



PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LAS DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA

1.- INTRODUCCIÓN.

Un sistema con enfoque de género está determinado por la división del trabajo y por el marco institucional que afectan la distribución de los recursos y oportunidades en una sociedad. Es la nuestra una sociedad moderna y abierta a la comunicación internacional lo cual nos pone un marco de referencia en cuestión de relaciones laborales y equidad de género.

Asimismo las condiciones actuales de desigualdad son producto de costumbres arraigadas a lo largo del tiempo, y han arrojado como resultado actitudes excluyentes tanto a mujeres como a hombres, lo que en la práctica se traduce en la desigualdad de oportunidades.

Uno de los objetivos de la implementación del Programa de Cultura Institucional, es el de atender eficientemente los requerimientos del personal y realizar los cambios necesarios para alcanzar la transversalidad de género y la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres; a través de acciones permanentes en favor del personal.

Definimos el Programa de Cultura Institucional como un compromiso y como una línea estratégica, cuyo resultado inmediato es el de generar un ambiente laboral digno y equilibrado, con condiciones que permitan un adecuado balance de vida entre el trabajo y la familia; así como la salud y la ausencia de riesgos para el personal de Gobierno del Estado de Colima.

El programa a través de los planes de acción impactará también en las prestaciones que el Gobierno otorga al personal, y de manera especial al servicio que prestamos a la ciudadanía en nuestras instalaciones.

La aplicación efectiva de los planes de acción se traducen en mejoras del desarrollo humano, al proveer los mismos derechos y oportunidades en el ambiente laboral a mujeres y hombres que colaboran con el cumplimiento de objetivos y metas del Gobierno del Estado de Colima.



Vivir Mejor

"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"

2.- MARCO JURÍDICO QUE INTERVIENE COMO SUSTENTO PARA EL DESARROLLO DE PLANES DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

1. Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Colima.
2. Nuevo Código Penal para el Estado de Colima.
3. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.
4. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Colima.
5. Ley para la Integración y Desarrollo Social de las Personas con Discapacidad del Estado de Colima.
6. Ley que Previene, combate y elimina la discriminación en el Estado de Colima.
7. Ley Estatal de Responsabilidad de los Servidores Públicos.
8. Ley de los Trabajadores al servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.
9. Ley para la Integración y Desarrollo Social de las Personas con Discapacidad en el Estado de Colima.
10. Ley para la Prevención y Atención a la Violencia Intrafamiliar.
11. Ley Federal del Trabajo.

3.- PLANEACIÓN.

La Coordinación Estatal de Desarrollo Municipal del Gobierno del Estado de Colima a través del diagnóstico que fue resultado de los cuestionarios aplicados con el esquema de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género", ha desarrollado el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional 2012, tomando en cuenta los alcances logrados en el año 2011 como marco referencial, así como aquellos acontecimientos que sigan presentando áreas de mejora e incluso acciones correctivas para el sano desempeño y calidad de vida del personal.

Se trabajará el programa a través del sistema único de cultura institucional (titulares y representantes de cada una de las dependencias centralizadas y descentralizadas de gobierno del estado que participan en el programa de cultura institucional), por lo cual se sesionará de manera periódica para medir, evaluar y diagnosticar sistemas informales que propicien conductas poco favorables para el sano desempeño del equipo de trabajo, resultando de ello líneas de acción representadas en compromisos y acuerdos de estado; mediante las siguientes etapas:

- ✓ **ETAPA 1.-** Presentación de impactos relevantes por dependencias.
- ✓ **ETAPA 2.-** Homologación de criterios para levantar el diagnóstico situacional 2012 en todas las dependencias adscritas al programa de cultura institucional.
- ✓ **ETAPA 3.-** Análisis comparativo de impactos 2011 entre los resultados derivados del 2012.
- ✓ **ETAPAS 4.-** Elaboración de líneas de acción con planes de trabajo y responsables para cada uno de los criterios evaluados (12 criterios).
- ✓ **ETAPA 5.-** Elaboración de reportes y acuerdos para entrega al ejecutivo del estado.

