



IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL EN SEIS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE CAMPECHE.

PRIMERA ETAPA DIAGNÓSTICA

INFORME FINAL PRESENTADO AL INSTITUTO DE LA MUJER DEL ESTADO DE CAMPECHE EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2010

1

Mtra. Teresa Pérez Vázquez,
Centro de Investigaciones para la Equidad
Política Pública y Desarrollo, S.C.
terespv@gmail.com
9 de diciembre de 2010

En el presente informe se detallan las actividades realizadas en el marco del proyecto “Implementación del programa de Cultura Institucional en seis dependencias de la administración pública del estado de Campeche. Primera etapa diagnóstica”, así como las recomendaciones finales para la continuidad y seguimiento de dicho proyecto.

El objetivo general del proyecto fue conocer la situación institucional al interior de 6 dependencias de la administración pública del estado de Campeche, para introducir una nueva cultura institucional con perspectiva de género con el fin de disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

Los compromisos asumidos por el Centro de Investigaciones para la Equidad Política Pública y Desarrollo, CIPE, fueron los siguientes:

- Planificación y realización de la Mesa Interinstitucional con funcionarios tomadores de decisiones de las seis dependencias.
- Aplicación de cuestionarios a las seis dependencias.



“Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”. “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



- Realización de grupos focales con funcionarios públicos de mandos medios y superiores de las seis dependencias.
- Sistematización de la experiencia y los procesos
- Redacción del Informe final que contenga a partir del análisis de la información, las conclusiones y recomendaciones dirigidas a la continuidad del PCI orientado a disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres de las seis dependencias de la administración pública.

ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL MARCO DEL PROYECTO

Para dar cumplimiento a los compromisos pactados entre CIPE y el IMEC se realizaron las actividades que a continuación se enumeran:

I. Investigación de gabinete

Para llevar a cabo la aplicación de cuestionarios y la realización de grupos focales fue necesario hacer investigación de gabinete enfocada a la búsqueda de información de cada una de las seis dependencias involucradas. Dicha información consistió en:

- Nombre del titular
- Domicilio
- Teléfono
- Organigrama

Adicionalmente también se requirió trabajo de gabinete para contar con materiales suficientes para la elaboración del cuestionario de Cultura Institucional y el guión de los grupos focales. Para ello fue





necesario hacer una revisión documental sobre la situación de la administración pública en el estado de Campeche; así como de materiales teóricos y metodológicos sobre el tema específico de la Cultura Institucional, la transversalización de la perspectiva de género y de políticas públicas laborales con enfoque de género.

II. Mesa Interinstitucional con las seis dependencias de la administración pública del estado de Campeche.

El objetivo primordial de convocar a la Mesa Interinstitucional fue iniciar un diálogo con todas las instancias para enterarlas y sensibilizarlas sobre la importancia y finalidad de implementar el Programa de Cultura Institucional en su estado, de tal forma que exista voluntad política para todo su desarrollo y continuidad a mediano y largo plazo.

Para la realización de esta actividad se requirió hacer una planificación general de todas las actividades y calendarizar la aplicación de los cuestionarios y la realización de los grupos focales por cada una de las dependencias.

Se hizo la calendarización general pues uno de los objetivos de la reunión era poder acordar con cada uno de los representantes de las seis dependencias el día y la hora en que se realizarían dichas actividades. En esta planificación también fue necesario elegir las áreas que resultaban estratégicas para participar en las actividades de acuerdo a las tareas prioritarias que realizan dentro de la institución.

Una vez que se tenía la calendarización y las áreas estratégicas se procedió a convocar a las seis instancias a participar en la Mesa Interinstitucional. La finalidad de realizar esta reunión fue la de iniciar, en coordinación con el Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, un proceso acercamiento con las instituciones para llevar a cabo las actividades planeadas.

En este caso se trataba de coordinarse con las seis dependencias para que se pudiera llevar a cabo la planificación hecha para la aplicación de los cuestionarios y la realización de los grupos focales, con el objetivo de conocer y transformar la cultura institucional de la administración pública del estado y





consolidarla a través de la implementación de la perspectiva de género con el fin de disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

Así en el marco del proyecto “Implementación del Programa de Cultura Institucional en seis dependencias de la administración pública del estado Campeche. Etapa diagnóstica”. La reunión se celebró el día 3 de noviembre a las 19 horas en las instalaciones del IMEC.

