

## **INFORME FINAL DEL TALLER SOBRE CLIMA LABORAL DIRIGIDO AL PERSONAL DEL IJM**

### ***Meta 1627***

***“Taller sobre integración grupal, trabajo en equipo, liderazgo personal y mecanismos de socialización que incidan en el Clima Laboral para 20 integrantes del personal que conforma el Instituto Jalisciense de las Mujeres, con una duración de 20 horas dividido en 5 sesiones.”.***

***Guadalajara, Jalisco. Agosto 2016***

## ÍNDICE

	página
Introducción -----	4
Justificación -----	5
Objetivos -----	6
Modalidad de formación -----	6
Alcances -----	7
Meta -----	7
Dirigido a -----	7
Metodología -----	8
Estructura Logística -----	9
Facilitadoras -----	10
Perfil de Participantes -----	12
Desarrollo del proceso -----	17
Ejecución -----	17
Sesión 1 -----	18
Sesión 2 -----	19
Sesión 3 -----	21
Sesión 4 -----	24
Sesión 5 -----	25
Evaluación Diagnóstica -----	29
Evaluación Final -----	29

**Proyecto: Construyendo esfuerzos para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco**  
**Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016**

---

Encuesta de satisfacción -----	30
Resultados -----	32
Conclusiones -----	35
Recomendaciones y sugerencias sobre Aspectos Técnicos y de Organización --	37
Bibliografía -----	38
Anexos -----	39
Anexo 1 Formato Evaluación Diagnóstica y Evaluación final -----	39
Anexo 2 Formato de satisfacción -----	41
Anexo 3 Formato Estilos de Liderazgo -----	43
Anexo 4 Formato Test de Asertividad -----	45

## **INTRODUCCIÓN**

En un mundo que evoluciona de manera permanente, el valor fundamental para las organizaciones en la actualidad tiene que ver con reconocer el capital intelectual y los talentos individuales: el conocimiento y la capacidad de las personas, los valores de la organización.

Por lo tanto la comunicación efectiva, la motivación permanente, el respeto a los derechos humanos, el desarrollo personal y profesional son piezas clave para lograr una organización productiva y competitiva.

El Instituto Jalisciense de las Mujeres, asumiendo el compromiso que tiene con la ciudadanía de promover una cultura de igualdad y de respeto de los derechos humanos, con la finalidad de ser congruente, impulsa esta misma cultura al interior del Instituto, mediante acciones que favorezcan la promoción de un clima laboral libre de discriminación, inequidades y desigualdades.

Este año se espera incidir en la mejora del Clima Laboral retomando como eje principal el enfoque de derechos humanos y de igualdad, coadyuvando en la implementación de una cultura institucional con perspectiva de género.

Derivado de lo anterior, el presente documento tiene como finalidad informar sobre el proceso y los resultados obtenidos como resultado del taller sobre Integración Grupal, Trabajo en Equipo, Liderazgo Personal, Mecanismos de Socialización, Asertividad y Empatía; que incidan en mejorar el Clima Laboral de la organización y en su vida personal.

Dicho taller fue impartido a 24 personas del Instituto Jalisciense de las Mujeres (21 mujeres y 3 hombres), dentro del cual se llevaron a cabo dinámicas participativas con la finalidad de que pudieran expresar sus puntos de vista, detectaran las áreas de oportunidad y generaran propuestas de solución y compromisos personales y grupales para mejorar el trabajo personal y el trabajo en equipo, para lograr el fortalecimiento de la organización y de su desarrollo y bienestar laboral.

## **JUSTIFICACIÓN**

La capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las organizaciones y es de vital importancia porque contribuye al desarrollo de sus colaboradoras y colaboradores tanto en lo personal como en lo profesional.

El Instituto Jalisciense de las Mujeres, por su naturaleza, tiene la responsabilidad de desarrollar y ejecutar estrategias de capacitación institucional y actualización con perspectiva de género dirigidas a su personal, por lo que es indispensable favorecer procesos de capacitación relacionados al trabajo en equipo y al desarrollo de habilidades de liderazgo.

El proceso de capacitación permite crear lazos laborales entre quienes forman parte del Instituto, trabajando en la misma sintonía para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La necesidad de fortalecer el trabajo institucional, exige desarrollar herramientas y habilidades que permitan al personal lograr una sinergia, favoreciendo tanto la productividad como la calidad en el servicio y el cumplimiento de los compromisos institucionales. Por lo que la realización de esta acción es trascendental, a fin de contar con personal capacitado y comprometido que impacte tanto al interior de la institución como hacia el exterior de la misma.

La ejecución de esta meta, contribuye al fortalecimiento institucional y profesional del personal de Instituto Jalisciense de las mujeres, con estrategias de capacitación derivadas de necesidades sentidas por sus integrantes en procesos de capacitación que anteceden a este taller, en el que se consideró como una necesidad estratégica de la institución el incidir en el tema de Clima Laboral.

## OBJETIVOS

### Objetivo General:

Fortalecer la capacitación y profesionalización del personal del Instituto Jalisciense de las Mujeres en materia de clima laboral desde el enfoque de derechos humanos e igualdad a través de un taller que favorezca la cultura institucional.

### Objetivos Específicos:

- Desarrollar habilidades para el trabajo en equipo que permita dar cumplimiento a los objetivos institucionales de manera eficiente y eficaz.
- Adquirir herramientas para ejercer el liderazgo participativo en el ejercicio de sus funciones.

## MODALIDAD DE FORMACIÓN

Para la realización de este taller la modalidad que se llevó a cabo fue la presencial, toda vez que es la más adecuada para el aprendizaje personal y grupal, pues propicia el trabajo en equipo, la aportación de ideas, el desarrollo de talentos, las relaciones interpersonales, la interacción laboral entre las diferentes áreas, la creatividad y la innovación.

Por otro lado, es eficaz porque incide en un mayor contacto personal y de empatía entre las y los participantes.

## **ALCANCES**

El taller fue dirigido al personal que forma parte del Instituto Jalisciense de las Mujeres, con la finalidad de que el trabajo realizado hacia el interior de la organización impactara en una mayor armonía, comunicación y bienestar laboral entre las y los participantes y ello se vea reflejado en la atención que brinden a usuarias y usuarios del Instituto Jalisciense de las Mujeres.

El objetivo se cumplió plenamente entre las y los participantes, sin embargo es necesario el involucramiento del resto del personal que conforma el IJM para contar con resultados satisfactorios de forma integral.

## **META**

El taller cubrió los objetivos planteados: resultó sumamente enriquecedor debido al interés y participación mostrados en cada tema por las y los participantes; se contó con una gran disposición en el desarrollo de actividades y una gran habilidad para compartir experiencias y ejemplos que se aplican en el ámbito laboral, familiar y personal. Se mantuvo en todo momento un gran interés por seguir actualizándose a través de este tipo de capacitación.

Se contó con la participación de 24 personas, aun cuando inicialmente se había establecido una meta numérica de 20, por lo que la meta fue rebasada, así mismo, asistió personal de las distintas coordinaciones que conforman el Instituto.

## **DIRIGIDO A**

24 Integrantes del Instituto Jalisciense de las Mujeres (21 mujeres y 3 hombres), con nivel educativo de Licenciatura y Posgrado.

## METODOLOGÍA

Se utilizaron las metodologías de Intervención Expositiva, Explicativa, Comparativa y Participativa, con la finalidad de promover y fortalecer el intercambio de ideas, promoviendo la correspondencia entre lo aprendido y su ámbito laboral con dinámicas grupales que impactarán en la mejora del clima laboral y que además permitirá a las y los participantes desarrollar habilidades en su quehacer cotidiano y en su vida personal.

