



Cultura Institucional en el marco de la Perspectiva de Género del Instituto Hidalguense de las mujeres

Recomendaciones

3 de diciembre de 2010

PACHUCA DE SOTO, HIDALGO

Recomendaciones derivadas
del Seminario-taller de Cultura Institucional
Instituto Hidalguense de las mujeres

Durante el Seminario-taller, y como es patente a lo largo de la memoria analítica del seminario impartido en el marco de la Perspectiva de Género a funcionarias y funcionarios del Instituto Hidalguense de las Mujeres, se establecieron un conjunto de puntos de vista de gran profundidad que responden al interés general de los colaboradores de la institución y del que se derivan las siguientes recomendaciones cuya aplicación redundará, sin duda, en el desarrollo de una Cultura Institucional que fortalecerá tanto las relaciones internas, como los alcances y logros de las funciones que el IHM tiene encomendadas.

En el marco del Seminario-taller, se propuso la elaboración de un código de conducta básico para normar las relaciones entre los colaboradores del Instituto Hidalguense de las Mujeres. Las propuestas fueron desarrolladas y consensuadas por todos los asistentes y cabe apuntar que la participación fue intensa. Se procedió a partir de una propuesta inicial de los ponentes y se incorporaron, en una primera ronda, los comentarios de los asistentes; posteriormente se consensuó un planteamiento básico que fue sometido nuevamente a revisión por cada uno de los participantes. Los resultados de esta discusión, componen un mecanismo de comunicación y comportamiento institucional que se suma al reglamento oficial interno del Instituto Hidalguense de las Mujeres que fue ya redactado y aprobado.

PROPUESTA 1

Incorporar al reglamento oficial del IHM los siguientes aspectos que conforman el Código ético del IHM:

Autoridades comprometidas con la igualdad y equidad de género

La institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública, requiere de la sensibilidad, apertura y compromiso de las autoridades de los tres poderes en los respectivos ámbitos de gobierno (federal, municipal y estatal).

Bien común

Significa que la servidora y el servidor público tengan conciencia de que la Administración Pública pertenece a todos los hidalguenses, y que su función esencial consiste en satisfacer las demandas sociales de ciudadanas y ciudadanos. Por lo tanto, todas las acciones deben enfocarse en lograr su bienestar y deben compartirse los propósitos y objetivos.

Combate al acoso sexual y al abuso de poder

Respetar la dignidad e intimidad de las mujeres y los hombres, quienes tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea ésta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual. El acoso sexual para las mujeres y hombres en cualquiera de sus formas debe ser firmemente sancionado.

Eliminación de estereotipos de género en la asignación de tareas

Todas las tareas, incluidas las de servicio, pueden ser realizadas tanto por hombres como por mujeres. Evitar asignar tareas en función de estereotipos sexuales, sino de acuerdo con las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas.

Entorno cultural y ecológico

Se debe vigilar que en el desarrollo de las actividades no se afecte el patrimonio cultural ni el entorno ecológico en donde vivimos y trabajamos. Asimismo, el personal deberá asumir el compromiso de cuidar el medio ambiente a través de acciones como el reciclaje, el ahorro de recursos vitales como agua, energía, etc., y evitar, en la medida de lo posible, procesos que contaminen nuestros recursos naturales.

Generosidad

Apegándose a los principios de equidad de género, el personal deberá asumir un comportamiento de respeto, servicio y apoyo a colaboradoras(es), usuarias(os) y otros sectores sociales que demanden sus servicios, buscando en todo momento satisfacer y exceder sus necesidades.

Honradez

El personal que trabaja para el IHM no deberá utilizar su cargo para obtener ningún beneficio o provecho personal o a favor de terceros y debe realizar su tarea apegado a la ética profesional. Simultáneamente, debe fomentarse la honradez como un valor necesario en las relaciones interpersonales al interior de la Institución.

Igual remuneración para mujeres y hombres por el mismo trabajo

Garantizar que a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponde la misma remuneración tanto para mujeres como para hombres.

Imparcialidad

Al realizar sus actividades el personal no deberá conceder preferencias o privilegios a ninguna organización o persona. Su compromiso será realizar sus funciones de manera objetiva, transparente y respetando siempre las normas jurídicas, poniendo énfasis particular en aquella reglamentación vinculante con la equidad de género.

Justicia

Es obligación de las servidoras y servidores públicos conocer y hacer cumplir las normas y disposiciones jurídicas que regulan sus funciones y aplicar sus criterios con equidad, tomando en consideración los principios de los derechos humanos.

Liderazgo

Las y los funcionarios públicos deberán convertirse en promotores fundamentales de los valores propuestos sirviendo como ejemplo dentro de la sociedad y al interior de la Institución. Debe ejercerse de manera incluyente para estimular la equidad de género y fortalecer la Cultura Institucional del IHM.

Profesionalización de las y los servidores públicos en género

Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en programas de capacitación y formación que desarrollen sus potencialidades y favorezcan su crecimiento profesional y personal.