A la reunión asistieron las siguientes instancias y personas: La Licda. Olga Angélica Tatua Sánchez, Titular del Instituto y convocante a la reunión; la Mtra. Teresa Pérez Vázquez, Directora General del Centro de Investigaciones para la Equidad, Política Pública y Desarrollo, CIPE, responsable de realizar el proyecto mencionado en su etapa diagnóstica; la Licda. Minerva Rodríguez O., Coordinadora de la Región Sur del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género del INMUJERES; la Mtra. María Rosario Reyes, Directora de área del IMEC y la Mtra. Claudia Salcedo del CIPE.

Las instancias que asistieron y formaron parte del proyecto son: la Licda. Dalia Romero en representación del Lic. William Roberto Sarmiento Urbina, Secretario de Gobierno; La Licda. Verónica Arroyo Gala, en representación del C.P. Tirso R. de la Gala Gómez, Secretario de Finanzas; la Mtra. Carmen J. Ambrosio Herrera, en representación del Lic. Francisco Domingo Ortiz Betancourt, Secretario de Educación; el Lic. Ricardo Acosta Rolandi en representación del Lic. Renato Sales Heredia, Procurador General del estado de Campeche; la Dra. Landy Ortiz Aldana en representación del Dr. Enrique Iván González López, Secretario de Salud; la Psic. Carol Estela Aillaud Castillo en representación del M. en A. Jakson Villacis Rosado, Secretario de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad.

De acuerdo a la agenda planteada se hizo la presentación de asistentes y objetivos de la Mesa Interinstitucional; posteriormente la Mtra. Teresa Pérez retoma el tema del proceso de construcción de una nueva cultura institucional en el que abordó las definiciones teóricas y algunas experiencias internacionales sobre políticas laborales con enfoque de género.

Enseguida se pasó al diálogo interinstitucional: Hacia la creación de medidas en el ámbito laboral dirigidas a disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el que los asistentes compartieron sus puntos de vista y llegaron a los siguientes acuerdos:

“Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”. “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”





- Las visitas a las dependencias se realizarían en las fechas y horarios previstos a excepción de la Secretaría de Finanzas la cual cambiará para el día 17 de noviembre a las 10:00 hrs.
- El equipo de CIPE haría llegar, vía correo electrónico, a cada uno de los asistentes el cuestionario de Cultura Institucional para los distribuya entre sus funcionarios de mandos medios y superiores.
- En el oficio que se entrega a cada uno de los representantes se sugieren los funcionarios estratégicos, de acuerdo a una previa revisión de los organigramas institucionales, pero ellos pueden sugerir a otros que consideren importantes.
- Los representantes se comprometen a convocar a los funcionarios y proporcionar las facilidades para que se aplique el cuestionario y se realicen los grupos focales.
- En el caso de la Procuraduría General de Justicia queda pendiente establecer el lugar donde se realizarán las actividades. Se acuerda que en última instancia el IMEC prestaría sus instalaciones.
- Se realizó una relatoría de la Mesa Interinstitucional y se hizo llegar a los asistentes para su revisión y firma





ASISTENTES A LA MESA INTERINSTITUCIONAL



ASISTENTES A LA MESA INTERINSTITUCIONAL



“Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”. “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



III. Aplicación de cuestionarios

Para facilitar la aplicación del cuestionario se envió un ejemplar del mismo a cada uno de los y las funcionarias que asistieron a la Mesa Interinstitucional para que lo conocieran y si acaso lo juzgaban necesario lo repartieran entre los funcionarios estratégicos señalados en la planificación que se les entregó.

La realización de los cuestionarios se llevó a cabo de acuerdo a la agenda pactada, a excepción de la Secretaría de Finanzas que había cambiado la fecha para el 17 de noviembre y que posteriormente por cuestiones de agenda de los mismos funcionarios se realizó el día 24 de noviembre. En total se levantaron 87 cuestionarios.

