



**MÉXICO**  
**2010**  
Estados Unidos Mexicanos



Todos *como* **Nayarit**  
Gobierno del Estado



**GOBIERNO**  
**FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.  
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

# **Planeación Estratégica para implementar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit.**

## **Clima Laboral**



MÉXICO  
2010

Estados Unidos Mexicanos



Todos como  
**Nayarit**  
Gobierno del Estado



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

## Introducción.

El Instituto para la Mujer Nayarita (INMUNAY), en coordinación con el Instituto Nacional para las Mujeres (INMUJERES), la Delegación Federal de la Secretaría del Trabajo y la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Nayarit celebraron la firma de una Carta Compromiso por parte de Sindicatos de Trabajadores, Cámaras Empresariales y algunas instancias del Gobierno del Estado, que ayudará a promover la coordinación de esfuerzos de sociedad y gobierno para el ejercicio responsable y permanente de acciones que permitan vincular la voluntad social y la normatividad institucional, para impulsar y fortalecer la posición de la mujer a favor de la igualdad laboral entre mujeres y hombres. De estos compromisos se derivó la realización del Diagnóstico, Programa y Plan Estratégico de Cultura Institucional y Gestión Pública.

Con el fin de asegurar la sinergia necesaria para institucionalizar la perspectiva de género considerando los valores y significados compartidos entre las personas que la integran, se realizó un diagnóstico por dependencias y entidades estatales, con el propósito de identificar las necesidades y/o problemáticas específicas de la cultura institucional de las dependencias y entidades involucradas en la intervención, con la intención de que estas generen planes de acción con perspectiva de género en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; desarrollo profesional de mujeres y hombres; igualdad de salarios; acceso de las mujeres a toma de decisión; prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral; clima laboral; comunicación incluyente y selección de personal.

Con base en el Diagnóstico, fue posible diseñar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública (PCI y GP), como una medida que permitirá en el mediano y largo plazo, cumplir con la transformación del quehacer institucional Estatal para el ejercicio de un gobierno responsable, con calidez, calidad, eficacia, eficiencia y transparencia, desde una perspectiva que beneficie equitativamente a mujeres y hombres.

Finalmente, el presente documento representa la parte conclusiva de este esfuerzo conjunto por transformar el quehacer institucional de la Administración Pública Estatal (APE), en beneficio de la equidad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. A través de 9 Planes Estratégicos para operar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública.



MÉXICO  
2010

Estados Unidos Mexicanos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

### ***Clima Laboral***

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

Contar con una alta calificación en clima laboral significa que en esa institución se previene el maltrato, que hay un ambiente de respeto y de igualdad para las mujeres y los hombres, para todos los jefes sin importar su género. También se refiere a que se escucha la opinión de todos sin distinción, que se motiva a la participación equitativamente y que en puestos iguales hay la misma carga de trabajo.

Por el contrario quien tuvo una calificación baja en este objetivo debe poner atención en la intimidación ya que no hay un respeto para las trabajadoras y trabajadores, ya que no se les escucha y toma en cuenta por igual. La participación no es equitativa en los eventos y reuniones y la asignación de responsabilidades no es la misma.

La calificación que se obtuvo en promedio es muy positiva, es alta. Lo cual implica que en la Administración Pública Estatal se vive un ambiente de respeto e igualdad.

Se puede ver en la siguiente tabla que las mujeres tuvieron una calificación en promedio de 71.4 y que los hombres de 77.5., a pesar de que se nota una gran diferencia en sus respuestas (6.1), es decir las mujeres parecen percibir un menor respeto y trato igualitario que los hombres, ambos tuvieron una alta calificación. Lo cual significa que se ha trabajado en este objetivo y que debe continuarse.