Reclutamiento, selección y promoción del personal con equidad

Valorar abierta e imparcialmente las habilidades de mujeres y hombres, favoreciendo la participación equilibrada de unas y otros que aspiren a ocupar puestos en los diferentes niveles de la institución, incluyendo los de mando medio, operativo y de dirección.

Rendición de cuentas

El personal debe permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental de manera imparcial y objetiva. La transparencia en su desempeño también representa el uso responsable y claro de los recursos públicos de la entidad.

Responsabilidad

Responder con habilidades el encargo encomendado tanto al interior como al exterior de la institución.

Respeto a la persona

El trato que el personal brinde a los demás deberá ser amable, cordial y respetuoso, sin importar nivel jerárquico ni puesto en la organización. Por ningún motivo se permitirán actos de hostigamiento sexual ni acoso laboral. La servidora o servidor público está obligada(o) a observar, reconocer y respetar los derechos y obligaciones de las personas de acuerdo con las leyes y los convenios internacionales existentes en la materia.

Supresión de la solicitud del certificado de no embarazo

No considerar la maternidad como impedimento para la promoción laboral de las mujeres, ni condicionar la contratación o permanencia laboral de una mujer en la exhibición de un certificado de no gravidez o al compromiso de no embarazo.

Supresión del lenguaje discriminatorio

No permitir el uso del lenguaje discriminatorio o excluyente que implique un trato desigual u ofensivo para las mujeres y los hombres en su diversidad.

Trato respetuoso y equitativo

Mantener siempre una conducta respetuosa y cortés en el trato hacia las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportaciones, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía

Valoración y apoyo al ejercicio de la maternidad y paternidad

Hacer posible una estructura laboral que contemple y concilie las responsabilidades laborales con aquellas que se derivan de la maternidad y la paternidad.

...Viene de la evaluación

Estratégicas

- La información obtenida en campo refleja que los jóvenes son susceptibles al proceso de modificación de estructuras culturales tradicionales, pero, demandan, directa e indirectamente, de un mayor acompañamiento por parte del Instituto. Constituye, pues, una oportunidad inaplazable, el diseño de programas y acciones encaminados a impactar en este importante grupo social. Esta necesidad fue detectada, tanto en las cabeceras regionales de carácter urbano como en las de carácter urbano-rural.
- Derivado de la información recibida en campo se detectó que la simple mención de los “derechos sexuales y reproductivos” en una de las preguntas del cuestionario, cuyas respuestas son muy desalentadoras, produjo malestar entre la población a la que nos dirigimos. Sin embargo, debemos recordar que la promoción de estos derechos son una condición básica para alcanzar la equidad y el respeto a la diferencia. Este elemento abre un nicho de oportunidad para el trabajo no sólo del propio IHM, sino también de las Instancias Municipales de Mujeres y, en general, de la red interinstitucional e intersectorial, con la que ya se cuenta para otros programas.
- La experiencia desarrollada durante el proceso de la Evaluación Integral con las titulares de las Instancias Municipales de Mujeres y el personal de las coordinaciones regionales pone de manifiesto la necesidad de diseñar, estructurar y operar, un programa amplio de formación y capacitación orientado a funcionarios municipales y regionales sobre toda la amplia gama de saberes que impulsa el IHM.
- Los esfuerzos de capacitación, sensibilización y gestión encaminados a institucionalizar la perspectiva de género han rendido ya sus frutos, sin embargo, ahora es necesario avanzar en la promoción de las Unidades de Género en todas y cada una de las instancias públicas estatales.
- Constituir el Sistema Estatal de Monitoreo de las Acciones del IHM (SISEMA-IHM) de acuerdo con las recomendaciones señaladas en el capítulo correspondiente.
- Estimular en las mujeres beneficiarias el desarrollo de sus capacidades como agentes de cambio social en el proceso de desarrollo y en su propio proceso de participación.

Ampliar la cobertura de los programas a partir de la construcción de redes interinstitucionales e intersectoriales que otorguen cobijo presupuestal a partir de los exitosos resultados obtenidos. Sumado a esta oportunidad, se añade el hecho de que al abordar la violencia de género de manera integral, la posibilidad de prevención se convierte en una realidad

