



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.



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.

A través del diagnóstico que fue resultado de los cuestionarios aplicados con el esquema de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género", se 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 dependencia, 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.										
Presentación 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 acción 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.





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 DE CULTURA INSTITUCIONAL SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO PLANES DE ACCIÓN

CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO

	PLAN DE ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI			SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO		
CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCIÓN		RESULTADO ESPERADO
Mejorar el Liderazgo Efectivo en la Secretaría	Curso Taller			Propiciar una mejor comunicación entre jefes y subordinados		Lograr el 65% del Liderazgo Efectivo
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TÉRMINO
Implementar un Curso-Taller de Liderazgo Efectivo	Lograr la capacitación de 25 directivos	25 Personas capacitadas	C. P. Nora Liliana Hernández de Anda	Recursos humanos y recursos materiales	01/10/2012	15/01/2013



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"

RITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO

PLAN DE ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI						SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO	
CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO							
OBJETIVO		ESTRATEGIA			LINEA DE ACCIÓN		RESULTADO ESPERADO
Implementar los Círculos de la Calidad en cada área de la Secretaría.		Círculos de Calidad			Realizar reuniones periódicas		Fortalecer el trabajo en equipo, logrando un 60% de integración.
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TÉRMINO	
Realizar Círculos de Calidad, semanalmente, en las diversas áreas.	40 círculos de calidad por mes	Reuniones de Círculos de Calidad	Ing. Antonio Moreno Trujillo	Recursos humanos y materiales	15/09/2012	Indefinido	



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 ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO		
CRITERIO III. CLIMA LABORAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCIÓN		RESULTADO ESPERADO
Generar un procedimiento que fortalezca la cultura organizacional de la Secretaría.	Definir un procedimiento para el desarrollo efectivo de los Círculos de Calidad.			Integrar un mecanismo documentado y puntual, que involucre al personal en temáticas de clima laboral en los Círculos de Calidad.		Mejorar el clima laboral del personal, en un 10%
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TÉRMINO
Documentar un Procedimiento	Un documento	Un Documento	Ing. Antonio Moreno Trujillo	Recursos materiales y recursos humanos	24/09/2012	12/10/2012



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 ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO		
CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCIÓN		RESULTADO ESPERADO
Implementar el uso del Lenguaje de Género	Participar en un Curso-Taller de Lenguaje de Género			Gestionar, participar y promover el uso del Lenguaje de Género		Sensibilizar al 10% del personal en la aplicación del Lenguaje de Género.
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TÉRMINO
Promover un Curso Taller de Lenguaje de Género	Capacitar al 10% del personal	Porcentaje de personal capacitado.	Ing. Adolfo Virgen Martínez	Recursos Materiales y Humanos	24/09/2012	31/12/2012



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 ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO		
CRITERIO V. SELECCIÓN DEL PERSONAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCIÓN		RESULTADO ESPERADO
Realizar una campaña de difusión del Procedimiento para el Reclutamiento y Selección del Personal	Campaña de difusión			Difundir Procedimiento		Que el 60% del personal conozca el Procedimiento implementado
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TÉRMINO
Difundir trípticos con el Procedimiento y la página electrónica	Una Campaña de difusión	# de trípticos impresos / # de trípticos entregados	ISC Imelda Araiza Flores	Recursos Materiales y Humanos	24/09/2012	26/09/2012



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 ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO		
CRITERIO VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCIÓN		RESULTADO ESPERADO
Reconocer al personal por logros institucionales y otorgar un día libre por cumpleaños al personal de confianza	Eventos institucionales de reconocimiento del personal y otorgamiento de día libre por cumpleaños.			Entrega de reconocimientos por día social o logros institucionales		Incrementar un 10% la percepción sobre el reconocimiento del personal
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TÉRMINO
Otorgar un reconocimiento al personal por su día social y un día libre al personal de confianza por su cumpleaños.	Incrementar un 10% la percepción sobre el reconocimiento del personal	Porcentaje de Reconocimiento en el Diagnóstico de Equidad de Género	C. P. Nora Liliana Hernández de Anda	Recursos Materiales y Humanos	04/06/2012	Permanente