Las estrategias de Enseñanza Aprendizaje que se utilizaron fueron:

- Análisis de casos
- Intercambio de ideas
- Dramatización de ejemplos
- Aprendizaje Colaborativo
- Aprendizaje Grupal
- Aprendizaje Individual
- Demostrativa (de la actividad que desempeñan)
- Comparativa (con otras organizaciones)

Se abordaron como ejes rectores los temas:

1. Integración Grupal y Trabajo en Equipo
2. Liderazgo personal y toma de decisiones
3. Asertividad
4. Mecanismos de Socialización
5. Mecanismos de Empatía
6. Retroalimentación y Reafirmación de lo aprendido



El taller estuvo estructurado bajo la metodología de conocimiento progresivo de acuerdo a las temáticas presentadas, previamente enriquecido con la percepción personal de las y los participantes respecto al clima laboral imperante en la organización, para concluirlo con aportaciones y propuestas de mejora, así como del compromiso personal y grupal para cumplirlas.

## ESTRUCTURA LOGÍSTICA

El calendario de sesiones se estructuró tomando en cuenta la carga laboral de las y los integrantes del Instituto Jalisciense de las Mujeres, con la finalidad de que hubiera el menor porcentaje de inasistencias.

La sede establecida fue la Sala de Mujeres Jaliscienses, ubicada en el quinto piso del IJM, en horarios dentro de la jornada laboral.

El taller tuvo una carga horaria de 20 horas distribuidas en 5 sesiones de 4 horas cada una.

**TABLA 1 SESIONES DE TRABAJO**

META	Fecha de ejecución	SESIONES	SEDE	HORARIO
1627	20 Julio	1	IJM	9:30 a 13:30 hrs.
	27 Julio	2	IJM	9:30 a 13:30 hrs.
	29 Julio	3	IJM	9:30 a 13:30 hrs.
	3 Agosto	4	IJM	9:30 a 13:30 hrs.
	5 Agosto	5	IJM	9:30 a 13:30 hrs.

Por motivos de logística interna, la sesión 4 se llevó a cabo en la sala de juntas del Instituto Jalisciense de la Juventud, ubicado en el mismo edificio, sin embargo fue

notorio que las y los participantes estando fuera de su organización se expresaron con mayor libertad y con más disposición para aportar conocimientos y soluciones.

## **FACILITADORAS**

El taller fue desarrollado por una persona con amplia experiencia en las temáticas impartidas, toda vez que era necesario contar con el panorama general de la percepción de las y los participantes en cada una de las sesiones, así como percibir el ambiente laboral imperante en la organización y las facilidades o limitantes con que se contaba para su participación y permanencia ya que de otra manera se tendría seccionada esta importante información.

También se contó con una persona de apoyo logístico, técnico y tecnológico durante el desarrollo de cada sesión.

### **Mtra. Violeta Magdalena Azcona Reyes**

Maestra en Política y Gestión Pública, Licenciada en Ciencias Naturales, Profesora de educación, actualmente cursando la Maestría en Programación Neuro Lingüística

Ha tomado los Diplomados:

- La Mujer y su Desarrollo,
- Epistemología de la Educación,
- Gestión Integral del Conocimiento,
- Liderazgo en Seguridad, Salud y Medio Ambiente,
- Derechos Humanos Laborales,
- ERGODIS por el Instituto de Biomecánica de Valencia España. (virtual),
- Salud Emocional,
- Cultura de la Discapacidad,
- Actualmente cursando Actualización de los Derechos Humanos

Cuenta con más de 20 años de experiencia en el Gobierno Federal (Directora de Promoción y Desarrollo, Directora de Seguridad y Salud y Directora de Capacitación y Adiestramiento en la STPS Delegación Jalisco, Subdirectora de Participación

Ciudadana del Ahora Gobierno de la CDMX y Jefa de Departamento del área de Seguridad en lo que fue Aeropuertos y Servicios Auxiliares), En la Iniciativa Privada fue encargada de la Gerencia y Subgerente de Relaciones Públicas y Comunicación Social del Grupo Aeroportuario del Pacífico.

Experta en los temas: Equidad de Género, Igualdad, Inclusión Social y Laboral de Personas en Situación de Vulnerabilidad, Derechos Humanos, Responsabilidad Social, Empoderamiento, Hostigamiento y Acoso, Violencia Laboral, Trabajo Infantil, Conciliación Trabajo Familia, Liderazgo, Trabajo en Equipo, entre otros.

Es fundadora de la Asociación Civil INCIDIR, Presidenta del Colectivo Pro Inclusión e Igualdad Jalisco y dueña de la empresa VA Consultora.

### **Ing. Marleem Vite Velázquez (apoyo logístico, técnico y tecnológico)**

Ingeniera en Sistemas Computacionales con especialidad en consultoría de aplicaciones web, cursando la Maestría en Programación Neuro Lingüística y el Diplomado en Actualización de Derechos Humanos.

Asistente en capacitación, Diseñadora de imagen, apoyo logístico y tecnológico de VA Consultora, Perfil Humano Solutions y TC Consultores.

## PERFIL DE PARTICIPANTES

El taller se contrató para 20 personas, sin embargo se contó con la participación de 24 personas en total, con las siguientes especificaciones:

**TABLA 2 PARTICIPANTES POR SEXO, EDAD Y TIPO DE POBLACIÓN**

Tipo de población	Rango de edad									
	0-14 años		15 a 29 años		30 a 44 años		45 a 49 años		de 60 o más	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
<b>Administración Pública Estatal</b>										
Mandos Superiores										
Mandos Medios			1		3		1			
Mandos Operativos			5	1	9	2	2			

**TABLA 3 PARTICIPANTES POR SEXO**

<b>SEXO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>3</b>
	<b>MUJERES</b>	<b>21</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>24</b>

**GRÁFICA 1**



**Proyecto: Construyendo esfuerzos para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco**  
**Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016**

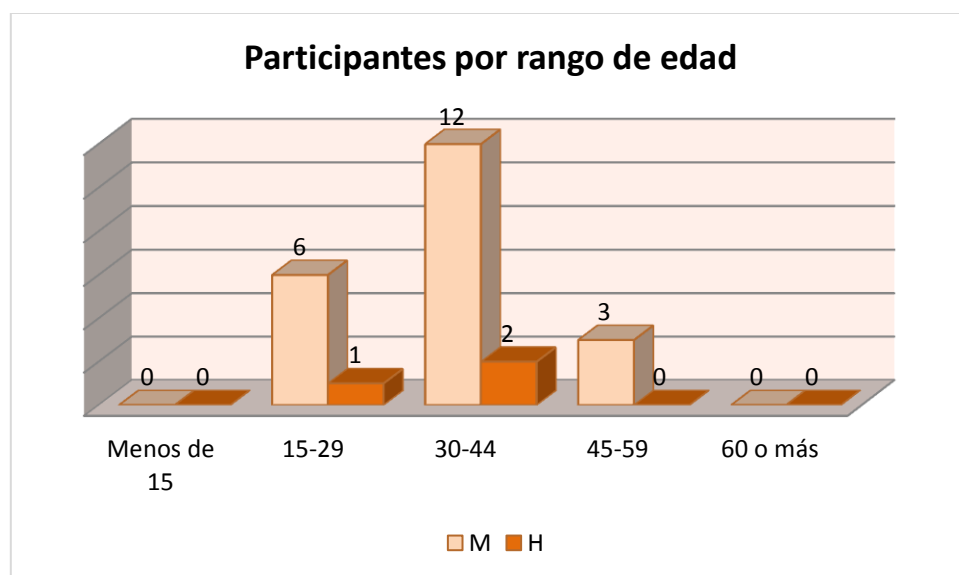
Como se puede percibir, tanto en la tabla 2 como en la gráfica 1, el mayor porcentaje de asistencia es el de mujeres que corresponde al 87% y la asistencia de hombres en un 13%.