En el caso de la Secretaría de Gobierno, la funcionaria que fungió como enlace repartió y recogió los cuestionarios y los entregó en la fecha de realización del grupo focal; en la Secretaría de Seguridad Pública y protección a la comunidad una parte de los cuestionarios se llenaron con anticipación y algunos otros al momento de la cita pactada para el grupo focal.

Los datos estadísticos de cada dependencia solicitados en la primera hoja fueron entregados por los y las funcionarias que fungieron como enlaces en las seis dependencias. La recopilación se hizo en distintos momentos. En todas las dependencias se hizo una entrega al momento de la cita para el cuestionario y los grupos focales, sin embargo en la mayoría de los casos se tuvieron que hacer otras visitas para recuperar la información faltante.

Uno de los datos con los que más dificultad se tuvo fue el del tabulador de salarios, pues los y las funcionarias argumentaban la confidencialidad de los datos. Al final sólo la Secretaría de Educación y la Procuraduría General de Justicia proporcionaron sus tabuladores. El resto se obtuvo por medio del portal de transparencia del gobierno del estado.

En el siguiente cuadro se observa la participación por cada dependencia:



Dependencia	Número de cuestionarios	Aplicadoras	Datos estadísticos de la institución
Secretaría de Gobierno	8	Cynthia Pérez y Claudia Salcedo	Sí
Secretaría de Seg. Púb.	19	Cynthia Pérez y Claudia Salcedo	Sí, sin tabulador salarios
Secretaría de Salud	13	Cynthia Pérez y Claudia Salcedo	Sí, sin tabulador salarios
Secretaría de Educación	20	Cynthia Pérez y Claudia Salcedo	Sí, no tienen datos de edo. civil y escolaridad
Procuraduría	14	Cynthia Pérez y Claudia Salcedo	Sí no tienen datos de edo. civil
Secretaría de Finanzas	13	Lic. Verónica Arroyo	Sí
TOTAL	87		



Aplicación de cuestionarios en la Secretaría de gobierno



Aplicación de cuestionarios en la Procuraduría General de Justicia



Aplicación de los cuestionarios en la Secretaría de salud



IV. Realización de los grupos focales

Los grupos focales también se realizaron de acuerdo a la agenda pactada en la Mesa Interinstitucional con excepción de la Secretaría de Finanzas que se realizó el día 24 de septiembre. En el caso de los grupos focales participaron 58 funcionarios y funcionarias de los 87 que participaron en la aplicación de cuestionarios.

La razón para esto fue que en la Secretaría de Gobierno y en la Secretaría de Seguridad Pública no asistieron a la reunión todos los funcionarios que llenaron cuestionario. Por otra parte en la Secretaría de Salud donde 20 personas llenaron cuestionario, la coordinadora del grupo focal eligió solo 10 de estos funcionarios y funcionarias para poder realizar el grupo focal con mayor rigor metodológico.

En el siguiente cuadro se puede ver el número de participantes y la duración de cada uno de los seis grupos focales:

Dependencia	Número de participantes en el grupo	Fecha	Duración	Coordinadora/Observadora
Secretaría de Gobierno	8	10 nov	1:22:16	Cynthia Pérez /Claudia Salcedo
Secretaría de Seg. Púb.	7	11 nov	1:18:50	Cynthia Pérez /Claudia Salcedo
Secretaría de Educación	13	11 nov	0:57:31	Cynthia Pérez /Claudia Salcedo
Secretaría de Salud	10	12 nov	1:41:07	Cynthia Pérez /Claudia Salcedo
Procuraduría	14	12 nov	0:54:07	Cynthia Pérez /Claudia Salcedo
Finanzas	6	24 nov	1:16:20	Claudia Salcedo





TOTAL	58
-------	----



Grupo focal en la Secretaría de Salud





Grupo focal en la Secretaría de Finanzas



Grupo focal en la Secretaría de Educación





Grupo focal en la Secretaría de Seguridad Pública

V. Sistematización de la información.

Una vez recabada la información se procedió a su sistematización. Esto se hizo mediante dos procesos de análisis: uno cuantitativo y otro cualitativo.

El proceso cualitativo requirió la codificación y captura de los cuestionarios, la creación de una base de datos y el análisis estadístico de la misma. Por otra parte, el análisis cualitativo requirió de la grabación y transcripción de los seis grupos focales realizados; su posterior codificación y análisis.

