

Diagnóstico de Cultura Institucional  
Secretaría de Desarrollo Económico

Integración Tecnológica en Computación S.A. de C.V.

08 de diciembre de 2010



# Índice general

<b>Índice general</b>	<b>III</b>
<b>1 Introducción</b>	<b>1</b>
<b>2 Objetivo</b>	<b>2</b>
<b>3 Planeación y Metodología</b>	<b>3</b>
3.1. Definiciones . . . . .	3
3.2. Cuestionario . . . . .	3
3.3. Factores y Reactivos del Cuestionario . . . . .	4
3.4. Método de Evaluación Diagnóstica . . . . .	4
3.5. Escala de Likert . . . . .	5
3.6. Memoria de cálculo . . . . .	5
3.7. Ejemplo de cálculo de índices por reactivo . . . . .	6
3.8. Reactivos del cuestionario . . . . .	7
<b>4 Aplicación</b>	<b>16</b>
4.1. Características o políticas de aplicación . . . . .	16
4.2. Validez del ejercicio . . . . .	16
<b>5 Resultados y Hallazgos</b>	<b>18</b>
5.1. Primera sección. Datos Generales. . . . .	18
5.2. Segunda sección. Datos específicos de Perspectiva de Género . . . . .	24
5.3. Tercera sección: Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género . . . . .	30
<b>6 Resumen Diagnóstico</b>	<b>40</b>
6.1. Datos Generales . . . . .	40
6.2. Datos específicos de Perspectiva de Género . . . . .	41
6.3. Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género . . . . .	42
<b>Bibliografía</b>	<b>44</b>

## Capítulo 1

# Introducción

El gobierno del estado de Tabasco, a través del Instituto Estatal de las Mujeres ha comisionado la elaboración de un Diagnóstico sobre las percepciones del personal de las dependencias que conforman el Sistema Estatal para prevenir, atender, sancionar y erradicar la Violencia contra las Mujeres, con miras a contar con un Programa de Cultura Institucional con perspectiva de Género.

## Capítulo 2

### Objetivo

Comprender la situación de igualdad entre hombres y mujeres en las dependencias de la Administración Pública Estatal de Tabasco. Mediante el conocimiento de la situación de igualdad entre hombres y mujeres, se tendrán los criterios que regirán la elaboración de un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para la Administración Pública del estado de Tabasco.

## Capítulo 3

# Planeación y Metodología

### 3.1. Definiciones

**Cuestionario** Conjunto de ítems o reactivos, subordinados a ciertos capítulos o factores que inciden en la Cultura Institucional de la Institución.

**Cultura Institucional** Conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la APF y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman [1, p. 21].

**Diagnóstico** Serie de hallazgos o informaciones sintomáticas que se revelan en el análisis estadístico de datos.

**Encuesta** Aplicación del cuestionario a las y los servidores públicos de la Institución, misma que se establece sea de carácter anónimo.

**Factores** Elementos o fuerzas condicionantes que contribuyen o influyen para lograr un resultado, efecto, situación o estado. También suele llamárseles Capítulos o Temas.

**Género** Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual [1, p. 26].

**INMUJERES** Instituto Nacional de las Mujeres.

**Perspectiva de género** Herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad [1, p. 27].

**Reactivo** Afirmación semántica o significativa ante la cual la servidora o servidor público encuestado manifiesta su grado de aceptación. Comúnmente se les denomina preguntas.

**Institución** Secretaría de Desarrollo Económico.

### 3.2. Cuestionario

La herramienta para la obtención de datos, es el cuestionario que el Instituto Nacional de las Mujeres aplicó en su encuesta nacional en 2009, con pequeñas adecuaciones al entorno de las instituciones de la administración pública del gobierno de Tabasco.

Dicho cuestionario se presentó en formato electrónico y se realiza a través de Internet para su eficiente aplicación y procesamiento.

### 3.3. Factores y Reactivos del Cuestionario

El cuestionario considera nueve factores y cada uno de ellos mide cierto aspecto, elemento o fuerza que incide en la forma ser y actuar de la Institución.

Cada factor tiene una intención u objetivo a medir y se define en su descriptor. Se están considerando los descriptores que el Instituto Nacional de las Mujeres propone [1, p. 42-43]:

1. **Política nacional y deberes institucionales** Alude al conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.
2. **Clima laboral:** Indaga 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.
3. **Comunicación incluyente:** Bajo este indicador se mide si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.
4. **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.
5. **Salarios y prestaciones:** Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).
6. **Promoción vertical y horizontal:** Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.
7. **Capacitación y formación profesional:** Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional.
8. **Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional:** Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.
9. **Hostigamiento y acoso sexual:** Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

### 3.4. Método de Evaluación Diagnóstica

Cada factor tiene un grupo de reactivos asociados o dependientes, que son los enunciados o afirmaciones ante los cuales las y los servidores públicos encuestados manifiestan su grado de aceptación.

El cuestionario presenta dos tipos de reactivos:

**Estadísticos** Cuyo tratamiento se realiza en orden a la recurrencia o frecuencia de respuestas y su agrupamiento.

**Escala de Likert** Cuyo tratamiento se realiza en orden a un peso específico o valor que se asigna a las opciones de respuesta propuestas y a su promedio ponderado.

### 3.5. Escala de Likert

La escala de Likert es un método de análisis de datos que se basa fundamentalmente en presentar al encuestado varias opciones de respuesta. El modelo clásico es de cinco opciones, en escala descendente, donde se asigna un determinado valor en puntos a cada opción.

Para los efectos de la encuesta de cultura institucional con perspectiva de género de la Institución, se utilizó el siguiente modelo:

Opción de respuesta	Valor	Unidad	Orden de aparición
Todo el tiempo	5	Puntos	1
Algunas veces	4	Puntos	2
Raras veces	3	Puntos	3
Nunca	2	Puntos	4
No sé	1	Puntos	5
No deseo contestar la pregunta	0	Puntos	6

### 3.6. Memoria de cálculo

La memoria de cálculo para determinar los valores obtenidos o calificaciones (en lenguaje ciudadano) se realizó usando los siguientes criterios:

1. El sistema de encuestas por internet diseñado para la encuesta de cultura institucional con perspectiva de género aplicó la fórmula de cálculo de la metodología de la escala de Likert a cada uno de los reactivos o preguntas del cuestionario con opción múltiple de respuestas.
2. Consideró que cada pregunta tiene seis opciones de respuesta.
3. Consideró que los valores para cada nivel de respuestas son:

Opción de respuesta	Valor	Unidad	Orden de aparición
Todo el tiempo	5	Puntos	1
Algunas veces	4	Puntos	2
Raras veces	3	Puntos	3
Nunca	2	Puntos	4
No sé	1	Puntos	5
No deseo contestar la pregunta	0	Puntos	6

4. La opción seis: “No deseo contestar la pregunta” se consideró como anulación de la pregunta (esto, en una encuesta automatizada, equivale a lo que en una encuesta en papel sería que el encuestado dejara “en blanco” o sin señalar algún reactivo).
5. El sistema consideró cuántas encuestas fueron contestadas.



- Obtuvo la calificación o índice para cada uno de los reactivos de la encuesta.
- Para obtener el índice general de la Institución se tomaron todos los reactivos al mismo tiempo.

### 3.7. Ejemplo de cálculo de índices por reactivo

Considere una pregunta con la siguiente distribución de respuestas:

	Encuestas	Valor	Unidad
Encuestas registradas	1000		
Encuestas que contestaron "No deseo contestar la pregunta"	20		
Encuestas que contestaron "Todo el tiempo"	700	5	Puntos
Encuestas que contestaron "Algunas veces"	100	4	Puntos
Encuestas que contestaron "Raras veces"	70	3	Puntos
Encuestas que contestaron "Nunca"	80	2	Puntos
Encuestas que contestaron "No sé"	30	1	Puntos

- Número de Contestaciones (NC) en ese reactivo, menos el Número de Contestaciones Nulas (NCN) o que eligieron "No deseo contestar la pregunta", igual al Número de Contestaciones Reales (NCR):

NC	menos	NCN	igual a	NCR
1000	menos	20	igual a	980

- Número de Contestaciones Reales (NCR), multiplicadas por el valor máximo posible de Contestaciones "Todo el tiempo" (5 puntos), igual a Máximo de Puntos Posibles (MPP):

NCR	por	Opción	Valor	igual a	Variable
980	por	Todo el tiempo	5	igual a	4900 MPP

- Repetir la operación 2 por cada uno de los niveles de la escala de respuestas posibles, de acuerdo al Número de Contestaciones que se respondieron en cada opción:

NCR	por	Opción	Valor	igual a	Variable
700	por	Todo el tiempo	5	igual a	3500 MPP;5
100	por	Algunas veces	4	igual a	400 MPP;4
70	por	Raras veces	3	igual a	210 MPP;3
80	por	Nunca	2	igual a	160 MPP;2
30	por	No sé	1	igual a	30 MPP;1

- Habiéndose obtenido los puntajes por cada nivel de Contestación, se suman para que resulte el Número Total de Puntos (NTP):

MPP;5 + MPP;4 + MPP;3 + MPP;2 + MPP;1	NTP
3500 + 400 + 210 + 160 + 30	4300

5. El Número Total de Puntos (NTP) se divide entre el Máximo de Puntos Posibles (MPP) obtenido en el paso 2, y el resultado se multiplica por 100 para indexar:

NTP	entre	MPP	por	100	igual a	Calificación del reactivo
4300	entre	4900	por	100	igual a	87.8

### 3.8. Reactivos del cuestionario

La encuesta de cultura institucional con perspectiva de género tiene la siguiente estructura:

#### Primera sección. Datos Generales.

La finalidad es obtener una matriz de datos sociodemográficos de las y los servidores públicos de la Institución.

1. ¿A qué sector pertenece la institución en que trabaja usted?

- Ayuntamientos Municipales
- Desarrollo Económico
- Entidades Públicas y Autónomas
- Política y Gobierno
- Seguridad Pública

2. ¿En qué institución trabaja usted?

- Dirección de Atención a las Mujeres - Balancán
- Dirección de Atención a las Mujeres - Cárdenas
- Dirección de Atención a las Mujeres - Centla
- Dirección de Atención a las Mujeres - Centro
- Dirección de Atención a las Mujeres - Comalcalco
- Dirección de Atención a las Mujeres - Cunduacán
- Dirección de Atención a las Mujeres - Emiliano Zapata
- Dirección de Atención a las Mujeres - Huimanguillo
- Dirección de Atención a las Mujeres - Jalapa
- Dirección de Atención a las Mujeres - Jalpa de Méndez
- Dirección de Atención a las Mujeres - Jonuta
- Dirección de Atención a las Mujeres - Macuspana
- Dirección de Atención a las Mujeres - Nacajuca
- Dirección de Atención a las Mujeres - Paraiso
- Dirección de Atención a las Mujeres - Tacotalpa
- Dirección de Atención a las Mujeres - Teapa
- Dirección de Atención a las Mujeres - Tenosique

- Secretaría de Desarrollo Económico
- Comisión Estatal de Derechos Humanos
- Consejería Jurídica
- Instituto Estatal de las Mujeres
- Secretaría de Gobierno
- Secretaría de Seguridad Pública

3. ¿El entrevistado es?

- Mujer
- Hombre

4. ¿Su situación familiar es?

- No deseo responder
- Casado(a)
- Soltero(a)
- Divorciado(a)
- Separado(a)
- Viudo(a)
- Unión Libre(a)

5. ¿Cuántos hijos(as) tiene usted?

- No deseo responder
- Ninguno(a)
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 o más

6. ¿Es usted jefe o jefa de familia?

- No deseo responder
- Si
- No

7. ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?