Para el desarrollo de dicha dinámica dentro de la Coordinación Estatal de Desarrollo Municipal, el equipo de trabajo estará compuesto de por lo menos tres personas que cuenten con autoridad y representación para la toma de decisiones; el equipo debe estar regido bajo procedimientos claros, objetivos establecidos, asignación de actividades y responsabilidades, de igual manera, levantamiento de acuerdos y avance de las reuniones. Los requerimientos mínimos aprobatorios para la integración del equipo son:

- Capacitación en temas de equidad de género.
- Conocimiento del Programa de cultura Institucional 2011 de la dependencia.
- Sin antecedentes de conductas inapropiadas.



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"

PLAN DE ACTIVIDADES

Actividad	Tiempo en Horas	Productos	OCTUBRE				NOVIEMBRE			
			1	2	3	4	1	2	3	4
1.- PRESENTACION DE LA PROPUESTA DE TRABAJO.										
Presentacion de impactos por dependencia	4Hrs x Dep.	1.- Minutas de acuerdos. 2.- Reportes de trabajo. 3.- Fotos								
Homologación de criterios para diseñar y levantar,el diagnóstico 2012	5 Hrs x Dep.									
2.- DISEÑO DE LOS PLANES DE ACCION										
Reporte de resultados del diagnóstico 2012	5 Hrs x Dep.	1.- Minutas de acuerdos. 2.- Reportes de trabajo. 3.- Fotos 4.- Planes de cultura institucional								
Análisis Comparativos de Impactos 2011-Contra 2012	5Hrs x Dep.									
Reporte diagnóstico de análisis de resultados 2011-2012	5Hrs x Dep.									
Elaboración de líneas de accion por criterio del plan de cultura Institucional	12 Hrs x Dep. 4 sesiones de 3 horas C/U									
Elaboración de Reporte general para entregar al Ejecutivo del Estado.	4Hrs x Dep.	Depende de cada dependencia								

SEGUIMIENTO AL PLAN DE CULTURA INSTITUCIONAL

Procedimiento para llevar a cabo el seguimiento del plan de cultura institucional:

1. Definir objetivo e indicadores. Determinar qué aspectos son los que interesa registrar y medir.
2. Fomentar el trabajo en equipo. Se identifican a los participantes, se determinan las funciones indicando el responsable que contribuirá tanto dentro como fuera del programa.
3. Seguimiento de tareas e informe de seguimiento. El seguimiento se lleva a cabo revisando con el responsable del equipo, el status de cada actividad planteada como parte del Plan de Cultura Institucional, con la finalidad de corregir o mejorar el seguimiento del programa.
4. Registrar incidencias. Evaluar el impacto y proponer soluciones.
5. Plan de trabajo y medidas correctivas. Informes de seguimiento con el avance del proyecto, planes de trabajo, recomendaciones y acciones correctivas y/o preventivas.

Para la evaluación, se debe priorizar los indicadores tomando como base los objetivos específicos de los criterios del programa.





PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL COORDINACIÓN ESTATAL DE DESARROLLO MUNICIPAL CONCLUSIÓN DE DIAGNÓSTICO

Información sobre la organización.

La Coordinación Estatal de Desarrollo Municipal (CEDEMUN) inició sus actividades el 04 de agosto del año 1990 por decreto, como un organismo desconcentrado del Poder Ejecutivo Estatal dependiente de la Secretaría General de Gobierno del Gobierno del Estado de Colima, con personalidad jurídica y patrimonio propio y domicilio en el Estado de Colima con el objeto de la realización de programas y acciones para el Desarrollo Integral del Municipio, dentro de un marco que propicie la modernización y avance de la democracia, mediante la concentración y participación social.

Para ello, realiza la función proponer la creación de grupos de trabajo y consulta que brinden apoyo y asesoría en la realización de las diversas tareas que impulsen el desarrollo municipal, así como promover la realización de programas de desarrollo que procuren una mayor participación de la comunidad entre otros relacionados al desarrollo municipal y a los servidores públicos municipales.

Internamente la CEDEMUN ha hecho el compromiso de mejorar las condiciones de equidad de género para su personal y para sus clientes, mediante la implantación del Modelo de Equidad de Género a partir del mes de Febrero de este año.

Para atender lo solicitado por el Modelo de equidad de género en el requisito 4.1.2.1 se elaboró un estudio diagnóstico, con el fin de poder observar las condiciones de igualdad y de equidad existentes en la organización y con ello también identificar los principales problemas a resolver a través de la utilización de acciones afirmativas y a favor del personal.