Es importante destacar que dentro de la plantilla laboral del Instituto Jalisciense de las Mujeres a la fecha en que se impartió el taller era de 29 mujeres y 9 hombres, dando un total de 38 personas, este dato refleja que el porcentaje de hombres en el Instituto es mucho menor al de las mujeres.

**TABLA 4** Rango de edades de las y los participantes en el taller

RANGO DE EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
15 - 29	6	1	7
30 – 44	12	2	14
45 – 59	3	0	3
60 o más	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>24</b>

**GRÁFICA 2**

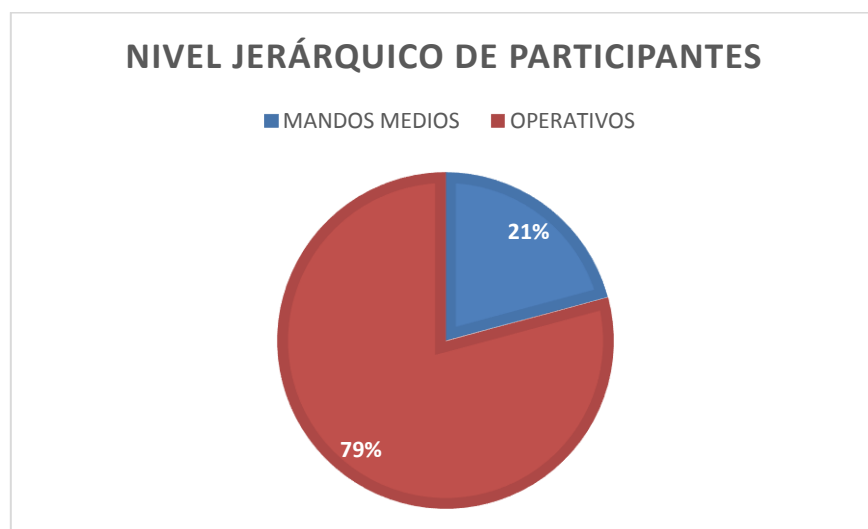


De acuerdo a lo que refleja tanto la tabla 3 como la gráfica 2, podemos darnos cuenta que el mayor porcentaje del personal en el Instituto Jalisciense de las Mujeres se encuentra en el rango de edad de 30 a 44 años, siendo el 58%, seguido del rango de edad de 15 a 29 años con un 29%, el tercer lugar lo representa el rango de edad de 45 a 59 años con un 13%. No hay ninguna persona de 60 años o más.

**TABLA 5 NIVEL JERÁRQUICO DE LAS Y LOS PARTICIPANTES**

NIVEL JERÁRQUICO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SUPERIOR	0	0	0
MEDIO	5	0	5
OPERATIVO	16	3	19
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>24</b>

**GRÁFICA 3 NIVEL JERÁRQUICO DE PARTICIPANTES**



Como se aprecia en la gráfica, del total de participantes en el taller 21% correspondió a mandos medios y el 79% a personal operativo.

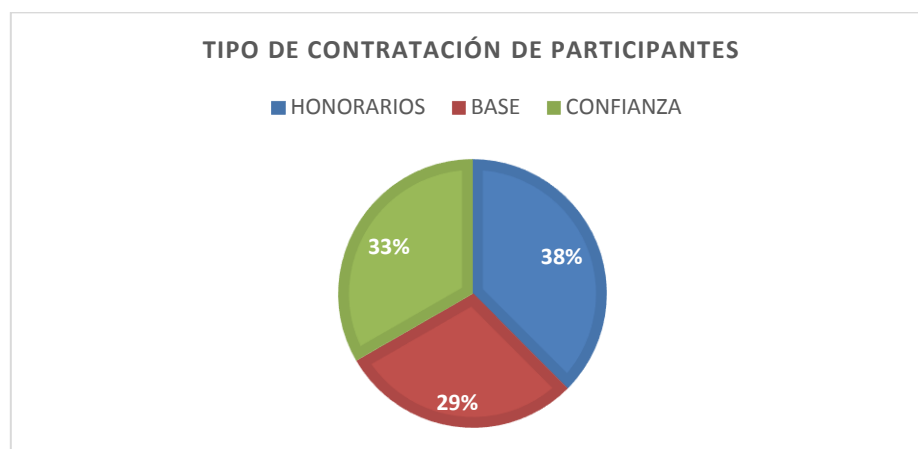
Proyecto: Construyendo esfuerzos para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco  
Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016

**TABLA 6**

**TIPO DE CONTRATACIÓN**

Tipo de población	Rango de edad										Totales
	0-14 años		15 a 29 años		30 a 44 años		45 a 59 años		de 60 o más		
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
Tipo de contratación											
Honorarios			4	1	3		1				9
Base					4	1	2				7
Confianza			2		5	1					8
Otros											
Totales	0	0	6	1	12	2	3	0	0	0	24

**GRÁFICA 4**



La gráfica nos muestra que de acuerdo al tipo de contrato del personal participante, el 38% está contratado por honorarios, el 33% es personal de confianza y el 29% es personal de base.

Es importante mencionar que el personal que se encuentra por honorarios manifiesta que no son beneficiarios de derechos laborales como: la incapacidad por maternidad correspondiente de acuerdo a la Ley, vacaciones, permisos para atención a hijas/os y/o familiares enfermos así como por motivos personales.

Proyecto: Construyendo esfuerzos para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco  
Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016

**TABLA 7 PARTICIPANTES POR COORDINACIÓN**

<b>COORDINACIÓN A LA QUE PERTENECEN LAS Y LOS PARTICIPANTES</b>	ADMINISTRATIVA	4
	PRESIDENCIA	1
	SECRETARÍA EJECUTIVA	2
	SERVICIOS	4
	EQUIDAD DE GÉNERO	3
	MUJERES AVANZANDO	3
	COMUNICACIÓN SOCIAL	1
	ENLACE MUNICIPAL	1
	PLANEACIÓN	4
	POLÍTICAS PÚBLICAS	1
	<b>TOTAL</b>	<b>24</b>

**GRÁFICA 5**



Respecto a la asistencia del personal del Instituto Jalisciense de las Mujeres al taller, es importante destacar que la gráfica muestra que participaron personas de 10 de las 11 áreas, aún y cuando en 4 de ellas asistió solamente una persona. Del área que no hubo participación fue de la Coordinación Jurídica.



## **DESARROLLO DEL PROCESO**

### **PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN**

Con la finalidad de dar seguimiento a los objetivos establecidos para el cumplimiento de la meta 1627, se coordinaron las acciones entre el personal del Instituto Jalisciense de las Mujeres y la Facilitadora, para establecer un calendario que permitiera cumplir las actividades propuestas en tiempo y forma, acordando realizar los talleres en los meses de junio y agosto, atendiendo a las necesidades del Instituto plasmadas en la meta.

De manera previa, personal del Instituto Jalisciense de las Mujeres, se dio a la tarea de contar con el espacio disponible para llevar a cabo el taller dentro de sus instalaciones, así como de realizar la convocatoria correspondiente con quienes integran dicha organización y participarían en los talleres, con la finalidad de garantizar la asistencia para dar cumplimiento a la meta establecida.