- 10 a 20
- 21 a 30
- 31 a 40
- 41 a 50
- 51 a 60

- 61 a 70
- 71 a 80
- 81 a 90
- 91 a 99

8. ¿Hasta qué nivel escolar estudió usted?

- No deseo responder
- Ninguno
- Primaria
- Secundaria
- Preparatoria
- Carrera técnica
- Licenciatura
- Especialidad
- Maestría
- Doctorado
- Otros

9. ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente?

- No deseo responder
- Ninguno
- Primaria
- Secundaria
- Preparatoria
- Carrera técnica
- Licenciatura
- Diplomado
- Especialidad
- Maestría
- Doctorado
- Otros

10. ¿Cuántas horas de capacitación recibió usted durante 2010?

- No deseo responder
- Ninguna
- 1 a 5
- 6 a 10
- 11 a 15
- 16 a 20

- 21 a 25
- 26 a 30
- 31 a 35
- 36 a 40
- Más de 40

11. En total, ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público?

- No deseo responder
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 a 10
- 11 a 15
- 16 a 20
- 21 a 30
- 31 a 40
- 41 a 50
- Más de 50

12. En total, ¿cuántos años ha trabajado en su institución?

- No deseo responder
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 a 10
- 11 a 15
- 16 a 20
- 21 a 30
- 31 a 40
- 41 a 50
- Más de 50

13. ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente?

- No deseo responder
- Dirección

- Subdirección
- Jefa(e) de departamento
- Jefa(e) de área
- Secretaria(o)

14. ¿En cuántos diferentes niveles de puesto ha estado usted en su institución?

- No deseo responder
- En el mismo nivel de puesto
- En 2 niveles de puesto
- En 3 niveles de puesto
- En 4 niveles de puesto
- En 5 niveles de puesto o más

### **Segunda sección: Datos específicos de perspectiva de género.**

1. ¿Cómo ingresó usted a su institución?

- No deseo responder
- Contratación directa
- Otros

2. ¿Qué prestaciones le otorga su institución?

- Guardería
- Servicio Médico
- Licencia por Maternidad
- Licencia por Paternidad
- Servicio de comedor
- Transporte
- Caja de ahorros
- Créditos de construcción

3. Conozco la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres

- No deseo responder
- Si
- No

4. Conozco la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

- No deseo responder
- Si
- No

5. Conozco la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012
  - No deseo responder
  - Si
  - No
6. En mi institución existe una área administrativa para tratar temas de género
  - No deseo responder
  - Si
  - No
7. He recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género
  - No deseo responder
  - Si
  - No
8. Me interesa capacitarme en perspectiva de género
  - No deseo responder
  - Si
  - No
9. Los cursos y talleres sobre perspectiva de género me han servido para
  - Mejorar mi desempeño en el trabajo
  - Mejorar mi vida personal
  - Mejorar el ambiente de trabajo en mi área
  - Ascender en mi trabajo
  - Contribuir a los proyectos de mi área
  - Mejorar la atención a otras áreas de mi institución
  - Mejorar la atención al ciudadano
  - No me han servido
  - No he recibido cursos o talleres sobre Perspectiva de Género
10. He sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en mi centro de trabajo
  - No deseo responder
  - Si
11. Denuncié mi caso ante las autoridades y mecanismos competentes
  - No deseo responder
  - Si
  - No

- No aplica
12. Quedé conforme con la respuesta dada por la institución a mi denuncia
- No deseo responder
  - Si
  - No
  - No aplica

### Tercera sección: Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

Todas estas reactivos se responden seleccionando alguna de las siguientes opciones:

1. Todo el tiempo
2. Algunas veces
3. Raras veces
4. Nunca
5. No sé
6. No deseo contestar la pregunta

Los reactivos para cada factor son los siguientes:

---

Reactivos Factor 2: Clima laboral	
1	En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.
9	En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.
17	En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.
25	En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.
32	En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.
37	Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.

---



---

Reactivos Factor 3: Comunicación incluyente

---

- 2 En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).
  - 10 En los documentos oficiales que se emiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.
  - 18 En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.
  - 26 Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.
  - 33 Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.
- 

---

Reactivos Factor 4: Selección de personal

---

- 3 En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.
  - 11 En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.
  - 19 En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer.
  - 27 En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.
- 

---

Reactivos Factor 5: Salarios y prestaciones

---

- 4 En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.
  - 12 En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.
  - 20 En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.
- 

---

Reactivos Factor 6: Promoción vertical y horizontal

---

- 5 En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.
  - 13 Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.
  - 21 En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.
  - 28 En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.
  - 34 En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño.
  - 38 En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.
  - 40 Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.
  - 42 En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.
-

---

Reactivos Factor 7: Capacitación y formación profesional

---

- 6 En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.
  - 14 En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.
  - 22 Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.
  - 29 Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.
  - 35 En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.
- 

---

Reactivos Factor 8: Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional

---

- 7 En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.
  - 15 En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales.
  - 23 En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.
  - 30 Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
  - 36 En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.
  - 39 En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.
  - 41 En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.
  - 43 El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.
- 

---

Reactivos Factor 9: Hostigamiento y acoso sexual

---

- 8 Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.
  - 16 En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.
  - 24 Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.
  - 31 En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.
-

## Capítulo 4

# Aplicación

### 4.1. Características o políticas de aplicación

La encuesta de cultura institucional con perspectiva de género se aplicó en la Institución con los siguientes características:

1. *Censal*. Se buscó la participación del mayor número posible de servidoras y servidores públicos de la Institución.
2. *Voluntaria*. Otra política del ejercicio es que la servidora o servidor público es invitado a participar. No obligados.
3. *Confiable*. Sin menoscabo de la libertad de aplicar la encuesta, metodológicamente se buscó un mínimo de encuestas para garantizar la confiabilidad del ejercicio.
4. *Multifactorial*. La encuesta midió nueve factores.
5. *Automatizada*. Se diseñó un sistema informático y se aplicó a través de Internet.
6. *Entera*. Las calificaciones o índices de satisfacción se presentan en números enteros. Los decimales se redondean automáticamente al entero más próximo.

### 4.2. Validez del ejercicio

En el rubro de validez del ejercicio, se realizaron los siguientes cálculos para garantizarla, de acuerdo a las propuestas estadísticas del modelo de feedbacknetworks<sup>1</sup> y a las propuestas del gobierno federal para este tipo de encuestas<sup>2</sup>.

Los rangos propuestos para el gobierno federal, según las poblaciones o universos de personal, son los siguientes:

Universo	Unidad	Rango
Hasta 500	Servidoras o servidores públicos	A
501 a 2000	Servidoras o servidores públicos	B
2001 a 10,000	Servidoras o servidores públicos	C
Superior a 10,000	Servidoras o servidores públicos	D

<sup>1</sup><http://www.feedbacknetworks.com>

<sup>2</sup>Secretaría de la Función Pública. Guía Muestra estadística para la ECCO 2009. México, SFP, 2009.

Asimismo, a cada rango de universos les corresponde cierto nivel de confianza y cierto nivel de error muestral:

Rango	Nivel de confianza	Error muestral
A	75 %	10 %
B	80 %	5 %
C	95.5 %	5 %
D	99 %	3 %

Tenemos entonces que el universo de la Institución cayó el rango A, y para este rango se requerían 28 encuestas para que el ejercicio cuente con un 75 % de confiabilidad y un 10 % de error muestral. Al registrarse 46 encuestas en el sistema automatizado, tenemos entonces un ejercicio confiable.

Institución	Encuestas		
	Universo	Mínimo	Registradas
Secretaría de Desarrollo Económico	165	28	46

## Capítulo 5

# Resultados y Hallazgos

Al estar esta encuesta orientada hacia la perspectiva de género, los resultados se abordan siempre desde la perspectiva Mujeres-Hombres, como se observará en el siguiente análisis.

### 5.1. Primera sección. Datos Generales.

De la matriz de datos sociodemográficos generada, se tienen los siguientes resultados y hallazgos:

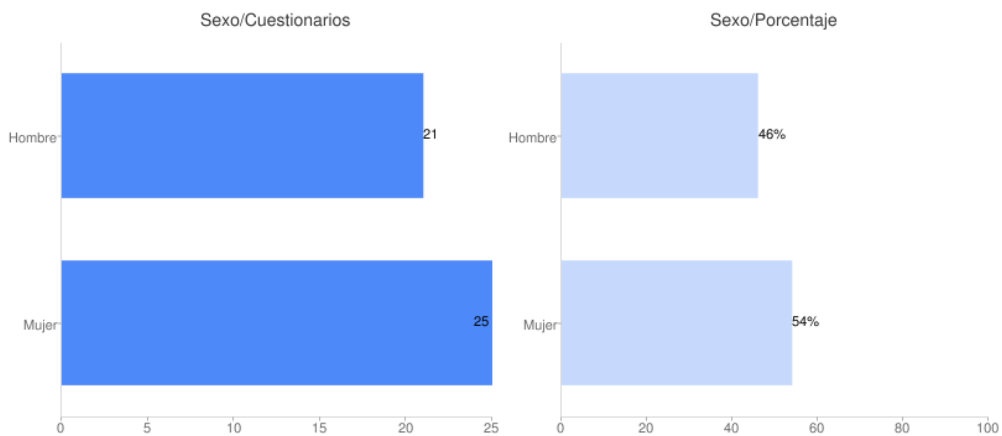
1. ¿A qué sector pertenece la institución en que trabaja usted?

Esta pregunta es de ubicación laboral. Todas las respuestas fueron: Desarrollo Económico.

2. ¿En qué institución trabaja usted?

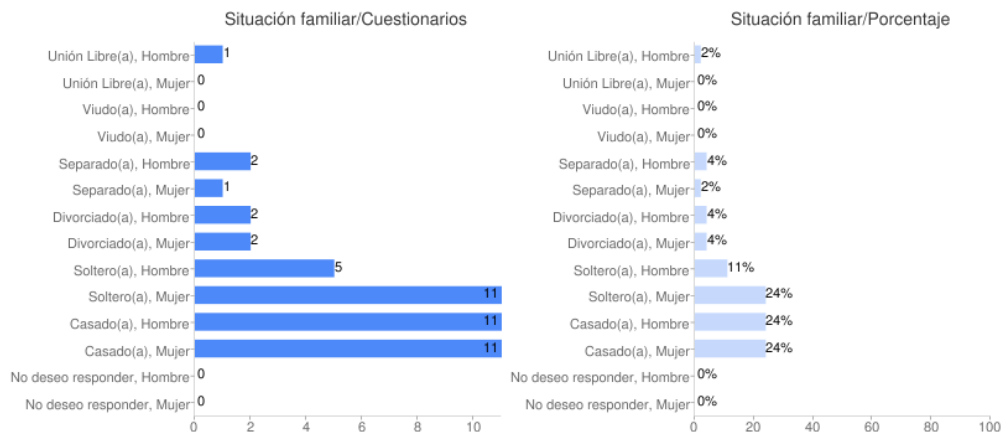
Esta pregunta es de ubicación laboral. Todas las respuestas fueron: Secretaría de Desarrollo Económico.

3. ¿El entrevistado es?