Este estudio de equidad de género e igualdad de oportunidades tiene como objetivo, proporcionar un punto de referencia a partir del cual se podrá analizar constantemente la evolución de la igualdad de oportunidades en la dependencia y evaluar el impacto y efectividad de las acciones afirmativas y/o a favor del personal.

Detectar las necesidades del personal en cuanto al desarrollo profesional y capacitación, detectando el potencial de cada una de las personas que forman la organización y con ello optimizar el capital humano de la dependencia.

Este diagnóstico está dividido en dos partes una cuantitativa y una cualitativa.

Como Órgano desconcentrado dependiente de la Secretaría General de Gobierno cuenta actualmente con 5 personas, 4 mujeres y 1 hombre a los cuales se les aplico las encuestas y los resultados reflejados son:



En lo que es la segregación ocupacional se observa que no hay diferencia en los puestos, ya que cada uno es único tanto como en hombres y mujeres, lo que si resalta que la mayoría son mujeres.

En ese porcentaje el 30% tiene entre los 26 y 35, mientras que los hombres más de 46 años.

Al nivel académico hay una relación equitativa entre hombres y mujeres los cuales cuentan con estudios universitarios.

En el punto de responsabilidades familiares igualmente hay relación equitativa en 2 hijos o 3 entre hombre y mujeres.

En cuanto el hostigamiento sexual y abuso sexual refleja el 0%, el cual es una de las acciones que aplicar, continuar en ese mismo porcentaje.

Continuando con el análisis en el tema de Trabajo en Equipo, Clima Laboral resalta que para los hombres si se cuenta con trabajo en equipo mientras que para las mujeres no. Resalta que no hay entorno laboral.

Requiriendo así una acción para mejorar el clima laborar así como el trabajo en equipo. Dentro del reclutamiento y selección personal los hombres consideran que no se tiene así como los criterios ni se difunden.

Cabe señalar que esta sección la hace directamente la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Finanzas y Administración.

El involucramiento de hombres y mujeres es sano en general y solo habrá que poner atención en el reconocimiento, pues un 50% de los hombres considera cambiar de empleo por otro de igual remuneración, así como en el involucramiento de la dependencia

Igualmente una acción más para involucrar a las personas en las actividades del CEDEMUN.

En el punto de Medio ambiente si hay que resaltarlo ya que por parte de los Hombres muestran percepción negativa en general solo en lo que respecta a los servicios básicos tienen el 100%.

En cambio la percepción de las mujeres varía ya que solo el 33% percibe que el área de trabajo no es segura, que no existen medidas de seguridad y en los recursos materiales.

Lo cual hay que trabajar para mejorar totalmente esta percepción.



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"

PLANES DE ACCIÓN

CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI					Coordinación Estatal de Desarrollo Municipal	
CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION	RESULTADO ESPERADO	
Lograr que el comportamiento de los líderes inspiren al grupo de trabajo a dar lo mejor y obtener los mejores resultados	Incluir el Tema de liderazgo efectivo, en los talleres y cursos de capacitación de mi dependencia			Brindar oportunidades para que las personas desarrollen su potencial laboral.	Reducir la brecha que existe en la comunicación Directiva, Operativa	
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Taller de Liderazgo efectivo	Generar una línea de comunicación entre los mandos directivos y operativos	talleres programados/ talleres realizados	Coordinación Administrativa	Humanos, Material de trabajo	2ª Semana de Enero del 2013	3ª semana de Febrero 2013
Reuniones de seguimiento a planeación operativa		4 al año			Enero del 2013	Noviembre del 2013



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"

CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI					Coordinación Estatal de Desarrollo Municipal	
CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION	RESULTADO ESPERADO	
Lograr la Integración del Equipo para nuestra Institución tenga mejores resultados	Fomentar el trabajo en equipo vasado en valores institucionales que permita la integración, sana competencia, y la cooperación.			Incorporar dentro de los reglamentos internos puntos que impulsen al trabajo en equipo y así poder incrementar la participación y la responsabilidad	Fortalecer el equipo de trabajo	
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Capacitación sobre el tema de trabajo en equipo	lograr la integración del equipo de trabajo	cursos programados/ cursos tomados	Coordinación Administrativa	Ponente, aula	3ª semana Enero 2013	1ª semana de Marzo 2013
taller de trabajo fuera de las instalaciones		Total de personal/ personal que asistió		ponente, lugar fuera de las instalaciones		



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"

