

Diagnóstico de Cultura Institucional
Secretaría de Gobierno

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

08 de diciembre de 2010



Índice general

Índice general	III
1 Introducción	1
2 Objetivo	2
3 Planeación y Metodología	3
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
4 Aplicación	16
4.1. Características o políticas de aplicación	16
4.2. Validez del ejercicio	16
5 Resultados y Hallazgos	18
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
6 Resumen Diagnóstico	40
6.1. Datos Generales	40
6.2. Datos específicos de Perspectiva de Género	41
6.3. Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género	41
Bibliografía	44

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 Gobierno.

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 feedbacknetworks¹ y a las propuestas del gobierno federal para este tipo de encuestas².

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

¹<http://www.feedbacknetworks.com>

²Secretaría 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 B, y para este rango se requerían 141 encuestas para que el ejercicio cuente con un 80 % de confiabilidad y un 5 % de error muestral. Al registrarse 163 encuestas en el sistema automatizado, tenemos entonces un ejercicio confiable.

Institución	Encuestas		
	Universo	Mínimo	Registradas
Secretaría de Gobierno	962	141	163

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:

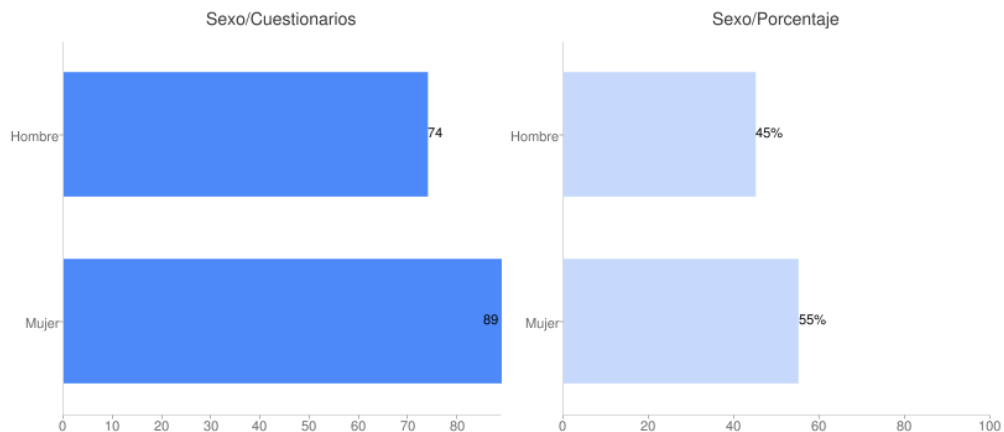
1. ¿A qué sector pertenece la institución en que trabaja usted?

Esta pregunta es de ubicación laboral. Todas las respuestas fueron: Política y Gobierno.

2. ¿En qué institución trabaja usted?

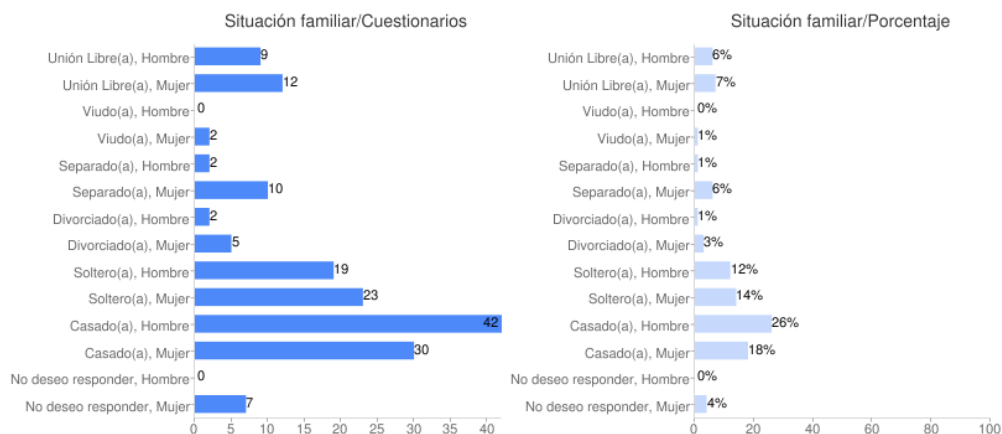
Esta pregunta es de ubicación laboral. Todas las respuestas fueron: Secretaría de Gobierno.

3. ¿El entrevistado es?



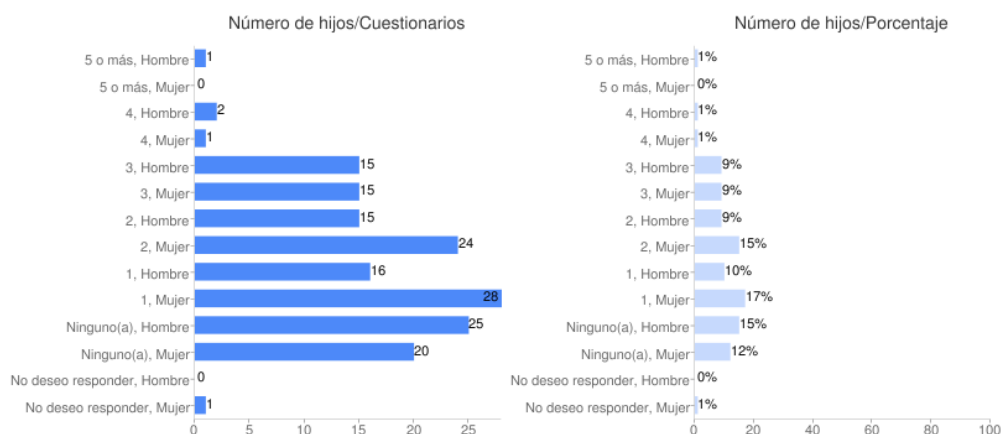
Se observa que en la Secretaría de Gobierno, las y los servidores públicos que respondieron la encuesta de cultura institucional con perspectiva de género fueron en total 163, de los cuales un 55 % son de sexo femenino.

4. ¿Su situación familiar es?



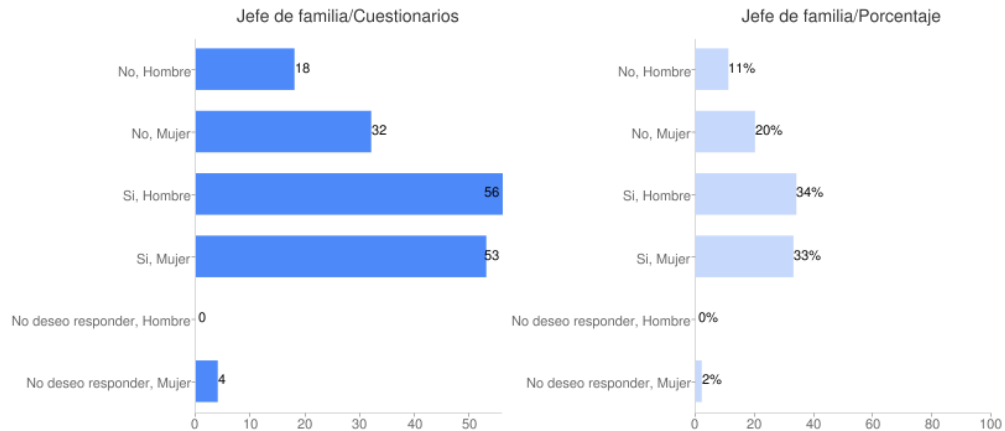
Se observa que el 44 % de las personas que laboran en esta Secretaría son casados, en una proporción de 1.4 hombres por cada mujer. Por otra parte, la encuesta mostró que hay 6 hombres solteros por cada 7 mujeres, conformando ambos un 26 % de los encuestados.

5. ¿Cuántos hijos(as) tiene usted?



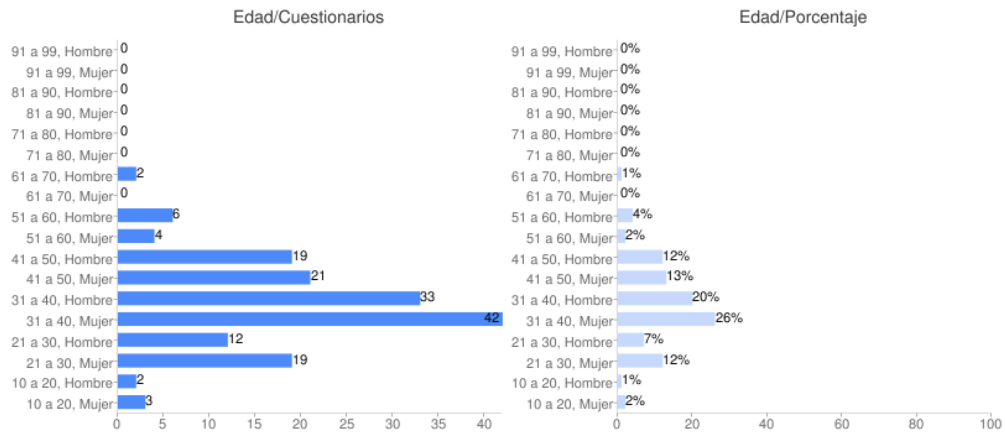
Se observa que 27 % de las y los servidores públicos que laboran en la secretaría mencionó no tener ningún hijo. Otro porcentaje igual lo conforman las personas con 1 hijo y un 18 % tienen 3 hijos.

6. ¿Es usted jefe o jefa de familia?