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 ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO		
CRITERIO VII. RECOMPESAS Y RECONOCIMIENTO/SALARIOS Y PRESTACIONES						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCIÓN	RESULTADO ESPERADO	
Elaborar un Manual de Organización en el que se plasmen los perfiles de puestos, que nos permita generar un sistema de estímulos por desempeño	Manual de organización			Elaborar un Manual de Organización e impulsar y proponer un sistema de estímulos por desempeño, una vez concluido dicho manual	Contar con un Manual de Organización que permita evaluar el desempeño y con ello generar un sistema de estímulos por desempeño	
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TÉRMINO
Contratar la elaboración del Manual de Organización	Un documento	Un documento	C. P. Nora Liliana Hernández de Anda	Recursos humanos y materiales	01/06/2012	31/10/2012



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 ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO		
CRITERIO VIII. COMPETENCIA LABORAL/CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCIÓN		RESULTADO ESPERADO
Capacitar al personal en competencias técnicas de acuerdo a su puesto.	Garantizar la capacitación del personal mediante el aseguramiento presupuestal para el año 2013			Detectar las necesidades de capacitación Asegurar el recurso financiero en el presupuesto 2013 Elaborar un Programa de capacitación 2013		Impartir 20 hrs. de capacitación al año, por persona.
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TÉRMINO
Diagnóstico de necesidades de capacitación Capacitación del personal	Lograr 20 hrs. anuales de capacitación	Hrs. anuales de capacitación.	C. P. Nora Liliana Hernández de Anda	Recursos Materiales y Humanos	01/10/2012	29/11/2013



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 IX. MEDIO AMBIENTE

PLAN DE ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI					SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO	
CRITERIO IX. MEDIO AMBIENTE						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCIÓN	RESULTADO ESPERADO	
Mejorar el ambiente laboral del personal de la Secretaría, a través de la implementación de acciones de seguridad y protección civil (cámaras, primeros auxilios, colocación de extinguidores, señalización de rutas de evacuación)	Sistema de Protección Civil			Gestionar curso de primeros auxilios, colocación de extinguidores y señalización de rutas de evacuación Colocación de CCTV Integración de Brigadas de Protección Civil	Espacios laborales con mecanismos de seguridad y protección civil	
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TÉRMINO
Gestionar un curso de primeros auxilios	Un curso	Número de cursos	Ing. Antonio Moreno Trujillo	Recursos humanos y materiales	01/03/2012	30/03/2012
Atender el diagnóstico de Protección Civil	Un extintor por Área Rutas de evacuación	Piezas por Área	Ing. Julián Verján Delgado	Recursos Humanos y Materiales	01/03/2012	31/07/2012
Señalizar rutas de evacuación y puntos de reunión	Atender las indicaciones del diagnóstico	Nivel de Cumplimiento	Ing. Julián Verján Delgado	Recursos Humanos y Materiales	01/03/2012	31/07/2012



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 ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO		
CRITERIO X. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCIÓN		RESULTADO ESPERADO
Promover un sistema de estímulos por desempeño	Actualizar el descriptivo de puestos para medir el desempeño del personal			Actualizar el descriptivo de puestos Implementar la medición del desempeño Promover el ascenso del personal		Un Sistema de Estímulos por Desempeño implementado.
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TÉRMINO
Promover el ascenso vertical y horizontal del personal	Un Sistema de Estímulos de Desempeño implementado	Sistema implementado	C. P. Nora Liliana Hernández de Anda	Recursos Humanos y Económicos	04/06/2012	28/06/2013