CRITERIO III. CLIMA LABORAL

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				Coordinación Estatal de Desarrollo Municipal		
CRITERIO III. CLIMA LABORAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Alcanzar las condiciones que le permita a nuestra institución obtener los mejores resultados con Compañero/as y con nuestros usuarios	Promoción de los valores Institucionales, y fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre Mujeres y Hombres			Aplicar encuestas de con enfoque de clima laboral y realizar acciones para mejorar o mantener Condiciones		Lograr un clima laboral de Confianza, respeto, de equidad.
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Aplicación anual de la encuesta Cultura Institucional	Generar un ambiente armonioso de trabajo	Resultados de la encuesta	Coordinación Administrativa	Humanos y Materiales	Marzo Cada Año	Abril Cada Año



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"

CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI						Coordinación Estatal de Desarrollo Municipal
CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Manejar un lenguaje incluyente en todos los tipos de comunicación que manejamos	Fomentar la utilización del lenguaje inclusivo y con respeto de género en cada una de las comunicaciones que nuestra institución maneja, tanto al interior como al exterior			Difusión entre el personal mecanismos para manejar un lenguaje incluyente así como promover su utilización en sus actividades diarias		Incluir la comunicación incluyente en todos los documentos que manejamos
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Elaborar un código de conducta interno	Sensibilizar a total del personal	Total de personas/ Total de sensibilizados	Coordinación Administrativa	Humanos	Enero del 2013	Febrero del 2013
Taller de lenguaje incluyente				Humanos y Materiales		



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"

CRITERIO V. SELECCIÓN DEL PERSONAL

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	Coordinación Estatal de Desarrollo Municipal
--	---

CRITERIO V. SELECCIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Lograr que el reclutamiento de personal sea con equidad e igualdad de oportunidades e incluyente	Establecer un mecanismo de reclutamiento y selección de personal basado en perfiles de puestos			Incluir dentro de los procedimiento de reclutamiento y selección lenguaje incluyente y no discriminatorio		
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
solicitar la utilización del procedimiento de Reclutamiento y selección del personal de R.H.	Contar con un Mecanismo de Reclutamiento basado en Perfiles	personas pasadas por el procedimiento	Coordinación Administrativa	Humanos, materiales	Enero del 2013	Marzo del 2013
Terminar los perfiles de puestos						



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"

CRITERIO VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	Coordinación Estatal de Desarrollo Municipal
--	---

CRITERIO VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO

OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Involucrar al personal en las actividades del CEDEMUN y Reconocer los logros alcanzados	Fomentar e impulsar el involucramiento del personal en actividades de la Institución			Motivar al personal con Incentivos para que se involucre plenamente en las actividades del CEDEMUN		Que el personal se sienta Involucrado
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Establecer itinerario de Representatividad	Involucrar al personal y reconocer sus avances	Número de eventos/ Número de Asistencias	Coordinación Administrativa	Recursos Humanos, Financieros, Materiales	Enero.-2013	NA
Convivios para reconocer Objetivos logrados				Recursos Financieros, Materiales	Enero.-2013	NA



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"

CRITERIO VII. RECOMPESAS Y RECONOCIMIENTO/SALARIOS Y PRESTACIONES

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				Coordinación Estatal de Desarrollo Municipal		
CRITERIO VII. RECOMPESAS Y RECONOCIMIENTO/SALARIOS Y PRESTACIONES						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Estimular, recompensar al personal por sus desempeños laborales	Difundir entre el personal las recompensas, los reconocimientos, los salarios, y prestaciones que tienen derecho			Campaña de Promoción y Difusión de la ley de servidores públicos del Gobierno del estado		Personal Informado sobre sus derechos y Obligaciones
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Difusión de Los reglamentos y Leyes que forman al CEDEMUN	100% del personal	Numero de personal/ Numero de personal difundido	Coordinación Administrativa	Recursos Humanos y materiales	Enero.- 2013	Abril.-2013
Difusión de Convenios y beneficios hacia el personal						



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"

CRITERIO VIII. COMPETENCIA LABORAL/CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				Coordinación Estatal de Desarrollo Municipal		
CRITERIO VIII. COMPETENCIA LABORAL/CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Mantener al personal altamente capacitado y apoyado en su crecimiento profesional	Promover el crecimiento profesional mediante capacitación efectiva que promueva un desarrollo integral			Desarrollar talleres, cursos, diplomados, enfocados a los perfiles de puestos		Contar con personal altamente competitivo en sus puestos
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Detección de necesidades de capacitación	Fortalecer las capacidades y habilidades del personal	Numero de personal/ Encuestados/as	Coordinación Administrativa	Recursos Humanos, materiales, Recurso Financiero	Inicio de cada año a partir de Enero.- 2013	Indefinido
Elaboración de un programa de capacitación enfocado en los resultados del DNC		# de Cursos por personas				