Por lo que una vez que se le hizo la invitación al personal del Instituto Jalisciense de las Mujeres, éste se comprometió en dar cumplimiento con su asistencia y participación en la realización de los talleres.

### **EJECUCIÓN**

#### **NARRACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES**

Las 5 sesiones se llevaron a cabo en las fechas establecidas, respetando el orden propuesto en las cartas descriptivas, dando cumplimiento al objetivo general y a los objetivos específicos establecidos en la meta.

Se destaca que en la última sesión asistió durante unos minutos la Presidenta del Instituto Jalisciense de las Mujeres, Dra. Erika Loyo y varias personas acompañándola, mismas que también forman parte del equipo de trabajo de dicho Instituto.

A continuación se describen brevemente los aspectos relevantes de cada una de las 5 sesiones que se llevaron a cabo.

## SESION 1



Esta sesión dio inicio con una auto presentación de las personas asistentes en la que se aplicó la Dinámica “Acentuar lo Positivo”, en la que cada participante debía mencionar las cualidades, capacidades y/o habilidades que le agradaran de sí misma/o. Lo que dio por resultado conocer varias cualidades y capacidades y/o habilidades que no eran conocidas por sus compañeras y compañeros, por lo que se les invitó para aplicarlas también en su trabajo.

Se llevaron a cabo dinámicas para promover la integración grupal en la que hubo gran desempeño y se reflejó disposición, acoplamiento y armonía entre las y los participantes.

Con la finalidad de que las y los participantes reconocieran la importancia de trabajar en equipo para lograr los objetivos del Instituto, se presentó la información teórica y posteriormente se aplicó el modelo C.A.R.I. (Confianza, Apertura, Realización e

Interdependencia), con la finalidad de conocer el clima laboral que prevalece y la forma que lo perciben las y los integrantes del Instituto Jalisciense de las Mujeres que participaron, el modelo dio como resultado las siguientes áreas de oportunidad:

**Confianza:** El personal del Instituto Jalisciense de las Mujeres que asistió al curso, considera que no existe confianza por parte de su titular ni de la mayoría de las y los Coordinadores, respecto a las aportaciones y resultados laborales del personal operativo.

**Apertura:** No hay apertura por parte de la mayoría de las personas a cargo de una Coordinación para permitir que el personal operativo haga propuestas de mejoras que impacten en una mejor forma de trabajo, además de que la comunicación y por consecuencia la información para el desarrollo de actividades resulta deficiente.

**Realización:** Todas las personas que participaron en el taller se sienten realizadas e identificadas con las tareas y actividades que desempeñan, pero consideran que por parte de la Titular y de la mayoría de las Coordinaciones no se valoran sus contribuciones ni su persona como parte del equipo de trabajo.

**Interdependencia:** La interdependencia entre las Coordinaciones debe ser más constante y con mayor comunicación para lograr apoyar a quienes tienen mayores cargas de trabajo, tal y como lo pide la titular del Instituto.

## SESIÓN 2



Esta sesión estuvo dedicada al tema de Liderazgo con información teórica y la participación activa a través de dinámicas grupales y participaciones individuales, destacando diferentes tipos de líderes, los tipos de liderazgo, los conocimientos y capacidades que debe tener un líder e identificando el estilo de liderazgo que cada participante tiene.

Dentro de las dinámicas en equipo de trabajo se le pidió a cada equipo que recreara una escenificación de algún tipo de proyecto de trabajo o servicio que se llevara a cabo un día en el trabajo.

Es importante destacar que 3 de los 4 equipos que se conformaron destacaron el liderazgo autocrático en su organización por parte de las coordinaciones.

Por otra parte, como resultado de la dinámica grupal “construyendo mi lugar de trabajo”, las y los participantes crearon modelos que se destacaban por la necesidad de armonía, de espacio y de inclusión.

La importancia sobre el tema de liderazgo se situó en el liderazgo personal y sobre todo en la importancia de identificarlo y fortalecerlo, así como en los diferentes tipos de liderazgo que utilizamos según la situación en que nos encontramos.

**Proyecto: Construyendo esfuerzos para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco**  
**Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016**

Con la finalidad de que las y los participantes identificaran su estilo personal de liderazgo, se les entregó un formato con 13 tipos de liderazgo:

- |   |                                      |   |
|---|--------------------------------------|---|
| 1. Liderazgo Autocrático                    | 2. Liderazgo Burocrático             | 3. Liderazgo Carismático                                  |
| 4. Liderazgo Participativo<br>ó Democrático | 5. Liderazgo Laissez-faire           | 6. Liderazgo orientado a las<br>personas o las relaciones |
| 7. Liderazgo Natural                        | 8. Liderazgo orientado a la<br>Tarea | 9. Liderazgo Transaccional                                |
| 10. Liderazgo Transformacional              | 11. Liderazgo Situacional            | 12. Liderazgo Paternalista                                |
| 13. Liderazgo Lateral                       |                                      |   |

En el test sobre estilos de liderazgo que aplicaron individualmente, con excepción de una persona, la mayoría se identificó con más de un tipo de liderazgo, aunque mencionaron que unos liderazgos los ejercían en el trabajo y otros en familia o la vida social.

## **TABLA 8**

Tipos de liderazgo con el que se identificaron las y los participantes en el taller:

BUROCRÁTICO	CARISMÁTICO	PARTICIPATIVO O DEMOCRÁTICO	ORIENTADO A LAS PERSONAS	ORIENTADO A LA TAREA	SITUACIONAL	TRANSFOR- MACIONAL
7	3	13	6	4	10	6

El liderazgo que identificó la gran mayoría respecto a su relación con los mandos medios y superiores fue el Autocrático.

## **SESIÓN 3**



**Proyecto: Construyendo esfuerzos para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco**  
**Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016**



En ésta sesión se destacó la importancia de la asertividad en el mundo laboral y cómo se relaciona con la gestión, el trabajo en equipo, la calidad y la satisfacción personal.

Se detectaron las conductas asertivas y no asertivas a través de la aplicación de diversas dinámicas en las que participaron todas las personas que asistieron y en las que se evaluaron tanto el comportamiento verbal como el no verbal y el tipo de conducta que se manifestaba. (conducta agresiva, conducta pasiva, conducta asertiva o socialmente hábil).

La parte que más se dificultó fue la práctica de la asertividad a nivel laboral y sobre todo del nivel operativo hacia el jerárquico, ya que manifestaron que la conducta que les permitía estar fuera de conflicto con sus superiores era la conducta pasiva.

También se aplicó un test a nivel individual para que cada asistente respondiera a preguntas de situaciones de la vida cotidiana y descubrieran las respuestas predominantes que les indicarían su tendencia asertiva o no asertiva, con la finalidad

de que en caso de que tuvieran una mayoría no asertiva pudieran trabajar las situaciones en particular con la finalidad de mejorarlas.

En este test participaron 19 personas de las cuales fueron 17 mujeres y solamente 1 hombre. Se presentaron 20 preguntas. Las respuestas se presentan de acuerdo a la siguiente tabla.

**TABLA 9**

RESPUESTAS SOBRE ASERTIVIDAD. El número de respuestas erróneas que se obtuvo a nivel individual indicó el nivel de asertividad de cada persona.

