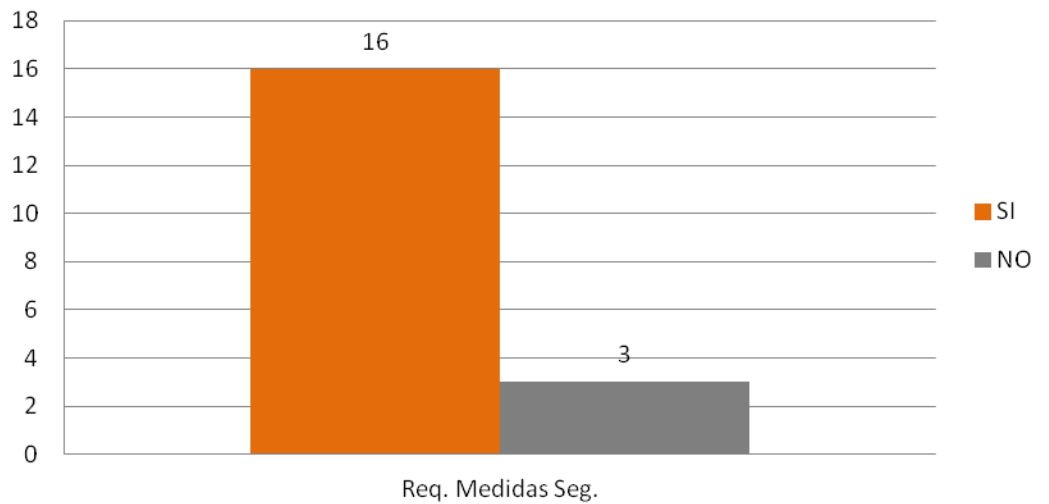
- Realizar acciones que aseguren que se lleva a cabo un mecanismo de detección de necesidades de capacitación (DNC) en las dependencias que no llevan a cabo esta actividad.
- Dar seguimiento a las actividades de DNC para tener actualizadas las necesidades de los empleados y así tener un mejor clima laboral.
- Implantar políticas donde se tenga la responsabilidad de llevar a cabo un programa de capacitación interno, de acuerdo a las necesidades y funciones que tengan que ver con la razón de ser de cada dependencia e institución y tener como extra el programa de capacitación que lleva a cabo la Dirección de Profesionalización de la Dirección General de Recursos Humanos.
- Realizar la evaluación de los indicadores para determinar el avance en este tema, aunque sea de los cursos impartidos por Escuela de Gobierno.
- Realizar acciones para la creación y actualización constante de metas de capacitación.
- Promover la capacitación como una acción que coadyuva a la integración de un buen equipo de trabajo.

LÍNEA DE ACCIÓN	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Implementar un mecanismo para levantar detección de necesidades de capacitación (DNC) en las dependencias que no llevan a cabo.	Mecanismo implementado al 100%	(Total de dependencias con el mecanismo implementado/ total de dependencias sin dnc aplicado) x 100
Establecer programas de capacitación con base a resultados de la detección de necesidades al interior de cada dependencia	Programa implementado	Programa de capacitación
Evaluar el impacto de la capacitación brindada al personal	Evaluación del impacto	Informe de resultados

Medidas de seguridad en áreas de trabajo:

Objetivo: Contemplar y asegurarse de tener en las instituciones, las medidas de seguridad necesarias en las áreas de trabajo para prevenir actos y/o condiciones inseguras.

Medidas de seguridad



Gráfica 21

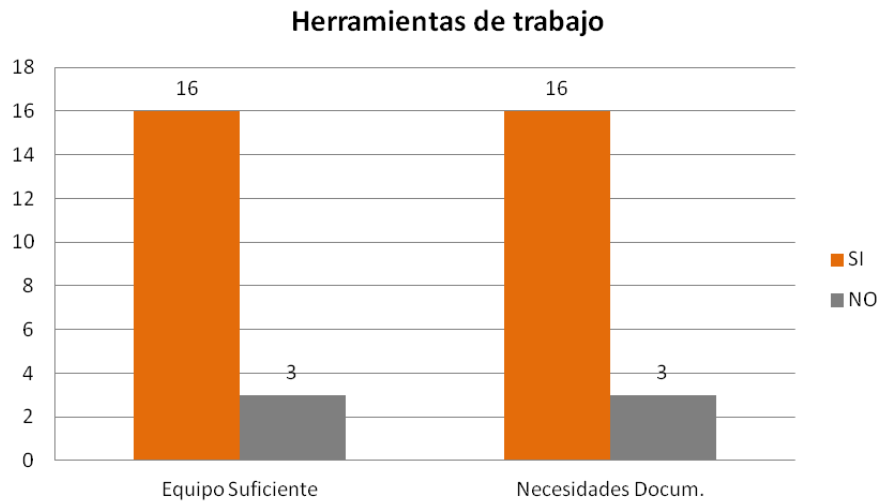
Líneas de acción: Medidas de seguridad en áreas de trabajo:

- Implantar medidas de seguridad necesarias en organizaciones en las que no cuenten con estas.
- Dar el mantenimiento preventivo a las herramientas de trabajo para un mejor aprovechamiento de ellas.
- Realizar una programación de simulacros en caso de siniestros latentes en cada dependencia, dependiendo a lo que cada quien este expuesto.
- Dar pláticas de prevención de accidentes a los trabajadores para evitar un acto y/o condiciones inseguras para la prevención de lesiones al personal lo que generaría gastos o improductividad laboral.

LÍNEA DE ACCIÓN	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Implementar un manual de seguridad e higiene en la dependencia		

Herramientas de trabajo:

Objetivo: Proporcionar y utilizar el equipo suficiente adecuadamente para realizar el trabajo en tiempo y forma, dentro de cada institución o dependencia de la APE.