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"

CRITERIO IX. MEDIO AMBIENTE

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI						Coordinación Estatal de Desarrollo Municipal
CRITERIO IX. MEDIO AMBIENTE						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Contar con instalaciones y Herramientas necesarias y adecuadas para realizar el trabajo	Identificar las condiciones seguras e inseguras de las áreas y las herramientas con las que se desempeñan las labores			Cumplir con los requisitos básicos de seguridad e higiene, así como contar con las herramientas para realizar el trabajo		Lograr un ambiente de trabajo armonioso , y equilibrado que permita cuidar la integridad del personal
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Elaborar un diagnostico de instalaciones y necesidades especificas de los puestos de trabajo	Reducir el riesgo de estrés laboral	Numero de áreas/ evaluadas	Coordinación Administrativa	recursos humanos, materiales	Enero.- 2013	Diciembre.- 2013
programa de mejora de instalaciones, y de herramientas de trabajo	Aumentar la seguridad del personal			Recurso humano, Financiero		



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"

CRITERIO X. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI						Coordinación Estatal de Desarrollo Municipal
CRITERIO X. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Que el personal conozca los mecanismos de promoción del personal	Promoción de los mecanismos de promoción de personal en el CEDEMUN			Sensibilización del personal en el tema de promociones en el trabajo		personal Asesorado en los puntos de promoción
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Identificar la situación laboral del personal	Personal Consciente de sus derechos y oportunidades	Total del personal/personal evaluado	Coordinación Administrativa	Recursos Humanos, Materiales	febrero.-2013	Mayo.-2013
Informar sobre sus posibles promociones		Total de personal/personal informado				



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"

CRITERIO XI. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				Coordinación Estatal de Desarrollo Municipal		
CRITERIO XI. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Garantizar el equilibrio entre la vida familiar y laboral	Fortalecer las condiciones que permitan lograr un equilibrio en la vida laboral y personal de quien integra CEDEMUN			Establecer mecanismos que permitan al personal atender sus vida familiar sin descuidar lo laboral		Equilibrio de la vida del personal
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Informar al personal sobre los mecanismos existentes para cumplir actividades familiares en horarios laborales	El personal haga uso de estos beneficios	numero de personal/ solicitantes	Coordinación Administrativa	Materiales	Enero.- 2013	Marzo.-2013



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"

CRITERIO XII. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	Coordinación Estatal de Desarrollo Municipal
--	---

CRITERIO XII. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Establecer los mecanismos para atender ,prevenir, sancionar actos de hostigamiento y acoso sexual	Difundir los mecanismos existentes dentro del Gobierno del Estado para atender casos de Hostigamiento, acoso, Violencia			Difusión al personal		Personal Informado
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Diseñar un tríptico con la información para denuncia	Entregar al 100% del personal	Total de personal/ trípticos entregados	Coordinación Administrativa	Humanos y materiales	Febrero.- 2013	Junio.-2013
Solicitar cursos de capacitación sobre el uso de estos mecanismos	Capacitar al 100% del personal	Total de personal/ personal capacitado				

RESULTADOS COMPARATIVOS DE CULTURA INSTITUCIONAL

RESULTADOS COMPARATIVOS DE CULTURA INSTITUCIONAL	
FACTOR ANALIZADO	AÑO 2012
CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO	La mayoría de las veces tienen confianza en los jefes/as de la coordinación municipal, es lo que opinan tanto hombres como mujeres
CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO	Las mujeres perciben que solo algunas veces la comunicación vertical es clara en la dependencia. También se observa ligera inconformidad en la manera en que se diseñan los objetivos y el plan de acción general, lo cual marca que no hay trabajo en equipo
CRITERIO III. CLIMA LABORAL	se percibe un clima laboral favorable en las encuestas, pero el 33 % del personal nos refiere que no conocen algún mecanismo que les permita externar una queja por violencia laboral
CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE	50% del personal considera que no se maneja un lenguaje incluyente dentro de la Institución
CRITERIO V. SELECCIÓN DEL PERSONAL	20% del personal desconoce el mecanismo para reclutamiento y selección de personal que permita la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres
CRITERIO VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO	20% del personal expone que no se siente involucrado y reconocido por la dependencia