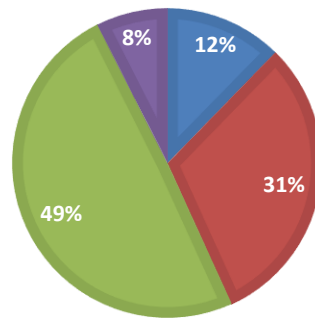
NADA ASERTIVO	POCO ASERTIVO	MÁS O MENOS ASERTIVO	ASERTIVO	MUY ASERTIVO
Número de respuestas equivocadas				
20 a 11	10 a 8	7 a 5	4 a 3	2 a 0
Personas que respondieron en estos parámetros				
0	2	5	8	4

**GRÁFICA 6 NIVEL DE ASERTIVIDAD DE LAS Y LOS PARTICIPANTES**

**Proyecto: Construyendo esfuerzos para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco**  
**Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016**

**NIVEL DE ASERTIVIDAD**

■ POCO ASERTIVA ■ MÁS O MENOS ASERTIVA ■ ASERTIVA ■ MUY ASERTIVA



La gráfica nos demuestra que el 57% de las personas son muy asertivas mientras el 31% necesita trabajar un poco más en el tema de asertividad. Únicamente 2 personas que del total de participantes reflejan el 12% salieron con resultados poco asertivos.

Aunque es importante destacar que una de las personas se abstuvo de responder 5 preguntas, lo que afectó en el resultado del porcentaje, dicha persona mencionó en el área de observaciones, que su respuesta variaría de acuerdo a cada situación.

Es necesario reforzar la conducta asertiva a nivel laboral y sobre todo en mandos medios y superiores, pues de lo contrario la sinergia en el trabajo se diluye.



## SESIÓN 4



Las y los participantes trabajaron en esta sesión a través de información teórica y con el apoyo de diversas dinámicas de participación con procesos, mecanismos y agentes de socialización, considerándolos de gran relevancia para su convivencia laboral, familiar y personal así como de integración real y efectiva como individuos, como equipo de trabajo y para mejorar su entorno social.

Se subrayó que la personalidad es un comportamiento característico de cada individuo frente a los demás y que está íntimamente ligada al proceso de socialización, ya que no solamente reúne factores hereditarios sino también factores aprendidos.

Trabajaron también con el tema de empatía, haciendo un especial énfasis en ver la empatía como un valor positivo que permite relacionarse con las demás personas con facilidad y agrado porque ayuda a mantener un equilibrio en el estado emocional de la vida.

Las y los participantes asimilaron que la empatía y la asertividad son habilidades que permiten una mejor comunicación y una mejor adaptación social.

Proyecto: Construyendo esfuerzos para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco  
Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016

## SESIÓN 5 PROPUESTAS Y APORTACIONES



En esta sesión las y los participantes trabajaron en equipo para generar diversas propuestas y aportaciones con la finalidad de mejorar el clima laboral de su lugar de trabajo, siempre de manera positiva y propositiva.

Es importante mencionar que en principio se mostraron renuentes ya que consideraban que sus propuestas y aportaciones no serían consideradas.

Proyecto: Construyendo esfuerzos para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco  
Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016

**TABLA 10 ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y PROPUESTAS**

ÁREAS DE OPORTUNIDAD	PROPUESTAS (QUÉ ESTAMOS DISPUESTAS/OS A HACER)
Inducción para los puestos de trabajo.	Participación voluntaria.
Que en los cursos y talleres de capacitación participen todas/os y se respeten los horarios y fechas.	Poner en práctica lo aprendido.
Que se priorice lo importante y lo urgente en cada área de trabajo.	Disposición y compromiso.
Generar un mecanismo de comunicación interna estratégica y asertiva. (Coordinadores y operativos).	Programar reuniones semanales o mensuales en la que participemos todas/os los integrantes del IJM.
Mejorar las instalaciones del IJM.	Organizar un evento cultural o recreativo para recabar fondos para las mejoras.
Propiciar el respeto con todas y todos con cortesía y educación. Tener mayor empatía entre las y los compañeros.	Tener mayor solidaridad y empatía con la vida personal de las y los compañeros.
Modificar períodos vacacionales de acuerdo a necesidades del personal y tomar en cuenta al personal de honorarios para que cuenten con este derecho	Conciliación vida laboral-vida familiar. Disposición para cumplimiento de actividades, objetivos y metas.
Propiciar la convivencia en el interior del Instituto y fuera de él, cada 2 o 3 meses. (reunión social ó recreativa).	Involucrarnos el personal de todos los niveles para generar una mejor integración.
Festejar de manera igualitaria los cumpleaños del personal.	Realizar una comisión voluntaria que reúna la cooperación para los festejos.
Más oportunidades de formación y capacitación para el personal así como promover becas de estudio.	Disposición y receptividad para el estudio, capacitación, actualización en informática, círculo de lectura, ciclos de cine, etc.
Que las plazas vacantes que tenga el IJM se concursen entre el personal antes de contratar externos	Prepararnos para el crecimiento profesional en las áreas que se requieran. Aprender las diferentes funciones de cada área.

**Proyecto: Construyendo esfuerzos para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco**  
**Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016**

Evaluación de Coordinadoras/es por personal Operativo.	Reunión de personal Operativo con la titular para la evaluación de Coordinadoras/es.
Importancia de que la titular del IJM conozca a cada integrante y sepa que actividad realiza.	Disposición y Apoyo.

## **PARTICIPANTES POR SESIÓN**

Aún cuando todas las sesiones iniciaron con el total de 24 participantes, es importante destacar que el número de personas que permanecieron durante la totalidad de cada sesión fue variable, toda vez que por estar desarrollándose el taller de capacitación en las instalaciones del IJM, hubo personal que tuvo la necesidad de atender o resolver pendientes laborales, asistir a reuniones de trabajo, etc.

## **FOTO DE PARTICIPANTES EN GRUPO**



Es importante destacar que en la última sesión del taller se contó con la presencia de la Presidenta del Instituto Jalisciense de las Mujeres, la Dra. Érika Loyo B., quien hizo uso de la palabra para comentar que el Instituto estaba asumiendo más compromisos de trabajo con diversas Secretarías de Gobierno del Estado en las que ella como titular,



estaba involucrada en participar en varias mesas de trabajo, además de que estaban por adherirse a la campaña He for She de ONU Mujeres.

Mencionó que consideraba que a las y los Coordinadores les hace falta trabajar más el tema de liderazgo, toda vez que deberán delegar más trabajo porque están saturadas/os.

También mencionó que su agenda no le ha dado oportunidad de buscar espacios para generar convivencia con el personal del Instituto fuera del horario de trabajo.

Mencionó que a nivel Estatal y Federal, el Instituto Jalisciense de las Mujeres es referente de liderazgo por sus resultados, y a ella le queda claro que es por el trabajo de todo el equipo.

Pidió apoyo del personal para que ayuden a las Coordinaciones que vean más saturadas de trabajo.

#### **FOTO CON PRESIDENTA DEL IJM EN GRUPO**



## EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA (Modelo en el Anexo 1)

Se aplicó a las y los participantes un test de 10 preguntas sobre los temas que se abordarían en el taller para saber el grado de conocimiento y/o desarrollo que manejan en dichos temas. Se presenta un cuadro con el número de respuestas correctas que obtuvieron.

**TABLA 11 (RESPUESTAS CORRECTAS DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA)**

NÚMERO DE PERSONAS	4 RESPUESTAS CORRECTAS	5 RESPUESTAS CORRECTA	6 RESPUESTAS CORRECTAS	7 RESPUESTAS CORRECTAS
5	X			
7		X		
6			X	
4				X
2	No entregaron el formato			
<b>TOTAL 24</b>				

## EVALUACIÓN FINAL (Modelo en el Anexo 1)

Al finalizar el taller, se aplicaron las mismas 10 preguntas que en la Evaluación Diagnóstica, en la que se aprecia un resultado muy positivo de respuestas correctas sobre los temas desarrollados en las 5 sesiones de trabajo.