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

PLAN DE ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO		
CRITERIO XI. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCIÓN		RESULTADO ESPERADO
Implementar el horario corrido con la finalidad de racionalizar el gasto operativo de la Secretaría y que el personal dedique mayor tiempo para su desarrollo personal (familiar y profesional).	Implementar el horario corrido en la Secretaría, de 8:30 a.m. a 16:30 p.m.			Anunciar la aplicación de la instrucción de la Secretaría de Finanzas y Administración, del día 30 de Abril de 2012, a partir del 01 de enero de 2013.		Reducción del gasto operativo en la Secretaría (CFE, TELMEX, Combustibles y Consumibles). Ahorro en el costo de transportación del personal. Otorgar mayor tiempo de vida familiar y personal.
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TÉRMINO
Mejorar la planeación operativa Implementar un sistema eficaz de control de la información Cuantificar el ahorro proyectado Implementar el horario corrido	Ahorro en el gasto operativo Implementar u sistema de planeación Mayor tiempo de desarrollo personal	Lograr el 85% de la satisfacción del personal	Arq. Oscar Alejandro Torres Contreras	Recursos Humanos	01/01/2013	Indeterminado



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 ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO		
CRITERIO XII. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCIÓN		RESULTADO ESPERADO
Sensibilizar al personal en el Procedimiento para Prevención, Atención y Sanción de Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual y Discriminación.	Difundir el Procedimiento mediante trípticos y la página electrónica del ICM			Implementar una campaña permanente de difusión.		Lograr el 80% de percepción en la aplicación del Procedimiento
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TÉRMINO
Elaborar trípticos y difundirlos a todo el personal Elaborar el Diagnóstico de Equidad de Género	Lograr el 80% de percepción en la aplicación del Procedimiento	Porcentaje de percepción favorable	ISC. Imelda Araiza Flores Ing. Antonio Moreno Trujillo	Recursos Materiales y Humanos	10/09/2012	31/03/2013



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"

RESULTADO COMPARATIVOS. CULTURA INSTITUCIONAL

RESULTADOS COMPARATIVOS DE CULTURA INSTITUCIONAL		
FACTOR ANALIZADO	AÑO 2011	AÑO 2012
CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO	N/A	<p>El 65% de las mujeres y el 77% de los hombres, expresaron que muchas veces o siempre confían en su jefe (a). De igual manera el 80% de las mujeres y el 76% de los hombres consideran que muchas veces o siempre su jefe (a) conoce la situación de su área de trabajo, siendo así considerado el jefe (a) como digno (a) de ejemplo y congruente, es lo que dice un 49% de las mujeres y un 59% de los hombres.</p> <p>Por otra parte, muchas veces o siempre, el 51% de las mujeres y el 56% de los hombres dice que su jefe (a) les mantiene informados (as) de lo que ocurre en la Dependencia.</p> <p>Con relación a la motivación que transmite el jefe (a) a su personal, existe opinión contrariada entre sexos, ya que el 54% de las mujeres solo algunas veces, pocas veces o nunca se sienten motivados por quien les dirige para desarrollarse y hacer mejor su trabajo, caso contrario el de los hombres, pues el 60% asegura que muchas veces o siempre sí se sienten motivados.</p>
CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO	N/A	<p>En lo que respecta al trabajo en equipo, el 56% de las mujeres y el 71% los hombres considera que muchas veces o siempre tienen confianza en sus compañeros (as) de trabajo. En ese mismo sentido, el 47% de mujeres y el 65% de hombres expresan que se fomenta una cultura de trabajo en equipo.</p> <p>En términos generales, el personal considera que algunas veces, muy pocas veces o nunca se diseñaron los objetivos de manera conjunta, ya que el 71% de las mujeres y el 48% de los hombres así lo expresan. El 40% de las mujeres y el 58% de los hombres opinan que se cuenta con un plan de acción y estrategias para alcanzar los objetivos.</p>



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"