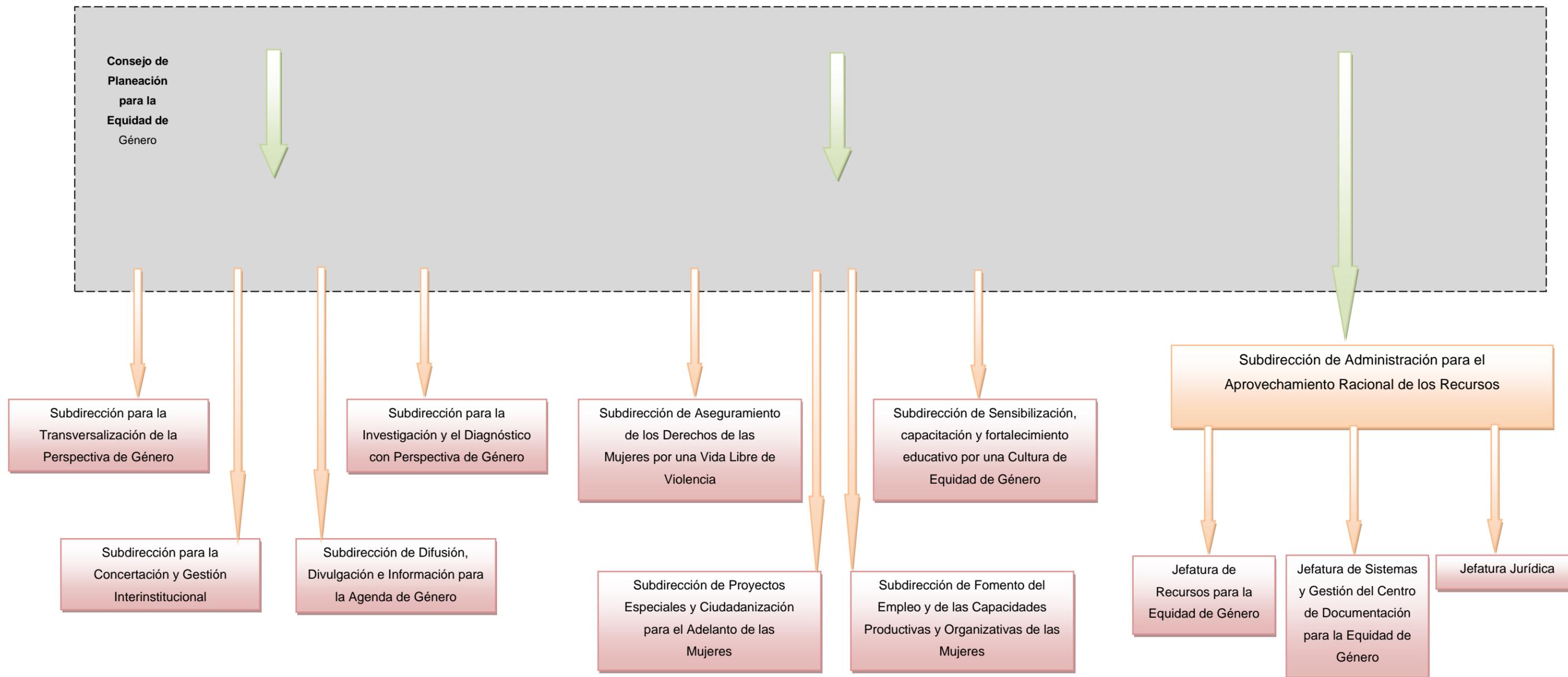
motivando la creación de redes sociales que permitan asegurar que las víctimas recibirán la atención y protección que ellas requieren de las autoridades como precisa la ley.

PROPUESTA 2

Estructurales

- Estructurar los programas del Instituto, tanto los sustantivos como los adjetivos, de manera tal que en su proceso de planificación y desarrollo intervengan de manera colegiada y operativa todas las áreas del IHM o, en su defecto, todas aquellas cuya incorporación permita enfocar los proyectos con una visión integral. El abordaje de programas, proyectos y funciones a partir de estos criterios, produciría cuatro efectos virtuosos:
 - Alcanzar un alto grado de sensibilización en las mujeres que han sido beneficiadas por los programas del IHM, al acompañarlas con procesos integrales en los que a los beneficios ofrecidos se incorporen acciones que permitan visibilizar sus derechos, el respeto a su dignidad, etcétera;
 - Un proceso más completo de sensibilización permitirá incidir en la construcción de una cultura de corresponsabilidad en la que las mujeres pasen de ser sujetos pasivos y se conviertan en sujetos activos;
 - Con el trabajo integral se logrará construir de manera más sólida la red interinstitucional en pro del desarrollo de la perspectiva de género, haciendo más claro el énfasis sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en la política pública, cuyo fin más importante, es incidir en la erradicación de la pobreza y la desigualdad;
 - Adicionalmente, se evitaría la duplicidad de funciones, equipos y materiales, con lo que se racionalizaría el gasto público.
- Reestructurar el organigrama y el catálogo de funciones del IHM para evitar duplicidades y encontrar mejores formas de acompañamiento entre los diferentes programas.

(Sigue estructura propuesta)



La propuesta que se presenta sobre la reestructuración del Instituto Hidalguense de las Mujeres responde a dos objetivos. El primero, se refiere a la reconfiguración de la política pública del Instituto Hidalguense vinculada a la necesidad de articular desde la transversalización de la perspectiva de género a las instancias gubernamentales con el objetivo de incidir en el combate a la desigualdad y la pobreza como vía para alcanzar el desarrollo integral de la entidad.

El segundo objetivo que guía esta propuesta, está vinculado a la tarea fundamental que deberá enfrentar el IHM para avanzar en la equidad de género como mecanismo para estimular el desarrollo político, social y económico, mediante el fortalecimiento de ciudadanías, derechos sexuales y reproductivos y empleo y capacidad productiva de las mujeres. Estos tres desafíos, marcan la nueva responsabilidad del IHM en el contexto de los Objetivos de Desarrollo del Milenio que comprometen a los gobiernos a “promover la igualdad de género y el fortalecimiento de las mujeres como formas efectivas de combatir la pobreza, el hambre y la enfermedad y de estimular un desarrollo que sea verdaderamente sostenible”, pero, también, a impulsar la “igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres” y a “combatir todas las formas de violencia contra las mujeres y a implementar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW)”.

