



**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.**

## **Selección de Personal**



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.

### ***Selección de Personal***

Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal.

En el objetivo de selección de personal, tener una alta calificación significa que se recluta al personal tomando en cuenta los conocimientos y habilidades y no por ser mujer u hombre, así mismo para los puestos de toma de decisión no sólo se contrata a hombres y a mujeres en puestos que tradicionalmente ocupa.

Por el contrario, tener una baja calificación implica que se contrata a las trabajadoras y trabajadores por ser hombres o mujeres y no por sus aptitudes. Que al contratar al personal no se difunden claramente los criterios de selección.

En la siguiente tabla podemos observar que se tiene una calificación media, es decir se debe trabajar en tener claros criterios de selección, basados en los conocimientos y las habilidades y no en si el personal el mujer u hombre.

Las mujeres tuvieron una calificación en promedio de 52.8 y los hombres de 58.3. Lo cual denota una diferencia de -5.5., es decir las mujeres consideran que no pueden acceder a ciertos puestos por el simple hecho de ser 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.

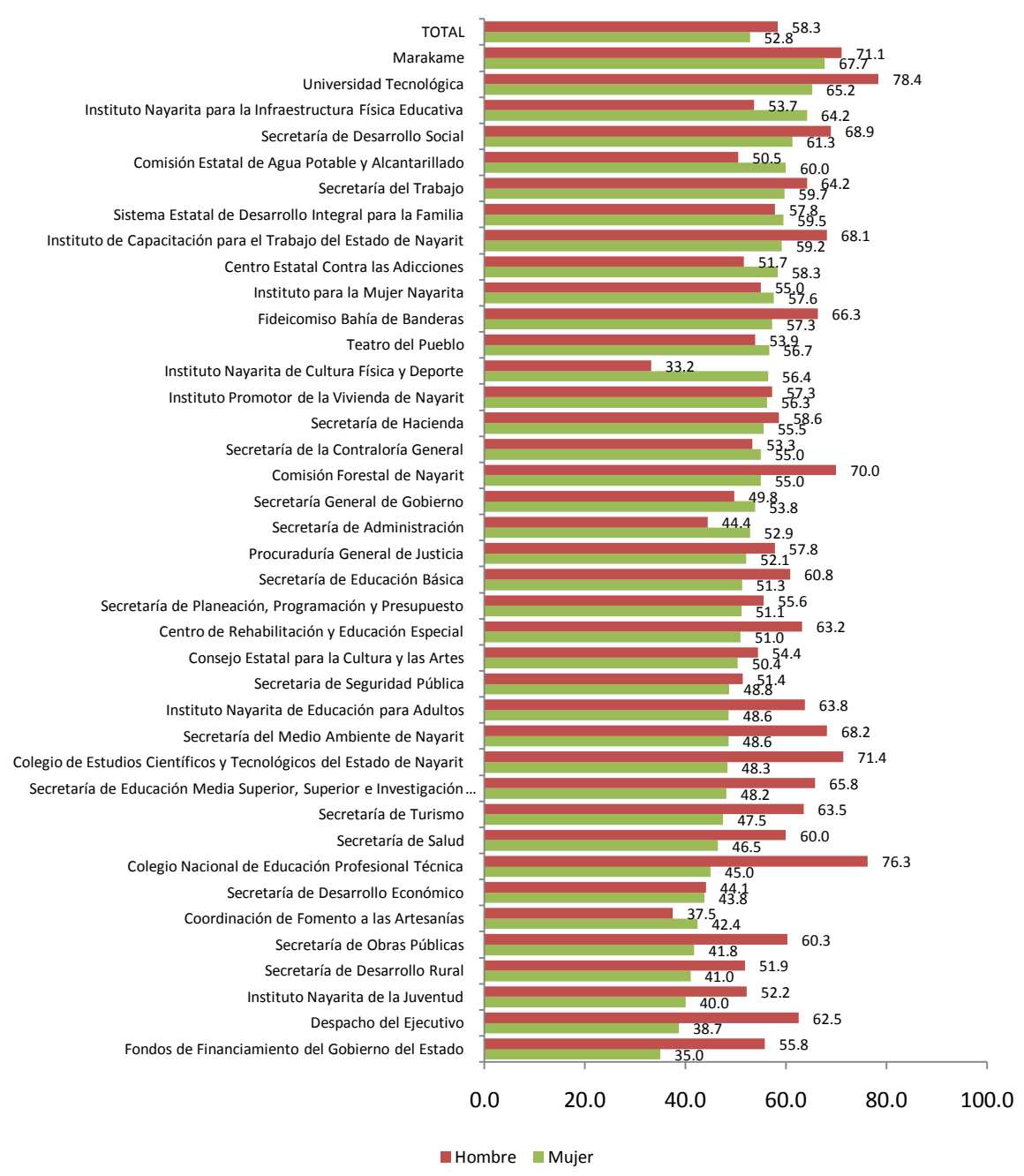
**Tabla. Calificación de Selección de Personal por Dependencia y Entidad.**