Gráfica 22

Líneas de acción: Herramientas de trabajo

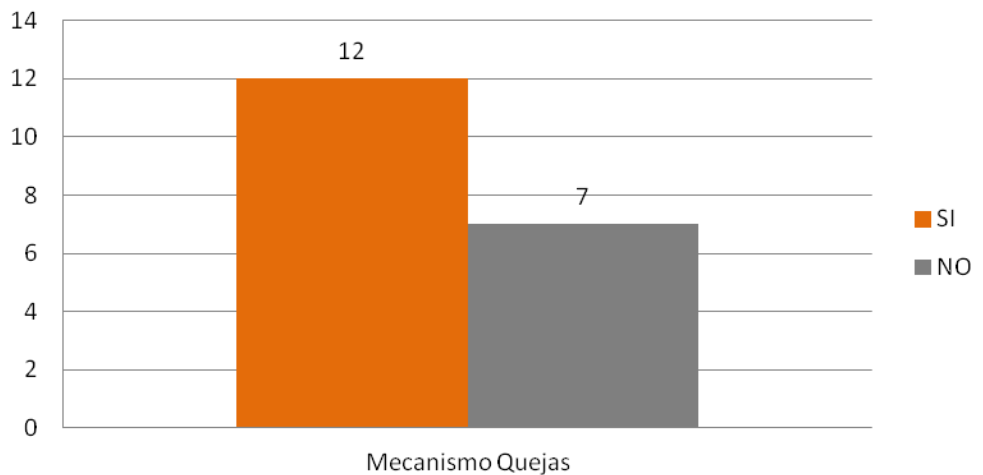
- Documentar las necesidades que tiene cada institución para tener un mejor panorama de los avances y atrasos que podrían tener como institución de gobierno, lo que ayudaría a brindar a los ciudadanos un servicio de calidad.
- Dar mantenimientos preventivos y correctivos a las herramientas de trabajo ya que son el instrumento básico para proporcionar el servicio público a los ciudadanos.
- Establecer una política de resguardo más estricta y poner objetivo en concreto de necesidades de equipos con seguimiento de indicadores

LÍNEA DE ACCIÓN	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Levantar una detección de necesidades de herramientas de trabajo de la institución.	Necesidades detectadas	Lista de necesidades
Proporcionar las herramientas de trabajo de acuerdo a la detección de necesidades	Herramientas proporcionadas	Herramientas proporcionadas / herramientas detectadas) x 100

Mecanismos de quejas – sugerencias:

Objetivo: Fijar un mecanismo de quejas-sugerencias ya sea a través de un sistema de gestión de calidad, el modelo de equidad de género o generar un mecanismo interno.

Mecanismo de quejas-sugerencias



Gráfica 23

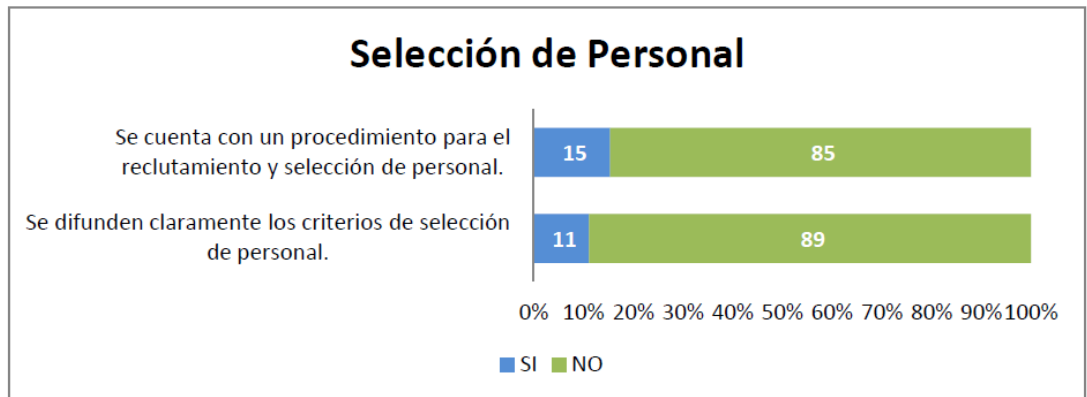
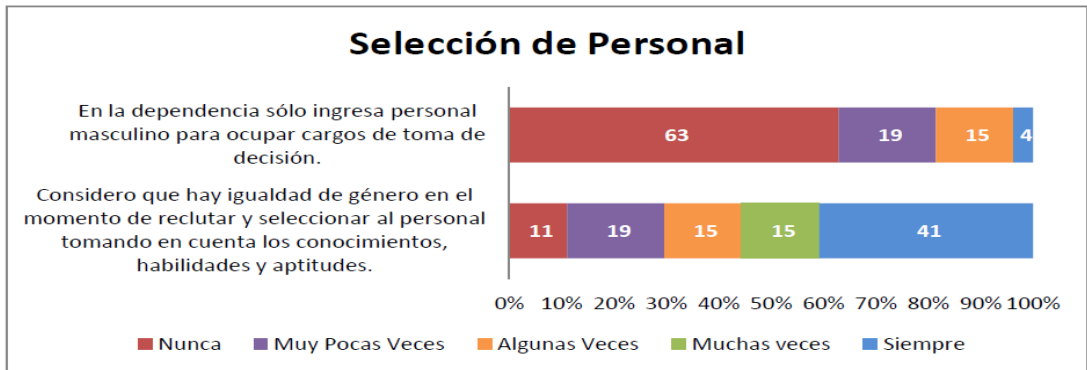
Líneas de acción: Mecanismos de quejas – sugerencias

- Elaborar un mecanismo interno de quejas – sugerencias en las dependencias que no cuentan con uno.
- Dar seguimiento a las quejas y/o sugerencias recibidas por parte de los ciudadanos incluyendo, asimismo, la de los propios empleados de Gobierno del Estado de Colima, para fortalecer la comunicación formal que se tiene como institución o dependencia.
- Atender y mejorar en las actividades o áreas donde se han recibido quejas y/o sugerencias.