RESULTADOS COMPARATIVOS DE CULTURA INSTITUCIONAL	
FACTOR ANALIZADO	AÑO 2012
CRITERIO VII. RECOMPESAS Y RECONOCIMIENTO/SALARIOS Y PRESTACIONES	El personal no se siente seguro en sus puestos y comentan que las cargas de trabajo varían con lo que perciben de sueldos.
CRITERIO VIII. COMPETENCIA LABORAL/CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	La dependencia promueve el desarrollo profesional de su personal de acuerdo a sus perfiles de puestos y sus necesidades de capacitación.
CRITERIO IX. MEDIO AMBIENTE	El 33% del personal nos dice que no existen condiciones seguras y que no cuentan con los recursos necesarios para realizar su trabajo, además nos dicen que hay poca luz y ventilación en las áreas de trabajo.
CRITERIO X. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL	El 60% del personal refiere que no existen criterios claros de evaluación del desempeño, y que la promoción se da de acuerdo a una ley de los servidores públicos del Estado de Colima.
CRITERIO XI. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL	Se respetan actividades familiares, dando permiso de palabra para que atiendan sus asuntos personales
CRITERIO XII. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	El 100% del personal nos dice que en esta institución no se ha dado el Hostigamiento y Acoso sexual, pero que si creen conveniente que exista un mecanismo para externar quejas.

ANEXO

CUESTIONARIO PARA LEVANTAMIENTO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA INSTITUCIONAL

Introducción:	Este cuestionario está diseñado para conocer tu opinión y sentimientos en relación a la dependencia en la cual laboras. Te sugiero atiendas con la importancia debida las siguientes indicaciones:
	<ul style="list-style-type: none"> • Lee cada pregunta con mucho cuidado • No contestes lo que creas que debería ser o lo que creas que nos gustaría que respondieras. • Tu reacción inicial a cada pregunta es la mejor manera de responder. • No hay preguntas engañosas o con doble intención. • No hay respuestas correctas o incorrectas. • Contesta lo que honestamente sientes. • Contesta todas las preguntas, no te saltes ninguna. • Aunque algunas preguntas parezcan similares, tu respuesta a cada una de ellas es muy importante. • Las respuestas son estrictamente confidenciales. Este cuestionario es anónimo. El proceso de análisis de la información se hará fuera de las instalaciones y se presentarán sólo los resultados generales.
	¡Gracias por tu participación!

Parte I

Selecciona la opción correspondiente:

-A-	Sexo:	<input type="checkbox"/> Mujer	<input type="checkbox"/> Hombre
-B-	El tiempo que tengo trabajando en esta empresa es:	<input type="checkbox"/> Menos de 1 año <input type="checkbox"/> De 1 a 3 años	<input type="checkbox"/> De 3 a 5 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años
-C-	Edad	<input type="checkbox"/> De 18 a 25 años <input type="checkbox"/> De 26 a 35 años	<input type="checkbox"/> De 36 a 45 años <input type="checkbox"/> Más de 46 años
-D-	Nivel Jerárquico	<input type="checkbox"/> Dirección General <input type="checkbox"/> Dirección <input type="checkbox"/> Jefatura de Área	<input type="checkbox"/> Coordinación <input type="checkbox"/> Personal operativo



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"

De acuerdo a tu percepción, selecciona la opción que describa mejor cada enunciado:

No.	REACTIVO	Nunca	Muy Pocas Veces	Algunas Veces	Muchas veces	Siempre
1	Confío en mi jefe/a.					
2	Mi jefe/a conoce la situación actual de mi área de trabajo.					
3	Mi jefe/a mantiene a mi área informada de lo que pasa en la dependencia.					
4	Mi jefe/a se interesa en mis necesidades y problemas.					
5	Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.					
6	Considero que mi jefe/a escucha mis sugerencias e iniciativas personales.					
7	Tengo confianza en mis compañeros/as.					
8	Quienes integramos el equipo somos perceptivos/as respecto de las necesidades y expresiones de los demás.					
9	Trabajo con mi jefe/a y compañeros/as en auténtico equipo.					
10	Creo que existe una clara comunicación de arriba hacia abajo en la dependencia.					
11	Creo que existe una clara comunicación de abajo hacia arriba en la dependencia.					
12	En la dependencia se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.					
13	En los documentos oficiales que se emiten en esta dependencia se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.					
14	Se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna.					
15	Considero que hay igualdad de género en el momento de reclutar y seleccionar al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes.					
16	En la dependencia sólo ingresa personal masculino para ocupar cargos de toma de decisión.					
17	Me siento involucrado/a en las actividades de esta dependencia.					
18	Generalmente cumpro órdenes y me limito a tomar iniciativas y responsabilidades que me han sido asignadas.					
19	Me siento seguro/a en mi puesto.					
20	Se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales.					
21	Se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.					