<p>CRITERIO III. CLIMA LABORAL</p>	<p>N/A</p>	<p>Una parte esencial del análisis implica conocer el clima que percibe el trabajador(a); en este sentido, solamente el 38% del personal femenino y el 46% del personal masculino percibe que en la Secretaría de Desarrollo Urbano sí se previene y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato. En relación con lo anterior, el 55% de las mujeres y el 71% de los hombres expresan que muchas veces o siempre se respeta la opinión de los empleados, sin distinción; asimismo entre el 60% y 62% de los empleados (as) afirman que la Dependencia motiva la participación equitativa del personal sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.</p>
<p>CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE</p>	<p>N/A</p>	<p>En esta Dependencia se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal e informal, así lo declaran al menos el 71% de quienes laboran en la SEDUR, así mismo en los documentos oficiales que se emiten en la Secretaría, se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres, tal como lo expresa el 54% de las mujeres y el 58% de los hombres. También el 38% de las mujeres y el 53% de los hombres coinciden en que, en la Institución, se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna.</p>
<p>CRITERIO V. SELECCIÓN DEL PERSONAL</p>	<p>N/A</p>	<p>Con relación al reclutamiento y selección del personal, se le preguntó a los empleados (as) si consideran que existe igualdad de género en el momento de reclutar y seleccionar al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes; a lo que el 43% de mujeres y el 58% de los hombres tienen una opinión satisfactoria (muchas veces o siempre).</p> <p>También se cuestionó sobre la difusión de los criterios para selección del personal. En este punto, la opinión fue desfavorable, ya que únicamente el 23% de las mujeres y el 37% de los hombres opinan que muchas veces o siempre se difunden claramente los criterios.</p> <p>Asimismo se evaluó el ingreso del personal en cargos de toma de decisiones, por lo que las mujeres en un 36% y los hombres en un 17%, dice que muchas veces o siempre, en la Secretaría solo ingresa personal masculino a cargos de toma de decisiones.</p>



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"

		<p>Adicionalmente, se sondeó el conocimiento que tiene el personal de la existencia del procedimiento para el reclutamiento y selección del personal. En ese sentido, el 75% de la población femenina ignora la existencia de dicho procedimiento, siendo también muy alto el porcentaje de la población masculina, ya que el 58% de ellos también ignoran la existencia del procedimiento.</p>
<p align="center">CRITERIO VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO</p>	<p align="center">N/A</p>	<p>El 46% de las mujeres y el 78% de los hombres declararon que muchas veces o siempre se sienten involucrados (as) en las actividades de la Secretaría, por tal motivo casi el 100% (entre el 92% y el 95%) del personal muchas veces o siempre estaría dispuesto a poner un esfuerzo extra cuando sea necesario y permanecer un largo tiempo en esta Secretaría (entre el 78% y el 88%). En coherencia con lo anterior al menos el 80% del personal se siente orgulloso (a) de pertenecer a la Dependencia.</p> <p>El 62% de las mujeres y el 82% de los hombres se sienten integrados (as) a la Dependencia. En coherencia con lo anterior el 76% de las mujeres y el 81% de los hombres permanecerían en la Secretaría si se presentara otro trabajo con igualdad de remuneraciones.</p> <p>Un punto importante a considerar es, que a pesar de que el personal se siente integrado, involucrado y orgulloso de pertenecer a esta Secretaría, el 49% de las mujeres y el 62% de los hombres solo cumplen órdenes limitándose en la toma de iniciativas y responsabilidades.</p>
<p align="center">CRITERIO VII. RECOMPESAS Y RECONOCIMIENTO/SALARIOS Y PRESTACIONES</p>	<p align="center">N/A</p>	<p>En ese sentido el 94% de las mujeres y el 96% de los hombres consideran que realizan un trabajo útil en la Secretaría.</p> <p>El 69% de las mujeres y el 83% de los hombres sienten muchas veces o siempre, que existe seguridad en el puesto que desempeñan.</p> <p>El 49% de las mujeres y el 63% de los hombres consideran que su carga de trabajo justifica el sueldo que perciben.</p> <p>El 49% de las mujeres y el 70% de los hombres opinan que muchas veces o siempre los incentivos los o las motivan a trabajar con mayor efectividad.</p> <p>El 53% de la mujeres y el 74% consideran que muchas veces o siempre se otorgan las mismas prestaciones tanto a</p>