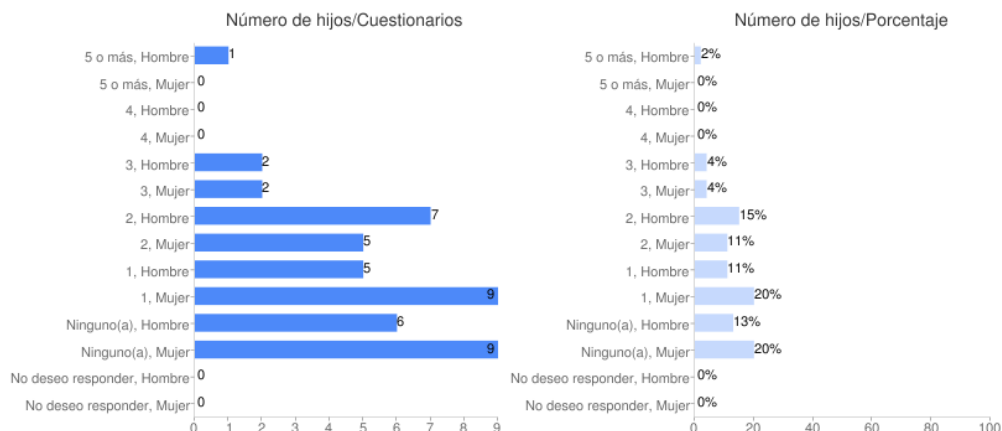
Se observa que en la Secretaría de Desarrollo Económico, las y los servidores públicos que respondieron la encuesta de cultura institucional con perspectiva de género fueron en total 46, de los cuales un 54 % son de sexo femenino.

#### 4. ¿Su situación familiar es?



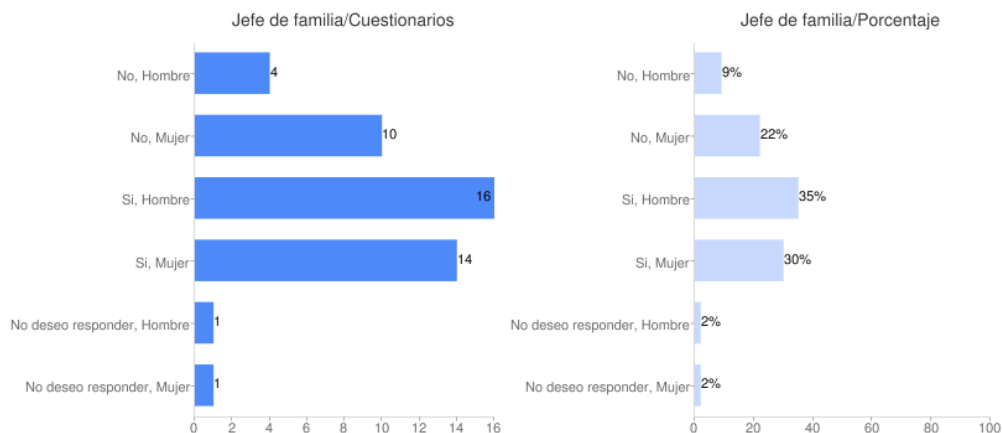
Se observa que en esta Secretaría hay igual número de hombres y mujeres casadas, constituyendo ambas casi la mitad de la población laboral. En cuanto al número de solteros, las mujeres duplican la cantidad que los hombres.

#### 5. ¿Cuántos hijos(as) tiene usted?



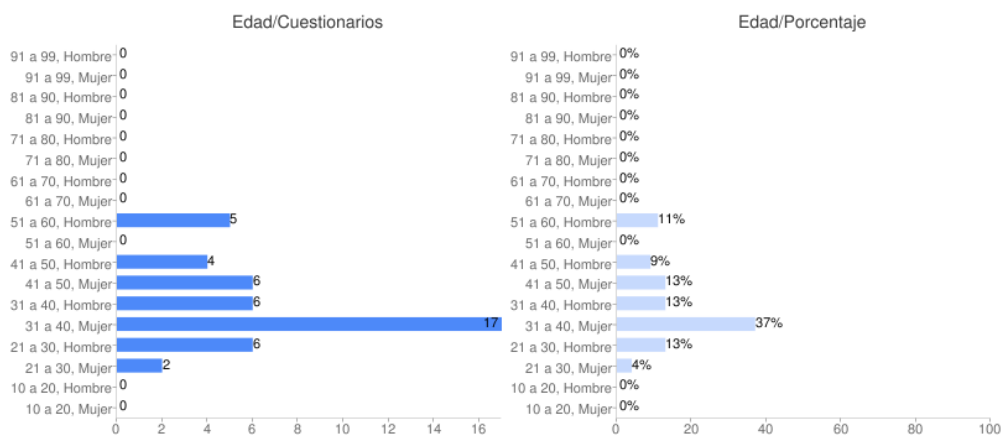
Se observa que una tercera parte de las servidoras y los servidores públicos que laboran en la Secretaría mencionó no tener hijos, en una proporción de 3 mujeres por cada 2 hombres. Entre aquéllos que tienen sólo un hijo hay casi 2 mujeres por cada hombre, pero entre los que tienen dos hay 1.4 hombres por cada mujer.

#### 6. ¿Es usted jefe o jefa de familia?



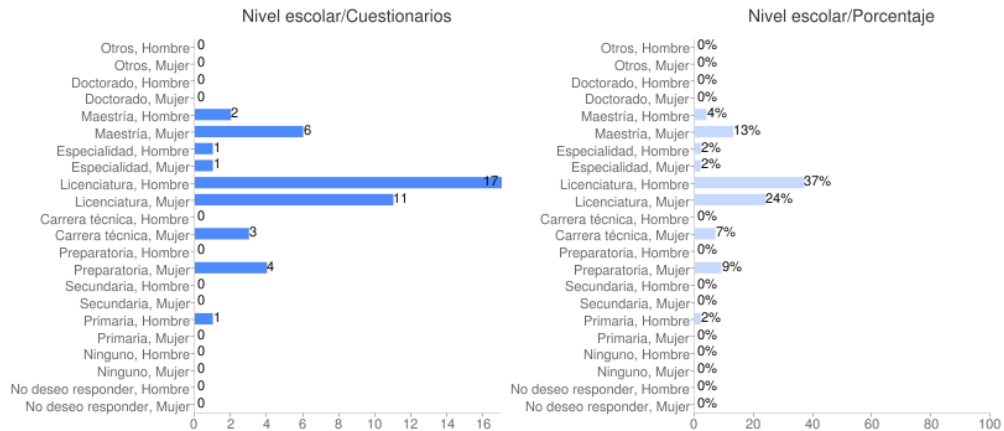
Se observa que, de las servidoras y servidores públicos que contestaron la encuesta, el 65 % señaló fungir como jefe de familia, en una proporción muy similar entre mujeres y hombres.

7. ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?



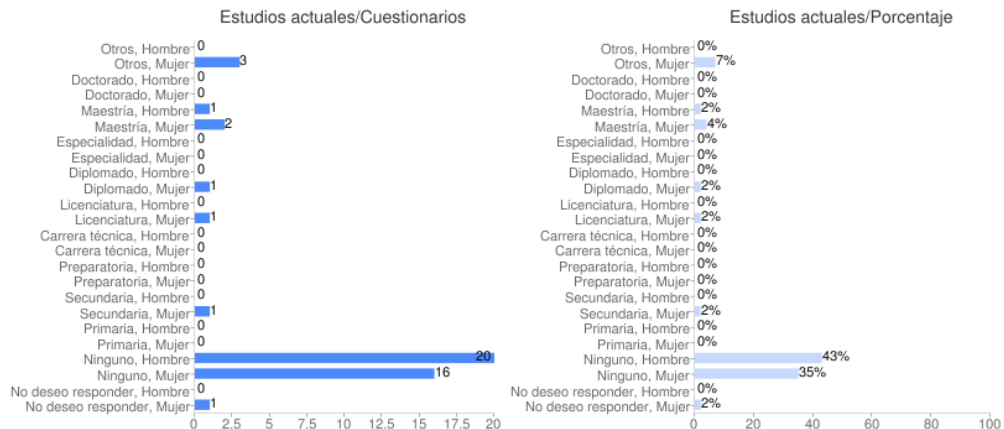
Se observa que 1 de cada 2 servidores públicos tiene entre 31 y 40 años de edad, casi 3 veces más mujeres que hombres; el 22 % tiene entre 41 y 50 años, en una proporción de 3 mujeres por 2 hombres; y sólo el 17 % tiene entre 21 y 30 años, 3 veces más mujeres que hombres.

8. ¿Hasta qué nivel escolar estudió usted?



Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, hay 1.5 hombres por cada mujer con estudios de licenciatura, constituyendo éste el nivel con mayor cantidad de personas registradas. También se observó que, en el nivel de escolaridad más alto, es decir, maestría, hay 3 veces más mujeres que hombres.

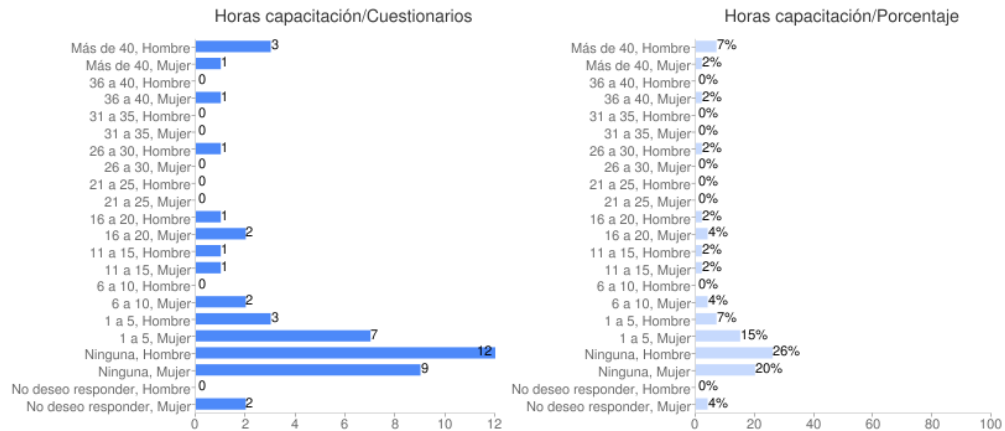
9. ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente?



Se observa que sólo un pequeño porcentaje (17%) de servidoras y servidores públicos se encuentra actualmente realizando algún estudio, en una proporción 19 veces mayor de mujeres que de hombres.

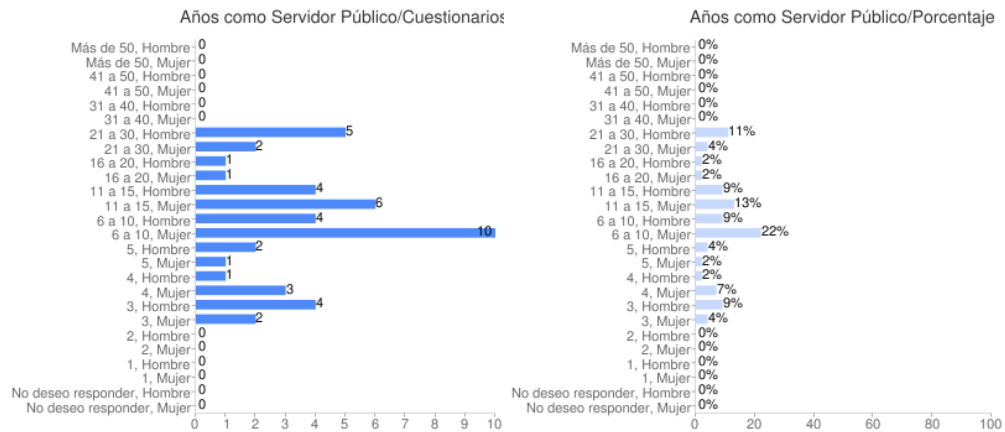
10. ¿Cuántas horas de capacitación recibió usted durante 2010?