22	En esta dependencia las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.					
-----------	---	--	--	--	--	--

De acuerdo a tu percepción, selecciona la opción que describa mejor cada enunciado:

No.	REACTIVO	SI	NO
23	Mi jefe/a es congruente con lo que dice, es digno/a de ejemplo.		
24	Mi jefe/a me motiva a desarrollarme y hacer mejor mi trabajo.		
25	El trato que recibo de mi jefe/a es respetuoso.		
26	Siento que existe falta de comprensión por parte de mi jefe/a.		
27	Considero a mi jefe/a autoritario/a.		
28	Generamos la cultura de trabajo en equipo.		
29	Se diseñaron los objetivos de manera conjunta.		
30	Contamos con un plan de acción y estrategias para alcanzar los objetivos.		
31	Considero que existe un entorno laboral saludable entre mis compañeros/as de trabajo.		
32	En la dependencia se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.		
33	En la dependencia se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.		
34	Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.		
35	Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.		
36	Se difunden claramente los criterios de selección de personal.		
37	Se cuenta con un procedimiento para el reclutamiento y selección de personal.		
38	Dentro de mis planes considero permanecer por un largo tiempo en esta dependencia.		
39	Me siento orgulloso/a de pertenecer a esta dependencia.		
40	Me siento integrado/a en esta dependencia.		
41	Si pudiera dejar esta dependencia por otro trabajo con igualdad de remuneraciones, ¿lo dejaría?		
42	Considero que realizo un trabajo útil en esta dependencia.		
43	Considero que mi carga de trabajo justifica el sueldo que percibo.		
44	Se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.		
45	Existe el permiso o licencia por paternidad en la dependencia.		
46	En ésta dependencia las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.		
47	Debo seguir trabajando aquí por la dificultad de encontrar un nuevo empleo.		
48	El sueldo no lo es todo y existen otros factores en la dependencia que lo compensan.		
49	Hay igualdad de género en el momento de reclutar y seleccionar al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes.		
50	En esta dependencia tanto hombres como mujeres, tienen acceso a la información sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento.		
51	La capacitación es una prioridad en esta dependencia.		
52	Cuento con los conocimientos suficientes para realizar de manera efectiva mi trabajo.		
53	Mi área de trabajo es segura.		
54	Existe mejora continua en los espacios de trabajo.		
55	Existen medidas de seguridad en las áreas de trabajo.		
56	Cuento con los recursos materiales necesarios para realizar mi trabajo.		
57	Cuento con espacio suficiente para realizar mi trabajo.		
58	Se ha ocupado mi jefe/a, en alguna ocasión, por el diseño del área de 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"

59	Existe suficiente luz en el área o lugar de trabajo.		
60	Hay suficiente luz ambiental en donde estoy trabajando.		
61	Existe una temperatura agradable.		
62	El área de trabajo cuenta con servicios básicos (baño, agua, etc.).		
63	Existe un nivel de ruido molesto en el área de trabajo.		
64	La computadora es lenta y poco productiva.		
65	Estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.		
66	Existen mecanismos de evaluación de desempeño sin discriminación para hombres y mujeres.		
67	Se otorgan promociones al personal con base en algún favoritismo. A) Relaciones afectivas, B) influencia política o C) apariencia física. (Colocar el inciso correspondiente).		
68	El horario de trabajo establecido respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.		
69	Sólo a las mujeres se autoriza para atender asuntos familiares.		
70	En la dependencia se considera negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.		
71	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.		
72	Se respeta el permiso o licencia por maternidad.		
73	Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual en mi trabajo.		
74	Existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.		
75	Se cuenta con un mecanismo interno de difusión sobre el hostigamiento y acoso sexual.		