La tarea actual del Instituto Hidalguense de las Mujeres demanda la articulación de las redes interinstitucionales e intersectoriales para abordar la desigualdad y el combate a la pobreza desde todos los ámbitos de las acciones del gobierno. Alcanzar estos propósitos implica contar con una voluntad política sensible a las nuevas necesidades de la sociedad que demandan la transformación de las instituciones para responder a los retos que enfrenta hoy nuestra entidad. Supone, también, un ejercicio de comprensión por parte de las autoridades para asumir que la inequidad de género existe en casi todos los rincones del planeta, no es la misma en todas partes y en cada lugar adopta una presencia diferente, por lo que se requiere de distintos tipos de intervención

gubernamental de modo que sea posible impactar en la construcción de una mejor vida para mujeres y hombres a lo largo de todo el territorio de nuestra entidad.

Esta es la apuesta del IHM, y en ello radica nuestro interés por replantear, tanto nuestra política pública como la estructuración y función de nuestro Instituto. De este modo, los dos objetivos rectores se convierten en los pilares fundamentales del trabajo del Instituto Hidalguense de las Mujeres. El primero, referido a la Vinculación Interinstitucional para el Desarrollo de Política Pública con Perspectiva de Género, donde se sintetiza todo el trabajo dirigido a las instancias gubernamentales y la instrumentación de política pública con perspectiva de género, teniendo como instancia de mediación a las Unidades Institucionales de Género. Y, el segundo, a la Vinculación Social para el Adelanto de las Mujeres, dirigido a la población abierta, orientado a potenciar los procesos referidos a la ciudadanía, el empleo vinculado a las acciones productivas de capacitación, y el aseguramiento de los derechos de las Mujeres, a través del acompañamiento a Instancias Municipales de Mujeres.

A manera de síntesis a continuación se enuncian las funciones que deberían cumplir las diferentes áreas propuestas en la nueva estructura del IHM.

DIRECCIÓN GENERAL DEL IHM

Instancia encargada de dirigir el conjunto de actividades que realiza el Instituto Hidalguense de las Mujeres. Su vínculo orgánico se establecería hacia la Dirección de Vinculación Interinstitucional para el Desarrollo de Política Pública con Perspectiva de Género, la Dirección de Vinculación Social para el Adelanto de las mujeres y la Dirección de Administración para el Aprovechamiento Racional de los Recursos, con quienes constituye el Consejo de Planeación para la Equidad de Género.

CONSEJO DE PLANEACIÓN PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO

Sus funciones constituir un cuerpo colegiado para establecer las estrategias y la planeación de las actividades del IHM en su conjunto, así como evaluar e informar a la Dirección General sobre el avance de los objetivos del Plan Institucional de

Desarrollo y el alcance de las metas fijadas. Otra importante función del Consejo es establecer los vínculos orgánicos entre las tres direcciones de área para articular la participación conjunta de las áreas del Instituto para potenciar los alcances de la Institución.

DIRECCIÓN DE VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICA PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Esta dirección será responsable de desarrollar los vínculos interinstitucionales para la transversalización de la perspectiva de género en el Gobierno del Estado de Hidalgo. Sus vínculos básicos con las instancias gubernamentales serán las Unidades Institucionales de Género en cada una de las secretarías y organismos descentralizados.

Otro ámbito de acción es la relación con las instituciones federales que participan de diversas maneras en el establecimiento de una política de igualdad en el Estado de Hidalgo. Esta Dirección tendría bajo su responsabilidad cuatro subdirecciones:

- Subdirección para la Transversalización de la Perspectiva de Género.
- Subdirección para la Concertación y Gestión Interinstitucional.
- Subdirección para la Investigación y el Diagnóstico con Perspectiva de Género.
- Subdirección de Difusión, Divulgación e Información para la Agenda de Género.

DIRECCIÓN DE VINCULACIÓN SOCIAL PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES

Esta Dirección tiene bajo su responsabilidad las acciones dirigidas a la población abierta orientadas a potenciar los procesos referidos a la ciudadanía, el empleo vinculado a las acciones productivas y de capacitación, y el aseguramiento de los derechos de las mujeres. El vínculo orgánico fundamental entre el IHM,

representado por esta Dirección y la población serán las Instancias Municipales de la Mujer. Sus subdirecciones serán:

- Subdirección de Aseguramiento de los Derechos de las Mujeres por una Vida Libre de Violencia.
- Subdirección de Proyectos Especiales y Ciudadanización para el Adelanto de las Mujeres.
- Subdirección de Sensibilización, Capacitación y Fortalecimiento Educativo por una Cultura de Equidad de Género.
- Subdirección de Fomento del Empleo y de las Capacidades Productivas y Organizativas de las Mujeres.

SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN PARA EL APROVECHAMIENTO RACIONAL DE LOS RECURSOS

Esta Subdirección será la responsable de administrar los recursos materiales y humanos, así como instrumentar los mecanismos jurídicos para establecer el marco legal y financiero de los programas de trabajo del IHM. Adicionalmente, incorporará los esfuerzos informáticos y de acopio de información y documentación, además de la instrumentación del SISEMA/IHM (Sistema de Evaluación y Monitoreo de Acciones del IHM). Las subdirecciones integradas a esta Dirección son:

- Jefatura de Recursos para la Equidad de Género.
- Jefatura de Sistemas y Gestión del Centro de Documentación para la Equidad de Género.
- Jefatura Jurídica.

PROPUESTA 3

Existen algunos aspectos operativos puntuales que requieren de atención para incorporar la idea de integralidad a las funciones del IHM

- Desarrollar programas que incorporen de manera directa a mujeres y hombres entre los 15 y los 29 años.
- Desarrollar un conjunto de actividades tendientes a incorporar el conocimiento y el respeto sobre los derechos sexuales y reproductivos.
- Dar seguimiento y analizar el impacto de los proyectos a favor de la equidad de género y los derechos de las mujeres en el Estado de Hidalgo.
- Generar una cultura de equidad de género a través de las mujeres que ven cumplidas sus expectativas con la conclusión del ciclo escolar y su inserción al trabajo laboral en un contexto de dignidad y respeto.
- Armonizar las Reglas de Operación del Programa con el otorgamiento de apoyos a las mujeres que lo requieran de forma sustantiva.
- A partir de las acciones desarrolladas por el Programa será posible diseñar un padrón único de beneficiarias atendidas, con detalles sobre proyectos ejecutados y resultados obtenidos.
- Realizar análisis y evaluación de proyectos puestos en práctica que midan el impacto específico en el ámbito de participación de las mujeres. Los resultados permitirán observar la evolución del impacto de los proyectos; la identificación y ubicación de organizaciones comunitarias de mujeres que requieran del acompañamiento otorgado por el Programa; la sostenibilidad de las empresas sociales, el tipo de organización que genera, entre otros.

PROPUESTA 4

A continuación se presenta una propuesta para la instrumentación y desarrollo de un sistema de seguimiento al que hemos denominado Sistema Estatal de Monitoreo de las Acciones del IHM (SISEMA-IHM).

QUÉ ES UN SISTEMA DE MONITOREO

Un sistema de monitoreo es un proceso de **observación sistemática** de la evolución de un programa de trabajo, enfocado tanto en sus aspectos endógenos, como exógenos. Por tanto, debe obtener información tanto del propio sistema como de fuentes externas al mismo aunque vinculadas en términos de los objetivos de cada proyecto específico. La construcción de un sistema de monitoreo requiere algunas condiciones básicas:

- a. Debe ser concentrado, es decir, no pueden existir muchos sistemas de monitoreo al interior de una institución, debe concentrarse en una sola área de trabajo.
- b. Debe establecer procedimientos precisos para la obtención de información en tiempo y forma previamente definidos.
- c. Debe desechar las tendencias a convertirse en un aparato contralor o fiscalizador, sus funciones deben ser las de utilizar la información para prever riesgos en el cumplimiento de metas institucionales e informar a las instancias de decisión de cualquier cambio en los resultados esperados en el momento en que se produzcan.
- d. No debe incorporar a sus registros ningún tipo de información oral o generada fuera de los conductos previamente establecidos.

La herramienta básica para el funcionamiento de un sistema de monitoreo son los indicadores. Un indicador es un instrumento de medición de la actividad. En este

sentido, la posibilidad de construir indicadores es muy amplia, sin embargo, la práctica ha acotado sus características. La principal de ellas es que su medición no puede ser determinada de manera directa. Por ejemplo, no puede usarse como indicador para medir el número de cursos de capacitación la cantidad de cursos de capacitación, es decir, debe relacionarse ese número con otra variable (por ejemplo, una variable temporal –número de cursos por mes–) o bien abordarlo de manera indirecta (número de personas capacitadas por mes). Los indicadores más eficientes, son aquellos que se denominan *proxí*. Este tipo de indicador determina su medición de manera totalmente indirecta y en su composición no se incorpora ninguna variable derivada de manera directa del proceso que se quiere medir. Por ejemplo, si queremos medir los avances en la construcción de una cultura de género, no lo haremos “contando” el número de personas que admiten haber asimilado tal cultura de género, esto se prestaría a errores de carácter subjetivo que no podríamos controlar; debemos acercarnos a través de la observación de prácticas culturales que impliquen una cultura de género para, a través de reglas específicas de cálculo, acercarnos al objeto de estudio o evaluación.

Para el establecimiento del Sistema Estatal de Monitoreo de las Acciones del IHM (SISEMA-IHM), diseñamos un conjunto de indicadores que permitirán generar información sobre el avance de programas específicos o generales, para tener dos formas de seguimiento distintas.

CARACTERÍSTICAS DE LOS INDICADORES

Un indicador requiere de tres elementos básicos: información de las variables que lo componen; regla de cálculo y punto base o punto de partida.

- a. *Variables*. Las variables son aquellos valores que cambian en el tiempo y el espacio, por ejemplo, número de personas capacitadas. Sus valores deben ser proporcionados al encargado de construir los índices por parte de la instancia ejecutora, basados en sus bitácoras de trabajo.