LÍNEA DE ACCIÓN	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Elaborar e implementar un mecanismo interno de quejas – sugerencias	Mecanismo implementado al 100%	(Total de dependencias con el mecanismo implementado/ total de dependencias sin mecanismo aplicado) x 100
Dar seguimiento a las quejas y/o sugerencias recibidas por parte de los ciudadanos incluyendo, asimismo, la de los propios empleados de Gobierno del Estado de Colima, para fortalecer la comunicación formal que se tiene como institución o dependencia.	Quejas evaluadas	(Total de quejas evaluadas / total de quejas) x 100

Reclutamiento y selección de personal

Objetivo: Lograr una selección del personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

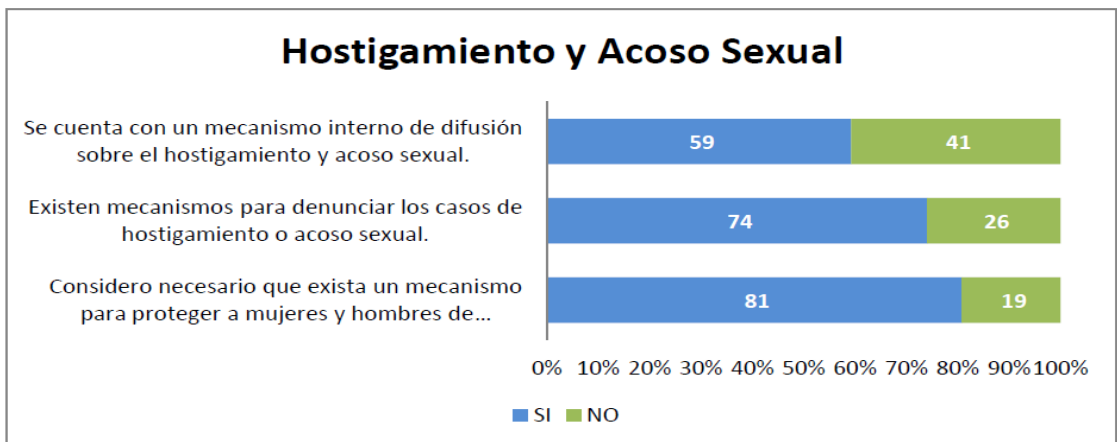
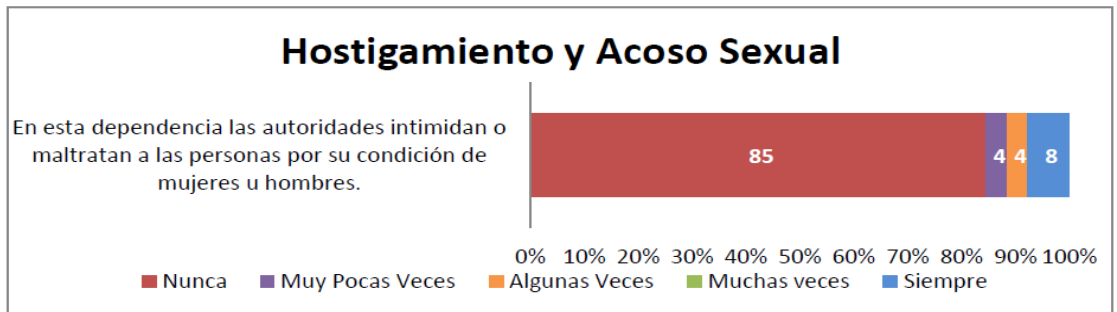


Líneas de acción: Reclutamiento y selección de personal

LÍNEA DE ACCIÓN	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Definir descripciones y perfiles de puesto que no impliquen discriminación por motivos de género o que tomen en cuenta los diferentes roles y actividades de una persona para poder llevar a cabo sus funciones laborales.	Aplicar lenguaje incluyente de género en dos documentos: catálogo de puestos y contratos individuales de trabajo.	Número de contratos individuales realizados con lenguaje incluyente/número de contratos totales. Número de puestos descritos con lenguaje de género/Número total de puestos del catálogo.
Difusión permanente del procedimiento de reclutamiento y selección al interior de la dependencia.	Que el 100% del personal este informado.	(personal informado/personal existente) x 100

Hostigamiento y acoso sexual

Objetivo: Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la dependencia.

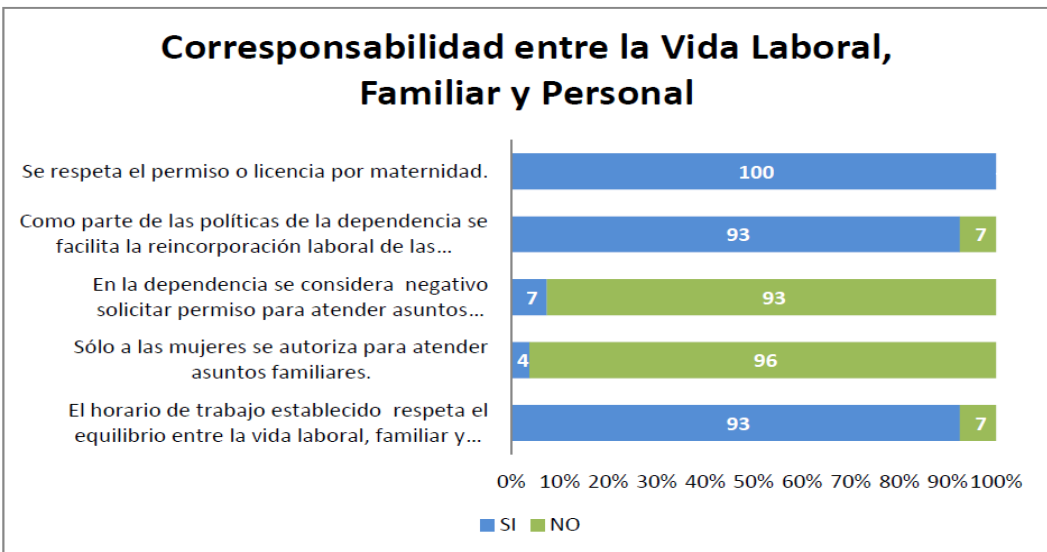
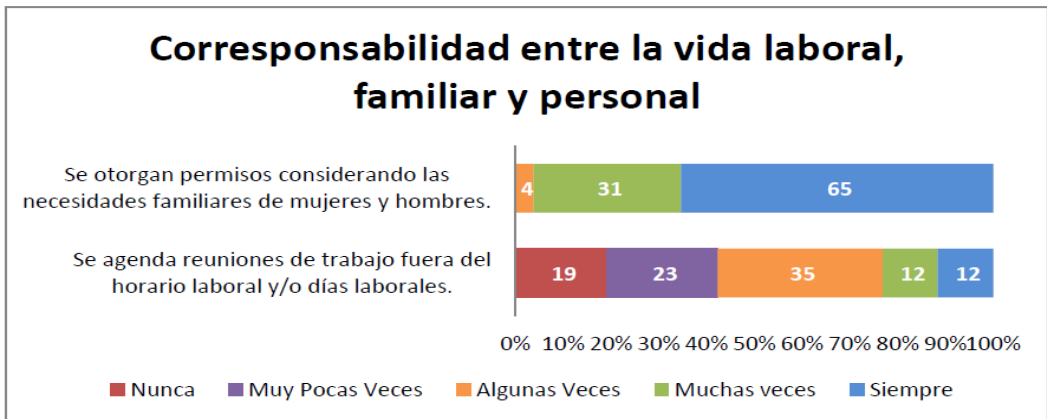