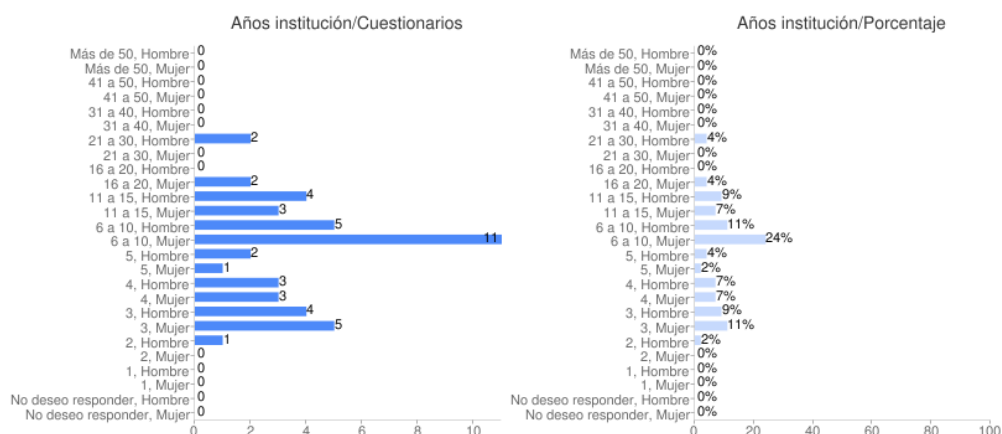
Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, un 26 % de hombres y un 20 % de mujeres señalaron no haber recibido ninguna capacitación durante el 2010 en su Institución. Un 22 % señaló haber recibido sólo de 1 a 5 horas de capacitación, conformado por el doble de mujeres que de hombres.

11. En total, ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público?



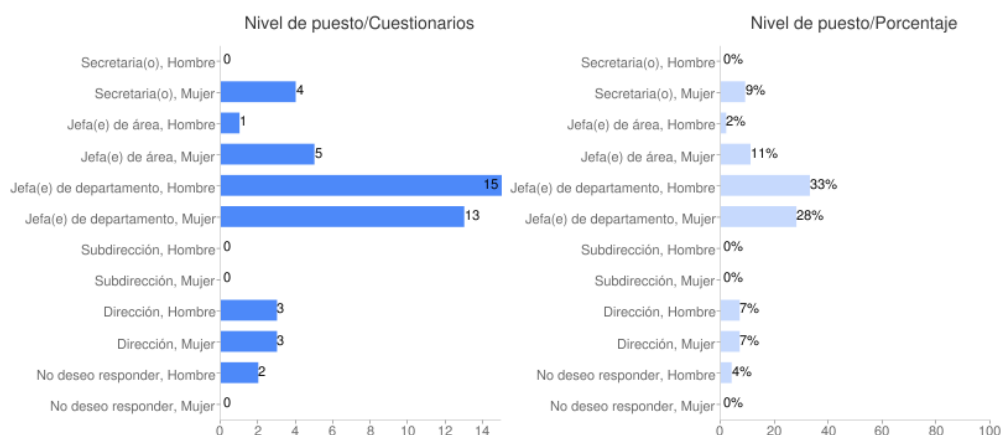
Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, casi una tercera parte tienen de 6 a 10 años de antigüedad en el sector público, más del doble de mujeres que de hombres. La mayor antigüedad se registró entre los que tienen de 21 a 30 años como servidores públicos, en una proporción de casi 3 hombres por mujer.

12. En total, ¿cuántos años ha trabajado en su institución?



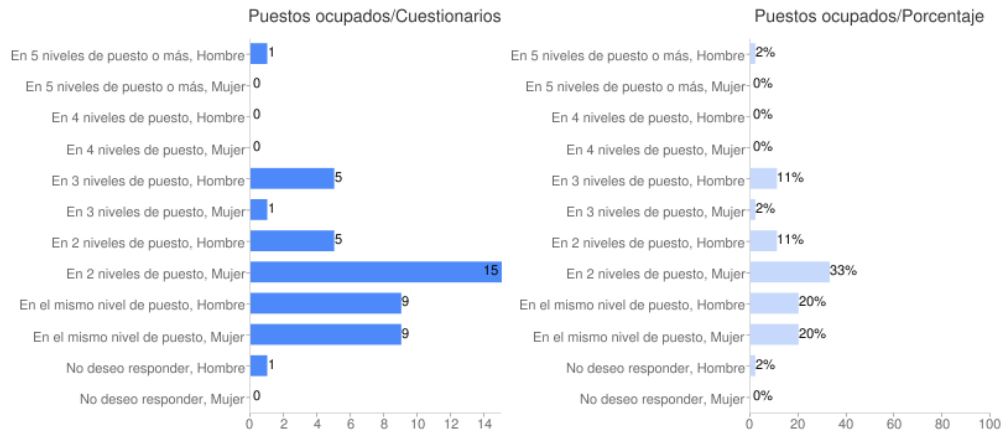
Se observa que el 35 % de las y los servidores públicos que laboran en esta institución y que contestaron la encuesta mencionaron pertenecer a ésta durante un rango de entre 6 y 10 años, siendo la proporción de más de 2 mujeres por hombre. Además, un 20 señaló tener 3 años de antigüedad, en una proporción similar de mujeres y hombres; y un 14 % tiene 4 años de laborar en la Secretaría, con igual número de mujeres y hombres.

13. ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente?



Se observa que el 61 % de las y los servidores públicos que laboran en esta institución y que contestaron la encuesta tiene puesto de jefe de departamento, en una proporción casi idéntica de mujeres y hombres. También hay una proporción equitativa entre mujeres y hombres que ocupan los puestos más altos.

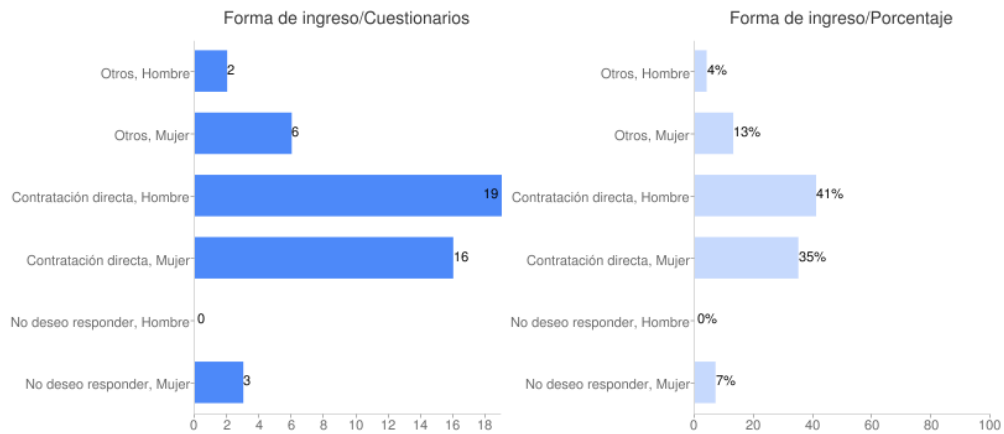
14. ¿En cuántos diferentes niveles de puesto ha estado usted en su institución?



Se observa que el 44% de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta señaló haberse desempeñado en dos niveles de puesto desde su ingreso a esta Secretaría, en un porcentaje 3 veces mayor de mujeres que de hombres. Otro 40% mencionó sólo haber laborado en un nivel de puesto, constituido por igual número de hombres y mujeres.

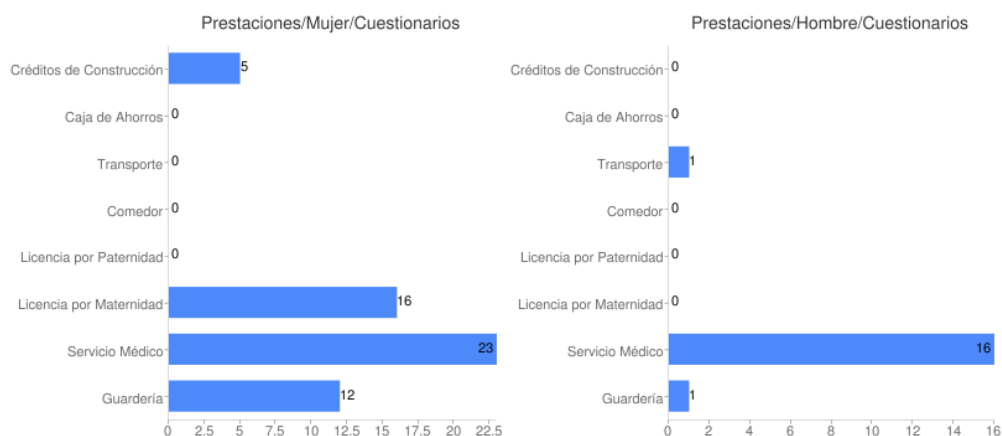
## 5.2. Segunda sección. Datos específicos de Perspectiva de Género

### 1. ¿Cómo ingresó usted a su institución?



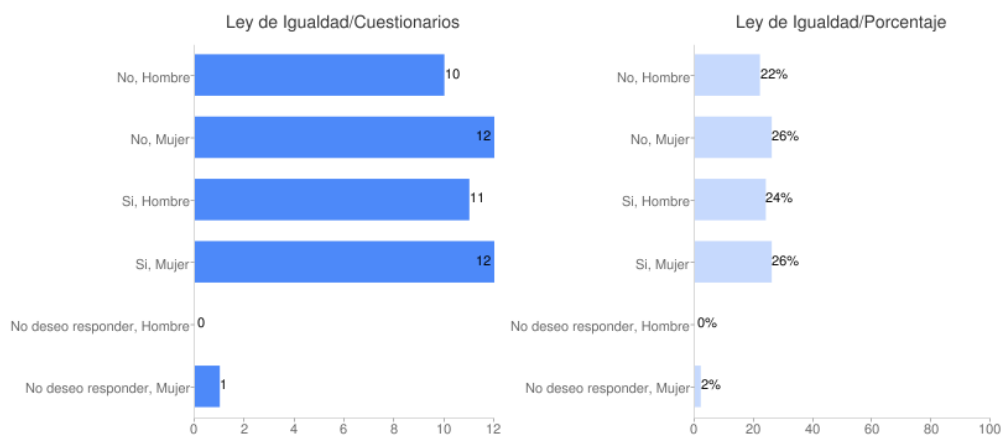
Se observa que la contratación directa es el medio más significativo para ingresar a esta Secretaría, incorporándose así el 76% de las y los servidores públicos, en una proporción de 1.1 hombres por cada mujer.

### 2. ¿Qué prestaciones le otorga su institución?



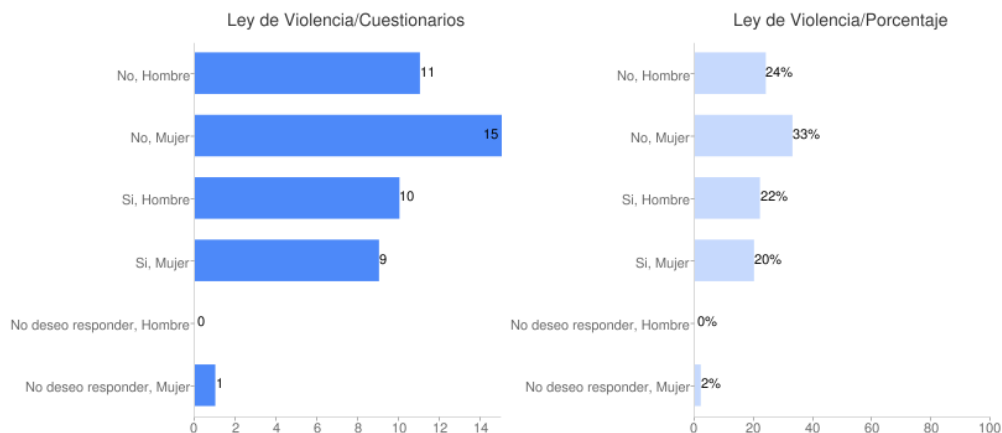
La prestación más frecuentemente mencionada por los encuestados es el servicio médico. Las mujeres además mencionan la licencia por maternidad y la guardería como parte de sus prestaciones.

