



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 SEGURIDAD PÚBLICA PLANES DE ACCIÓN

CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO

	PLAN DE ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO

OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCIÓN		RESULTADO ESPERADO
Mejorar el Liderazgo Efectivo en la Secretaría	Curso Taller			Generar una mejor comunicación entre jefes y subordinados		Lograr el 80% del Liderazgo Efectivo
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TÉRMINO
Implementar Cursos-Taller de Liderazgo Efectivo	Lograr la capacitación de 40 directivos y coordinadores	40 Personas capacitadas	Lic. Pablo Morales	Recursos humanos y recursos materiales	15/11/2012	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"

CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO

 						SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	
		PLAN DE ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI					
CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO							
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCIÓN		RESULTADO ESPERADO	
Implementar distintas acciones que permitan fortalecer el trabajo en equipo y se vea reflejado en el cumplimiento de metas en cada área de la Secretaría.	Talleres, Círculos de Calidad, platicas			Realizar reuniones periódicas		Fortalecer el trabajo en equipo.	
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TÉRMINO	
Realizar talleres, círculos de calidad y platicas integradoras	40 acciones por mes	Reuniones de Círculos de Calidad	Mayra Gallegos Santillan	Recursos humanos y materiales	15/011/2012	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 SEGURIDAD PÚBLICA

CRITERIO III. CLIMA LABORAL

OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCIÓN		RESULTADO ESPERADO
Establecer actividades que permitan crear un ambiente en armonía	realización de actividades de integración			reuniones, cursos de Relaciones humanas, actividades integradoras		Mejorar el clima laboral del personal
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TÉRMINO
actividades de integración	10 eventos	eventos programados / eventos realizados	Mayra Gallegos Santillan	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

		SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA
	PLAN DE ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	

CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCIÓN		RESULTADO ESPERADO
Implementar el uso del Lenguaje de Género	Participar en Cursos-Taller de Lenguaje de Género			Gestionar, participar y promover el uso del Lenguaje de Género		el 70% del personal use el lenguaje incluyente
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TÉRMINO
Promover un Cursos Taller de Lenguaje de Género	70% del personal capacitado	Porcentaje de personal capacitado.	Lic. Pablo Morales	Recursos Materiales y Humanos	15/11/2012	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

		SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA
	PLAN DE ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	

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 80% 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	Mayra Gallegos Santillan	Recursos Materiales y Humanos	15/09/2012	15/12/2012



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 VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO

 		SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA
	PLAN DE ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	

CRITERIO VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO

OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCIÓN		RESULTADO ESPERADO
Reconocer al personal por logros institucionales y otorgar un estímulo	Eventos institucionales de reconocimiento del personal y otorgamiento de día libre por cumpleaños.			Entrega de reconocimientos económicos, en especie y/o por día social o logros institucionales		Reconocimiento x logros institucionales
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TÉRMINO
Otorgar un reconocimiento al personal por el cumplimiento de sus metas	Incrementar un 50% la percepción sobre el reconocimiento del personal	Porcentaje de Reconocimiento en el Diagnóstico de Equidad de Género	Lic. Pablo Morales	Recursos Materiales y Humanos	15/11/2012	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. RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTO/SALARIOS Y PRESTACIONES

 		SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA
	PLAN DE ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	

CRITERIO VII. RECOMPENSAS 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	Lic. Pablo Morales	Recursos humanos y materiales	01/10/2012	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 VIII. COMPETENCIA LABORAL/CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

		SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA
	PLAN DE ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	

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 un programa anual de capacitación			Detectar las necesidades de capacitación Elaborar un Programa de capacitación 2013. llevar a cabo la capacitación		personal capacitado y competente
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TÉRMINO
Diagnóstico de necesidades de capacitación Capacitación del personal	cumplimiento del programa de capacitación	lo programado / lo realizado	Mayra Gallegos Santillan	Recursos Materiales y Humanos	15/01/2013	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 SEGURIDAD PÚBLICA	
		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	Lic. Pablo Morales	Recursos humanos y materiales	01/03/2013	30/03/2013
Atender el diagnóstico de Protección Civil	Un extintor por Área Rutas de evacuación	Piezas por Área	Lic. Pablo Morales	Recursos Humanos y Materiales	01/03/2013	31/07/2013
Señalizar rutas de evacuación y puntos de reunión	Atender las indicaciones del diagnóstico	Nivel de Cumplimiento	Lic. Pablo Morales	Recursos Humanos y Materiales	01/03/2013	31/07/2013



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 X. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

 		PLAN DE ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI			SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	
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	Lic. Pablo Morales	Recursos Humanos y Económicos	15/01/2013	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 XI. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL

 					SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	
		PLAN DE ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				
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	Ahoro en el gasto operativo Implementar u sistema de planeación Mayor tiempo de desarrollo personal	Lograr el 85% de la satisfacción del personal	Lic. Pablo Morales	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

 		SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA
	PLAN DE ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	

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 de la Secretaria			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	Comité de Equidad	Recursos Materiales y Humanos	15/09/2012	15/04/2012