Líneas de acción: Hostigamiento y acoso sexual

LÍNEA DE ACCIÓN	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Difundir a través de campañas en medios de comunicación la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual.	Difundir un folleto y un tríptico en la página web institucional así como entregar un tríptico y un folleto a cada trabajador.	(trabajador informado/total de trabajadores) x 100
Curso-taller de sensibilización sobre hostigamiento, abuso sexual y discriminación.	Asistencia del 100% del personal.	(Personal asistente/total de personal) x 100

Calidad de vida

Objetivo: Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.



Líneas de acción: Calidad de Vida

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Mantener política de permisos para que el personal atienda situaciones personales.	100% de permisos otorgados.	(Permisos otorgados/permisos solicitados) x 100
Difundir y aplicar los lineamientos de bonificación de tiempo empleado fuera del horario laboral.	Tiempo extra bonificado al 100% del personal.	(horas bonificadas de acuerdo al reglamento /Horas extras trabajadas) x 100



Programa de Cultura Institucional del Gobierno del Estado de Colima 2010-2012

LÍNEAS DE ACCIÓN POR DEPENDENCIAS

Objetivo General

Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional del gobierno del Estado de Colima a través de líneas de acción que beneficien de forma directa e indirecta al personal, y logren una mejor calidad de vida laboral.

En el objetivo anterior se enfatiza que toda acción emprendida, aun en procesos del ámbito administrativo, tiene la intención de impactar la situación y el entorno en el que se desempeñan quienes conforman la administración pública en el Estado de Colima.

Secretaría de Finanzas Y Administración

Hallazgos:

- Promoción no suficiente del uso de lenguaje incluyente en comunicación formal o informal.
- Desconocimiento de procedimientos al interior de la Secretaría (Reclutamiento y Selección específicamente).
- No todo el personal genera sentido de pertenencia a la secretaría.

Líneas de acción:

- Para incrementar el lenguaje incluyente en la dependencia es necesario llevar mecanismos que permitan incrementarlo, por medio de cursos de sensibilización del MEG en el cual se les explique los mecanismos necesarios para llevarlos a cabo.
- Difundir procedimientos de reclutamiento que lleva a cabo la Dirección General de Recursos Humanos.
- Para incrementar en la dependencia el sentido de pertenencia es necesario fomentar el trabajo en equipo mediante con cursos, talleres y actividades integradoras donde todo el personal de la dependencia.

OBJETIVO: FORTALECER LA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO EN LA DEPENDENCIA A TRAVES DE DISEÑO Y APLICACIÓN DE LINEAS DE ACCION ESPECIFICAS.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Capacitar al personal en el uso del lenguaje incluyente	Personal capacitado al 100%	(Nº total de personal capacitado / Total del personal de la dependencia) x 100
Difundir el procedimiento de Reclutamiento y Selección de personal creado por la dirección general de recursos humanos.	Personal informado al 100%	(Total de personas informadas / Total del personal de la dependencia) x 100
Incrementar el sentido de pertenencia de los trabajadores a través de acciones como: capacitación, talleres, convivencias y actividades integradoras.	12 actividades al año	(Nº total de actividades realizadas / Total de actividades programadas) x 100

Secretaría de la Juventud

Hallazgos:

- Promoción deficiente del lenguaje no sexista en la Secretaría.
- Diferencias en el respeto a la opinión de hombres y mujeres.
- Un porcentaje importante del personal (más del 50%) se siente integrado a la dependencia sólo algunas veces.
- Escasez de materiales para el desempeño de las labores.

Líneas de acción:

- Para erradicar el lenguaje sexista y las diferencias en opiniones de hombres y mujeres, en la dependencia es necesario llevar mecanismos que permitan disminuir este sentir al fomentar cursos de sensibilización del MEG en el cual se les explique los mecanismos necesarios para llevarlos a cabo.
- Para incrementar en la dependencia el sentido de pertenencia es necesario fomentar el trabajo en equipo mediante cursos, talleres y actividades integradoras donde todo el personal de la dependencia.



- Gestionar los recursos con la dirección de la dependencia para el material necesario del personal, si no existieran el recurso necesario para ser acreedor de estos materiales es se puede llevar acabo intercambio de servicios.

OBJETIVO: FORTALECER LA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO EN LA DEPENDENCIA A TRAVES DE DISEÑO Y APLICACIÓN DE LINEAS DE ACCION ESPECIFICAS.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Fomentar la cultura de equidad de género y el uso del lenguaje incluyente a través de acciones como: capacitación, charlas, talleres.	Personal sensibilizado al 100%	(Nº total de personal capacitado / Total del personal de la dependencia) x 100
Incrementar el sentido de pertenencia de los trabajadores a través de acciones como: capacitación, talleres, convivencias y actividades integradoras.	12 actividades al año	(Nº total de actividades realizadas / Total de actividades programadas) x 100
Levantar una detección de necesidades de materiales e insumos para la realización del trabajo de las áreas de la dependencia y otorgar lo solicitado.	Detección de necesidades levantada. Materiales y/o insumos entregados por área al 100%	Lista de necesidades (insumos proporcionados / insumos detectados) x 100

Secretaría de Turismo

Hallazgos:

- Comunicación de la Dirección hacia las áreas no asertiva (no se asegura de transmitir la información de manera clara y precisa.).
- No se da la participación equitativa del personal en las actividades de la Secretaría.
- Desconocimiento del procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal.