**TABLA 12 (RESPUESTAS CORRECTAS DE LA EVALUACIÓN FINAL)**

NÚMERO DE PERSONAS	8 RESPUESTAS CORRECTAS	9 RESPUESTAS CORRECTA	10 RESPUESTAS CORRECTAS
6	X		
5		X	
10			X
3	No entregaron el formato		
<b>TOTAL 24</b>			

## ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Al finalizar el taller se hizo entrega de un formato de satisfacción personal a las y los participantes para conocer su evaluación sobre el taller en el cual se muestra los factores a evaluar y el número de personas que respondieron en cada uno.

<b>FACTORES A EVALUAR</b>	<b>Excelente</b>	<b>Muy bien</b>	<b>Bien</b>	<b>Mal</b>	<b>Total</b>
<b>1. Claridad de la expositora</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>23</b>
<b>2. Claridad del material y su contenido</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>1</b>		<b>23</b>
<b>3. Grado de aplicación posible</b>	<b>17</b>	<b>6</b>			<b>23</b>
<b>4. Cumplimiento del temario</b>	<b>17</b>	<b>6</b>			<b>23</b>
<b>5. Condición de las instalaciones</b>	<b>9</b>	<b>14</b>			<b>23</b>
<b>6. Se cubrieron sus expectativas</b>	<b>18</b>	<b>5</b>			<b>23</b>

**Nota:** Una persona no entregó el formato de satisfacción.

**En el formato de satisfacción también se hicieron 3 preguntas directas**

7.- Favor de darnos su opinión sobre la expositora.

**Se anexa la respuesta de 20 participantes que respondieron esta pregunta.**

1. Profesional, conocedora del tema y accesible.
2. Muy bien, me sirvió muchísimo, aprendí, reflexioné y valoré.
3. Muy bien, todo claro y muy agradable.
4. Me encantó.
5. Muy bien.
6. Afectiva, con mucha capacidad para la enseñanza aprendizaje.
7. Muchas gracias y felicidades.
8. Con experiencia que le permite relacionar cualquier tema.
9. Es buena expositora, logro cumplir con el objetivo del taller.
10. Muy amena, recupera experiencias, enriquece la capacitación.
11. Persona con amplia experiencia y buena comunicadora.

**Proyecto: Construyendo esfuerzos para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco**  
**Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016**

12. Para mí fue muy clara, excelente su trabajo.
13. Es muy buena, me gustó mucho los temas pero faltó tiempo.
14. Me pareció muy buena su participación, tiene el conocimiento sobre lo que habla.
15. Muy buen manejo del tema, lo domina, muy clara.
16. Fue empática con el grupo.
17. Extensa experiencia y conocimientos.
18. Asertiva, clara, con conocimiento.
19. Muy asertiva.
20. Buena, explica adecuadamente los conceptos.

**8.- Comentarios y sugerencias.**

**Se anexa la respuesta de 14 participantes que respondieron esta pregunta.**

1. Bonita experiencia, conocí aspectos de mis compañeros que no sabía.
2. Sigam con su trabajo.
3. Un poco más de compromiso de parte de las y los participantes.
4. Gracias.
5. Propiciar más la participación de gente que no habla.
6. Continuar con la capacitación para el personal.
7. Un horario donde todos acudan al curso.
8. Faltó un poco más de tiempo y que acudieran personas de más alto nivel jerárquico.
9. Que se dé continuidad al proceso.
10. Me hubiera gustado que las sesiones fueran más cortas y más numerosas.
11. Me gustó mucho y fue muy enriquecedor.
12. Gracias por su profesionalismo y paciencia.
13. Que participen todas las personas de las áreas incluyendo las(os) Coordinadora (es).
14. Estaría bien que en estos cursos estuviera presente todo el personal del IJM.

**9.- ¿Qué temas sugiere para los siguientes eventos?**

**Se anexa la respuesta de 8 participantes que respondieron esta pregunta.**

1. Manejo de conflictos.
2. Conciliación vida laboral vida personal.
3. Burnout.
4. Sororidad entre compañeras.
5. Manejo de estrés, Reconocimiento.
6. Contención emocional.
7. Trabajo en equipo, liderazgo. Con operativos y mandos.
8. Integración y dinámicas entre el personal de las distintas coordinaciones.



## RESULTADOS

Durante las 5 sesiones se brindaron conocimientos teóricos con ejemplos sencillos y comprensibles y se pusieron en práctica diferentes herramientas que incidieran para mejorar el clima laboral, todo ello a través de una metodología activa participativa en la que se abordaron los temas: 1) Integración grupal y trabajo en equipo, 2) Liderazgo personal y toma de decisiones, 3) Asertividad en el trabajo, 4) Mecanismos de socialización y 5) Mecanismos de empatía.

Se abordaron todos y cada uno de los contenidos propuestos

### INTEGRACIÓN GRUPAL Y TRABAJO EN EQUIPO

- Dinámicas que inciden en la integración grupal
- ¿Qué es trabajo en equipo?
- ¿Por qué es importante trabajar en equipo?
- Reconocimiento del Talento en el Equipo de Trabajo

### LIDERAZGO PERSONAL Y TOMA DE DECISIONES

- Quién es un Líder
- Conocimientos de un líder
- Tipos de liderazgo
- Capacidades de un Líder
- Cualidades y valores de un líder
- ¿Qué tipo de liderazgo tengo?

### ASERTIVIDAD

- La asertividad en el mundo laboral
- Asertividad y calidad
- Asertividad y Trabajo en equipo
- Asertividad y Satisfacción personal
- Aplicación de Test ¿es usted asertiva/o?

## MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN

- El proceso de socialización
- Definición de socialización
- Mecanismos de socialización
  - a. Socialización primaria
  - b. Socialización secundaria
- Agentes de socialización

## MECANISMOS DE EMPATIA

- ¿Qué es empatía?
- Empatía en psicológica
- Empatía como valor
- Empatía y asertividad
- Empatía y simpatía

## RETROALIMENTACIÓN Y REAFIRMACIÓN DE LO APRENDIDO

- ¿Por qué es importante para mí trabajar en el IJM?
- Talentos personales puedo aportar en mi trabajo

En todo momento hubo disposición e interés por parte de las y los asistentes y sobre todo para aportar en beneficio de mejorar las relaciones laborales. Las sesiones permitieron al grupo detectar puntualmente áreas de oportunidad en las que consideran debe enfocarse el Instituto para trabajar de manera armónica.

Las y los participantes adquirieron conocimientos, habilidades y destrezas que les permitirán dar respuesta a los desafíos institucionales y personales de manera asertiva, para lograr una mejor comunicación y un sentido de pertenencia al grupo de trabajo en todos los niveles que lo conforman.

Se destacó la necesidad de que exista una mayor interacción entre las personas que tienen a su cargo las coordinaciones, así como de la titular de la institución, toda vez que durante las sesiones había coordinadoras que no conocían por su nombre a

algunas/os integrantes del personal operativo y ni enteradas/os estaban que trabajaban para la misma Institución.

En todas las sesiones la manifestación de las y los asistentes fue de sentirse desdibujado por la Presidenta del IJM y la mayoría de Coordinadoras/es, porque su trabajo no es valorado y la forma de trato es indiferente y/o agresiva.