		<p>hombres como a mujeres.</p> <p>En cuanto al conocimiento que tiene el personal sobre la existencia del permiso o licencia por paternidad en la dependencia, el 49% de las mujeres y el 58% de los hombres saben que existe.</p> <p>Con referencia a la percepción de salarios en un mismo puesto, solamente el 32% de las mujeres en comparación con el 58% de los hombres, creen que ambos géneros perciben el mismo salario desempeñando el mismo puesto, aunque se obtuvo una mínima opinión de que incluso entre el mismo género existen diferencias en los salarios.</p> <p>La permanencia del personal en ésta Dependencia no se encuentra ligada a la dificultad que existe para encontrar un nuevo empleo, ya que solamente el 24% de las mujeres y el 33% de los hombres opinaron lo contrario.</p> <p>Menos del 50% del personal considera que el sueldo no lo es todo y existen otros factores en la dependencia que lo compensan, ya que el 38% de las mujeres y el 35% de los hombres, así lo manifiestan.</p>
<p>CRITERIO VIII. COMPETENCIA LABORAL/CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL</p>	<p>N/A</p>	<p>Con relación a la parte de capacitación del personal, se analizó primeramente el gusto que tiene el personal por el trabajo que desempeña; al respecto el 93% de las mujeres y el 88% de los hombres están conformes con el trabajo que tienen asignado, sintiéndose poco atraídos por el empleo que desempeñan sus compañeros.</p> <p>Respecto al acceso que tiene el personal a la información sobre necesidades de capacitación y entrenamiento; el 56% de las mujeres y el 69% de los hombres consideran que muchas veces y/o siempre se tiene el acceso a dicha información.</p> <p>Además, el 42% de las mujeres y el 58% de los hombres bajo las mismas consideraciones anteriores, expresan que la capacitación es una prioridad en esta Dependencia.</p> <p>Lo anterior, es apoyado por el 70% de las mujeres y 65% de los hombres que perciben que la Dependencia sí está interesada en capacitarlas.</p> <p>Finalmente el 78% de las mujeres y el 88% de los hombres sienten contar con los conocimientos suficientes para realizar de manera efectiva su trabajo.</p>



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"

<p>CRITERIO IX. MEDIO AMBIENTE</p>	<p>N/A</p>	<p>En relación al ambiente de trabajo, entre el 60% y el 65% del personal, considera que muchas veces o siempre su área de trabajo es segura, asimismo el 47% de las mujeres y el 58% de los hombres expresan que muchas veces o siempre se están mejorando continuamente los espacios de trabajo; aunque el 72% de las mujeres y el 55% de los hombres comentan que en la Secretaría algunas veces, muy pocas veces o nunca existen medidas de seguridad en dichos espacios de trabajo.</p> <p>Un punto específico muy comentado por el personal, es el relacionado con la carencia de materiales en el área de trabajo, en una parte de las encuestas se menciona que el 92% de las mujeres y el 72% de los hombres la consideran como problemática principal para el desempeño de su trabajo con calidad y eficiencia. En la parte relacionada con el medio ambiente, el 4% de las mujeres afirmó que nunca cuenta con los recursos materiales necesarios para realizar su trabajo, el 22% que muy pocas veces, el 38% algunas veces, el 24% muchas veces y el 11% siempre; por su parte los hombres con un 11% afirman que nunca, el 19% muy pocas veces, el 35% algunas veces, el 15% muchas veces y el 20% siempre, predominando en general que algunas veces se cuenta con el material necesario.</p> <p>Aunque en sugerencias del propio personal, algunos opinan que los espacios no son apropiados en algunos casos, un alto porcentaje de mujeres (67%) y hombres (66%) opinan que muchas veces o siempre cuentan con espacio suficiente para realizar su trabajo y con la iluminación necesaria, afirmado por el 80% del personal; además, en términos generales, también existe suficiente luz ambiental, declarado por al menos el 76% del personal, agradable temperatura, expresado por al menos el 74% del personal y, limpieza y organización en su área de trabajo muchas veces o siempre, pues el 47% de las mujeres y el 59% de los hombres así lo especifican. También cuentan con servicios básicos (baños, agua, etc.); lo anterior, es apoyado por al menos el 83% del personal y no existe un nivel de ruido molesto en las áreas de trabajo, revelado por el 82% de las mujeres y el 86% de los hombres.</p> <p>Adicionalmente, el 46% de mujeres y el 53% de hombres expresan que los directivos de su área de trabajo algunas veces, muchas veces o siempre se han preocupado por el diseño de su área de trabajo.</p> <p>No obstante, un gran porcentaje de la población femenina (40%) aclara que muchas veces o siempre la computadora</p>
---	------------	--