Líneas de acción:

- Desarrollar estrategias de comunicación para que en todas las áreas se difunda de manera correcta y que se cumplan los objetivos planteados y de igual manera dar un seguimiento a los compromisos de las áreas.
- Desarrollar mecanismo que permitan el involucramiento efectivo, tales como cursos, talleres de participación e integración dónde es necesario que participen todos los niveles de trabajo para que se vea reflejado que hay un interés en el involucramiento del personal.
- Difundir procedimientos de reclutamiento que lleva a cabo la Dirección General de Recursos Humanos.

OBJETIVO: FORTALECER LA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO EN LA DEPENDENCIA A TRAVES DE DISEÑO Y APLICACIÓN DE LINEAS DE ACCION ESPECIFICAS.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Crear estrategias que favorezcan la comunicación interna de la dependencia.	3 estrategias implementadas al año.	Estrategias documentadas (Estrategias implementadas/Estrategias planeadas) x 100
Realizar actividades, cursos, talleres que permitan que el personal se involucre a las tareas realizadas en la dependencia.	Personal involucrado al 100%	Numero de eventos realizados / numero de eventos programados) x 100

Secretaría General de Gobierno

Hallazgos:

- Ausencia de equidad al momento de reclutar o contratar al personal.
- La carga de trabajo no justifica el sueldo percibido.
- Equipos de cómputo y materiales poco productivos.
- Horarios de trabajo que no respetan el equilibrio entre la vida familiar, laboral y personal.

Líneas de acción:

- Crear y asegurarse de implantar un sistema que coadyuve a la mejor repartición de las cargas de trabajo y favorezca el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la APE.
- Dar el mantenimiento preventivo a las herramientas de trabajo para un mejor aprovechamiento de ellas.
- Dar mantenimientos preventivos y correctivos a las herramientas de trabajo ya que son el instrumento básico para proporcionar el servicio público a los ciudadanos.
- Definir los horarios de trabajo que respeten la convivencia del personal con su vida familiar y que ésta no sea entorpecida.

OBJETIVO: FORTALECER LA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO EN LA DEPENDENCIA A TRAVES DE DISEÑO Y APLICACIÓN DE LINEAS DE ACCION ESPECIFICAS.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Establecer planes operativos por área, definiendo actividades por puesto.	Plan establecido al 100%	Plan documentado
Crear un plan de mantenimiento de mobiliario y equipo	Plan establecido al 100%	Plan documentado
Establecer los horarios de trabajo.	Cumplimiento de los horarios establecidos al 100%	(Personal con horario cumplido/Total de personal) x 100

Secretaría de Desarrollo Urbano

Hallazgos:

- No utilizan lenguaje incluyente .
- Falta de reconocimiento personal.
- Falta de liderazgo efectivo.

Líneas de acción:

- Para incrementar el lenguaje incluyente en la dependencia es necesario llevar mecanismos que permitan incrementarlo tales como el fomentar cursos de sensibilización del MEG en el cual se les explique los mecanismos necesarios para llevarlos a cabo.
- Es necesario que el líder reconozca al personal por logros que estos están obteniendo de diversas maneras ya sean reconocimientos verbales donde se den a conocer en toda la dependencia el logro o estímulos económicos si se pudiera dar el caso.
- Desarrollar mecanismos para fomentar el liderazgo efectivo en todas las áreas de la dependencia.

OBJETIVO: FORTALECER LA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO EN LA DEPENDENCIA A TRAVES DE DISEÑO Y APLICACIÓN DE LINEAS DE ACCION ESPECIFICAS.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Capacitar al personal en el uso del lenguaje incluyente	Personal capacitado al 100%	(Nº total de personal capacitado / Total del personal de la dependencia) x 100
Reconocer al personal por logros institucionales a través de estímulos económicos, materiales, verbales y/o en especie.	Reconocer al 100% de las personas que hayan tenido logros institucionales.	Nº de personal reconocido / total del personal que tuvo logros institucionales) x 100
Capacitar al personal directivo en temas de liderazgo efectivo	Personal directivo capacitado al 100%	(Nº total de personal directivo capacitado / Total del personal directivo de la dependencia) x 100

Instituto Estatal de Educación para Adultos

Hallazgos:

- Instalaciones inapropiadas para el desempeño de las funciones.
- Falta de conocimiento sobre el procedimiento de discriminación, hostigamiento y abuso sexual.
- Débil liderazgo efectivo.

Líneas de acción:

- Generar espacios físicos que satisfagan la necesidad laboral, aplicando la normatividad para el acondicionamiento de ellos.
- Difusión permanente en temas de hostigamiento, discriminación y acoso sexual.
- Desarrollar mecanismos para fomentar el liderazgo efectivo en todas las áreas de la dependencia.

OBJETIVO: FORTALECER LA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO EN LA DEPENDENCIA A TRAVES DE DISEÑO Y APLICACIÓN DE LINEAS DE ACCION ESPECIFICAS.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Generar espacios físicos que satisfagan la necesidad laboral, aplicando la normatividad para el acondicionamiento de ellos	Adecuar al 100% los espacios de trabajo de manera que satisfagan las necesidades laborales.	Total adecuaciones realizadas/ total adecuaciones requeridas
Difusión permanente sobre temas de discriminación, hostigamiento y abuso sexual	Personal informado al 100 %	(Nº total de personal informado / Total del personal de la dependencia) x 100
Capacitar al personal directivo en temas de liderazgo efectivo	Personal directivo capacitado al 100%	(Nº total de personal directivo capacitado / Total del personal directivo de la dependencia) x 100

Secretaría de Cultura

Hallazgos:

- Poco uso de lenguaje incluyente.
- Falta de motivación y confianza en el personal.
- Falta de conocimiento sobre el procedimiento de discriminación, hostigamiento y abuso sexual.