En el proceso de la sistematización del proyecto se entregaron dos avances de los productos finales. El primero el día 4 de noviembre en donde se entregó los avances de la planificación y de la realización de la Mesa Interinstitucional; y el segundo el día 19 de noviembre donde se entregaron los avances de la aplicación de cuestionarios y la realización de los grupos focales en las seis dependencias.



Entrega de segundo informe del proyecto

PERFIL DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPARON EN EL ESTUDIO

En el estudio participaron un total de 87 funcionarios y funcionarias de seis dependencias de gobierno. De estos el 23.0 % pertenecían a la Secretaría de Salud, 21.8 % a la Secretaría de Seguridad Pública, 16.1 % a la Procuraduría del Estado, 14.9 % a la Secretaría de Educación y otro 14.9 % a la Secretaría de Finanzas y un 9.2 % a la Secretaría de Gobierno. De los cuales 40 eran del sexo femenino, lo que representa un 42.9 % del total; y 44 eran del sexo masculino, lo que representa un 57.1 % del total. Tres de los funcionarios no proporcionaron datos de sexo (Ver gráfico 1 y 2)



Grafico 1. Distribución porcentual de las dependencias de la administración pública del estado de Campeche, 2010

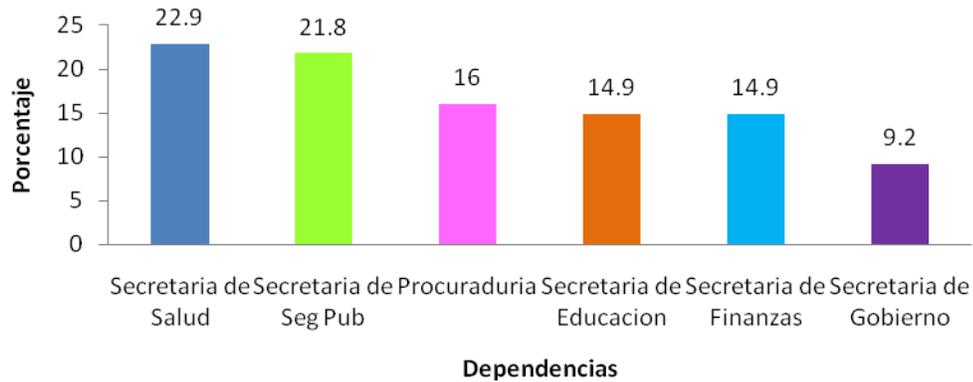
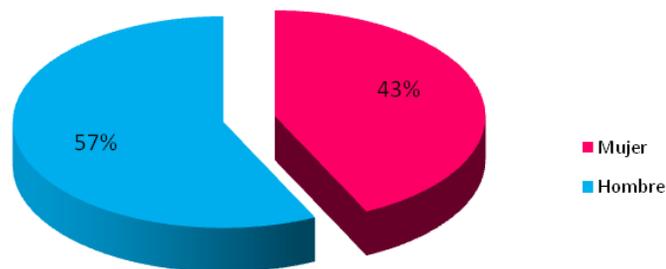


Gráfico 2. Distribución porcentual del género de los funcionarios de las seis dependencias de la administración pública del estado de Campeche, 2010



A continuación se presenta una relación detallada de los participantes:

#	institución	antigüedad en años	edad	sexo	grado académico
1	Secretaría de Gobierno	6	32	m	Lic.
2	Secretaría de Gobierno	1	63	h	Lic.
3	Secretaría de Gobierno	19	47	m	Mtria.
4	Secretaría de Gobierno	6	36	h	Mtria.
5	Secretaría de Gobierno	24	48	h	Mtria.
6	Secretaría de Gobierno	10	42	h	Lic.
7	Secretaría de Gobierno	2	36	m	Lic.
8	Secretaría de Gobierno	12	60	h	Posgrado
9	Secretaría Seg. Púb.	1	40	h	Bachillerato
10	Secretaría Seg. Púb.	4	32	m	Mtria.
11	Secretaría Seg. Púb.	1	43	m	Lic.
12	Secretaría Seg. Púb.		no contesto ningún dato		
13	Secretaría Seg. Púb.	3	24	m	Lic.
14	Secretaría Seg. Púb.	25	49	m	Lic.
15	Secretaría Seg. Púb.	12	67	h	Lic.
16	Secretaría Seg. Púb.	21	47	m	Lic.
17	Secretaría Seg. Púb.	2	27	m	Bachillerato
18	Secretaría Seg. Púb.	18	38	h	Bachillerato
19	Secretaría Seg. Púb.	23	44	m	Comercio
20	Secretaría Seg. Púb.	11	39	m	Bachillerato