Uno de los aspectos relevantes fue la de considerar que la Institución no es congruente con su misión entre lo que se hace hacia el exterior y la forma de trabajo hacia el interior, con el personal, ya que no se fomenta el liderazgo, pues el trato es diferenciado y no existe igualdad de oportunidades para un crecimiento dentro del IJM, lo cual se traduce en frustración.

Es importante destacar que derivado de la realización de este taller, las y los asistentes tuvieron la oportunidad de manifestar las oportunidades de mejora que esperan ver traducidas en cambios organizacionales que permitan fortalecer la institución para lograr la igualdad sustantiva y el respeto a sus derechos humanos.

Las y los participantes consideraron que no se toma en cuenta la conciliación del trabajo y la familia, pues impera lo urgente a lo importante de los trabajos en el Instituto sin tomar en cuenta que el personal tiene también responsabilidades familiares y personales.

El objetivo establecido en la meta se cumplió, toda vez que se fortaleció la profesionalización del personal del Instituto Jalisciense de las Mujeres desde un enfoque de derechos humanos e igualdad; desarrollaron habilidades para trabajar en equipo con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos del Instituto de manera eficaz y eficiente y adquirieron herramientas para ejercer un liderazgo participativo en el ejercicio de sus funciones

## CONCLUSIONES

Las personas que se dieron la oportunidad de asistir y participar en el taller, destacaron la importancia de participar en este tipo de capacitación como un desarrollo personal, que les proporciona un mayor crecimiento personal y profesional el cual les permite aprovechar el conocimiento a través de los temas expuestos, las herramientas y los ejemplos para utilizarlos en su vida diaria y en su lugar de trabajo.

- Es importante que la capacitación sea impartida a la totalidad de personas que conforman el IJM para que haya una sinergia de trabajo, sobre todo las y los Coordinadores, pues son quienes deben poner el ejemplo y quienes en determinado momento deben tener una interacción más cercana con el personal operativo. Por lo que la recomendación es continuar con estos esfuerzos de capacitación que han sido bien recibidos y aprovechados pero solamente por una parte del personal.
- Logré detectar varios tipos de violencia laboral manifestada en abuso de poder por personal que tiene nivel de jerarquía y que atenta contra la dignidad de las personas como son: desvalorización, menosprecio, maltrato e insultos.
- El Instituto Jalisciense de las Mujeres debe contar dentro de su política institucional el tema de Conciliación de la Vida Laboral, la Vida Familiar y la Vida Personal, toda vez que no se preocupa por lograr que su Personal logre este equilibrio, pues el enfoque está solamente en el desarrollo de la organización y no se preocupa por conocer de cerca las necesidades de las y los colaboradores y mucho menos de su problemática individual.
- Es importante tomar en cuenta el destinar eventos sociales, culturales o recreativos entre todas las personas que conforman el Instituto para lograr conocerse mejor y empatizar.
- El personal contratado por honorarios también debe contar con días de vacaciones negociadas con sus superiores jerárquicos, pues de lo contrario pueden llegar a un nivel de ineficiencia por necesidades personales, familiares y de descanso.
- Se recomienda dar seguimiento a las propuestas generadas por las y los asistentes como parte de su plan de trabajo interno.
- Promover el trabajo colaborativo e incluyente, así como valorar las aportaciones del personal operativo.

- Establecer canales de comunicación interna que sean efectivos y permitir las observaciones y retroalimentación sin generar sanciones. (hay personal que teme externar sus opiniones y aportaciones por temor al despido)
- Continuar con cursos de integración grupal y trabajo en equipo, para fortalecer los objetivos institucionales y lograr la satisfacción del personal.
- Realizar talleres y cursos motivacionales que contribuyan al crecimiento y satisfacción personal y de seguimiento a la capacitación previamente recibida, en el que participen todas y cada una de las personas que conforman el IJM.

El Clima laboral en una organización es responsabilidad de todos sus integrantes y en especial de quien la preside, pero mientras las personas de mayor jerarquía consideren que no va dirigida hacia ellos la estrategia de capacitación y minimicen la importancia de su participación, pocos resultados favorables se tendrán y la organización seguirá estando enferma.

La falta de congruencia es uno de los factores que vulnera gravemente la credibilidad y limita el desempeño del personal, pues las organizaciones que realizan acciones positivas y propositivas hacia sus usuarias/os o beneficiarias/os pero no las cumple hacia dentro, genera desconfianza y falta de credibilidad .

La falta de asertividad y empatía de la dirección y gran parte de los mandos medios hacia el personal operativo genera un clima laboral adverso.

A manera de conclusión, sugiero que el IJM tiene el compromiso de generar confianza y mejorar la comunicación interna, tomar acciones contundentes que permitan fortalecer la convivencia para crear una sinergia laboral en armonía, valorar el desempeño del personal operativo y tomar en cuenta sus propuestas, toda vez que el personal que participó en el taller tiene la disposición para desempeñar cada vez mejor su trabajo y apoyar cuando se le requiera, pero se siente desdibujado y poco valorado.

Es necesario promover estrategias de cambio en beneficio de sus integrantes en congruencia con la misión, visión y objetivos del IJM, toda vez que el éxito, la eficiencia y eficacia de una organización tiene que ver con reaccionar de manera positiva y objetiva a las áreas de oportunidad descubiertas.

Es imperativo incluir en las políticas del IJM el tema de conciliación trabajo, familia y vida personal y generar estrategias que favorezcan el tema como eventos de integración entre colaboradoras y colaboradores, de inclusión con la familia, etc.

Un factor fundamental es que todas las personas que conforman el Instituto Jalisciense de las Mujeres se conozcan y se den cuenta de las actividades que realizan, con la finalidad de incentivar su desempeño y tomar en cuenta sus aportaciones, toda vez que el ser humano necesita motivación y reconocimiento para generar pertenencia y lealtad.

## **RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS SOBRE ASPECTOS TÉCNICOS Y DE ORGANIZACIÓN**

Lo ideal es que la capacitación se lleve a cabo fuera de las instalaciones del Instituto, para que haya una mayor efectividad, participación y se eviten las interrupciones.

Respetar las horas y días de capacitación es indispensable para que cada participante logre cumplir con las actividades y los objetivos fijados.

---

## BIBLIOGRAFÍA

NovAguilar-Morales, J.E. y Vargas-Mendoza, J. E.(2010). Trabajo en equipo. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.

Fernandez, J. (2004). Unidad Didáctica: La intervención en grupo. CIFO.

Consultora en Liderazgo Mind tolls USA (2010). Los 10 estilos de liderazgo más frecuentes en las organizaciones

Perrenoud, P.H. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Barcelona, Graó. 5ª. Edición

Rincón Y. y Zambrano, E. (2008). Equipos de trabajo virtual: los desafíos del trabajo compartido. Universidad de Zulia Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales.

Torrelles, C, Coiduras, C, Isus, S, Carrera, F, París, G. y Cela J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. Universidad Rovira i Virgili de Tarragona. VOL. 15, Nº 3 (Diciembre 2011).

David Z. Llevando a tu equipo contigo. Editorial Gestión 2000

La inteligencia Emocional Aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones. Robert K. Cooper, Ph.D., Ayman Sawaf. Editorial Norma.

Sea Asertivo, Beverly Hare. Ediciones Gestión.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI.2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

## ANEXOS

### ANEXO 1 EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA Y EVALUACIÓN FINAL. (SE UTILIZÓ EL MISMO FORMATO)

**Meta 1627. “Realizar un taller sobre integración grupal, trabajo en equipo, liderazgo personal y mecanismos de socialización que incidan en el Clima Laboral para el personal del IJM, con una duración de 20 horas dividido en 5 sesiones.”**

Nombre:

Aciertos:

#### EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

1. ¿Qué es trabajo en equipo?