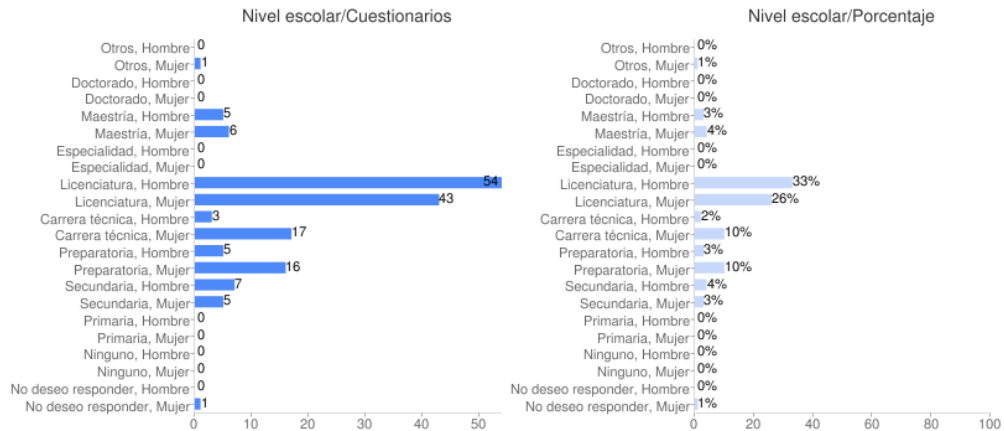
Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, 2 de cada 3 señalaron sí fungir como jefes de familia en proporciones similares de mujeres y hombres.

7. ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?



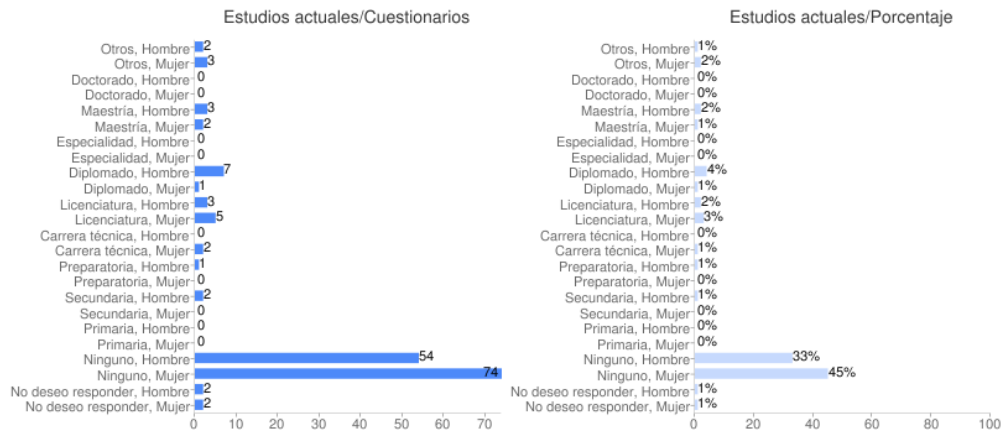
Se observa que un 46% de las y los servidores públicos tiene entre 31 y 40 años de edad, y otro 25% le corresponde a aquéllos que tienen entre 41 y 50 años de edad.

8. ¿Hasta qué nivel escolar estudió usted?



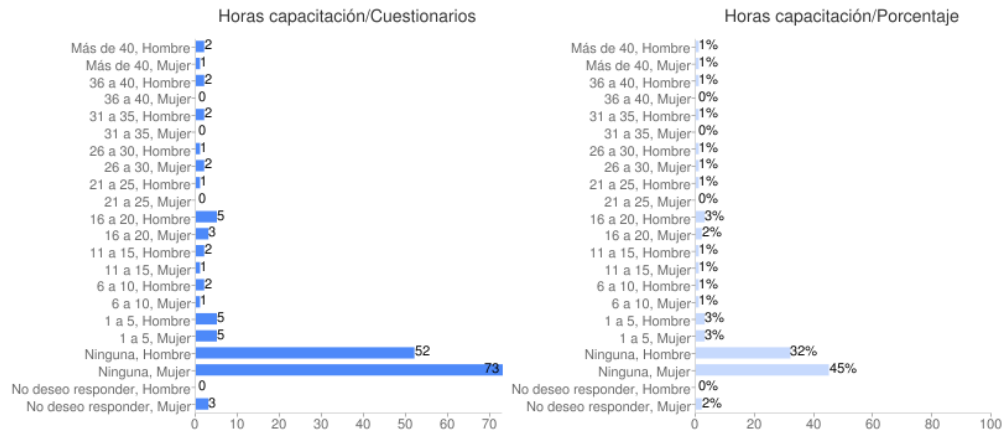
Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, hay un 59% con estudios de licenciatura. También se observó que sólo un 7% de ellos tiene el grado de maestría.

9. ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente?



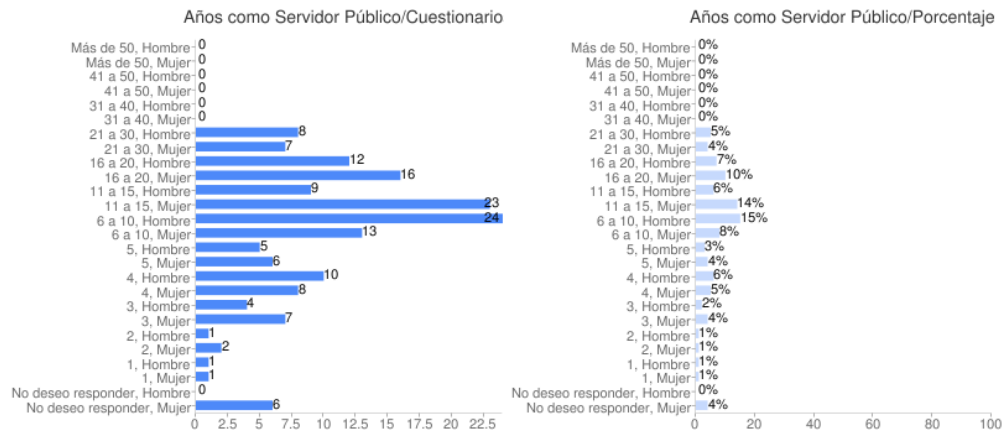
Se observa que 78% de las y los servidores públicos no se encuentra estudiando actualmente nada. Además, del 5% que se encuentra realizando una maestría, la cantidad de mujeres es superior a la de hombres.

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



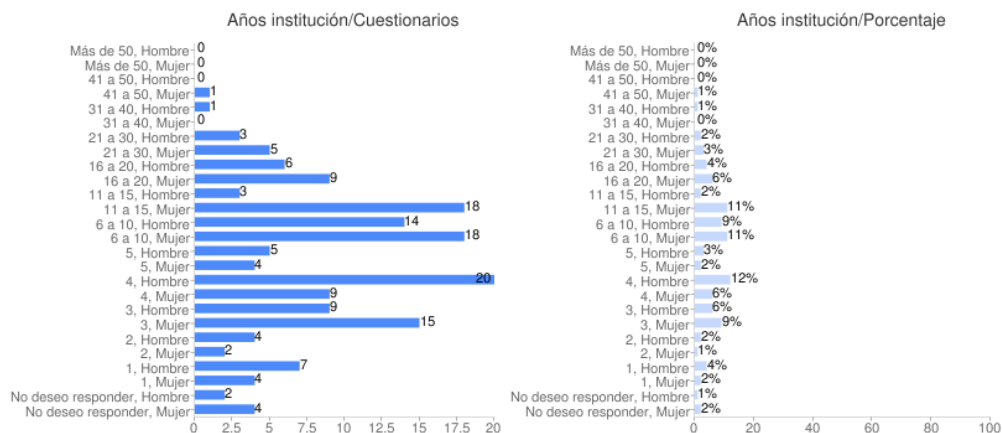
Se observa que de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, un 77 % conformado por mujeres y un 32 % por hombres señalaron no haber recibido ninguna capacitación durante el 2010 en su institución.

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



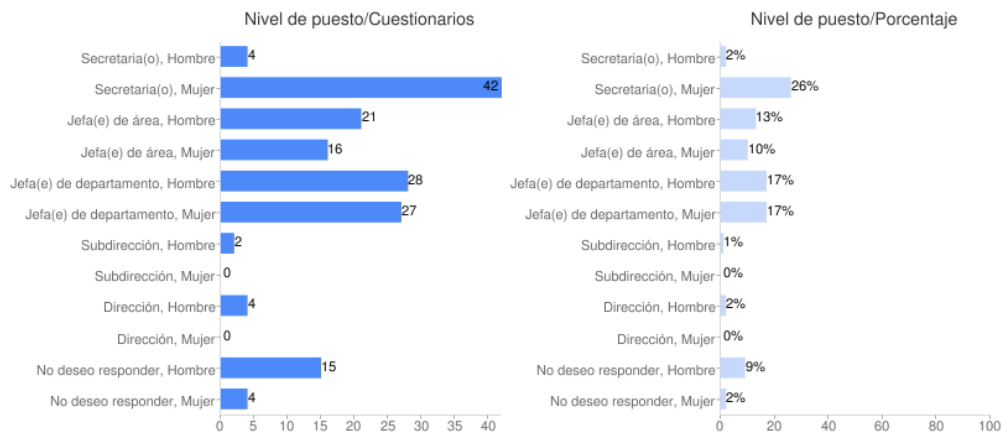
Se observa que, de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta, cerca de una cuarta parte tienen de 6 a 10 años de antigüedad en el sector público. La mayor antigüedad se registró entre hombres y mujeres que llevan de 21 a 30 años laborando en el mencionado sector.