#	institución	antigüedad en años	edad	sexo	grado académico
21	Secretaría Seg. Púb.	12	43	m	Bachillerato
22	Secretaría Seg. Púb.	13	36	m	Lic.
23	Secretaría Seg. Púb.	1	36	h	Lic.
24	Secretaría Seg. Púb.	3	27	m	Lic.
25	Secretaría Seg. Púb.	n/c	42	h	Bachillerato
26	Secretaría Seg. Púb.	3	36	h	Lic.
27	Secretaría Seg. Púb.	23	50	m	Bachillerato
28	Secretaría de Educación	17	n/c	m	n/c
29	Secretaría de Educación	38	58	m	Lic.
30	Secretaría de Educación	18	41	m	Lic.
31	Secretaría de Educación	2	36	m	Mtria.
32	Secretaría de Educación	29	52	h	Mtria.
33	Secretaría de Educación	n/c	29	h	Lic.
34	Secretaría de Educación	26	49	m	Bachillerato
35	Secretaría de Educación	16	42	m	Mtria.
36	Secretaría de Educación	20	42	m	Lic.
37	Secretaría de Educación	no contesto ningún dato			
38	Secretaría de Educación	5	56	m	Lic.
39	Secretaría de Educación	15	52	h	Lic.
40	Secretaría de Educación	18	40	m	Lic.
41	Secretaría de Salud	4	35	h	Lic.
42	Secretaría de Salud	25	49	h	Mtria.
43	Secretaría de Salud	21	45	h	Lic.
44	Secretaría de Salud	17	43	h	Mtria.



#	institución	antigüedad en años	edad	sexo	grado académico
45	Secretaría de Salud	18	40	m	técnico
46	Secretaría de Salud	25	54	h	Lic.
47	Secretaría de Salud	1	37	m	Mtria.
48	Secretaría de Salud	5	43	h	Mtria.
49	Secretaría de Salud	7	34	h	Lic.
50	Secretaría de Salud	10	51	h	Lic.
51	Secretaría de Salud	12	36	m	Mtria.
52	Secretaría de Salud	29	63	h	Mtria.
53	Secretaría de Salud	2	36	h	Lic.
54	Secretaría de Salud	19	46	h	Mtria.
55	Secretaría de Salud	1	27	h	Lic.
56	Secretaría de Salud	5	36	h	Mtria.
57	Secretaría de Salud	10	37	m	Mtria.
58	Secretaría de Salud	12	41	h	Mtria.
59	Secretaría de Salud	16	35	m	Mtria.
60	Secretaría de Salud	21	47	h	Mtria.
61	Procuraduría Gral. de Justicia	1	47	h	Lic.
62	Procuraduría Gral. de Justicia	1	35	h	Mtria.
63	Procuraduría Gral. de Justicia	24	43	h	Mtria.
64	Procuraduría Gral. de Justicia		no contesto ningún dato		
65	Procuraduría Gral. de Justicia	22	45	m	mtria
66	Procuraduría Gral. de Justicia	22	48	h	Lic.
67	Procuraduría Gral. de Justicia	1	50	h	Lic.