### 3. Conozco la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres



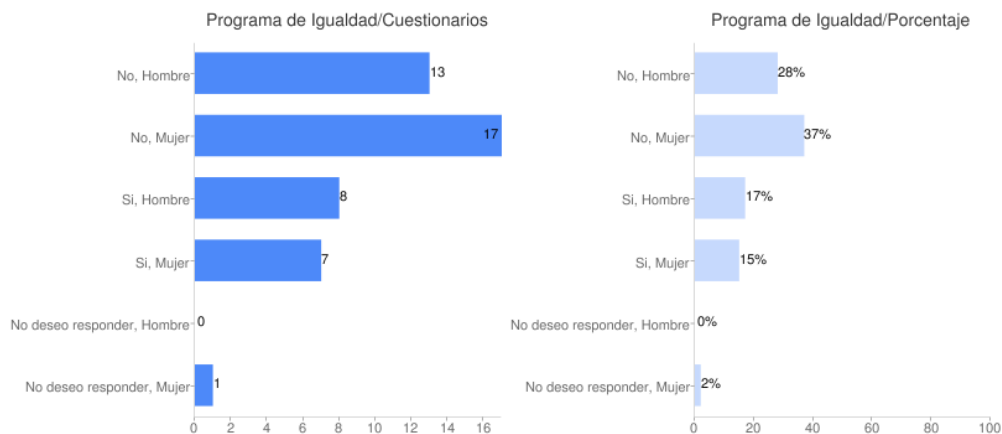
Se observa la mitad de las y los servidores públicos no conocen la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, casi en la misma proporción de hombres y mujeres. Del porcentaje que sí la conoce hay también casi igual número de hombres y mujeres.

### 4. Conozco la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia



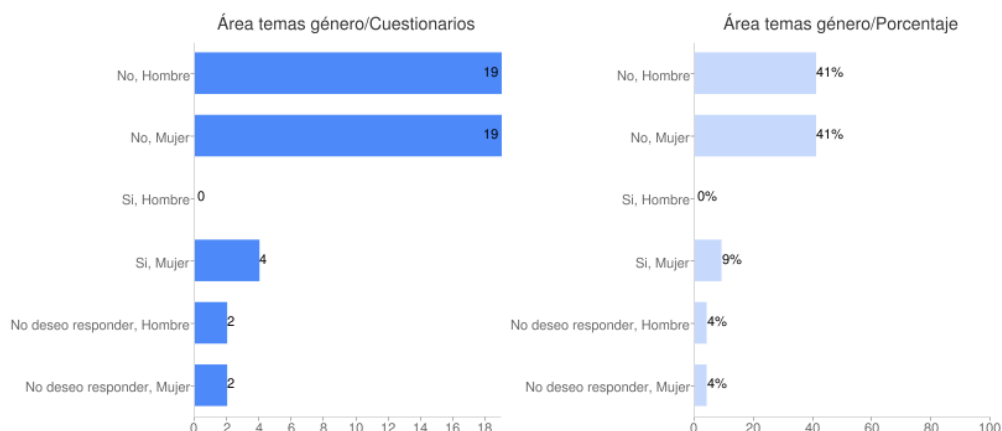
Se observa que el 57 % de todas las y los servidores públicos que contestaron la encuesta no conocen la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de los cuales hay 1.3 mujeres por cada hombre. Del porcentaje que sí la conoce hay casi igual número de hombres y mujeres.

5. Conozco la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012



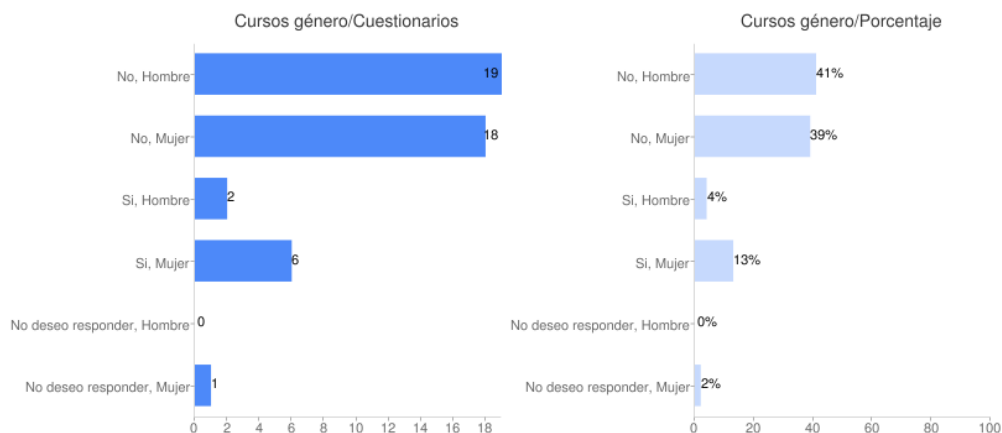
Se observó en las respuestas a este reactivo que casi dos terceras partes de las y los servidores públicos no conocen el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, 1.3 veces más mujeres que hombres.

6. En mi institución existe una área administrativa para tratar temas de género



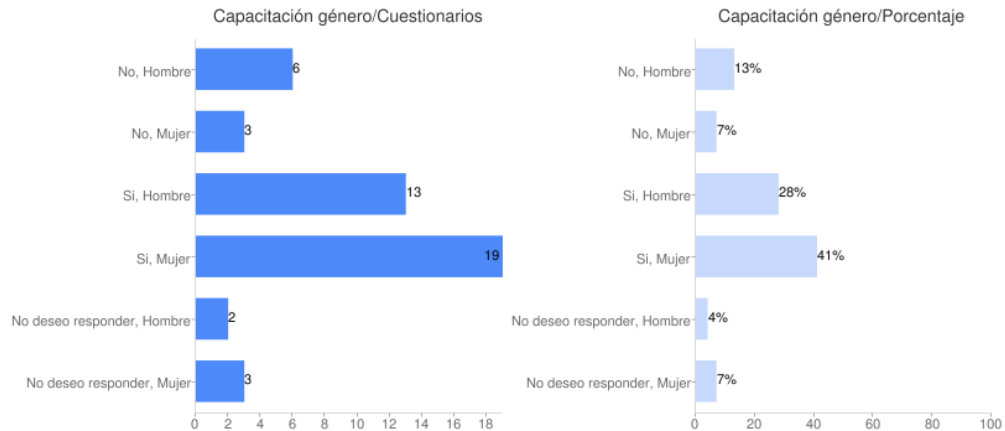
Se observa que la gran mayoría de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta no tienen conocimiento de un área administrativa de su institución que trata los temas de género, siendo al proporción idéntica entre mujeres y hombres. Además se vio que todos los que mencionaron sí conocer esta área son de sexo femenino.

#### 7. He recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género



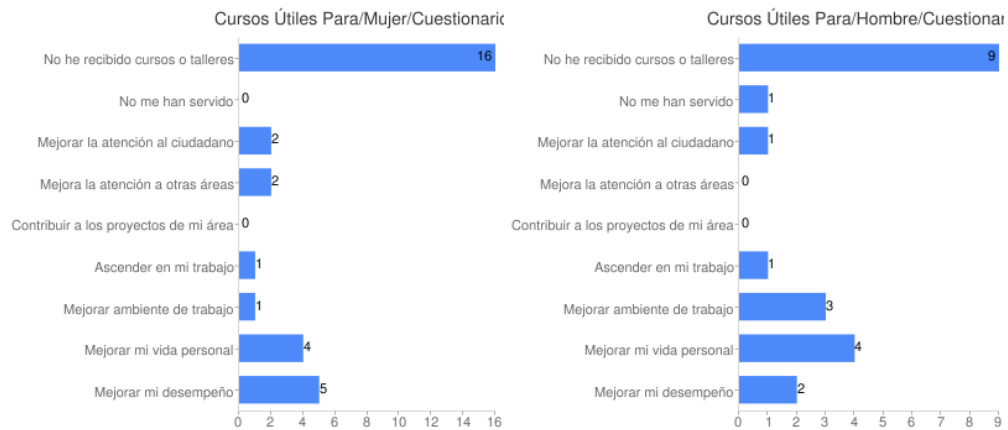
Se observa que el 80% de todas las y los servidores públicos de esta Secretaría mencionaron no haber recibido cursos o talleres sobre perspectiva de género, de los cuales la proporción de mujeres y hombres es casi la misma. Entre los que sí recibieron dichos cursos hay 3 veces más mujeres que hombres.

#### 8. Me interesa capacitarme en perspectiva de género



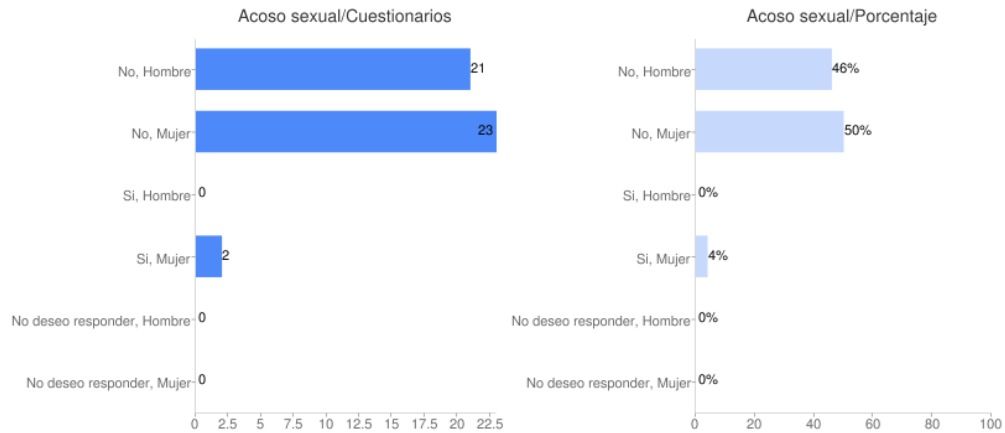
Se observa que por cada hombre que mencionó sentir interés por capacitarse en perspectiva de género hay 1.4 mujeres. De las y los servidores públicos que no comparten este interés hay 2 hombres por cada mujer.

9. Los cursos y talleres sobre perspectiva de género me han servido para



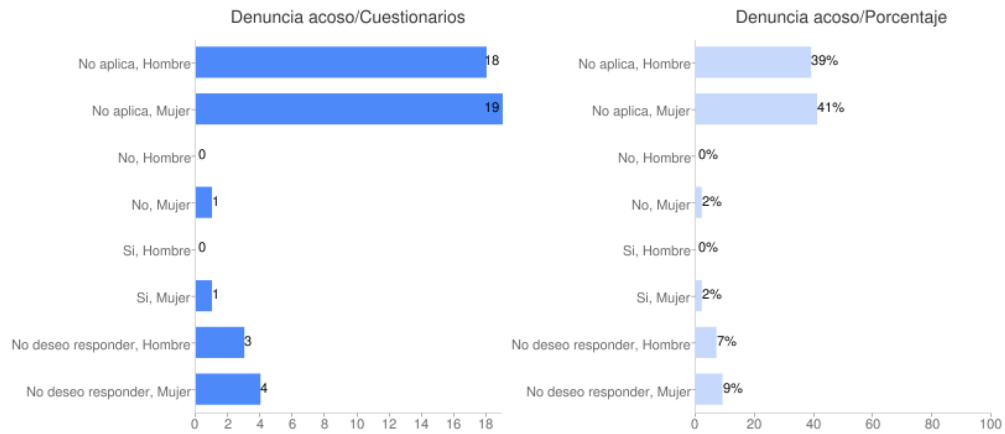
La mayoría de los encuestados mencionó no haber recibido algún tipo de curso de capacitación de parte de la institución. De los que los recibieron, mencionaron que les fueron útiles para mejorar su desempeño laboral, y en su vida personal.

