

Informe final de la capacitación sobre la aplicación y análisis de in- terpretación del SCI que incluye las observaciones y recomendaciones de las y los funcionarias/os

septiembre de 2012



**GOBIERNO
FEDERAL**

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo”

INDICE

TEMA	PAGINA
Introducción	2
Resultados	3
Tipo y modalidad de formación	3
Características de la población asistente	4
Observaciones y recomendaciones de las y los funcionarias/os participantes	4

Introducción:

Este Taller se llevó a cabo en dos sesiones de 4 horas cada una, para un total de 8 horas, en el mes de septiembre de 2012. Asistieron representantes de cada una de las 15 dependencias participantes.

Los objetivos del Taller fueron los siguientes:

- 1.- Informar, sensibilizar y capacitar a las/los enlaces de las Dependencias participantes acerca del Sistema Informático para generar acciones y seguimiento de Cultura Institucional para el Estado de Querétaro.
- 2.- Mostrar los resultados del Sistema por parte del personal autorizado a través del “Manual técnico de interpretación de resultados del SCI (anexo)”
- 3.- Definir la logística del levantamiento en cada Dependencia señalando fechas, horarios, lugar y cantidad de personas que deberán llenar la encuesta por nivel jerárquico, de acuerdo a la muestra definida.

Los tópicos del taller fueron los siguientes:



- Bienvenida
- Orden del día y presentación de asistentes
- Antecedentes
- Objetivos
- El Sistema y su uso
- Levantamiento de encuestas: Mecánica, fechas, logística, muestra
- Interpretación de resultados
- Observaciones y recomendaciones de las y los funcionarias/os participantes
- Preguntas y respuestas

Resultados:

A partir de este Taller se llevó a cabo exitosamente el levantamiento de las encuestas para la elaboración de los Diagnósticos de Cultura Institucional en cada una de las 15 Dependencias participantes.

La logística se llevó a cabo de manera completa y eficiente.

Los y las enlaces pudieron interpretar de manera adecuada los resultados de sus Diagnósticos.

Se obtuvieron observaciones y recomendaciones de cada participante.

Tipo y modalidad de formación:

Se llevo a cabo una formación de tipo expositiva a través del uso de láminas proyectadas a todo el grupo y complementadas por material escrito que incluía el “Manual de interpretación de resultados” y la “Guía del usuario del Sistema Informatico” (anexos)

Características de la población asistente:



Las personas que asistieron al curso tienen las atribuciones para instrumentar en sus áreas de trabajo los preceptos de Cultura Institucional con equidad y perspectiva de género; y esto promoverá tanto la aplicación de los conceptos que se expusieron durante el Taller como la implementación del proceso de cambio desde un nivel de toma de decisiones.

Asistieron dos personas de cada Dependencia participante.

Observaciones y recomendaciones de las y los funcionarias/os participantes:

- Lograr mayor comunicación y eficiencia en el trato con la ciudadanía.
- Evitar las interrelaciones personales en el trabajo a partir de estereotipos de género.
- Manejar la cultura institucional con Perspectiva de género.
- Sensibilizar a los altos mandos de los conceptos de equidad de género e igualdad.
- Fortalecer liderazgos individuales y privilegiar el trabajo en equipo.
- Utilizar un lenguaje hablado y escrito con características de equidad.
- Tener pensamientos constructivos en el trabajo en cuanto a la capacidad por igual entre hombres y mujeres.
- Desempeñar el trabajo cotidiano siempre con la visión de equidad y con perspectiva de género.
- Implantar un modelo de equidad de género para fomentar el desarrollo.
- Garantizar una comunicación más incluyente y menos discriminatoria en la Dependencia.
- Implementar algunas líneas de acción para mejorar la Cultura Institucional en el trabajo cotidiano.
- Implementar acciones afirmativas a favor de la perspectiva de género en toda la dependencia.
- Diseñar indicadores de desempeño en el trabajo con perspectiva de género.
- Transmitir los conocimientos adquiridos a los colaboradores y colaboradoras.



- Manejar procesos internos de negociación para mejorar las relaciones laborales.
- Comprender la personalidad de los(las) demás y respetar cómo son.
- Gestionar la promoción y realización de exposiciones en temas como educación sexual y equidad de género.
- Tener siempre presente la equidad de género en todo tipo de decisiones laborales.
- Reconocer los logros y los esfuerzos de los compañeros y compañeras de trabajo.
- Fomentar la escucha abierta entre jefes(as) y colaboradores(as).
- Dar continuidad a los esfuerzos institucionales de sensibilización de la equidad de género.
- Conocer realmente las habilidades de los colaboradores y colaboradoras.
- Ser más tolerantes con las personas, conocer los problemas y comprenderlos.
- Hacer actividades grupales que promuevan la integración de todos(as).
- Conocer mejor el entorno y juzgar cuando sea analizado realmente.
- Incorporar las ideas de todo el equipo de trabajo.
- No permitir lastimarse solo o sola ni permitir que afecte lo que digan los demás.
- Consultar a usuarios(as) internos y externos acerca de su satisfacción con el servicio de las diversas áreas de trabajo de la Institución.
- Analizar los resultados de cada área de trabajo y tomar acciones concretas que mejoren el servicio.
- Observarse a si mismos(as), ver qué les gusta y qué no les gusta, analizarse y aceptarse con cambios positivos en su trabajo.
- Ser líderes transmitiendo y haciendo del conocimiento del tema a los(las) demás en el trabajo, dando ejemplo de conductas coherentes.
- Tratar en igualdad de circunstancias a mujeres y hombres.
- Hacer respetar la Cultura Institucional entre los compañeros y compañeras de trabajo.



- Seguir documentándose respecto a este tema.
- Analizar las actividades o acciones contrarias a la equidad de género en la Institución.
- Formular un plan para solventar las carencias que se susciten y contrarrestar acciones negativas.