#	institución	antigüedad en años	edad	sexo	grado académico
68	Procuraduría Gral. de Justicia	12	39	h	Lic.
69	Procuraduría Gral. de Justicia	16	38	h	Lic.
70	Procuraduría Gral. de Justicia	1	50	h	Lic.
71	Procuraduría Gral. de Justicia	1	35	h	Posgrado
72	Procuraduría Gral. de Justicia	9	39	m	Mtria.
73	Procuraduría Gral. de Justicia	13	44	h	Mtria.
74	Procuraduría Gral. de Justicia	13	47	h	Mtria.
75	Secretaría de Finanzas	10	54	m	Lic.
76	Secretaría de Finanzas	n/c	41	m	Mtria.
77	Secretaría de Finanzas	10	40	h	Mtria.
78	Secretaría de Finanzas	n/c	67	h	Lic.
79	Secretaría de Finanzas	n/c	56	m	Lic.
80	Secretaría de Finanzas	n/c	42	h	Lic.
81	Secretaría de Finanzas	1	44	m	Lic.
82	Secretaría de Finanzas	19	52	m	Lic.
83	Secretaría de Finanzas	8	38	m	Lic.
84	Secretaría de Finanzas	15	49	m	Lic.
85	Secretaría de Finanzas	6	30	m	Lic.
86	Secretaría de Finanzas	18	51	m	Lic.
87	Secretaría de Finanzas	n/c	56	h	Lic.

n/c: No contesto

Nota: En el caso de tres cuestionarios, los participantes no contestaron ningún dato solicitado.



“Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”. “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



RECOMENDACIONES PARA LA CONTINUIDAD Y CONSOLIDACIÓN DEL PROYECTO

En primera instancia es conveniente tomar en cuenta que, si bien la ejecución del proyecto se desarrollo con el apoyo y apertura de las instancias involucradas, lo cual muestra voluntad política y compromiso de las y los funcionarios de alto nivel de la administración pública del estado de Campeche, es preciso que el IMEC cuide que los acuerdos hasta ahora obtenidos no queden solo en el marco de un discurso políticamente correcto.

En este sentido, será necesario mantener una gestión de acuerdos a través de la expresión de un liderazgo que mantenga abierto el dialogo interinstitucional y consolide las alianzas políticas, a propuesta, de tal forma que se anticipe a las resistencias inconscientes y conscientes de los tomadores de decisiones, pero también de las y los profesionales que llevarán a termino las acciones planteadas para lograr el inicio y desarrollo de una nueva cultura institucional con perspectiva de género.

Otro aspecto a tomar en cuenta para el logro de la cultura institucional será el de articular muy bien las propuestas de profesionalización del personal que formará parte de las áreas de género y/o bien del las áreas que se diseñen o refuercen para estimular la denuncia del hostigamiento sexual, así como todas las acciones dirigidas a la creación de la cultura institucional con perspectiva de género, con enfoque de derechos humanos y ejercicio de la ciudadanía y el aspecto ético del quehacer de las y los funcionarios que forman parte de la administración pública.

Este componente de profesionalización, se sugiere, se estructure desde el inicio acompañado de un plan de monitoreo de conocimientos adquiridos pero a la luz de las prácticas al interior de las instituciones. En particular se sugiere poner énfasis en que sean los mandos medios y superiores quiénes prioritariamente participen en estos procesos de profesionalización.

Otro punto de suma importancia para la consolidación del proyecto es que la planificación se dé sin retrasos. En el caso de de este proyecto el proceso fue complicado debido a los tiempos tan cortos y la





dinámica interna de las instancias de la administración pública se realizó a destiempo y bajo presión del cierre del año.

Para dar continuidad al proyecto se sugiere reforzar el proceso de cambio para modificar formas de pensar y de hacer, profundizando un poco más en aspectos relevantes de la nueva cultura institucional. Recordemos que, esta intervención con las y los funcionarios de la administración pública se plantea como un piloto que conlleva aprender de la experiencia y modificar aspectos relevantes para el avance en nuestros objetivos. Los temas que nos parecen relevantes para retomar en futuros proyectos son el de crear mecanismos y protocolos para la detección, atención y prevención del hostigamiento sexual; así como planificar medidas para la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral dentro de la administración pública del estado de Campeche.

En este tenor, se hace indispensable también generar mecanismos de seguimiento y monitoreo puntual de las medidas que se acuerden para cada instancia respecto a disminuir las brechas de desigualdad en la vida laboral de hombres y mujeres.

Finalmente se sugiere que a luz de esta experiencia se generen mecanismos de retroalimentación y difusión de las buenas prácticas en el desarrollo de la nueva cultura institucional, así como en sus resultados y beneficios.