10. He sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en mi centro de trabajo



Se observa que el 96% de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta señaló no haber sido víctimas de acoso sexual u hostigamiento en su centro de trabajo, siendo las mujeres en un 50%. Sólo el 4% manifestó sí haber sido sujetos de acoso, siendo únicamente mujeres.

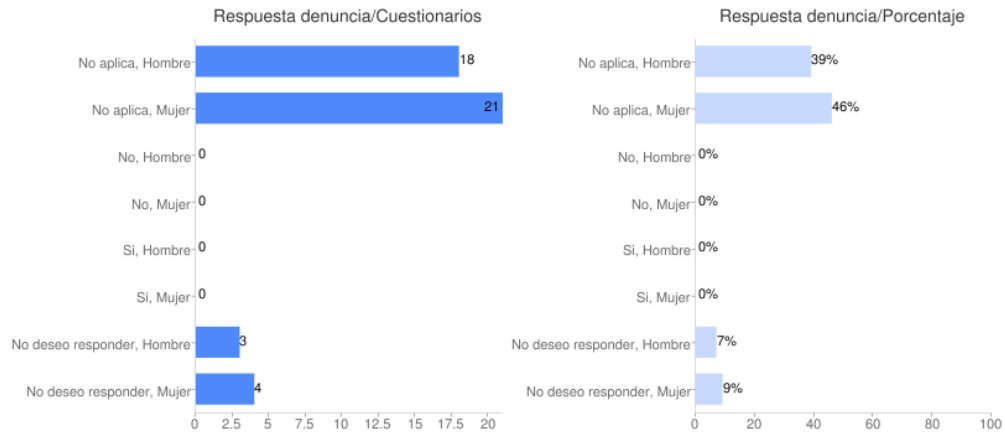
11. Denuncié mi caso ante las autoridades y mecanismos competentes



Este reactivo está supeditado al anterior. Se observa que, de los casos de acoso u hostigamiento sexual susceptibles de ser denunciados, sólo un 2% conformado por mujeres señaló haberlo hecho.

12. Quedé conforme con la respuesta dada por la institución a mi denuncia





Se observa que no hubo ningún servidor público que se sintiera conforme con la respuesta dada por la autoridad a sus denuncias por acoso u hostigamiento sexual.

### 5.3. Tercera sección: Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

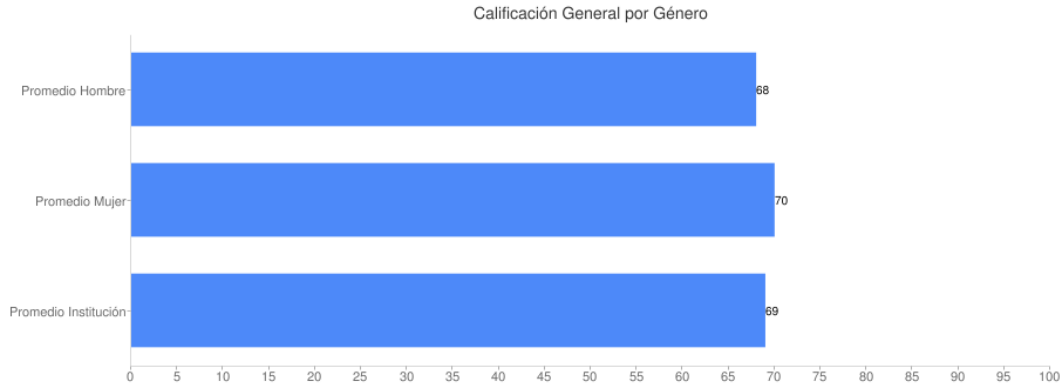
Los factores II al IX constituyen los factores de satisfacción de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta. Estos reactivos se califican usando la escala de Likert.

La lectura de las siguientes gráficas debe entenderse con respecto a 100 puntos como el ideal de la cultura institucional con perspectiva de género, excepto en los reactivos de sentido inverso, donde el resultado esperado es que las calificaciones vayan a la baja.

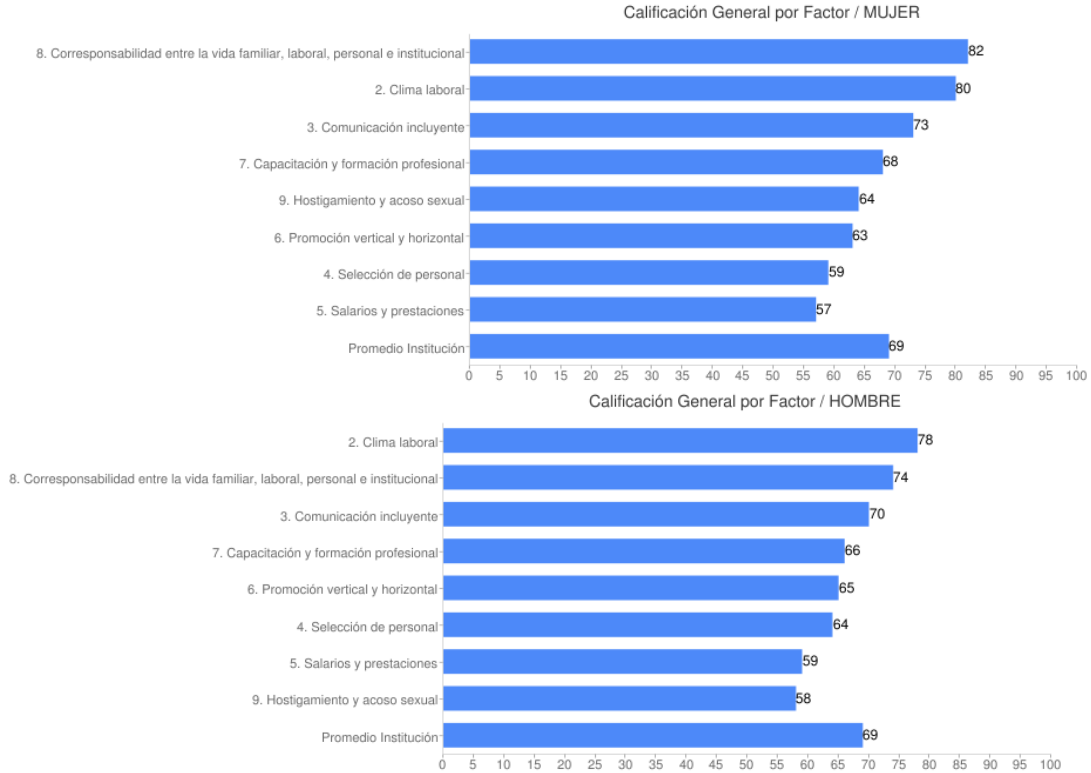
La encuesta incluye los siguientes reactivos inversos:

Factor	Reactivo
4	3. En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.
8	15. En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales.
6	21. En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.
4	27. En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.
6	28. En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.
9	31. En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.
8	39. En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.
8	41. En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.

## Calificación global

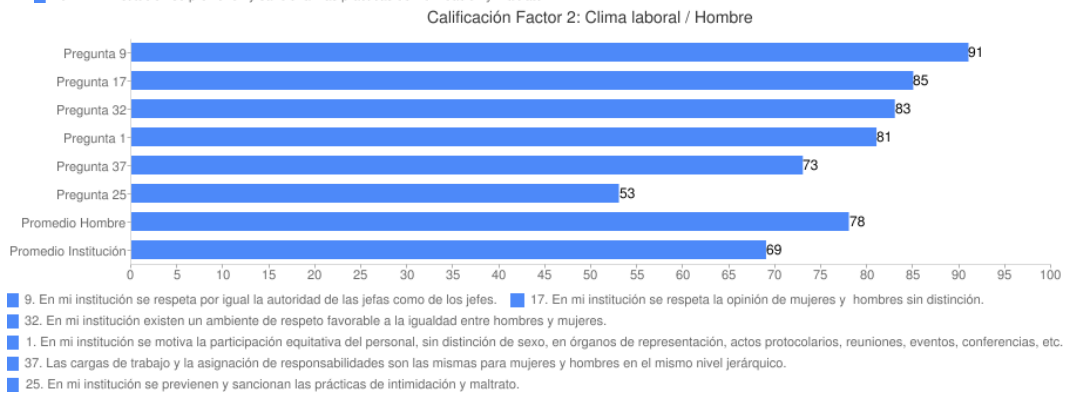
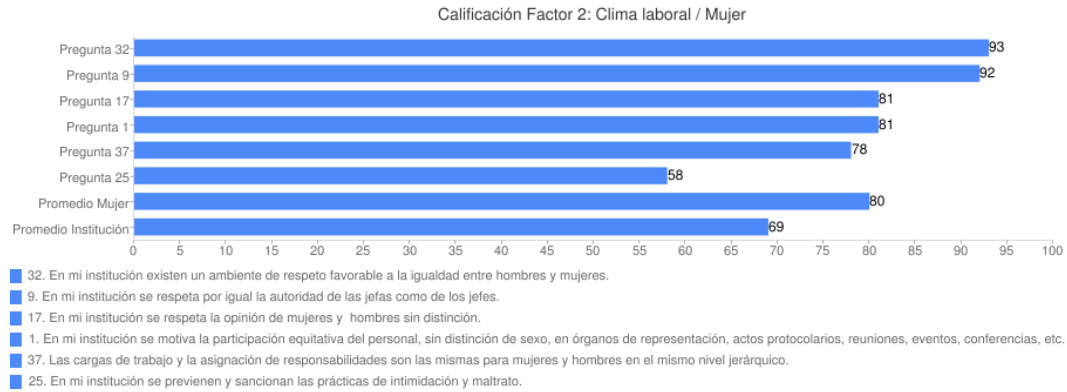


La calificación global de la institución es de 69 puntos sobre una escala de 100.



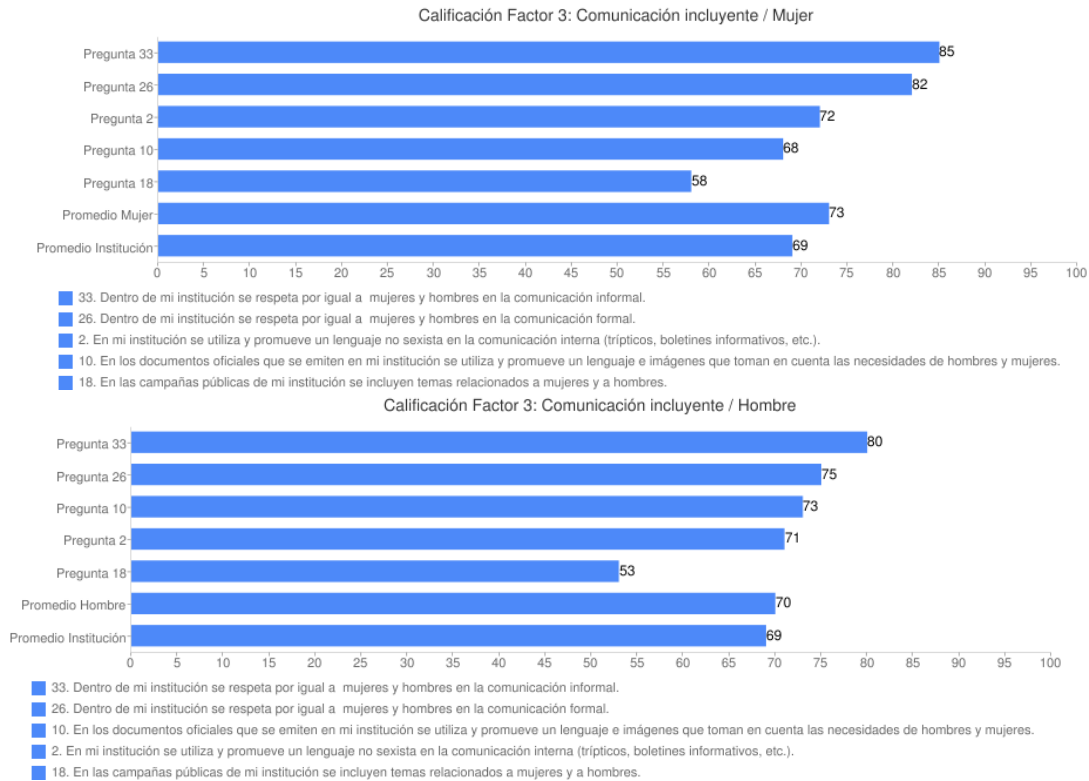
Separando las calificaciones de la institución por factores y por género, las mujeres dieron la mejor calificación al factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” con 82 puntos y los hombres al factor 2. “Clima laboral” con 78 puntos. Las calificaciones más bajas fueron, en el caso de las mujeres, para el factor 5. “Salarios y prestaciones” con 57 puntos y, para los hombres, el factor 9. “Hostigamiento y acoso sexual” con 58 puntos.