**MÉXICO**  
**2010**  
Estados Unidos Mexicanos



Todos *como* **Nayarit**  
Gobierno del Estado



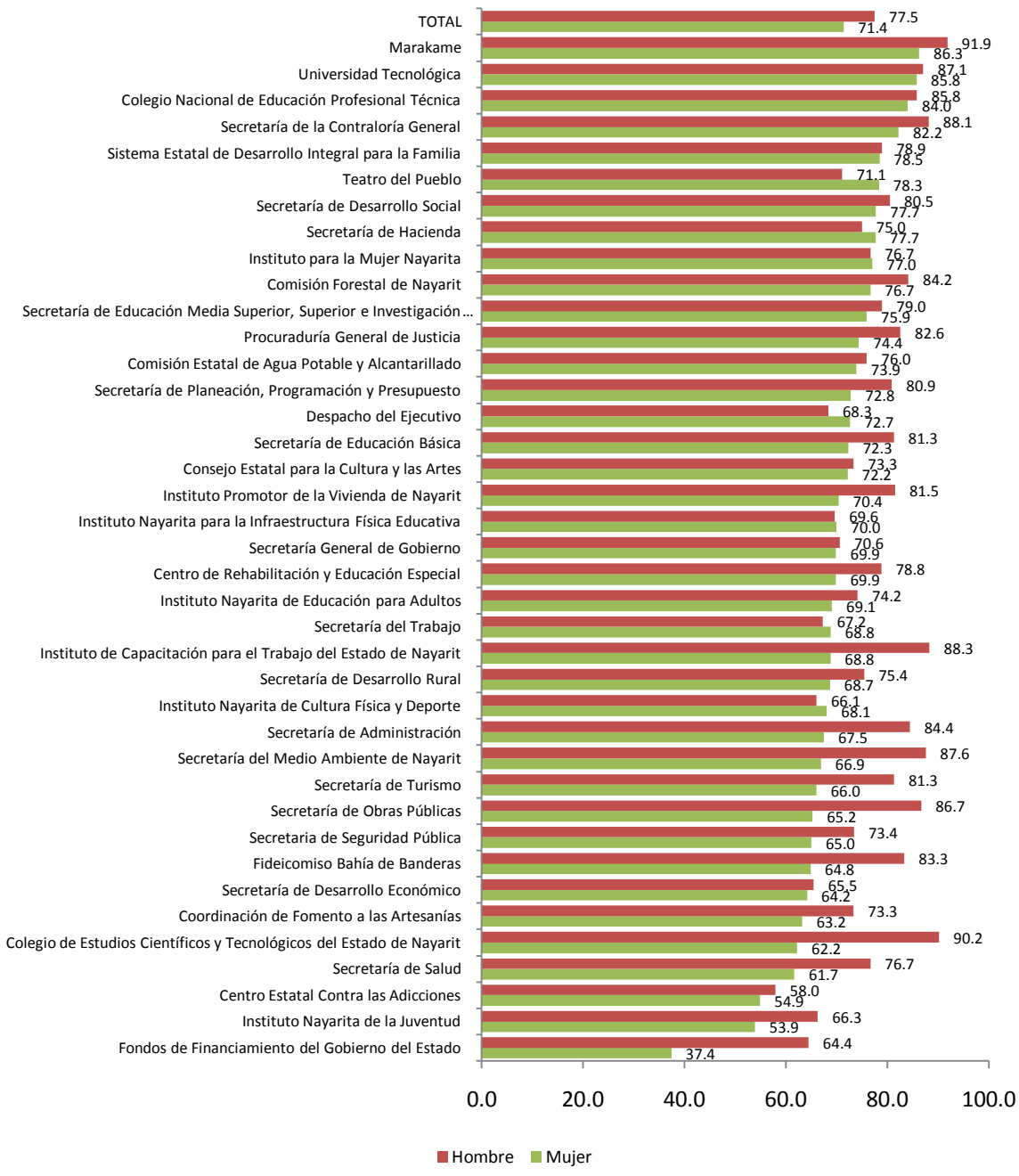
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.  
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