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



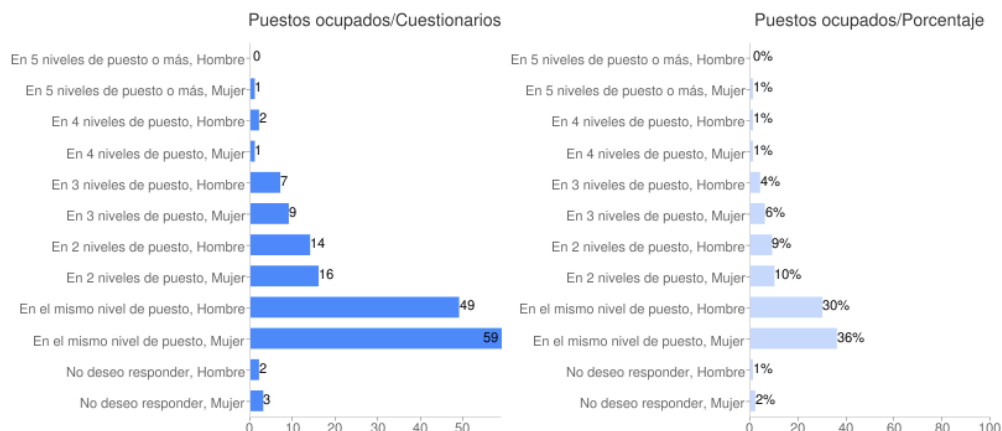
Se observa que un 20 % de las y los servidores públicos que laboran en esta institución y que contestaron la encuesta mencionaron haber ingresado a ésta entre hace 6 y 10 años. Además, un 18 % mencionó tener 4 años de antigüedad en la misma.

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



Se observa que el porcentaje más alto (28 %) de servidores públicos que laboran en esta institución y que contestaron la encuesta tiene puesto de secretario. El rango más alto está ocupado exclusivamente por hombres.

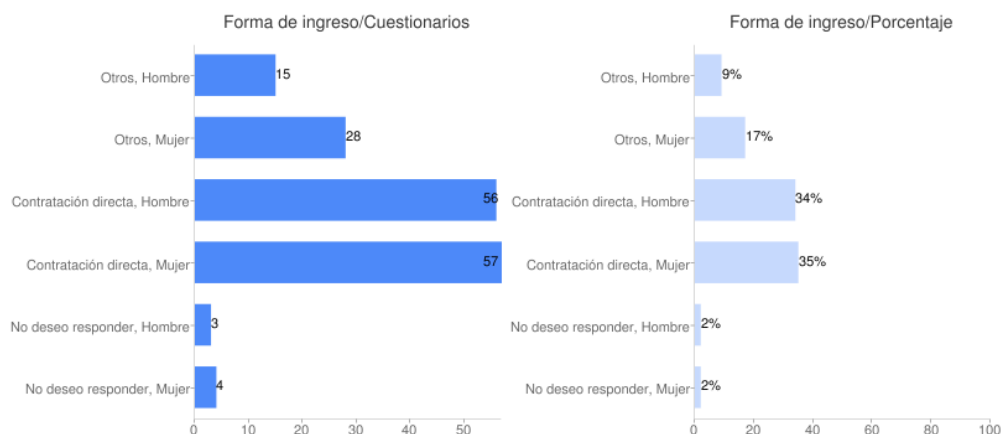
14. ¿En cuántos diferentes niveles de puesto ha estado usted en su institución



Se observa que el 66% de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta señalaron haber ocupado solamente un puesto desde su ingreso a esta secretaría. Solamente un 3% ha estado en 4 o más niveles de puesto dentro de la institución.

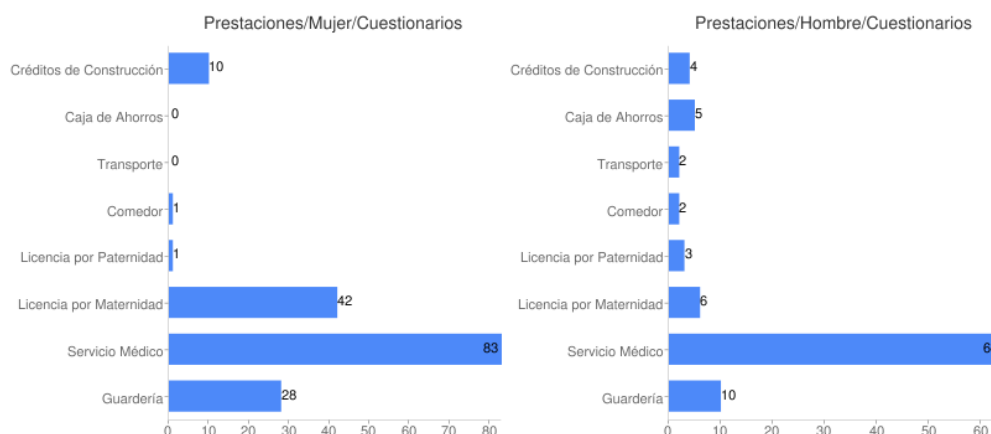
5.2. Segunda sección. Datos específicos de Perspectiva de Género

1. ¿Cómo ingresó usted a su institución?



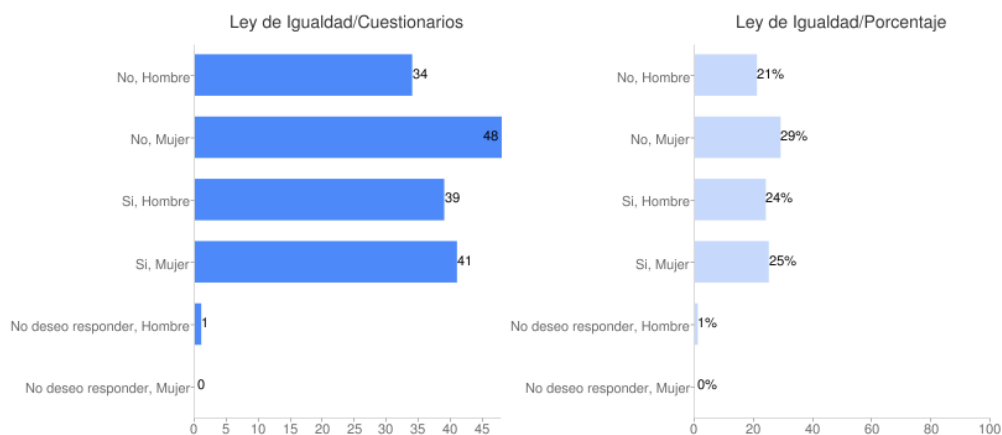
Se observa que la contratación directa es el medio más significativo para ingresar a esta secretaría, incorporándose de ese modo el 69% de las y los servidores públicos, en proporciones casi iguales de hombres y mujeres.

2. ¿Qué prestaciones le otorga su institución?



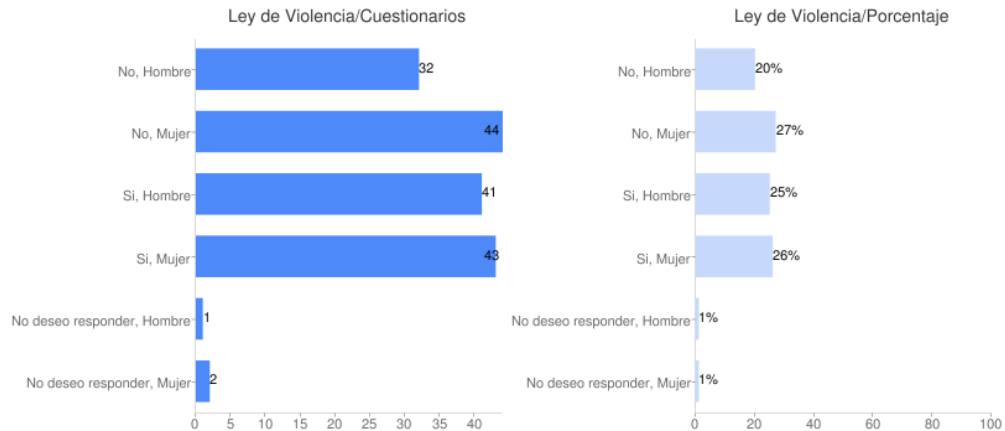
La prestación más mencionada tanto por hombres como mujeres es el servicio médico, seguida, en el caso de las mujeres por la licencia por maternidad y la guardería y, en el caso de los hombres, por guardería y por licencia por maternidad.

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



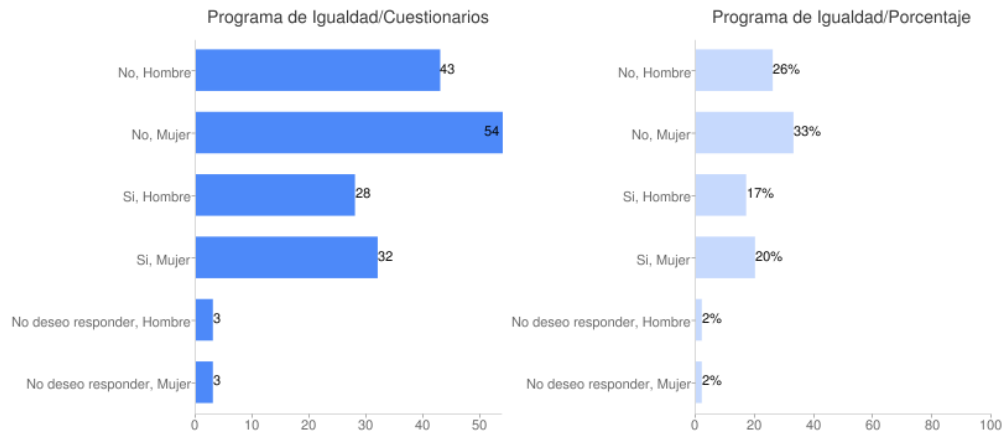
Se observa que la mitad de las y los servidores públicos no conocen la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Del porcentaje que sí la conoce la proporción es casi idéntica.