- b. *Regla de cálculo.* La regla de cálculo es la expresión algebraica que combina las variables de cada indicador. Por ejemplo, “presupuesto anual del programa dividido entre el número de personas beneficiadas”
- c. *Punto base.* El punto base es el valor inicial del indicador, por ejemplo si el indicador mide la cantidad de presupuesto que se asignará mensualmente a una determinada actividad, el punto base sería la división del presupuesto total anual del programa entre 12.

Lo ideal, y así lo haremos en los indicadores que proponemos para el establecimiento del Sistema Estatal de Monitoreo de las Acciones del IHM (SISEMA-IHM), es construir una ficha técnica para cada uno de los indicadores, lo que hará más operativo su cálculo. Como recomendación importante, vale la pena señalar que la elaboración de indicadores debe sujetarse a reglas precisas:

- a. La periodicidad de las mediciones de las variables que las componen debe ser radicalmente exacta. No es posible comparar los valores de un indicador que corresponden a periodos de tiempo distintos.
- b. Los periodos de medición de las variables que componen un indicador deben ser una fracción pequeña del total del tiempo que opera el programa. Por ejemplo, para programas anuales (cuestión determinada por el ciclo presupuestal) deben tomarse mediciones mensuales o semanales, para procesos mensuales deben medirse semanalmente o diariamente, etcétera.
- c. Deben planificarse con toda precisión, porque si cambia alguno de los tres componentes (variables, regla de cálculo o punto base) los valores del indicador anteriores a la modificación no serán comparables.

Por último, los indicadores deben agruparse según el tipo de resultados que se espera obtener con ellos. En este sentido, la dimensión de un indicador puede ser:

- a. *Eficacia.* Mide el grado de cumplimiento de los objetivos del programa de trabajo.

- b. *Eficiencia*. Mide la relación entre los productos o servicios generados en relación con los insumos o recursos utilizados
- c. *Calidad*. Mide los atributos, propiedades o características que deben tener los bienes y servicios para satisfacer los objetivos del programa de trabajo
- d. *Economía*. Mide la capacidad del programa o del organismo para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros.

PROPUESTA DE INDICADORES PARA DAR SEGUIMIENTO

A LAS ACCIONES DEL INSTITUTO HIDALGUENSE DE LAS MUJERES

A continuación se presenta el conjunto de indicadores que servirán para medir el impacto que los programas y acciones del IHM tienen y, en particular, el desarrollo del Índice de Sensibilización de Género, que será el indicador alrededor del cual se construirá todo el Sistema de Monitoreo y en ellos se define su ficha técnica, la regla de cálculo y la utilización de los indicadores para establecer el reporte de seguimiento.

Índice de Sensibilización de Género (ISG)

El Índice¹ de Sensibilización de Género (ISG) es un indicador de carácter global que se diseña específicamente para la evaluación y seguimiento del IHM que sirve para medir el impacto de las acciones del IHM en su conjunto. El origen de la información del ISG es un sondeo que deberá levantarse en campo, específicamente en las regiones donde se desarrollan las actividades de cada programa del IHM. La evolución de este índice permitirá identificar el grado de

¹ Los índices son formas particulares de indicadores cuya diferencia básica es que no tienen una meta pre-definida, ni es posible prever su evolución más que a través de la medición precisa de sus componentes.

avance de los objetivos del Instituto en la percepción de las mujeres y hombres de Hidalgo.

Ficha Técnica del Índice de Sensibilización de Género ISG

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Datos de Identificación del Indicador			
Orden	General		
Nombre del Indicador	Índice de Sensibilización de Género (ISG)		
Dimensión de Identificación	<i>Calidad</i>	Tipo de Indicador para resultados	<i>Estratégico</i>
Definición del Indicador	Indicador destinado a cuantificar el impacto en la población en general de las acciones del Instituto Hidalguense de las Mujeres		
Modo de cálculo	(La sumatoria desde $i= 1$ hasta n del $ccihm_i + cpihm_i + cl_i + ceg_i$) (ver regla de cálculo anexa)		
Unidad de medida	<i>Número</i>	Especifique	
Desagregación geográfica	<i>Regional</i>	Especifique	El índice se medirá en cada una de las 17 regiones del Estado de Hidalgo
Frecuencia de Medición	<i>Semestral</i>	Especifique	-

Transversalidad

Enfoques de transversalidad	<i>La información se debe capturar por género y grupo de edad</i>
Hombres	<i>La muestra contendrá la mitad de hombres que de mujeres</i>
Mujeres	<i>Doble cantidad que la utilizada para hombres</i>
Total	<i>Deben practicarse el número de encuestas que se señalan en la Tabla 1 "Muestra para la aplicación de las cédulas"</i>

Serie de información disponible

Información disponible	<i>De la encuesta semestral</i>
------------------------	---------------------------------

2. CARACTERÍSTICAS

Característica	Calificación	Justificación
Adecuado	Alto	
Aporte marginal	Medio	
Claridad	Medio	
Economía	Medio	
Monitoreable	Alto	
Relevancia	Alto	