**Tabla . Calificación de *Clima Laboral* por Dependencia y Entidad.**

	Calificación		
	Mujer	Hombre	Diferencia
Marakame	86.3	91.9	-5.6
Universidad Tecnológica	85.8	87.1	-1.3
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	84.0	85.8	-1.8
Secretaría de la Contraloría General	82.2	88.1	-5.9
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	78.5	78.9	-0.5
Teatro del Pueblo	78.3	71.1	7.2
Secretaría de Desarrollo Social	77.7	80.5	-2.8
Secretaría de Hacienda	77.7	75.0	2.7
Instituto para la Mujer Nayarita	77.0	76.7	0.4
Comisión Forestal de Nayarit	76.7	84.2	-7.5
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	75.9	79.0	-3.1
Procuraduría General de Justicia	74.4	82.6	-8.2
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	73.9	76.0	-2.0
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	72.8	80.9	-8.1
Despacho del Ejecutivo	72.7	68.3	4.3
Secretaría de Educación Básica	72.3	81.3	-9.0
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes	72.2	73.3	-1.2
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	70.4	81.5	-11.1
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	70.0	69.6	0.4
Secretaría General de Gobierno	69.9	70.6	-0.8
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	69.9	78.8	-8.9
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	69.1	74.2	-5.1
Secretaría del Trabajo	68.8	67.2	1.6
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	68.8	88.3	-19.6
Secretaría de Desarrollo Rural	68.7	75.4	-6.8
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	68.1	66.1	2.0
Secretaría de Administración	67.5	84.4	-17.0
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	66.9	87.6	-20.7
Secretaría de Turismo	66.0	81.3	-15.3
Secretaría de Obras Públicas	65.2	86.7	-21.4
Secretaría de Seguridad Pública	65.0	73.4	-8.4
Fideicomiso Bahía de Banderas	64.8	83.3	-18.5
Secretaría de Desarrollo Económico	64.2	65.5	-1.3
Coordinación de Fomento a las Artesanías	63.2	73.3	-10.1
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	62.2	90.2	-28.0
Secretaría de Salud	61.7	76.7	-15.0
Centro Estatal Contra las Adicciones	54.9	58.0	-3.1
Instituto Nayarita de la Juventud	53.9	66.3	-12.4
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	37.4	64.4	-27.0
<i>Calificación de Clima laboral</i>	71.4	77.5	-6.1

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

### Calificación de *Clima Laboral* por Dependencia y Entidad.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

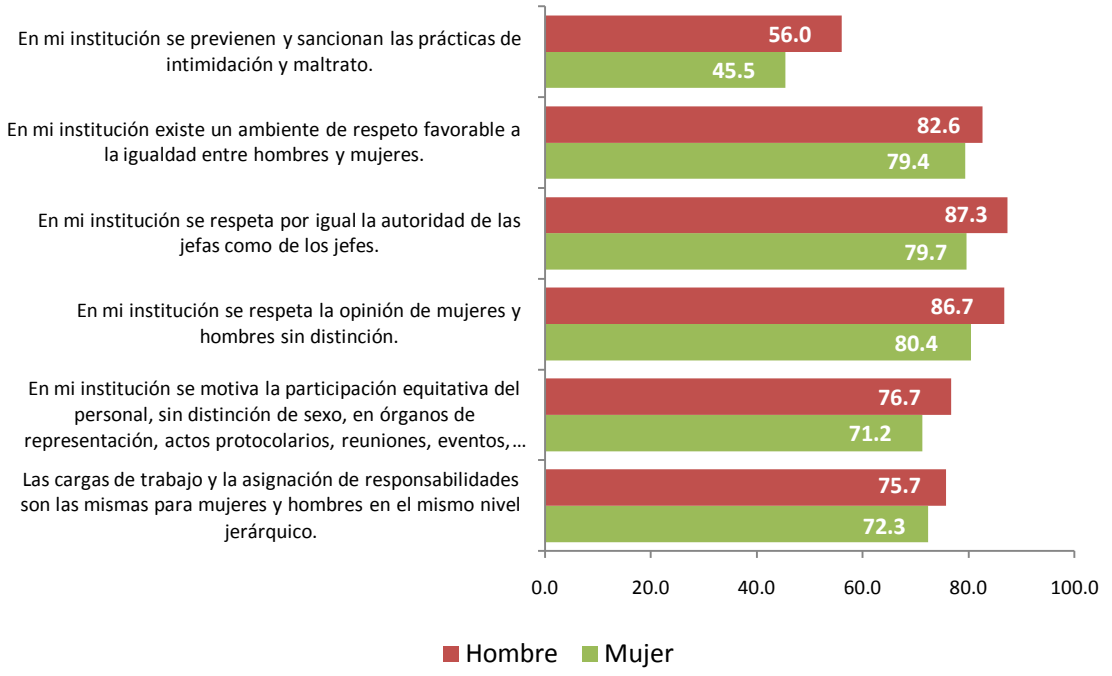
El factor de *Clima Laboral* registró la calificación más alta, 71.4. Registró también, sin embargo, la segunda brecha de género más desfavorable a las mujeres (-6.1). El rubro con la calificación más alta fue relativo al respeto equitativo a la opinión de hombres y mujeres (80.4), seguido de la equidad de las cargas de trabajo entre hombres y mujeres (72.3). El rubro con la calificación más baja fue la sanción a prácticas de intimidación y maltrato del personal (45.4, calificación 10.6 puntos inferior para las mujeres).