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



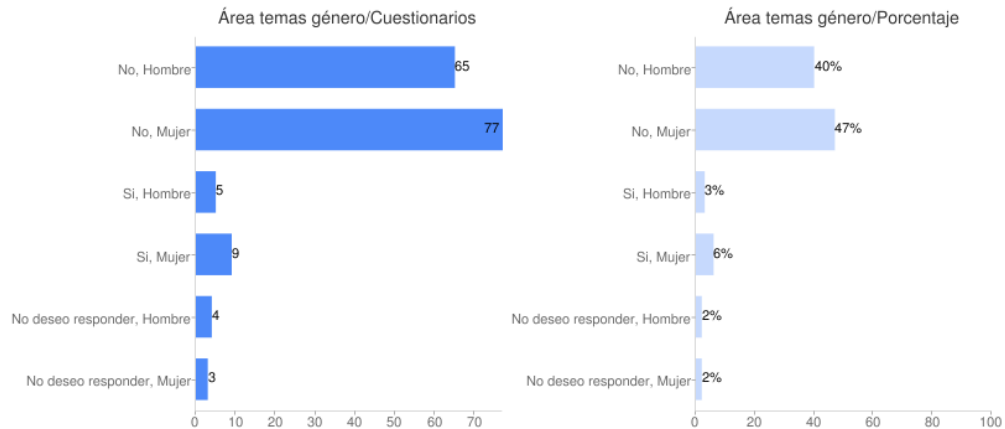
Se observa que cerca de la mitad de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta desconocen la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. La cantidad de hombres y mujeres es idéntica entre los que sí la conocen.

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



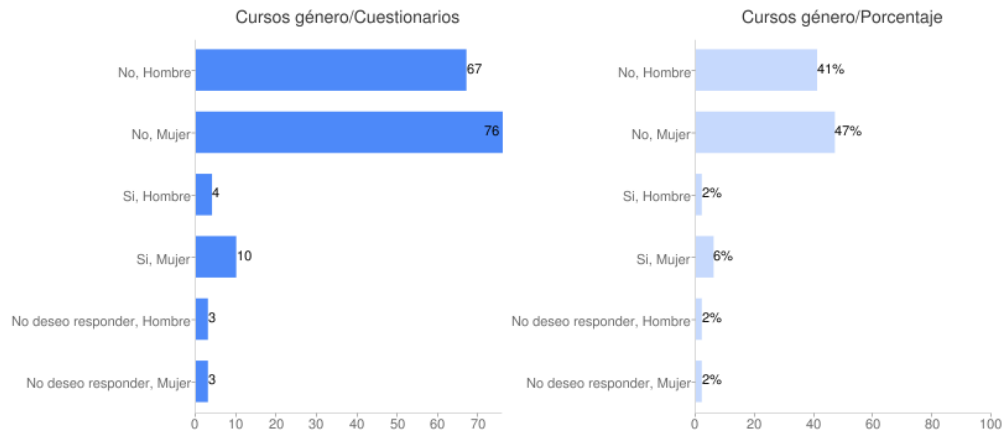
Se observó en las respuestas a este reactivo que sólo el 37% de las y los servidores públicos conocen el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, en una proporción muy parecida de mujeres y hombres.

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 la existencia de un área administrativa en su institución que trata los temas de género, siendo un poco más elevada la cantidad de mujeres que de hombres.

7. He recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género



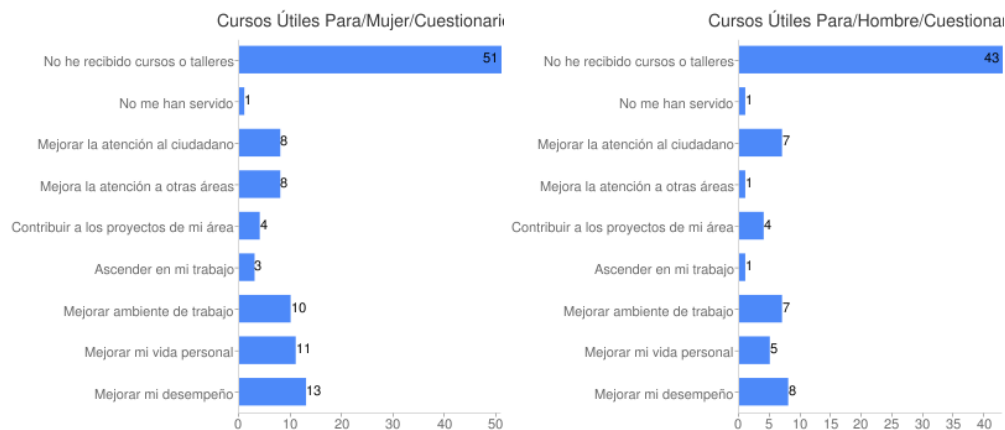
Se observa que el 88% de todas las y los servidores públicos de esta secretaría mencionaron no haber recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género, mientras que sólo el 8% aseguró lo contrario.

8. Me interesa capacitarme en perspectiva de género



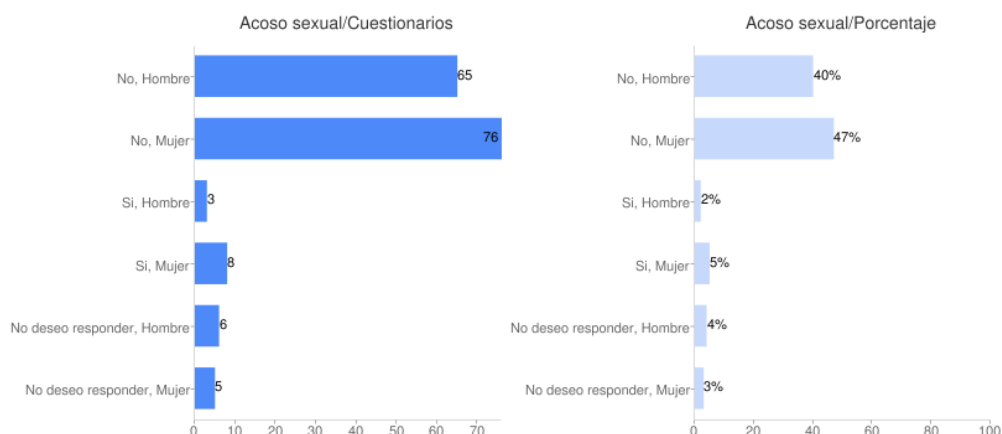
Se observa que el 80% de las y los servidores públicos están interesados en recibir capacitación de género en la institución.

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



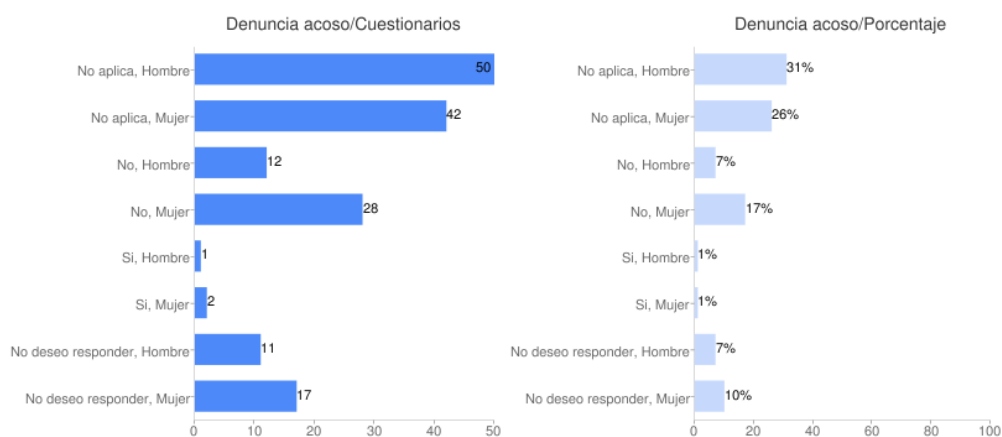
La gran mayoría de los entrevistados, tanto hombres como mujeres declaró que no han recibido cursos o talleres de capacitación. De los que si recibieron cursos y talleres mencionan que les sirvió principalmente para mejorar su desempeño en el trabajo y su vida personal.

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



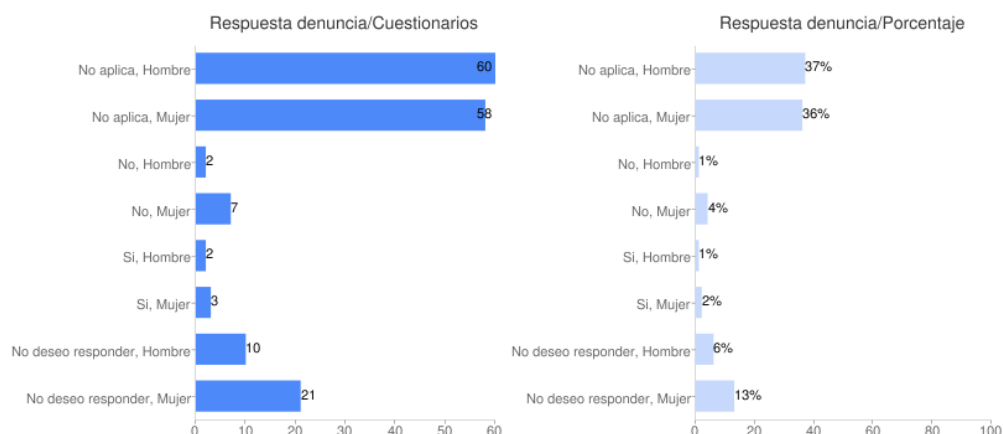
Se observa que el 87% de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta señaló no haber sido víctimas de acoso u hostigamiento sexual en su centro de trabajo, siendo las mujeres en un 47%. El 7% manifestó sí haber sido sujetos de acoso.

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 ante las autoridades y mediante los mecanismos pertinentes, un 2% señaló haberlo hecho. El 24% mencionó no haberlo hecho.

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



Se observa que, de los casos de acoso u hostigamiento sexual o acoso que fueron denunciados, las víctimas en un 3% señalaron sentirse conformes con la respuesta dada por la autoridad a si denuncia.