Líneas de acción:

- Llevar a cabo mecanismos que permitan el lenguaje incluyente como cursos de sensibilización del MEG.
- Motivar al personal y generar confianza sobre los tiempos laborales.
- Tener una difusión permanente en temas de hostigamiento, discriminación y acoso sexual mediante el modelo de equidad de género lo establece.

OBJETIVO: FORTALECER LA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO EN LA DEPENDENCIA A TRAVES DE DISEÑO Y APLICACIÓN DE LINEAS DE ACCION ESPECIFICAS.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Difusión permanente sobre temas de discriminación, hostigamiento y abuso sexual	Personal informado al 100 %	(Nº total de personal informado / Total del personal de la dependencia) x 100
Motivar y generar confianza en el personal a través de actividades integradoras.	12 actividades integradoras al año	(No de actividades realizadas / Total actividades programadas) x 100
Fomentar la cultura de equidad de género y el uso del lenguaje incluyente a través de acciones como: capacitación, charlas, talleres.	Personal sensibilizado al 100%	(Nº total de personal capacitado / Total del personal de la dependencia) x 100

INCODIS

Hallazgos:

- No hay trabajo en equipo.
- Problemas de comunicación interna.
- Falta de capacitación para el buen desempeño de las funciones.
- Instalaciones sucias.
- No existe la evaluación del desempeño del personal.

Líneas de acción:

- Aplicar mecanismos para incrementar y favorecer el trabajo de todo el personal mediante cursos y talleres de capacitación que permita ser eficaz y eficiente el trabajo.
- Establecer mecanismos para la comunicación dentro de la dependencia para que todos los asuntos relevantes sean conocidos por todo el personal.
- Capacitar al personal con base al perfil de puesto que ocupa.

- Establecer programas de mantenimiento de las instalaciones.
- Aplicar evaluaciones de desempeño cada 6 meses a todo el personal del INCODIS.

OBJETIVO: FORTALECER LA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO EN LA DEPENDENCIA A TRAVES DE DISEÑO Y APLICACIÓN DE LINEAS DE ACCION ESPECIFICAS.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Crear estrategias que favorezcan la comunicación interna de la dependencia	3 estrategias implementadas al año.	Estrategias documentadas (Estrategias implementadas/Estrategias planeadas) x 100
Generar el trabajo en equipo por medio de talleres y círculos de calidad	Participación del personal en talleres y círculos de Calidad al 100%	(Nº total de personal participante / Total del personal de la dependencia) x 100
Establecer programas de capacitación con base a los perfiles de puesto existentes en la dependencia	Programa implementado	Programa de capacitación
Crear un plan de mantenimiento de mobiliario y equipo	Plan establecido al 100%	Plan documentado
Aplicar una evaluación de desempeño a todo el personal de la institución	Personal evaluado al 100%	Reporte de resultados

Despacho del Gobernador

Hallazgos:

- Comunicación informal.
- Falta de reconocimiento al personal.
- Poco trabajo en equipo.
- Falta de conocimiento del proceso de reclutamiento y selección.

Líneas de acción:

- Establecer canales de comunicación asertiva a través de cursos y capacitación.
- Reconocer al personal por logros instituciones por medio de incentivos económicos, felicitaciones con todo el personal presente, menciones y enterar del gran trabajo realizado por el personal, a los altos mandos de la dependencia.
- Generar el trabajo en equipo por medio de talleres, círculos de calidad, prácticas integradoras e incrementar el número de programas de trabajo que incluyan e involucren al personal de todas las áreas y, así dar cumplimiento a las metas que la dependencia tiene establecidas.
- Difundir procedimientos de reclutamiento que lleva a cabo la Dirección General de Recursos Humanos.

OBJETIVO: FORTALECER LA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO EN LA DEPENDENCIA A TRAVES DE DISEÑO Y APLICACIÓN DE LINEAS DE ACCION ESPECIFICAS.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Crear estrategias que favorezcan la comunicación interna de la dependencia	3 estrategias implementadas al año.	Estrategias documentadas (Estrategias implementadas/Estrategias planeadas) x 100
Reconocer al personal por logros institucionales a través de estímulos económicos, materiales, verbales y/o en especie.	Reconocer al 100% de las personas que hayan tenido logros institucionales.	N° de personal reconocido / total del personal que obtuvo logros institucionales) x 100
Generar el trabajo en equipo por medio de talleres y círculos de calidad	Participación del personal en talleres y círculos de Calidad al 100%	(N° total de personal participante / Total del personal de la dependencia) x 100
Difundir el procedimiento de Reclutamiento y selección de personal creado por la dirección general de recursos humanos.	Personal informado al 100%	(total de personas informadas / Total del personal de la dependencia) x 100

Secretaría de Desarrollo Rural

Hallazgos:

- No se asegura de transmitir la información de manera clara y precisa.
- No hay un buen liderazgo.
- Falta de reconocimiento al personal.

Líneas de acción:

- Crear mecanismos de comunicación y establecerlos en todas las áreas de la dependencia, así como evaluar dichos mecanismos cada dos meses y generar las acciones de mejor correspondiente.
- Elevar el liderazgo en la dependencia, a través de cursos y capacitación en temas de liderazgo efectivo, democrático y participativo; además de realizar reuniones de trabajo en las que participen todos los niveles de la dependencia.
- Reconocer al personal por logros instituciones por medio de incentivos económicos, felicitaciones con todo el personal presente, menciones y enterar del gran trabajo realizado por el personal a los altos mandos de la dependencia.

OBJETIVO: FORTALECER LA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO EN LA DEPENDENCIA A TRAVES DE DISEÑO Y APLICACIÓN DE LINEAS DE ACCION ESPECIFICAS.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Crear estrategias que favorezcan la comunicación interna de la dependencia	3 estrategias implementadas al año.	Estrategias documentadas (Estrategias implementadas/Estrategias planeadas) x 100
Reconocer al personal por logros institucionales a través de estímulos económicos, materiales, verbales y/o en especie.	Reconocer al 100% de las personas que hayan tenido logros institucionales.	N° de personal reconocido / total del personal que obtuvo logros institucionales) x 100
Capacitar al personal directivo en temas de liderazgo efectivo	Personal directivo capacitado al 100%	(N° total de personal directivo capacitado / Total del personal directivo de la dependencia) x 100

Instituto de Suelo, Urbanización y Vivienda del Estado de Colima

Hallazgos:

- Falta de buenos canales de comunicación.
- El liderazgo que se tiene no es muy efectivo.