	Calificación		
	Mujer	Hombre	Diferencia
Marakame	67.7	71.1	-3.4
Universidad Tecnológica	65.2	78.4	-13.2
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	64.2	53.7	10.5
Secretaría de Desarrollo Social	61.3	68.9	-7.7
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	60.0	50.5	9.5
Secretaría del Trabajo	59.7	64.2	-4.5
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	59.5	57.8	1.7
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	59.2	68.1	-8.9
Centro Estatal Contra las Adicciones	58.3	51.7	6.7
Instituto para la Mujer Nayarita	57.6	55.0	2.6
Fideicomiso Bahía de Banderas	57.3	66.3	-9.1
Teatro del Pueblo	56.7	53.9	2.8
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	56.4	33.2	23.2
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	56.3	57.3	-1.0
Secretaría de Hacienda	55.5	58.6	-3.1
Comisión Forestal de Nayarit	55.0	70.0	-15.0
Secretaría de la Contraloría General	55.0	53.3	1.7
Secretaría General de Gobierno	53.8	49.8	4.1
Secretaría de Administración	52.9	44.4	8.4
Procuraduría General de Justicia	52.1	57.8	-5.7
Secretaría de Educación Básica	51.3	60.8	-9.6
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	51.1	55.6	-4.5
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	51.0	63.2	-12.2
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes	50.4	54.4	-4.0
Secretaría de Seguridad Pública	48.8	51.4	-2.6
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	48.6	63.8	-15.1
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	48.6	68.2	-19.6
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	48.3	71.4	-23.1
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	48.2	65.8	-17.6
Secretaría de Turismo	47.5	63.5	-16.0
Secretaría de Salud	46.5	60.0	-13.5
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	45.0	76.3	-31.3
Secretaría de Desarrollo Económico	43.8	44.1	-0.3
Coordinación de Fomento a las Artesanías	42.4	37.5	4.9
Secretaría de Obras Públicas	41.8	60.3	-18.5
Secretaría de Desarrollo Rural	41.0	51.9	-10.9
Instituto Nayarita de la Juventud	40.0	52.2	-12.2
Despacho del Ejecutivo	38.7	62.5	-23.8
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	35.0	55.8	-20.8
<i>Calificación de Selección de personal</i>	<b>52.8</b>	<b>58.3</b>	-5.5

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

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.

**Gráfica. Calificación de Selección de Personal 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.

## Selección de Personal.

El factor de *Selección de Personal* registró una calificación de 52.8 para las mujeres encuestadas, inferior a la calificación global (57.7). El rubro que registró la calificación más alta fue el relativo al ingreso a cargos de toma de decisión únicamente por personal masculino, seguido del rubro sobre reclutamiento y selección de personal que considera conocimientos y habilidades sin importar si se trata de un hombre o una mujer (61.2).

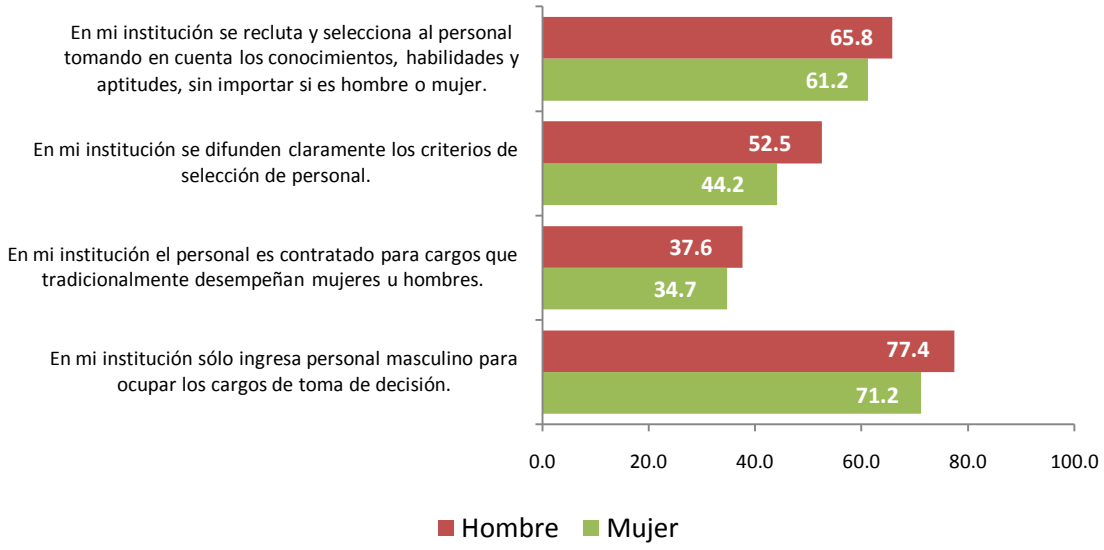
Los rubros que registraron la calificación más baja fueron los relativos a la claridad de los criterios de selección de personal (44.2) y a la contratación de personal a cargos tradicionalmente asignados a hombres o mujeres (34.7).