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

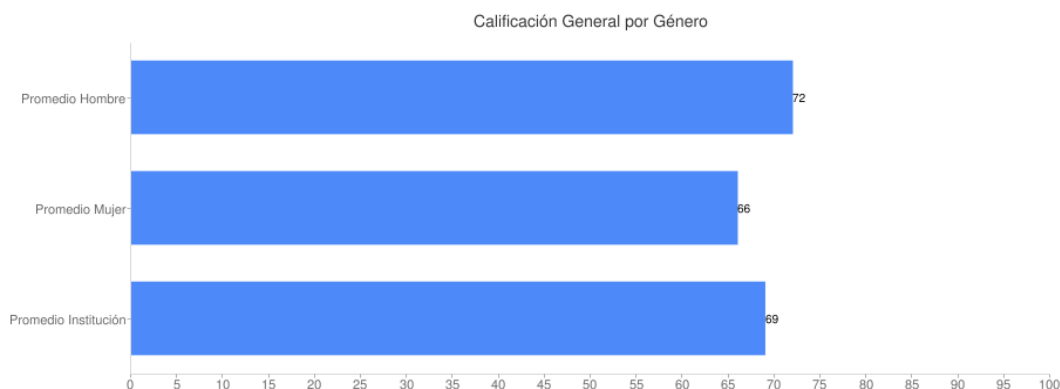
Los factores II al IX constituyen los factores de satisfacción de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta. Estos reactivos se califican usando la escala de Likert.

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.

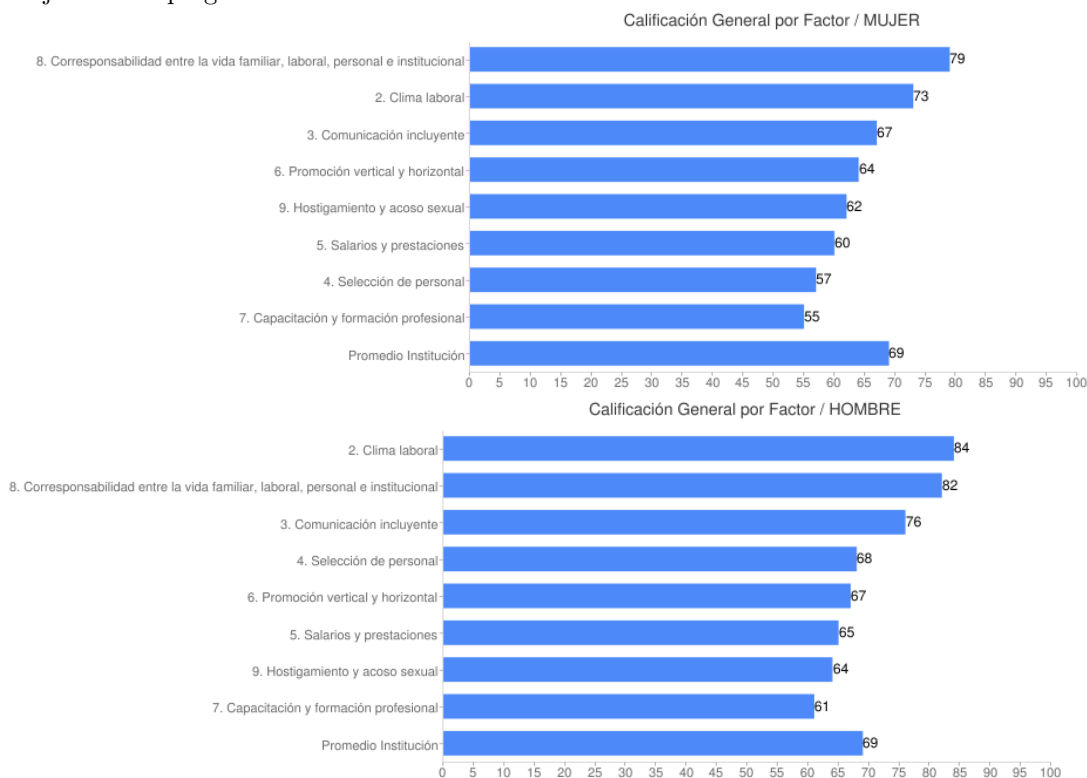
La encuesta incluye los siguientes reactivos inversos:

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

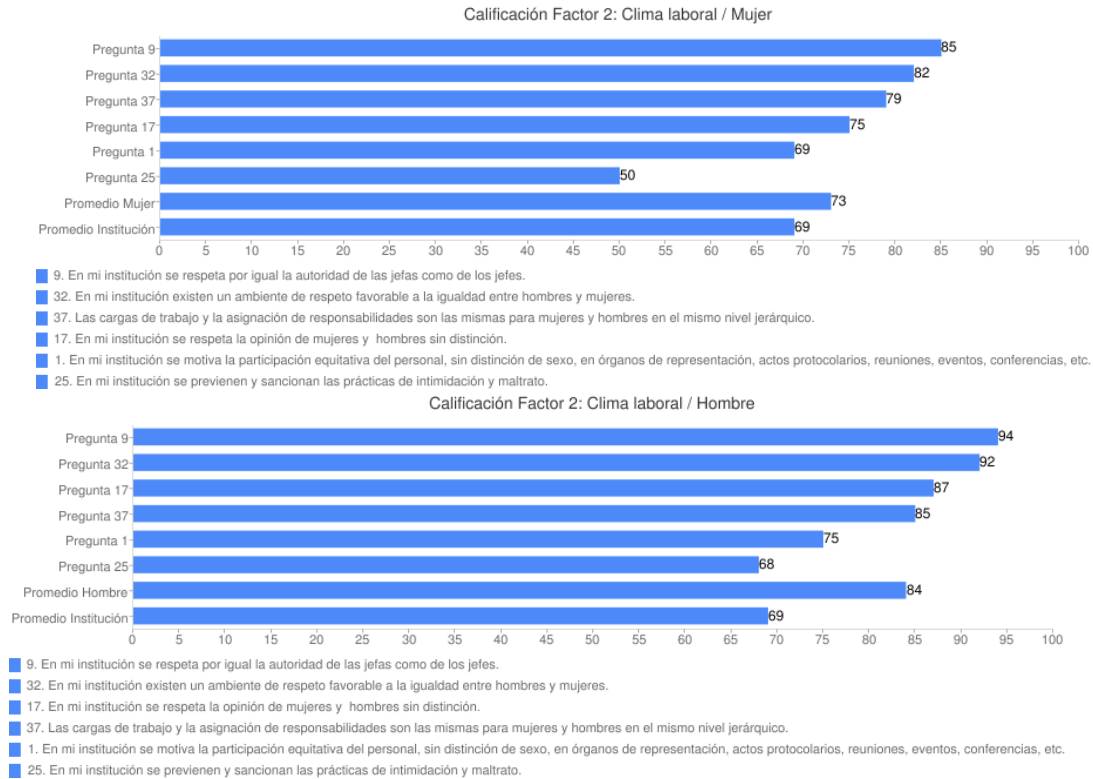


La calificación global de la institución es de 69 puntos, algo baja. Esta conformada por la calificación de 72 puntos que dieron los hombres y por los 66 puntos que otorgaron las mujeres a las preguntas del cuestionario.



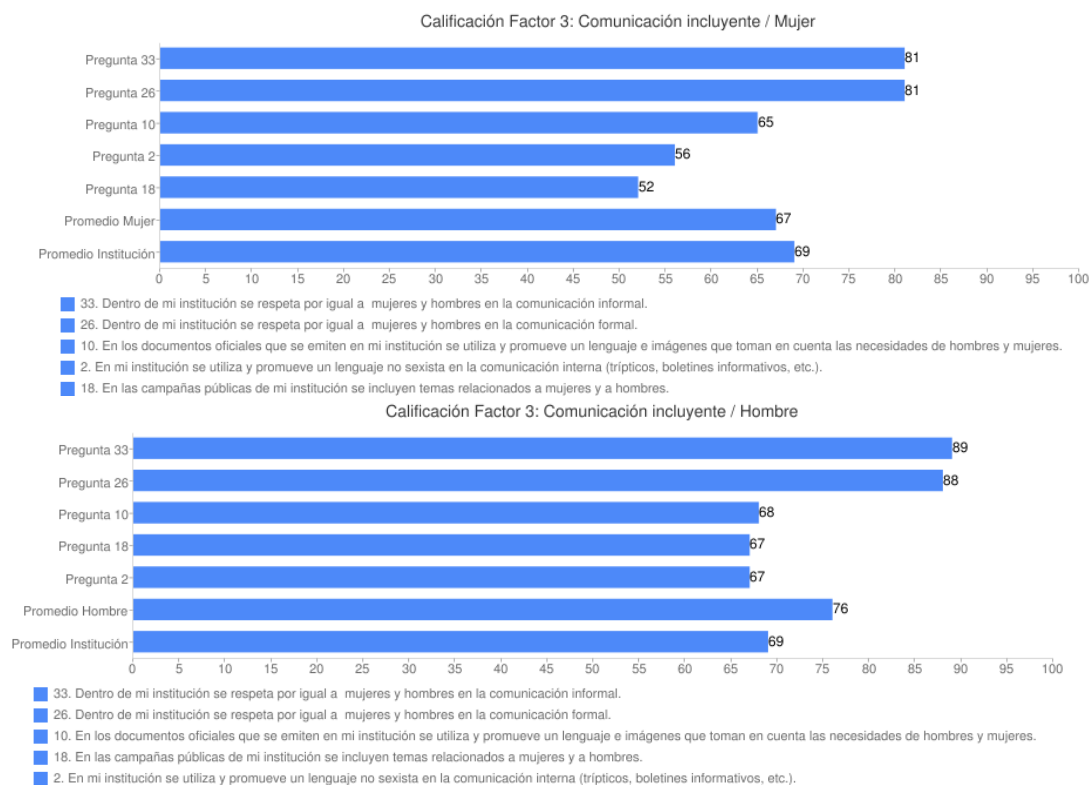
En el análisis general de las calificaciones por factor para la institución se ve que las mujeres calificaron mejor el factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” con un valor de 79 mientras que las respuestas de los hombres colocaron al factor 2. “Clima laboral” como el mejor posicionado con 84 puntos. Estos son los puntos fuertes de la institución. Por el contrario, los puntos débiles están determinados por el factor 7. “Capacitación y formación profesional” el cual recibió por parte de hombres y mujeres el puesto con la más baja calificación de la institución.