Líneas de acción:

- Crear mecanismos de comunicación y establecerlos en todas las áreas de la dependencia, así como evaluar dichos mecanismos cada dos meses y generar las acciones de mejor correspondiente.
- Elevar el liderazgo en la dependencia, a través de cursos y capacitación en temas de liderazgo efectivo, democrático y participativo; además de realizar reuniones de trabajo en las que participen todos los niveles de personal en la dependencia.

OBJETIVO: FORTALECER LA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO EN LA DEPENDENCIA A TRAVES DE DISEÑO Y APLICACIÓN DE LINEAS DE ACCION ESPECIFICAS.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Crear estrategias que favorezcan la comunicación interna de la dependencia	3 estrategias implementadas al año.	Estrategias documentadas (Estrategias implementadas/Estrategias planeadas) x 100
Capacitar al personal directivo en temas de liderazgo efectivo	Personal directivo capacitado al 100%	(Nº total de personal directivo capacitado / Total del personal directivo de la dependencia) x 100

Secretaría de Educación

Hallazgos:

- Deficiencia del uso del lenguaje no sexista en la Secretaría.
- Falta de comunicación interna.
- No hay liderazgo efectivo.
- La gente no se siente reconocida.
- Carecen de información sobre el hostigamiento.

Líneas de acción:

- Establecer y fortalecer el uso del lenguaje incluyente en todos los niveles a través de y capacitación.
- Crear mecanismos de comunicación y establecerlos en todas las áreas de la dependencia, así como evaluar dichos mecanismos cada dos meses y generar las acciones de mejor correspondiente.
- Elevar el liderazgo en la dependencia, a través de cursos y capacitación en temas de liderazgo efectivo, democrático y participativo; además de realizar reuniones de trabajo en las que participen todos los niveles de personal en la dependencia.

- Reconocer al personal por logros instituciones por medio de incentivos económicos, felicitaciones con todo el personal presente, menciones y enterar del gran trabajo realizado por el personal a los altos mandos de la dependencia.
- Crear campañas informativas mensuales sobre temas de hostigamiento, abuso sexual y discriminación a través de pláticas, trípticos, carteles y películas.

OBJETIVO: FORTALECER LA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO EN LA DEPENDENCIA A TRAVES DE DISEÑO Y APLICACIÓN DE LINEAS DE ACCION ESPECIFICAS.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Capacitar al personal en el uso del lenguaje incluyente	Personal capacitado al 100%	(Nº total de personal capacitado / Total del personal de la dependencia) x 100
Crear estrategias que favorezcan la comunicación interna de la dependencia	3 estrategias implementadas al año.	Estrategias documentadas (Estrategias implementadas/Estrategias planeadas) x 100
Capacitar al personal directivo en temas de liderazgo efectivo	Personal directivo capacitado al 100%	(Nº total de personal directivo capacitado / Total del personal directivo de la dependencia) x 100

Secretaría de Salud

Hallazgos:

- Esta Secretaría no presentó deficiencias en los que respecta a Cultura Institucional.

Líneas de acción:

- Tomar a esta Secretaría como ejemplo en la implementación de la cultura institucional, así como sus métodos para llevarla a cabo y agendar reuniones con esta dependencia para compartir experiencias

Secretaría de Desarrollo Social

Hallazgos:

- Falta de retroalimentación con el personal en actividades de planeación estratégica.
- Falta de buzón o medio por el cual se pueda denunciar el hostigamiento o acoso sexual dentro de la dependencia.

Líneas de acción:

- Realizar reuniones mensuales, así como círculos informativos sobre planeación estratégica, avances y cumplimiento de metas.
- Colocar buzones propios de la dependencia tanto físico como electrónico para que se proporcione mayor confianza al personal para colocar las quejas sobre hostigamiento y abuso sexual.

OBJETIVO: FORTALECER LA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO EN LA DEPENDENCIA A TRAVES DE DISEÑO Y APLICACIÓN DE LINEAS DE ACCION ESPECIFICAS.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Capacitar al personal en temas de planeación estratégica.	Personal capacitado al 100%	(Nº total de personal capacitado / Total del personal de la dependencia) x 100.
Realizar reuniones mensuales para ver el nivel de cumplimiento de metas .	Reuniones realizadas	Minuta de reunión
Elaborar e implementar un mecanismo interno de quejas – sugerencias	Mecanismo implementado al 100%	Buzones colocados de quejas y sugerencias.

CIAPACOV

Hallazgos:

- Falta de objetivos internos y de Calidad .
- Falta de evidencia de que al personal le han comunicado cuales son sus responsabilidades.
- Falta de un programa de capacitación al personal.
- No existe un medio de comunicación con el Usuario ni mecanismo para quejas y sugerencias.

Líneas de acción:

- Implementar un Sistema de gestión de calidad y Objetivos internos para la dependencia.
- Dar un curso de inducción en donde se le explique al personal cuales serán sus funciones y responsabilidades.
- Implementar un programa de detección de necesidades de capacitación y elaborar un calendario con cursos para brindar al personal.
- Implementar mecanismos de comunicación con el Cliente ya sea buzones de quejas y sugerencias o en la misma pagina de internet una sección para quejas y sugerencias.