**Tabla. Calificación de *Selección de Personal* para todo el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, por componentes**

	Calificación		Diferencia
	Mujer	Hombre	
<i>En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si es hombre o mujer.</i>	<b>61.2</b>	<b>65.8</b>	-4.57
<i>En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.</i>	<b>44.2</b>	<b>52.5</b>	-8.32
<i>En mi institución el personal es contratado para cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres u hombres.</i>	<b>34.7</b>	<b>37.6</b>	-2.93
<i>En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.</i>	<b>71.2</b>	<b>77.4</b>	-6.26
<b>Calificación de <i>Selección de personal</i>.</b>	<b>52.8</b>	<b>58.3</b>	-5.50

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

### Gráfica. Componentes de Selección de Personal 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 que registró la calificación más alta en este factor fue Marakame (67.7), seguida de la Universidad Tecnológica (65.2, 13.2 puntos inferior para las mujeres) y el Instituto Nayarita de Infraestructura Física y Educativa (64.2, 10.5 puntos superior para las mujeres). Las calificaciones más bajas fueron registradas por el Instituto Nayarita de la Juventud (40.0, 12.2 puntos inferior para las mujeres), el Despacho del Ejecutivo (38.4, 23.8 puntos inferior, la brecha más desfavorable para las mujeres) y los Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado (35.0, 20.8 puntos inferior).



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.

## Observaciones.

Llama la atención que en este factor, por una parte tanto hombres y mujeres reconocen que no existe distinción de sexo para el reclutamiento de personal o para ocupar puestos de toma de decisión, pero por otro lado, ambos reconocen que existen cargos en donde se limita el acceso a ambos sexos.

Se detectó como área de oportunidad:

- Establecer con claridad los criterios de selección de personal, para que tanto mujeres como hombres puedan ser contratados de acuerdo a sus habilidades.

La Planeación estratégica que se propone es la siguiente:

Quando no existen de forma equitativa las mismas oportunidades laborales para mujeres y hombres, no sólo se restringe la libertad de las personas para poner en práctica sus potencialidades profesionales, sino que también se limita su desarrollo personal y se genera un campo abierto a actividades que tienen efectos sociales negativos.

En la evaluación global de la Administración Pública Estatal, el objetivo de *Selección de personal* registró una calificación regular y la tercer brecha más desfavorable para las mujeres (-5.5). Es necesario implementar estrategias de cambio, que reviertan la desigualdad manifestada.





**Objetivo 9.** Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

**Estrategia 9.1** Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Líneas de acción.**

**9.1.1** Aplicar el sistema de selección de personal basado en la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como la adquisición de habilidades y aptitudes requeridas para el cargo, eliminando cualquier tipo de preferencia sexista.

Establecer criterios claros de evaluación que determinen claramente los niveles de educación; experiencia requerida por el puesto, así como, las limitaciones para ejercer el cargo.



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.

**9.1.2** Recurrir al uso de acciones afirmativas temporales en los procesos de selección de personal, para promover la incorporación de mujeres en aquellas dependencias y/o entidades en donde el número de servidoras públicas sea considerablemente menor al de los hombres.

**9.1.3** Difundir con claridad y transparencia, tanto al interior como al exterior de la institución, los criterios de selección de personal.

**Estrategia 9.2** Lograr que la selección de personal se base en una descripción y perfil de puestos que no impliquen discriminación alguna.

#### **Líneas de acción.**

**9.2.1** Establecer criterios institucionales que promuevan en el área de recursos humanos la descripción y perfil del puesto indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo, para que no se estereotipe a las mujeres dentro de las áreas "suaves" y a los hombres dentro de las áreas "duras".

**9.2.2** Crear medidas de control, que sirvan para verificar que durante el procedimiento de reclutamiento y selección de personal, la evaluación se desarrolle a través de criterios de igualdad de condiciones, evitando valoraciones basadas en estereotipos.

**9.2.3** Establecer como criterio institucional evitar asignar tareas en función de estereotipos sexistas, sino de acuerdo con las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas.



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.

**Estrategia 9.3** Incluir en la selección de personal, medidas concretas que favorezcan la compatibilidad de horarios con las responsabilidades familiares y el desarrollo de una vida equilibrada para hombres y mujeres.

#### **Líneas de acción.**

**9.3.1** Incluir jornadas laborales que permitan a las y los servidores públicos la corresponsabilidad entre sus actividades laborales con su vida personal y familiar.

**9.3.2** Ofrecer prestaciones como guarderías y flexibilidad de horario, para poder atender a las necesidades familiares y personales cuando sea necesario