## Factor 2. Clima laboral



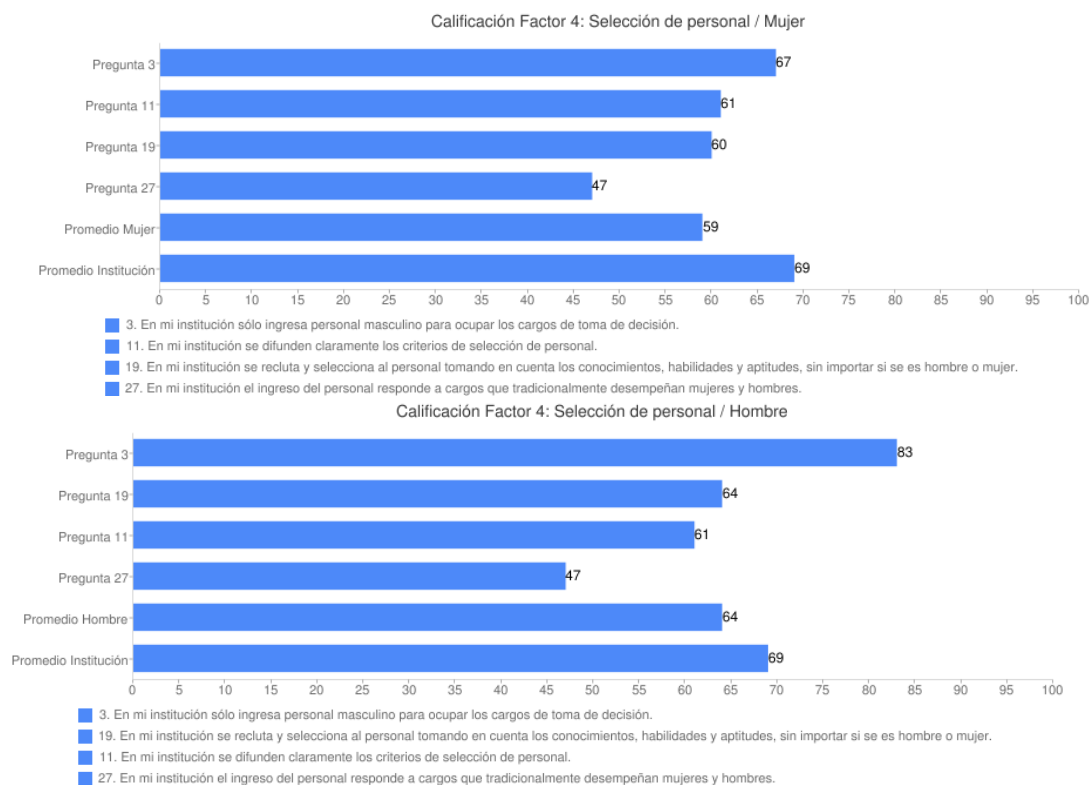
El factor 3. “Comunicación incluyente” revela que para las mujeres la pregunta 32. “En mi institución existen un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.” tiene la mayor calificación con 93 puntos y par a los hombres sucede lo mismo con la pregunta 9. “En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.” con 91 puntos. La pregunta 25. “En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.” es la de menor calificación para hombres y mujeres con 58 puntos ellas y 53 puntos ellos.

### Factor 3. Comunicación incluyente



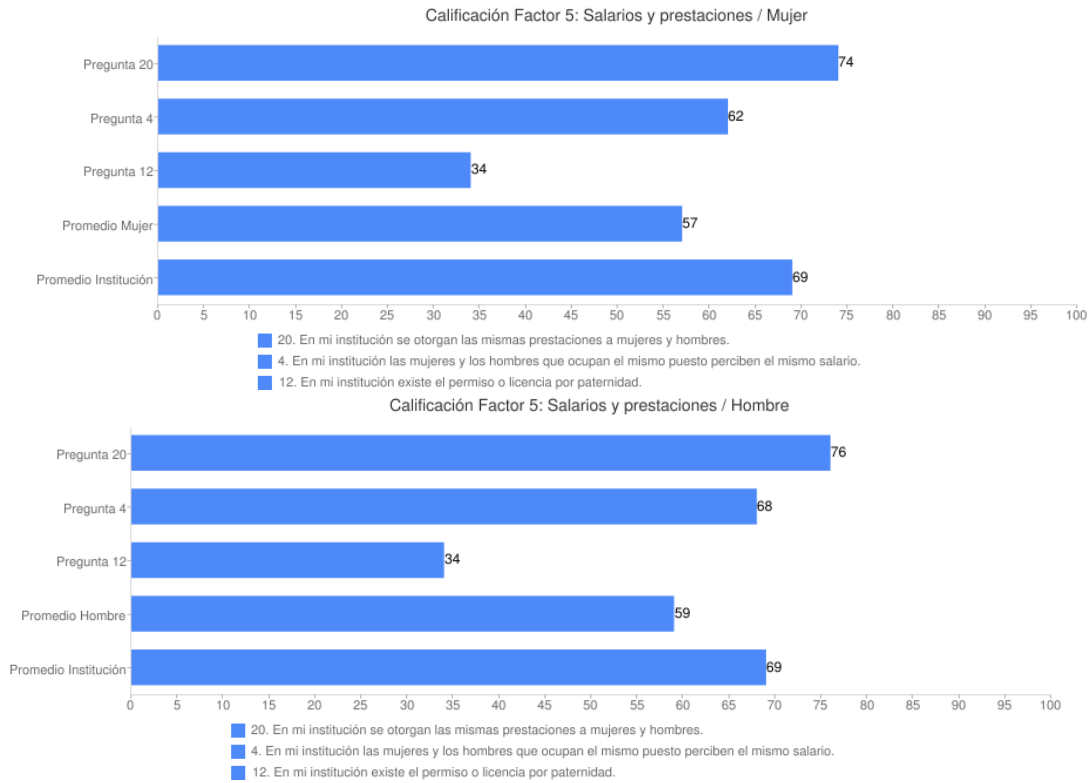
El factor 3. “Comunicación incluyente” revela calificaciones similares para hombres y mujeres ya que ambos eligen la pregunta 33. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.” como la de mayor calificación con 85 puntos para mujeres y 80 para los hombres. La pregunta con menor calificación es la 18. “En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.” con 53 puntos para los hombres y 58 puntos para las mujeres.

## Factor 4. Selección de personal



En el factor 4. “Selección de personal” las mujeres califican con valores menores a la media de la institución a todas las preguntas del factor, destacando la pregunta 27. “En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.” con sólo 47 puntos. Los hombres coinciden en la calificación asignada a la pregunta 27 con las mujeres pero califican la pregunta 3. “En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.” con 83 puntos. En ambos casos la pregunta señala un punto de mejora para implementar líneas de acción para la institución.

## Factor 5. Salarios y prestaciones



Tanto hombres y mujeres de la institución señalan la pregunta 12. “En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.” como la de menor calificación para el factor 5. “Salarios y prestaciones”, señalando una posible oportunidad de mejora para la institución. Por otro lado, la pregunta 20. “En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.” es la de mayor calificación para hombres y mujeres con 74 puntos para ellas y 76 puntos por parte de ellos.

## Factor 6. Promoción vertical y horizontal



El factor 6. “Promoción vertical y horizontal” revela similitudes en las calificaciones de hombres y mujeres a las preguntas del factor. La pregunta 40. “Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.” es la elegida por ambos géneros como la de mayor calificación, con 99 puntos en cada caso. Contrasta enormemente el valor dado a la 13. “Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.” por parte de las mujeres (44 puntos) y a la pregunta 28. “En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.” (46 puntos) las cuales son las de más baja calificación del sector.

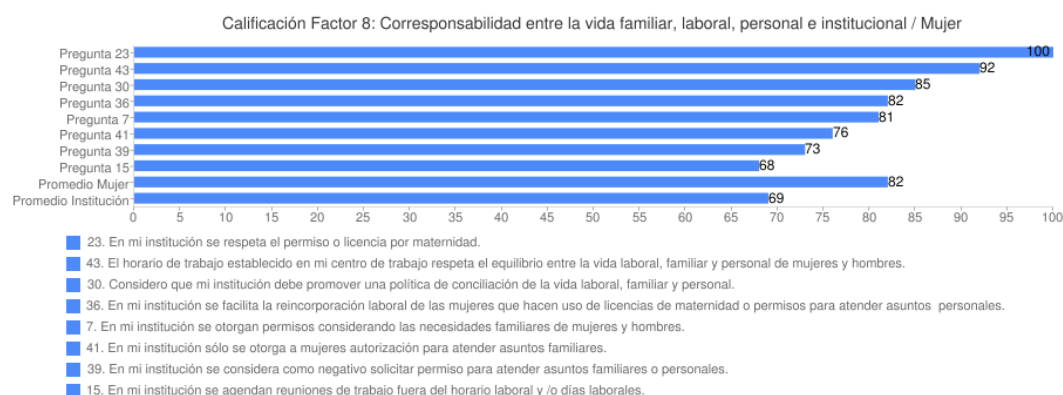
## Factor 7. Capacitación y formación profesional



La pregunta 22. “Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.” del factor 7. “Capacitación y formación profesional” muestra otro posible punto de mejora para la institución ya que ambos géneros la consideran la de menor calificación del factor.