### Calificación de *Clima Laboral* para todo el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, por componentes.

	Calificación		Diferencia
	Mujer	Hombre	
<i>En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.</i>	45.5	56.0	-10.56
<i>En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.</i>	79.4	82.6	-3.23
<i>En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.</i>	79.7	87.3	-7.63
<i>En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.</i>	80.4	86.7	-6.28
<i>En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.</i>	71.2	76.7	-5.49
<i>Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.</i>	72.3	75.7	-3.37
<b>Calificación de <i>Clima laboral</i>.</b>	<b>71.4</b>	<b>77.5</b>	<b>-6.09</b>

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

### Componentes de *Clima Laboral* para todo el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La Entidad con la calificación más alta en este factor fue Marakame (86.3), seguido de la Universidad Tecnológica (85.8) y del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (84.0). Las calificaciones más bajas fueron registradas por el Centro Estatal Contra las Adicciones (54.9), el Instituto Nayarita de la Juventud (53.9, 12.4 puntos inferior que los hombres) y los Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado (37.4, 27 puntos inferior que los hombres). Los Fondos de Financiamiento, junto con el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit (-19.6), registraron las brechas más desfavorables a las mujeres.



MÉXICO  
2010

Estados Unidos Mexicanos



Todos como  
**Nayarit**  
Gobierno del Estado



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.  
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

## Observaciones.

Al igual que en el factor de *Hostigamiento y Acoso Sexual*, se observa que existe en general un clima de respeto entre servidoras y servidores públicos, no obstante, también se observa que no existen suficientes mecanismos de prevención y sanción.

El área de oportunidad detectada es:

- Prevenir y sancionar las prácticas de intimidación y maltrato.

De acuerdo a los resultados arrojados, se propone la siguiente planeación estratégica para atender el clima organizacional:

El respeto y valoración que existe entre mujeres y hombres dentro de una institución, puede influir de forma positiva o negativa en el clima laboral. Por ello es de vital importancia que se promuevan en todo momento, acciones y actitudes que propicien una convivencia armónica entre mujeres y hombres, basada en el respeto, la colaboración y valoración mutua.

En la evaluación global de la Administración Pública Estatal, el objetivo de *Clima Laboral*, fue de los mejor evaluados, no obstante, presentó una de las brechas más grandes en desventaja hacia las mujeres (-6.1). Dicho resultado demuestra la necesidad de aplicar acciones que promuevan la equidad de oportunidades en el clima institucional.





**Objetivo 7.** Lograr un clima laboral que permita a las Dependencias y Entidades mejorar el desempeño de las y los servidores públicos, así como al exterior de la institución en beneficio de la ciudadanía.

**Estrategia 7.1** Establecer un clima laboral basado en un sistema de valores organizacionales que promuevan el respeto, valoración y comunicación cordial entre hombres y mujeres.

#### **Líneas de acción.**

**7.1.1** Contar con programas integrales que fomenten el respeto, valoración y comunicación entre mujeres y hombres en la Administración Pública Estatal.

**7.1.2** Establecer acciones de reconocimiento que incorporen la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo de las actividades, impulsen el trabajo en equipo e incrementen la participación y responsabilidad.

**7.1.3** Incorporar en las dependencias y entidades, mecanismos eficaces que sancionen las prácticas de intimidación y maltrato.

**Estrategia 7.2** Establecer un clima laboral con estilos gerenciales no discriminatorios y que promuevan la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

**Líneas de acción.**

**7.2.1** Desarrollar políticas de liderazgo que reconozcan las habilidades y estilos gerenciales propios de mujeres y hombres, para eliminar cualquier tipo de prejuicio o discriminación y se promueva la igualdad de oportunidades.

**7.2.2** Establecer en la política institucional, medidas concretas para lograr un clima laboral en donde se erradique y sancione el abuso de poder.

**7.2.3** En las reuniones o trabajo en equipo, promover el respeto a las opiniones de hombres y mujeres, sin establecer preferencias por cuestión de sexo.