Contacto del Indicador

Contacto para la información del Indicador			
Área	SISEMA-IHM		
Puesto	Responsable		
Correo electrónico			
Teléfono	Lada	Teléfono	Extensión

3. DETERMINACIÓN DE METAS

Línea base y parametrización

Viabilidad de metas			
Meta acumulable	<i>No definible</i>	Comportamiento del Indicador	<i>Variable</i>
Factibilidad de la meta	-	Justificación de la factibilidad	
Línea base			
Valor de la Línea base	<i>Medida inicial</i>	Período Línea base	<i>Un semestre</i>
Año de la línea	Primer semestre 2010	Justificación Línea base	

bases			
Parámetros de semaforización			
Tipo de valor	<i>Valor absoluto</i>		
Umbral verde-amarillo	<i>No aplica</i>		
Umbral amarillo-rojo	<i>No aplica</i>		

4. CARACTERÍSTICAS DE LAS VARIABLES

Características de las variables			
Nombre de la variable	$ccihm_i + cpihm_i + cl_i + ceg_i$		
Medio de verificación	<i>Encuestas semestrales</i>		
Otro medio de verificación	-		
Unidad de medida	<i>Número</i>	Especifique	<i>Número positivo con 4 cifras después del punto decimal</i>
Desagregación geográfica	<i>Las 17 regiones de Hidalgo</i>	Especifique	
Frecuencia de la Medición	<i>Semestral</i>	Especifique	
Método de recopilación	<i>Base de datos</i>	Especifique	
Fecha de disponibilidad de la variable	<i>30 de mayo y 15 de noviembre</i>	Otro momento de la variable	

Tabla 1
Muestra para la aplicación de las cédulas

REGIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Región I. Pachuca de Soto	100	50	150
Región IA. Atotonilco el Grande	24	12	36
Región II. Tulancingo de Bravo	68	34	102
Región III. Tula de Allende	50	25	75
Región IV. Huichapan	32	16	48
Región V. Zimapán	22	11	33
Región VA. Jacala de Ledesma	20	10	30
Región VI. Ixmiquilpan	32	16	48
Región VII. Actopan	74	37	111
Región VIII. Metztitlán	20	10	30
Región VIIIA. Zacualtipán de Ángeles	18	9	27
Región IX. Molango de Escamilla	42	21	63
Región X. Huejutla de Reyes	82	41	123
Región XI. Apan	52	26	78
Región XII. Tizayuca	52	26	78
Región XIII. Otomí-Tepehua	48	24	72
Región XIV. Tepeji del Río de Ocampo	54	27	81
Total	790	395	1185

Preguntas que debe contener la cédula

- 1 ¿Conoce las actividades que realiza el Instituto Hidalguense de las Mujeres? (Sí, No, Parcialmente)

- 2 ¿Ha participado de alguna manera en las actividades del Instituto Hidalguense de las Mujeres? (Sí, No, Parcialmente)
- 3 ¿Conoce usted la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia? (Sí, No, Parcialmente)
- 4 ¿Considera importante la participación de mujeres en puestos de elección popular? (Sí, No, No le importa)

Regla de cálculo del ISG

A continuación se presenta la regla de cálculo de ISG:

Variables

- 1 Coeficiente de conocimiento del IHM (ccihm). Se calcula con el porcentaje de respuestas “Sí” a la pregunta 1 + la mitad del porcentaje de la respuesta “Parcialmente” dividido entre 100.
- 2 Coeficiente de participación en actividades del IHM (cpihm). Se calcula con el porcentaje de respuestas “Sí” a la pregunta 2 + la mitad del porcentaje de la respuesta “Parcialmente” dividido entre 100.
- 3 Coeficiente de conocimiento de leyes vinculadas (cl). Se calcula con el porcentaje de respuestas “Sí” a la pregunta 3 + la mitad del porcentaje de la respuesta “Parcialmente” dividido entre 100.
- 4 Coeficiente de cultura de género (ceg). Se calcula con el porcentaje de respuestas evaluadas “Sí” a la pregunta 4 dividido entre 100.

La ecuación para el cálculo del ISG es la siguiente

$$\text{ISG} = \frac{\text{ccihm} + (\text{cpihm} \times 5) + (\text{cl} \div 3) + \text{ceg}}{4}$$

Si los valores actuales de estas variables, derivados del sondeo a la población abierta son los siguientes