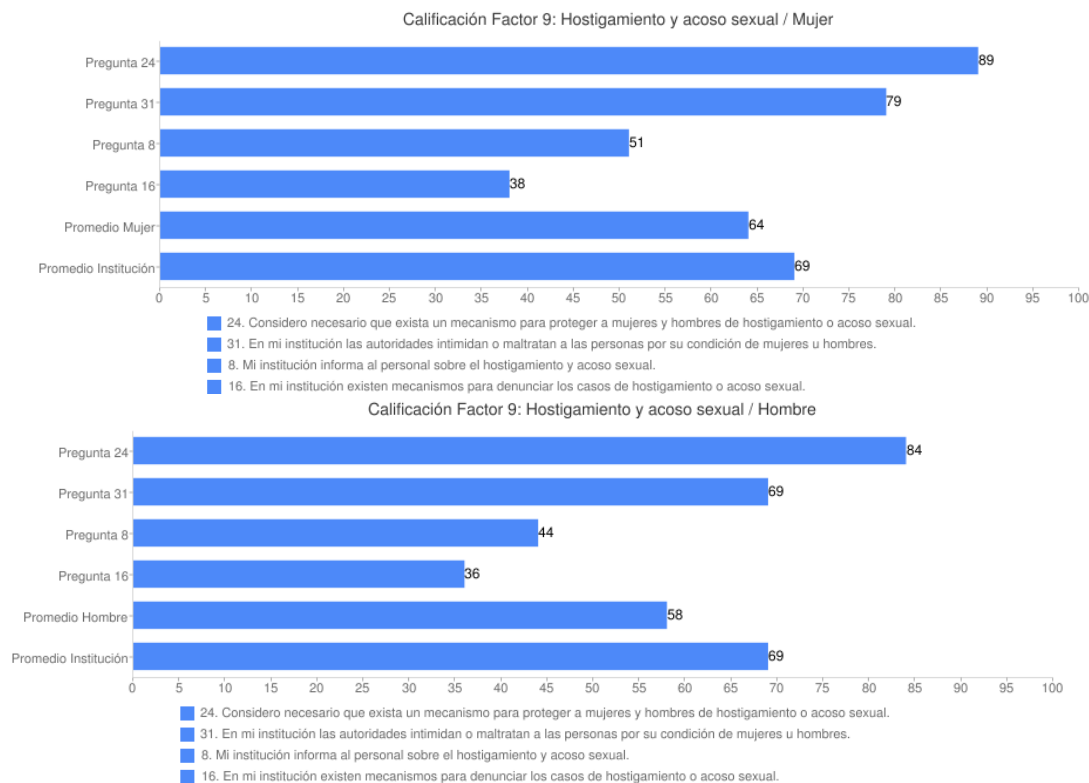


## Factor 8. Corresponsabilidad entra la vida familiar, laboral, personal e institucional



Las mujeres señalan la pregunta 23. “En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.” del factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” como la más alta en calificación mientras que los hombres hacen lo propio con la 30. “Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.”. En el extremo opuesto se encuentra la pregunta 41. “En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.” la cual es calificada por los hombres con 53 puntos y la pregunta 15. “En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales.” la cual es calificada por las mujeres con 68 puntos.

## Factor 9. Hostigamiento y acoso sexual



El factor 9. “Hostigamiento y acoso sexual” revela que hombres y mujeres coinciden en asignar a la pregunta 24. “Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.” la mayor calificación del factor, con 89 puntos ellas y con 84 puntos ellos. La pregunta 16. “En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.” por otro lado, es la de menor calificación del factor, con 38 puntos ellas y 36 puntos asignadas por los hombres encuestados.

## Capítulo 6

# Resumen Diagnóstico

### 6.1. Datos Generales

La encuesta de cultura institucional con perspectiva de género reveló que en Secretaría de Desarrollo Económico labora una proporción de 54 % de mujeres y 46 % de hombres, de un total de 46 encuestados.

En lo que se refiere al rubro de situación familiar, la encuesta reveló que casi 1 de cada 2 servidores públicos está casado, en una proporción igual de mujeres y hombres. Por otro lado, el número de mujeres solteras duplica el número de hombres en el mismo estado.

En cuanto al número de hijos se observó que la tercera parte de las y los servidores públicos que laboran en esta Secretaría señaló no tener ninguno, en una proporción de 3 a 2 mujeres con respecto a los hombres. Por otro lado, de los que mencionaron tener sólo 1 la relación es de 2 mujeres por 1 hombre, y de los que declararon tener 2 la relación es de 1.4 hombres por 1 mujer.

Asimismo, dos terceras partes de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta señalaron fungir como jefes de familia, casi la misma cantidad de mujeres y de hombres.

En lo que se refiere a las edades de las y los servidores públicos que laboran en esta Secretaría, la encuesta reveló que la mitad de ellos tiene entre 31 y 40 años de edad en una proporción de 3 mujeres por cada hombre.

En lo que se refiere al nivel de estudios de las y los servidores públicos que laboran en esta Secretaría, son los hombres quienes aventajan a las mujeres en cantidad en una relación de 1.5 de ellos por cada mujeres con estudios de licenciatura. Sin embargo, en cuanto al grado de maestría, hay 3 mujeres que lo obtuvieron por cada hombre.

También pudimos observar que los resultados de la encuesta que sólo el 17 % de las y los servidores públicos se encuentra realizando algún estudio en una proporción de 19 veces más mujeres que de hombres.

Por otro lado, un porcentaje muy alto (46 %) de las y los servidores públicos de esta institución no fueron capacitados en ninguna medida, habiendo, entre ellos, más hombres que mujeres. El porcentaje más alto de los que sí recibieron algún tipo de capacitación fue un 22 % que recibió entre 1 y 5 horas y está conformado por el doble de mujeres que de hombres.

Al cuestionarles sobre su antigüedad en el sector público, las y los servidores públicos con mayor cantidad de años trabajando en éste mostraron tener entre 21 y 30 años, entre los cuales hay 3 veces más hombres que mujeres. El mayor porcentaje lo tienen las y los servidores públicos con un rango de 6 a 10 años de antigüedad que conforman casi la tercera

parte, en una proporción de más del doble de mujeres que de hombres.

En lo que se refiere a su antigüedad dentro de esta Secretaría, las y los servidores públicos mencionaron tener, en un 35 %, entre 6 y 10 años de laborando en ella, de los cuales la cantidad de mujeres y hombres es de más de 2 a 1 respectivamente. Otro 20 % señaló tener 3 años de antigüedad, en una proporción similar de mujeres y hombres; y un 14 % tiene 4 años de laborar en su institución, con igual número de mujeres y hombres.

En el rubro de niveles de puesto que desempeñan las y los servidores públicos actualmente en esta Secretaría, se observó que el 61 % tiene nivel de jefe de departamento, en una proporción casi igual de mujeres y hombres. También hay igual número de mujeres y hombres que ocupan los rangos directivos.

En cuanto al número de puestos ocupados por las y los servidores públicos dentro de esta Secretaría, se vio con claridad que el 44 % de ellos se han desempeñado en dos niveles de puesto desde su ingreso, en una proporción de 3 mujeres por 1 hombre. Adicionalmente, otro 40 % conformado por la misma cantidad de hombres y mujeres, señaló haber laborado sólo en un nivel de puesto.

## 6.2. Datos específicos de Perspectiva de Género

La forma de ingreso más recurrente en esta Secretaría es la contratación directa, ya que la encuesta reveló que así se incorporaron el 76 % de las y los servidores públicos, de los cuales la proporción de hombres es de 1.1 por cada mujer.

La prestación más mencionada es el servicio médico. Las mujeres también incluyen licencia por maternidad y guardería.

En lo que se refiere a la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres se encontró que un 50 % de las y los servidores públicos sí la conocen, en una proporción similar de mujeres y hombres.

Por otro lado, la encuesta también reveló que la mayoría de las y los servidores públicos que laboran en esta Secretaría no conocen la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 1.3 veces más las mujeres que los hombres.

En cuanto al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, el resultado de la encuesta reveló que casi dos terceras partes de las y los servidores públicos no tienen conocimiento de su existencia, en una proporción de 1.3 mujeres por hombre.

El análisis de la encuesta reveló, adicionalmente, que el 82 % de las y los servidores públicos no tienen conocimiento de un área administrativa en su institución que trata los temas de género, siendo al proporción idéntica entre mujeres y hombres. Además, se vio con claridad que todos los que mencionaron sí conocerla son de sexo femenino.

También se pudo observar que el 80 % de las y los servidores públicos de esta institución no han recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género, y que de ellos hay igual número de mujeres y hombres. Sin embargo, entre los que sí han recibido dicha capacitación hay 3 veces más mujeres que hombres.

La encuesta reveló, además, que la gran mayoría de las y los servidores públicos sí tiene interés por capacitarse en perspectiva de género, 1.4 mujeres por hombre. De las y los servidores públicos que no comparten este interés hay 2 hombres por cada mujer.

La mayor parte de las y los servidores públicos encuestados mencionó no haber recibido cursos de capacitación. Lo pocos que los recibieron mencionaron que les fueron útiles para mejorar su vida personal y su desempeño.

En lo que se refiere al acoso u hostigamiento sexual en su centro de trabajo, el 96 % de las y los servidores públicos manifestó no haber sufrido de tales, de los cuales en un 50 %

son mujeres. Sólo un 4 % de ellos señaló si haber sido sujetos de acoso, siendo todas de sexo femenino.

Sin embargo, sólo un 2 % de las y los servidores públicos de esta Secretaría conformado por mujeres mencionó haber interpuesto una denuncia ante las autoridades y mediante los mecanismos pertinentes.

En cuanto a su conformidad con la respuesta dada por la institución a sus denuncias por hostigamiento o acoso sexual, la encuesta reveló que ningún servidor público, hombre o mujer, se sintió conforme.

### 6.3. Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

#### 1. Diagnóstico Global

La calificación global de la institución es de 69 puntos sobre 100.

El factor mejor calificado de la institución para las mujeres fue el factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” con 82 puntos mientras que para los hombres fue el factor 2. “Clima laboral” con 78 puntos. Los factores con más baja calificación fueron el factor 9. “Hostigamiento y acoso sexual” para los hombres con 58 puntos y el factor 5. “Salarios y prestaciones” para las mujeres con 57 puntos.

#### 2. Factor 2. Clima laboral

La pregunta 25. “En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.” es la de menor calificación del factor 2. “Clima laboral” para hombres y mujeres. La pregunta 32. “En mi institución existen un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.” es la de mayor calificación para las mujeres con 93 puntos y la pregunta 9. “En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.” es la de mayor calificación para los hombres con 91 puntos.

#### 3. Factor 3. Comunicación incluyente

Tanto hombres como mujeres coinciden en las preguntas del factor 3. “Comunicación incluyente” que tiene mayor calificación (33. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.”) con 85 puntos las mujeres y 80 puntos los hombres y en la pregunta de menor calificación (18. “En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.”) con 53 puntos los ellos y 58 puntos ellas.

#### 4. Factor 4. Selección de personal

El factor 4. “Selección de personal” es un punto de mejora para la institución ya que tanto hombres como mujeres señalan la pregunta 3. “En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.” como la de mayor calificación del factor.

#### 5. Factor 5. Salarios y prestaciones

El factor 5. “Salarios y prestaciones” revela un posible punto de mejora en la pregunta 12. “En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.” ya que tanto hombres y mujeres coinciden en darle la menor calificación del factor.

#### 6. Factor 6. Promoción vertical y horizontal

Para el factor 6. “Promoción vertical y horizontal” destacan las calificaciones dadas por los encuestados a la pregunta 40. “Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.”, la cual recibió 99 puntos por ambos géneros, siendo la de más alta calificación del factor. En contraste, la pregunta 13. “Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.” revela un posible punto de mejora para la institución ya que ambos géneros la califican con valores bajos.

#### 7. Factor 7. Capacitación y formación profesional

Un posible punto de mejora es revelado por la pregunta 22. “Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.” del factor 7. “Capacitación y formación profesional” ya que tanto hombres como mujeres le asignan las calificaciones más bajas de todas las preguntas del factor.

#### 8. Factor 8. Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional

El factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” incluye una calificación de 100 puntos por parte de las mujeres para la pregunta 23. “En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.”. Los hombres por su parte califican con el valor de 53 puntos la pregunta 41. “En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.” como la más baja del factor.

#### 9. Factor 9. Hostigamiento y acoso sexual

El factor 9. “Hostigamiento y acoso sexual” revela que las calificaciones promedio de hombres y mujeres están por debajo de la media de la institución, señalando un posible punto de mejora para la misma.

# Bibliografía

- [1] Instituto Nacional de las Mujeres. *Programa de Cultura Institucional*. México, INMUJERES, 2009.