Factor 2. Clima laboral



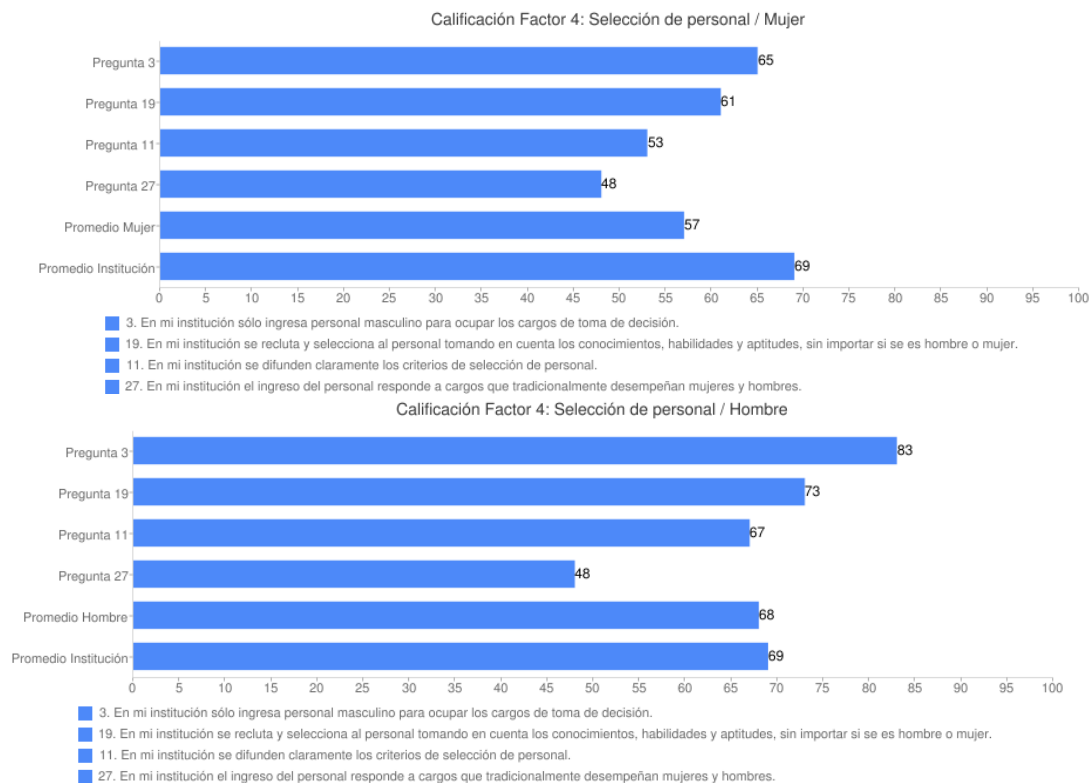
Para el factor 2. “Clima laboral”, la pregunta 9. “En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.” fue la favorecida con la mejor calificación para hombres y mujeres, con 85 puntos las mujeres y 94 los hombres. Por el contrario, la peor calificada fue la pregunta 25. “En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.”, con 50 puntos las mujeres y con 68 puntos sobre 100 los hombres.

Factor 3. Comunicación incluyente



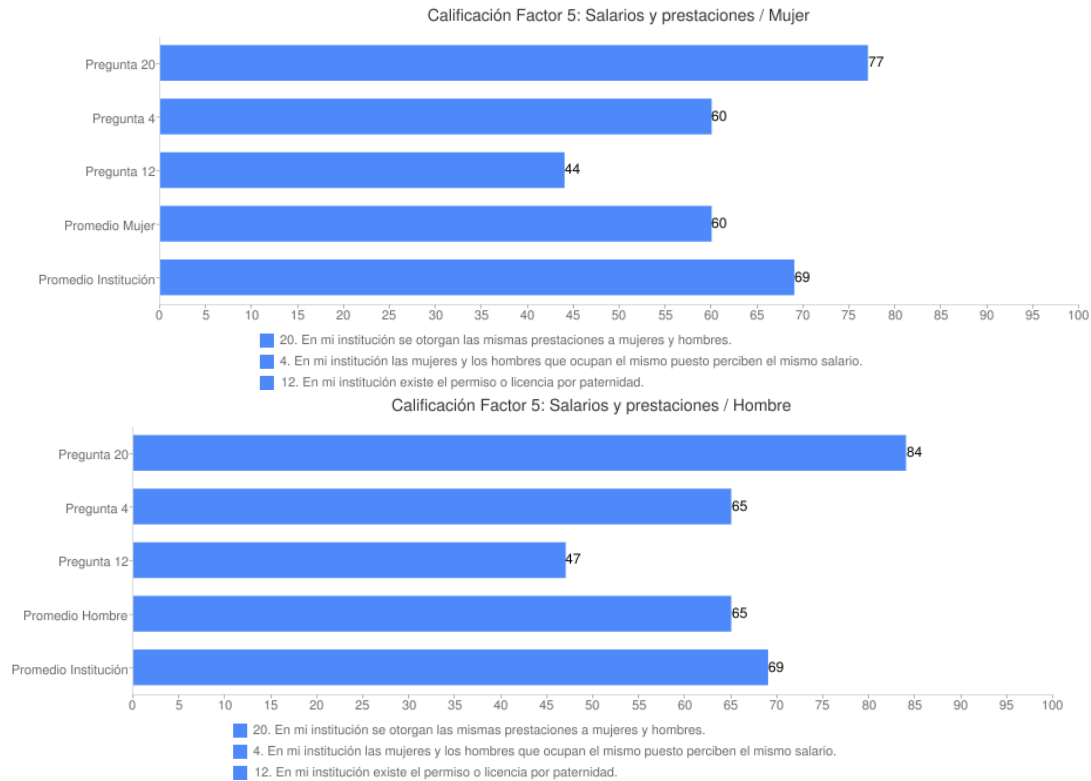
El factor 3. “Comunicación incluyente” muestra la misma calificación para las preguntas 33. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.” y 26. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.” en el caso de las mujeres con 81 puntos. Para el caso de los hombres también son las mejores calificadas pero con distintos valores, 89 puntos para la pregunta 33 y 88 para el reactivo 26.

Factor 4. Selección de personal



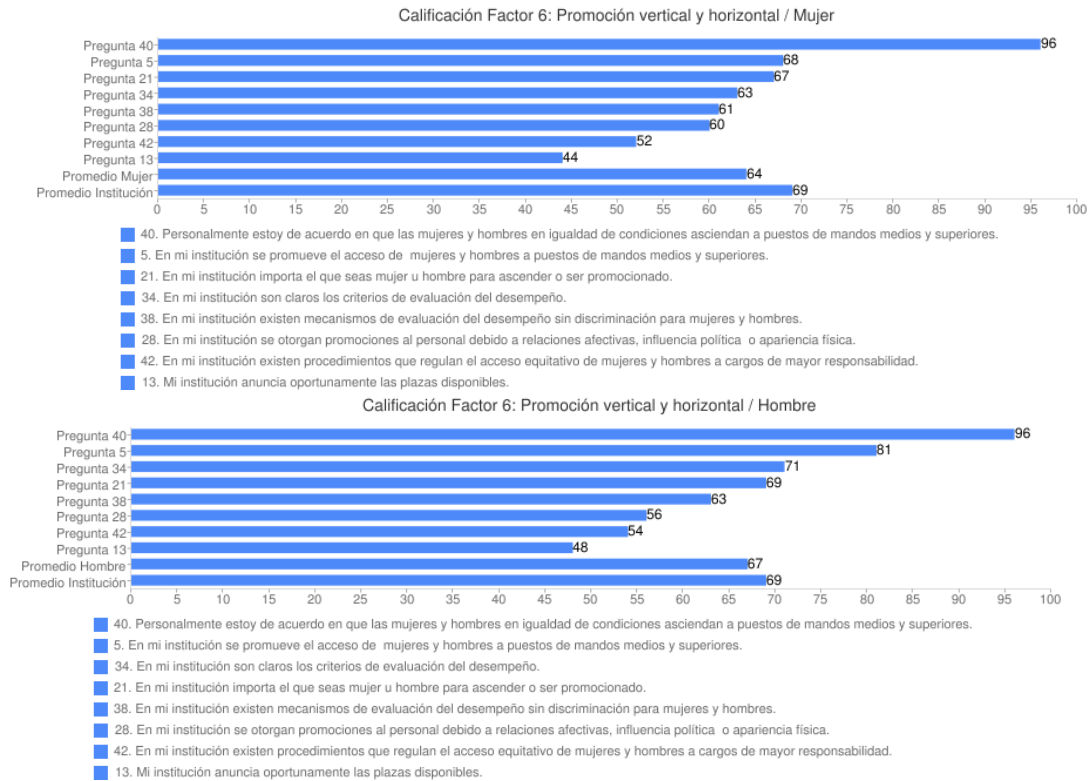
El factor 4. “Selección de personal” es de los peores calificados para la institución, indicando un punto rojo para aplicar mejoras. Todas las preguntas fueron calificadas por las mujeres más baja que el promedio de la institución, siendo la pregunta 3. “En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.” la mejor calificada con 65 puntos, 4 por debajo de la media de la institución. La peor calificación otorgada por las mujeres va para la pregunta 27. “En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.” que solamente obtuvo 48 puntos, mismos que asignaron los hombres. Por el contrario, los hombres calificaron con el valor más alto la pregunta 3, con 83 puntos sobre 100.