OBJETIVO: FORTALECER LA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO EN LA DEPENDENCIA A TRAVES DE DISEÑO Y APLICACIÓN DE LINEAS DE ACCION ESPECIFICAS.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Implementar un sistema de gestión de calidad	Implementación del sistema al 100%	Manual de calidad
Informar al personal de nuevo ingreso cuales serán sus funciones y responsabilidades	Personal de nuevo ingreso informado al 100%	(Nº total de personal de nuevo ingreso informado / Total del personal de la dependencia) x 100.
Implementar un mecanismo para levantar detección de necesidades de capacitación (DNC) en la dependencia	Mecanismo implementado al 100%	Informe de resultados del dnc
Elaborar e implementar un mecanismo interno de quejas – sugerencias	Mecanismo implementado al 100%	Buzones de quejas y sugerencias, papeletas

INCODE

Hallazgos:

- Falta de objetivos internos y de Calidad .
- Falta de indicadores y medición de cargas de trabajo del personal
- Falta de conocimiento por parte del personal de las faltas en que puede incurrir y las sanciones correspondientes .

Líneas de acción:

- Implementar un Sistema de gestión de calidad y
- Objetivos internos para la dependencia .
- Implementar indicadores de carga de trabajo para el personal y estrategias de solución al detectarse áreas de oportunidad.
- Implementar un mecanismo de difusión de las faltas más comunes en que puede caer el personal y las sanciones que conllevan, a fin de evitar que sucedan por falta de conocimiento.

OBJETIVO: FORTALECER LA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO EN LA DEPENDENCIA A TRAVES DE DISEÑO Y APLICACIÓN DE LINEAS DE ACCION ESPECIFICAS.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Implementar un sistema de gestión de calidad	Implementación del sistema al 100%	Manual de calidad
Establecer planes operativos por área, definiendo actividades por puesto	Plan establecido al 100%	Plan documentado
Asegurarse de difundir al personal las situaciones que ameriten sanciones así como las políticas y procedimientos aplicables	Personal informado al 100%	$(\text{Total de personal informado} / \text{total del personal de la dependencia}) \times 100$

Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima

Hallazgos:

- Falta integrar la participación del personal en actividades de evaluación de resultados y retroalimentación
- No existe un liderazgo efectivo
- El personal no siente que se le reconozcan sus logros
- Ineficiente el medio de comunicación que se tiene con el personal
- Falta contemplar metas de capacitación

Líneas de acción:

- Realizar un compromiso para la participación del todo personal en todos los tipos de actividades planeación estratégica.
- Elevar el liderazgo a través de cursos y capacitaciones en temas de liderazgo
- Establecer un mecanismo para otorgar reconocimientos por el buen desempeño de los trabajadores, contemplando criterios de igualdad de género.

- Identificar los medios de comunicación más efectivos y difundirlo entre el personal de CDHEC para una mejor comunicación.
- Integrar metas de capacitación para medir el grado de avance en este tema.

OBJETIVO: FORTALECER LA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO EN LA DEPENDENCIA A TRAVES DE DISEÑO Y APLICACIÓN DE LINEAS DE ACCION ESPECIFICAS.		
LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Involucrar a todo el personal para que participe en actividades de planeación estratégica para un mejor logro de los objetivos.	Que el 100% del personal participe en las actividades correspondientes a planeación estratégica.	Lista de asistencia. Minutas de reunión. (Nº total de personal participantes / Total del personal de la dependencia) x 100
Reconocer al personal por logros institucionales a través de estímulos económicos, materiales, verbales y/o en especie.	Reconocer al 100% de las personas que hayan tenido logros institucionales.	Nº de personal reconocido / total del personal que obtuvo logros institucionales) x 100
Capacitar al personal directivo en temas de liderazgo efectivo	Personal directivo capacitado al 100%	(Nº total de personal directivo capacitado / Total del personal directivo de la dependencia) x 100
Crear estrategias que favorezcan la comunicación interna de la dependencia	3 estrategias implementadas al año.	Estrategias documentadas (Estrategias implementadas/Estrategias planeadas) x 100

Secretaría de Planeación

Hallazgos:

- No existen indicadores por proyectos
- No existe un listado de situaciones que ameriten sanción ni un catálogo de sanciones a ejecutar.

Líneas de acción:

- Incluir dentro de las actividades en las reuniones de planeación de proyectos la elaboración y/o establecimiento de indicadores que permitan a la medición de los resultados de dichos proyectos; De igual forma se puede establecer un responsable de la medición del indicador quién se encargue darle seguimiento a estos resultados.
- Incluir dentro de las campañas masivas de difusión la clasificación y lista de situaciones que pueden ameritar cierto tipo de sanciones, según lo maneje el Modelo de Equidad de Género y de igual forma elaborar un catálogo de las sanciones que se aplicarán al personal de la dependencia en caso de incurrir en dichas situaciones.

OBJETIVO: FORTALECER LA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO EN LA DEPENDENCIA A TRAVES DE DISEÑO Y APLICACIÓN DE LINEAS DE ACCION ESPECIFICAS.

LINEA DE ACCION	META	INDICADOR / ENTREGABLE
Capacitar al personal en temas de planeación estratégica.	Personal capacitado al 100%	(Nº total de personal capacitado / Total del personal de la dependencia) x 100
Asegurarse de difundir al personal las situaciones que ameriten sanciones así como las políticas y procedimientos aplicables.	Personal informado al 100%	(Total de personal informado / total del personal de la dependencia) x 100

Comentarios Finales:

La perspectiva de género es un elemento cada día más común en la cultura de toda sociedad.

El objetivo es conocer los resultados concretos para reconocer la problemática en materia de equidad de género, y actuar en consecuencia.

Las líneas de acción, y objetivos permitirá a las dependencias implantar actividades a favor de un trato más equitativo a su interior, y un desempeño más eficaz hacia fuera, lo cual sin duda contribuirá a elevar el nivel de vida de la sociedad a la que sirve el Gobierno del Estado.

La ejecución de toda línea de acción requiere de mecanismos de planeación, presupuestación, asignación de tiempos y responsabilidades que permitan controlar su desarrollo, que brinde la posibilidad de identificar desviaciones oportunamente para tomar las medidas adecuadas.

Este Programa General puede considerarse como un amplio marco de referencia al cual podrán alinearse otros programas de atención específica o particular, pero que sigan del mismo objetivo general: Mejorar las condiciones de igualdad en las actividades cotidianas de la gestión pública.

Se considera una ventaja, el contar con el Instituto Colimense de las Mujeres, como una dependencia que coordine y rija este programa y los que de él se deriven.