---

---

2. Mencione cuando menos 3 características del trabajo en equipo

---

---

3. Mencione cuando menos 3 factores que influyen de manera positiva en el trabajo en equipo

---

---

4. ¿Cuáles son las cualidades de un líder?

---

---

5. ¿Cuántos tipos de liderazgo en las organizaciones conoces? Menciónalos

---



**Proyecto: Construyendo esfuerzos para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco**  
**Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016**

---

6. ¿Con qué tipo de liderazgo te identificas?

---

---

7. ¿Qué significa para ti empatía?

---

---

8. ¿Qué es un mecanismo de socialización?

---

---

9. Menciona 3 agentes de Socialización

---

---

10. ¿Es importante la asertividad en mi trabajo y mi vida diaria? ¿por qué?

---

---

**Nota:** Si requiere mayor espacio en algunas respuestas utilice el reverso de la hoja y número de respuesta

Proyecto: Construyendo esfuerzos para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco  
Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016

## ANEXO 2 FORMATO DE SATISFACCIÓN

**Meta 1627.** “Realizar un taller sobre integración grupal, trabajo en equipo, liderazgo personal y mecanismos de socialización que incidan en el Clima Laboral para el personal del IJM, con una duración de 20 horas dividido en 5 sesiones.”

### FORMATO DE SATISFACCIÓN

**EVENTO:** TALLER:

**FECHAS:** 20,27, 29 DE JUNIO, 3 y 5 DE AGOSTO **HORARIO:** 9:30 A 13:30 HRS

























**NOMBRE EXPOSITORA:** MTRA. VIOLETA MAGDALENA AZCONA REYES **LUGAR:** INSTITUTO JALISCENSE DE LAS MUJERES

**NOMBRE PARTICIPANTE:** \_\_\_\_\_

**OBJETIVO DE LA EVALUACION:** Obtener retroalimentación de las/los participantes para mejorar continuamente.

### COMO PARTICIPANTE ¿CÓMO EVALUARÍA USTED LOS SIGUIENTES FACTORES?

MARQUE CON UNA EQUIS “X”

FACTORES A EVALUAR	Excelente	Muy bien	Bien	Mal
1. Claridad de la expositora				
2. Claridad del material y su contenido				
3. Grado de aplicación posible				
4. Cumplimiento del temario				
5. Condición de las instalaciones				
6. Se cubrieron sus expectativas				

**Proyecto: Construyendo esfuerzos para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco**  
**Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016**

---

**7. Favor de darnos su opinión sobre la expositora.**

---

---

---

**8. Comentarios y sugerencias sobre el taller.**

---

---

---

---

**9. ¿Qué temas sugiere para los siguientes eventos de capacitación?**

---

---

---

---

---

---

---

*GRACIAS POR SU COLABORACIÓN:*

## ANEXO 3 ESTILOS DE LIDERAZGO

Nombre \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

### ESTILOS DE LIDERAZGO

Identifique cuál es su estilo de liderazgo

Marque Si o No según corresponda.

	SÍ	NO
1. <b>Liderazgo Autocrático.</b> - Poder absoluto sobre sus trabajadores y equipo.		
2. <b>Liderazgo Burocrático.</b> - Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso.		
3. <b>Liderazgo Carismático.</b> - En los ojos de los seguidores, el éxito está ligado a la presencia del líder carismático.		
4. <b>Liderazgo Participativo o Democrático.</b> - Este estilo de liderazgo puede adoptarse cuando es esencial el trabajo en equipo y <b>cuando la calidad es más importante que la velocidad o la productividad.</b>		
5. <b>Liderazgo “Laissez-faire”.</b> - Significa “déjalo ser” y es utilizada para describir líderes que dejan a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta.		
6. <b>Liderazgo orientado a las personas o liderazgo orientado a las relaciones.</b> - Los líderes están completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar sus equipos.		

**Proyecto: Construyendo esfuerzos para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco**  
**Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016**

<b>7. Liderazgo Natural.-</b> Cuando alguien en cualquier nivel de una organización lidera simplemente por satisfacer las necesidades de un equipo.		
<b>8. Liderazgo Orientado a la Tarea.-</b> Se focalizan solo en que el trabajo se haya cumplido y pueden ser un poco autocráticos.		
<b>9. Liderazgo Transaccional.-</b> Nace con la idea de que los miembros de equipo acuerdan obedecer completamente a su líder cuando aceptan el trabajo.		
<b>10. Liderazgo Transformacional.-</b> Inspiran a sus equipos permanentemente y le transmiten su entusiasmo		
<b>11. Liderazgo Situacional.-</b> El líder es flexible y sabe qué hacer en cada momento		
<b>12. Liderazgo Paternalista.-</b> El líder tiene la razón pues trabajadoras y trabajadores no tienen criterio propio.		
<b>13. Liderazgo Lateral.-</b> Influye en las personas del mismo nivel para lograr objetivos comunes		
<p>Describe por qué se identifica con el o los liderazgos que seleccionó:</p>		

## ANEXO 4 TEST SOBRE ASERTIVIDAD

Nombre \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

### TEST: ¿ES USTED ASERTIVA/O?

Responda el siguiente test para descubrir cuán asertivo es usted.

Marque Si o No según corresponda en cada pregunta.

PREGUNTA	SÍ	NO
1. ¿Cuando una persona es abiertamente injusta, tiende usted a no decirle nada al respecto?		
2. ¿Siempre hace lo posible por evitar problemas con otras personas?		
3. ¿Suele evitar contactos sociales por temor a hacer o decir algo inadecuado?		
4. Si un amigo le ha traicionado revelando algún secreto suyo, ¿le dice lo que piensa realmente?		
5. Si compartiera la habitación con otra persona, ¿insistiría en que él o ella haga parte de la limpieza?		
6. Cuando un empleado en un comercio atiende primero a una persona que llegó después de usted, ¿se lo hace notar?		
7. ¿Conoce pocas personas con las que pueda sentirse relajado y pasarlo		

**Proyecto: Construyendo esfuerzos para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco**  
**Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016**

bien?		
8. ¿Dudaría antes de pedirle a un amigo dinero?		
9. Si usted prestó una suma de dinero de importancia a una persona que parece habérsele olvidado de ello, ¿se lo recordaría?		
10. Si una persona se burla de usted constantemente, ¿tiene dificultad para expresarle su irritación o desagrado?		
11. ¿Prefiere permanecer de pie al fondo de un salón de actos con tal de no buscar asiento adelante?		
12. Si alguien pateara continuamente el respaldo de su butaca en el cine, ¿le pediría que dejara de hacerlo?		
13. Si un amigo o amiga le llamara todos los días a altas horas de la noche, ¿le pediría que no llamara más tarde de cierta hora?		
14. Si usted estuviera hablando con otra persona que de pronto interrumpe la conversación para dirigirse a un tercero, ¿expresaría su irritación?		
15. Si usted está en un restaurante elegante y su bistec está demasiado crudo, ¿le pediría al garzón que lo pida cocinar un rato más?		
16. Si el propietario de un piso que usted alquila no ha hecho ciertos arreglos a los que se comprometió, ¿usted le insistiría en que los hiciera?		
17. ¿Devolvería una prenda con errores que compró unos días antes?		
18. Si una persona a quien usted respeta expresara opiniones contrarias a las suyas, ¿se atrevería a exponer su propio punto de vista?		
19. ¿Puede decir "no" cuando le piden cosas poco razonables?		
20. ¿Considera que cada persona debe de defender sus propios derechos?		

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_