Factor 5. Salarios y prestaciones



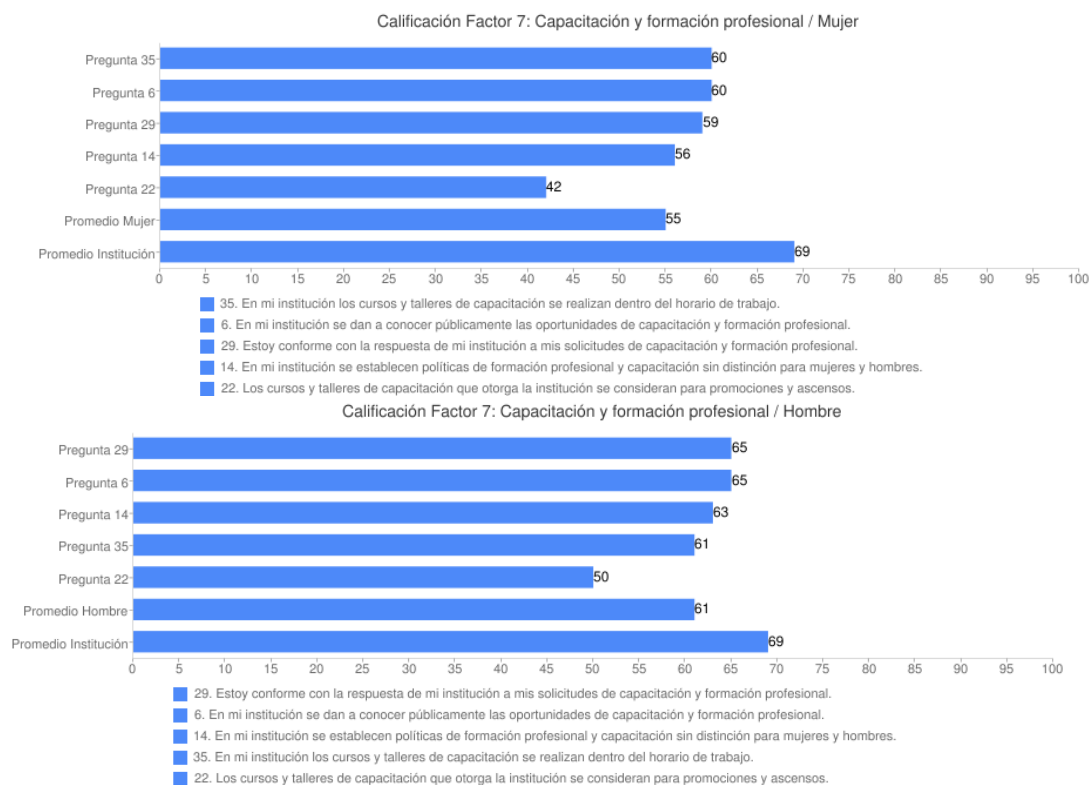
Se observa en el factor 5. “Salarios y prestaciones” un comportamiento similar en las calificaciones de hombres y mujeres a los tres reactivos del factor. Hombres y mujeres dieron la más alta calificación a la pregunta 20. “En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.” con 77 puntos las mujeres y con 84 puntos los hombres. La pregunta 12. “En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.” fue la que obtuvo la calificación más baja con 47 puntos los hombres y 44 puntos las mujeres.

Factor 6. Promoción vertical y horizontal



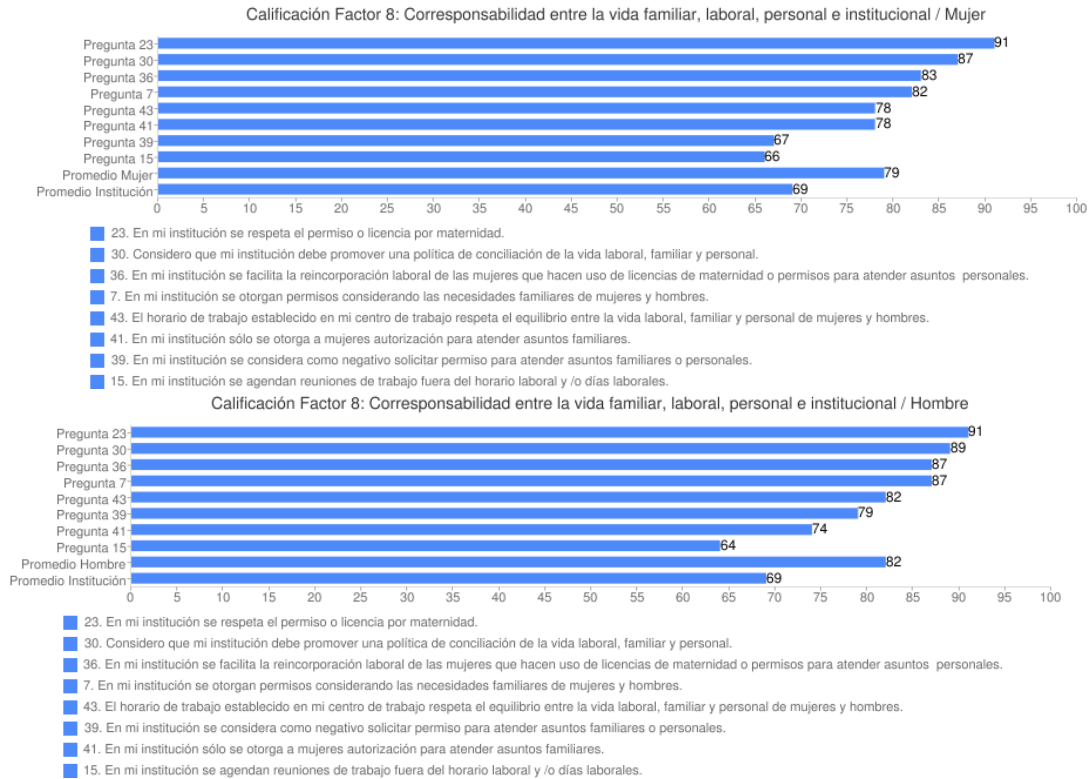
El factor 6. “Promoción vertical y horizontal” tiene contrastes notorios, ya que la pregunta mejor calificada (40. “Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.”) tiene 96 puntos, mientras que la peor calificada (13. “Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.”) tiene solamente 44 puntos. En el caso de los hombres los valores son 96 puntos para 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.” y 48 puntos para la pregunta 13. “Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.”.

Factor 7. Capacitación y formación profesional



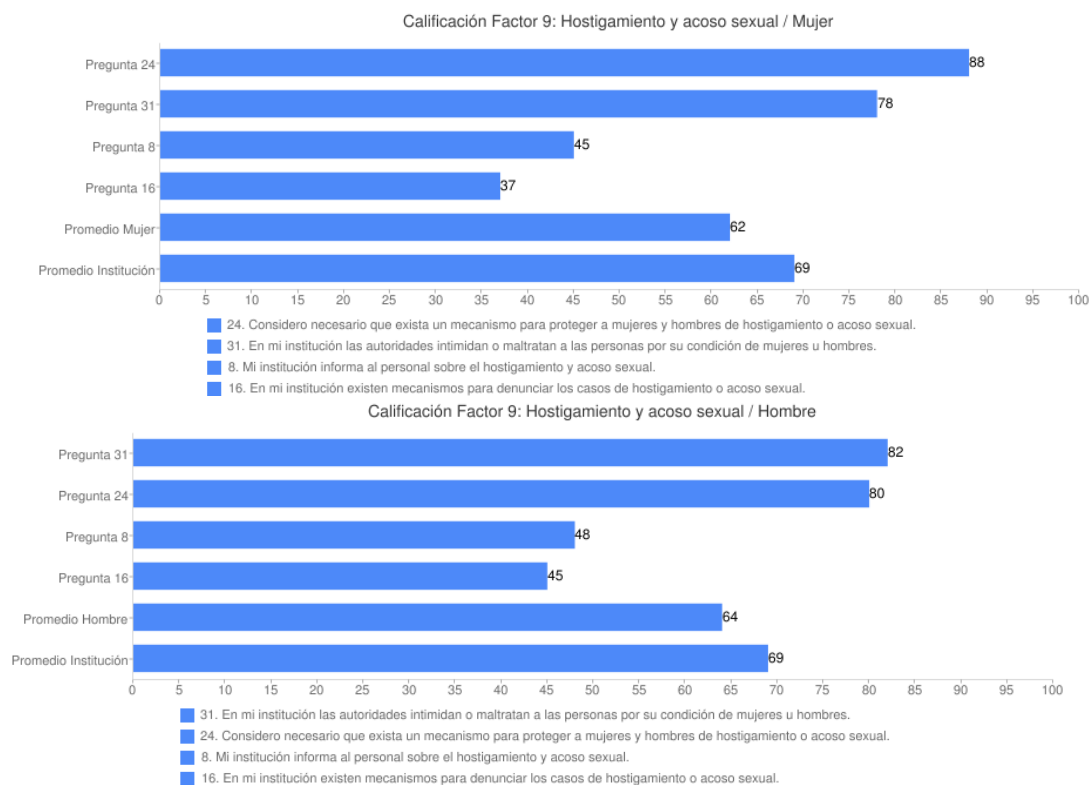
En el factor 7. “Capacitación y formación profesional” las respuestas de las mujeres posicionan las preguntas 6. “En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.” y 35. “En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.” como las mejores calificadas con 60 puntos. Los hombres califican las preguntas 6. “En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.” y 29. “Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.” como las mejores calificadas con 65 puntos. Tanto para hombres y mujeres la calificación más baja se la asignan a la pregunta 22. “Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.” con 50 puntos en el caso de los hombres y 42 puntos en el caso de las mujeres. Se debe hacer notar el hecho de que todas las preguntas de este factor calificaron con valores menores que la media de la institución, tanto para hombres como para mujeres.