		<p>asignada es lenta y poco productiva; sin embargo, únicamente el 17% de los hombres apoyan la aseveración anterior.</p>
<p>CRITERIO X. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL</p>	N/A	<p>En relación a este apartado, se analizó qué tan de acuerdo está el personal en que tanto hombres como mujeres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores. En general, la mayoría del personal (98% de mujeres y 90% de hombres) expresó estar de acuerdo.</p> <p>Únicamente el 38% de mujeres y el 48% de hombres comentan que muchas veces o siempre existen mecanismos para evaluación del desempeño sin discriminación de género, y el 50% de los hombres y de las mujeres expresaron que algunas veces, pocas veces o nunca existe favoritismo (influencia política, apariencia física, o relaciones afectivas) para otorgar promociones al personal.</p>
<p>CRITERIO XI. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL</p>	N/A	<p>En relación a la autorización para atender asuntos familiares, el 96% de las mujeres y el 85% de los hombres consideran que los permisos se autorizan por igual, asimismo el 80% de mujeres y el 83% de hombres sienten que en la Secretaría no se considera negativo solicitar permiso para atender dichos asuntos.</p> <p>En la Secretaría de Desarrollo Urbano se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales, así lo expresó el 80% de las mujeres y el 79% de los hombres.</p> <p>De igual manera, el 91% de las mujeres y el 89% consideran que muchas veces o siempre se respeta la licencia por maternidad.</p> <p>Una gran parte del personal (35% de mujeres y 20% de hombres) expresa que muchas veces o siempre se realizan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales.</p> <p>El 51% de las mujeres y el 69% de los hombres consideran que muchas veces o siempre, se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.</p>



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"

<p align="center">CRITERIO XII. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL</p>	<p align="center">N/A</p>	<p>En la pregunta No. 10 sobre si has tenido un "Contacto físico no deseado", fue mayor el porcentaje de mujeres con un 13.51% contra un 1.65% de hombres, lo cual se percibe mayormente en el "saludo de beso" hacia las mujeres.</p> <p>La pregunta No. 11 cobra especial interés, ya que se ha detectado un caso de "Intento de violación", lo cual pone en riesgo la integridad de las personas al existir conductas no denunciadas que pueden evolucionar en actos de mayor agresión como la violación misma.</p> <p>Respecto al conocimiento que existe entre el personal, sobre "Dónde y con quién denunciar los casos de hostigamiento y/o abuso sexual", se percibe una situación grave que debe ser atendida, ya que el hecho de que no existan buzones para denunciar y no se favorezca un ambiente que lo permita, impide la generación de confianza en la denuncia y posterior erradicación de conductas indeseables. Se detecta con este cuestionamiento, que más de la mitad de la población no conoce el PM-SG-09 Procedimiento para prevención, atención y sanción de hostigamiento sexual, abuso sexual y discriminación.</p> <p>Con el análisis de esta pregunta, se puede derivar que existe un mayor conocimiento en las mujeres, sobre la existencia de que alguna de ellas haya padecido abuso sexual dentro del centro de trabajo, ya que el porcentaje de 13.51% así lo demuestra.</p>
---	---------------------------	---



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"

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. <p style="text-align: center;">¡Gracias por tu participación!</p>

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 cumplo 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.
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.