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



En el factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” se obtuvieron buenos resultados para la institución, teniendo, tanto en hombres y mujeres, la pregunta 23. “En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.” como la mejor calificada con 91 puntos en ambos géneros. La pregunta 15. “En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales.” es la de más baja calificación con 66 puntos para las mujeres y 64 puntos para los hombres.

Factor 9. Hostigamiento y acoso sexual



Finalmente el el factor 9. “Hostigamiento y acoso sexual” se obtuvieron resultados que pueden orientar las líneas de acción de la institución, con la pregunta 24. “Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.” siendo la más importante para las mujeres (88 puntos) y la pregunta 31. “En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.” la más importante para los hombres (82 puntos). Contrastan ampliamente las preguntas con menor calificación elegidas por los hombres (16. “En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.”) con 45 puntos y la elegida por las mujeres (16. “En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.”) con 37 puntos.

Capítulo 6

Resumen Diagnóstico

6.1. Datos Generales

La encuesta de cultura institucional con perspectiva de género reveló que en Secretaría de Gobierno labora una proporción de 55 % de mujeres y 45 % de hombres, de un total de 163 encuestados.

En lo que se refiere al rubro de situación familiar, la encuesta reveló que 44 % de las y los servidores públicos son casados, 1.4 veces más hombres que mujeres. Además, hay 6 hombres solteros por cada 7 mujeres que mencionaron ser solteros, conformando entre ambos un 26 % de las personas encuestadas.

En cuanto al número de hijos se observó que un 27 % de las y los servidores públicos que laboran en la Secretaría de Gobierno no tienen hijos y otro porcentaje igual tiene sólo uno.

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

En lo que se refiere a las edades de las y los servidores públicos que laboran en esta institución, la encuesta reveló que el casi la mitad de ellos tiene entre 31 y 40 años de edad, y una cuarta parte le corresponde a aquéllos que tienen entre 41 y 50 años de edad.

En lo que se refiere al nivel de estudios de las y los servidores públicos que laboran en esta secretaría, el mayor porcentaje está constituido por aquéllos que cuentan con licenciatura con un 59 %. Adicionalmente, un 7 % de ellos tiene el grado de maestría.

También pudimos observar en los resultados de la encuesta que el 78 % de las y los servidores públicos no se encuentra actualmente realizando ningún estudio. Por otro lado, a nivel maestría, hay una mayor cantidad de mujeres que la realizan que hombres.

Por otro lado, sólo un porcentaje mínimo de las y los servidores públicos de esta institución fueron capacitados más de 40 horas en el 2010, el 2 %. Otro 77 % mencionó no haber recibido ninguna capacitación.

Al cuestionarles sobre su antigüedad en el sector público, las y los servidores públicos con mayor cantidad de años de haberse incorporado a él tienen entre 21 y 30 años. El mayor porcentaje lo tienen aquéllos que llevan laborando allí entre 6 y 10 años.

En lo que se refiere a su antigüedad dentro de esta secretaría, las y los servidores públicos mencionaron tener, en un 20 %, entre 6 y 10 años de haber ingresado, de los cuales la cantidad de mujeres es ligeramente mayor. Además un 18 % señaló haberse incorporado a ella hace 4 años.

En el rubro de niveles de puesto que desempeñan las y los servidores públicos actualmente

en su institución, se observó que el 28 % tiene nivel de secretario. Además se encontró que el rango más alto está ocupado por hombres únicamente.

En cuanto al número de puestos ocupados por las y los servidores públicos dentro de la Secretaría de Gobierno, se vio con claridad que el 66 % han ocupado el mismo puesto desde su ingreso a ella y solamente el 3 % han estado en 4 o más puestos en la institución.

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 69 % de las y los servidores públicos, de los cuales la proporción de hombres y mujeres es casi idéntica.

Tanto hombres como mujeres mencionan el servicio médico como la principal prestación otorgada por la institución a las y los servidores públicos. Otras prestaciones importantes son la licencia por maternidad y la guardería.

En lo que se refiere a la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres se encontró que el 50 % de las y los servidores públicos la desconocen. Del porcentaje que sí la conoce la proporción es casi idéntica.

Por otro lado, la encuesta también reveló que casi la mitad de las y los servidores públicos que laboran en esta secretaría desconocen la existencia de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En cuanto al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, el resultado de la encuesta reveló que sólo el 37 % de las y los servidores públicos tienen conocimiento de su existencia, en una proporción muy parecida de mujeres y hombres.

El análisis de la encuesta reveló, adicionalmente, que el 87 % de las y los servidores públicos no saben que existe un área administrativa en su institución que trata los temas de género, siendo solamente un poco más de mujeres que de hombres.

También se pudo observar que el 88 % de las y los servidores públicos de esta institución no han recibido ningún curso o taller sobre perspectiva de género, y que sólo el 8 % aseguró si haber recibido dicha capacitación.

La encuesta reveló, además, que la gran mayoría de las y los servidores públicos señaló sentir interés por capacitarse en perspectiva de género, totalizando un 80 % de los encuestados.

Aunque la gran mayoría de los entrevistados no recibió cursos y talleres de capacitación, los que los recibieron revelan que les fueron útiles principalmente para mejorar su desempeño laboral y en su vida personal.

En lo que se refiere al acoso u hostigamiento sexual en su centro de trabajo, el 87 % de las y los servidores públicos manifestó no haber sufrido de tales, de los cuales en un 47 % son mujeres. Otro 7 % señaló sí haber sido sujetos de acoso.

Sin embargo, sólo un 2 % de las y los servidores públicos de esta institución conformado por el doble de mujeres que de hombres, mencionó haber interpuesto una denuncia ante las autoridades y mediante los mecanismos pertinentes. El 24 % mencionó no haberlo hecho.

En cuanto a su conformidad con la respuesta dada por la institución a sus denuncias por hostigamiento o acoso sexual, la encuesta reveló que el 3 % sí se sintió satisfecho.

6.3. Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

1. Diagnóstico Global

El promedio de la institución es de 69 puntos, el cual resulta un poco bajo. Los hombres dieron una calificación de 72 puntos y las mujeres una calificación global de 66 puntos.

En general, y contrastando contra los 69 puntos de la calificación de la institución, las mujeres calificaron el factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” como el mejor con 79 puntos. Los hombres por su parte calificaron con 84 puntos al factor 2. “Clima laboral” como su mejor factor. Hombres y mujeres determinaron que el factor 7. “Capacitación y formación profesional” es el factor con la menor calificación de la institución.

2. Factor 2. Clima laboral

La pregunta 9. “En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.” del factor 2. “Clima laboral” es, para hombres y mujeres de la institución, la de mejor calificación, con 85 puntos las mujeres y con 94 los hombres. La pregunta con peor calificación es la pregunta 25. “En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.” con 68 puntos los hombres y con 50 puntos las mujeres.

3. Factor 3. Comunicación incluyente

Para el factor 3. “Comunicación incluyente” las mujeres califican en primer lugar las preguntas 33. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.” y 26. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.” con 81 puntos. Los hombres por su parte califican más alto la pregunta 33. “Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.” con 91 puntos. En las calificadas más bajas, las mujeres colocan la pregunta 18. “En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.” con 52 puntos mientras que los hombres tienen la pregunta 18. “En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.” y la pregunta 2. “En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.)” como las más bajas con 67 puntos.

4. Factor 4. Selección de personal

El factor 4. “Selección de personal” fue calificado desfavorablemente por las mujeres, teniendo todas las preguntas del factor calificaciones por debajo de la media de la institución. Los hombres por el contrario, aunque calificaron la pregunta 27. “En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.” con 48 puntos, también calificaron la pregunta 3. “En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.” con 83 puntos sobre 100.

5. Factor 5. Salarios y prestaciones

Para el factor 5. “Salarios y prestaciones” solamente la pregunta 20. “En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.” obtuvo una calificación por encima de la media de la institución, siendo 77 puntos en el caso de las mujeres y 84 puntos en el caso de los hombres. La calificación más baja la obtuvo la pregunta 12. “En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.” donde las mujeres tuvieron 44 de calificación y los hombres 47 puntos.

6. Factor 6. Promoción vertical y horizontal

El factor 6. “Promoción vertical y horizontal” coloca 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.” como la mejor calificada y la pregunta 13. “Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.” como la de menor calificación. Tanto para hombres y mujeres la pregunta 40 recibe 96 puntos, mientras que la pregunta 13. “Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.” recibe 44 puntos por parte de las mujeres y 488 por parte de los hombres.

7. Factor 7. Capacitación y formación profesional

Este factor recibió malas calificaciones por parte de hombres y mujeres y es uno de los que requieren atención por parte de la institución. La pregunta 22. “Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.” es de particular interés ya que puede ser un objetivo para implementar una línea de acción en la institución.

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

El factor 8. “Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional” muestra fortalezas de la institución ya que los resultados de la pregunta con mejor calificación (23. “En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.”) son 91 puntos para ambos sexos. Para la pregunta de menor calificación se obtuvo la pregunta 15. “En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales.”, con 64 puntos los hombres y 66 de calificación en el caso de las mujeres.

9. Factor 9. Hostigamiento y acoso sexual

El factor 9. “Hostigamiento y acoso sexual” indica que las y los servidores públicos califican la pregunta 16. “En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.” como la de menor valor, con 37 puntos las mujeres y 45 puntos los hombres.

Bibliografía

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