Nivel de ISG	región	Componentes				ISG
		ccihm	cpihm	cl	ceg	
Alto	I Pachuca de Soto	0.235	0.049	0.373	0.528	0.2831
	II Tulancingo de Bravo	0.152	0.027	0.300	0.671	0.2645
	IV Huichapan	0.130	0.000	0.138	0.841	0.2543
	I-A Atotonilco el Grande	0.151	0.012	0.395	0.650	0.2482
	VI Ixmiquilpan	0.198	0.015	0.176	0.639	0.2427
Medio	III Tula de Allende	0.135	0.032	0.211	0.568	0.2333
	VII Actopan	0.153	0.011	0.206	0.656	0.2332
	X Huejutla de Reyes	0.192	0.016	0.230	0.531	0.2199
	VIII-A Zacualtipán de Ángeles	0.145	0.000	0.150	0.683	0.2195
	Media estatal	0.149	0.017	0.237	0.528	0.2103
	V-A Jacala de Ledesma	0.153	0.012	0.185	0.560	0.2087
	XIII Otomí-Tepehua	0.205	0.006	0.318	0.483	0.2060
	XI Apan	0.073	0.010	0.156	0.630	0.2013
	XIV Tepeji del Río de Ocampo	0.087	0.005	0.267	0.571	0.1930
	XII Tizayuca	0.093	0.010	0.206	0.527	0.1847
	V Zimapán	0.083	0.000	0.165	0.600	0.1845
IX Molango de Escamilla	0.150	0.000	0.131	0.533	0.1817	
Bajo	VIII Metztitlán	0.124	0.014	0.101	0.426	0.1634

Por tanto, el punto de partida o punto base del ISG en Hidalgo, sería de 0.2103, para las diferentes regiones, los valores del índice van de 0.1634 en Metztitlán a 0.2831 en Pachuca de Soto.

Indicadores de avance y metas programadas de los programas y subprogramas del IHM²

² Cada uno de los indicadores propuestos debe contener su ficha, su regla de cálculo y su formato de llenado.

A continuación se presentan ocho indicadores que en conjunto permitirán conocer el avance en la consecución de las metas de cada uno de los programas y subprogramas del IHM.

1. Indicadores de eficacia de los programas del IHM

- a. Número de acciones realizadas / Número de acciones programadas (AC-1)

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Datos de Identificación del Indicador			
Orden	General		
Nombre del Indicador	AC-1		
Dimensión de Identificador	<i>Eficacia</i>	Tipo de Indicador para resultados	<i>Estratégico</i>
Definición del Indicador	Indicador destinado a cuantificar el número de acciones realizadas en términos del programa de trabajo		
Modo de cálculo	(Número de acciones realizadas entre número de acciones programadas) (ver regla de cálculo anexa)		
Unidad de medida	<i>Número</i>	Especifique	
Desagregación geográfica	<i>Variable</i>	Especifique	Depende del rango geográfico de las acciones
Frecuencia de Medición	<i>Mensual</i>	Especifique	-

Transversalidad	
-----------------	--

Enfoques de transversalidad	
Hombres	
Mujeres	
Total	

Serie de información disponible

Información disponible	<i>De la bitácora de cada área del Instituto</i>
------------------------	--

2. CARACTERÍSTICAS

Característica	Calificación	Justificación
Adecuado	Alto	
Aporte marginal	Nulo	
Claridad	Alto	
Economía	Bajo	
Monitoreable	Alto	
Relevancia	Medio	

Contacto del Indicador

Contacto para la información del Indicador			
Área	SISEMA-IHM		
Puesto	Responsable		
Correo electrónico			
Teléfono	Lada	Teléfono	Extensión

3. DETERMINACIÓN DE METAS

Línea base y parametrización

Viabilidad de metas			
Meta acumulable	<i>La definida por el programa</i>	Comportamiento del Indicador	<i>Variable</i>
Factibilidad de la meta	<i>Alta</i>	Justificación de la factibilidad	
Línea base			
Valor de la Línea base	<i>0</i>	Período Línea base	<i>Un semestre</i>
Año de la línea base	Variable	Justificación Línea base	Debe coincidir con el inicio de cada programa

Parámetros de semaforización	
Tipo de valor	<i>Valor absoluto</i>
Umbral verde-amarillo	-5%
Umbral amarillo-rojo	-10%

4. CARACTERÍSTICAS DE LAS VARIABLES

Características de las variables			
Nombre de la variable	acciones realizadas, acciones programadas		
Medio de verificación	<i>Informes mensuales</i>		
Otro medio de verificación	Programa de trabajo		
Unidad de medida	<i>Número</i>	Especifique	<i>Entero positivo</i>
Desagregación geográfica	<i>Área de aplicación del programa</i>	Especifique	
Frecuencia de la Medición	<i>Mensual</i>	Especifique	
Método de recopilación	<i>Tabulado</i>	Especifique	Datos tabulados derivados del informe mensual
Fecha de disponibilidad de la variable	<i>Días 5 de cada mes</i>	Otro momento de la variable	

b. Número de acciones truncas / Número de acciones realizadas (AC-2)

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Datos de Identificación del Indicador			
Orden	General		
Nombre del Indicador	AC-2		
Dimensión de Identificador	<i>Eficacia</i>	Tipo de Indicador para resultados	<i>Estratégico</i>
Definición del Indicador	Indicador destinado a cuantificar el número de acciones truncas en términos del programa de trabajo		
Modo de cálculo	(Número de acciones truncas entre número de acciones programadas) (ver regla de cálculo anexa)		
Unidad de medida	<i>Número</i>	Especifique	
Desagregación geográfica	<i>Variable</i>	Especifique	Depende del rango geográfico de las acciones
Frecuencia de Medición	<i>Mensual</i>	Especifique	-

Transversalidad

Enfoques de transversalidad	
Hombres	
Mujeres	
Total	

Serie de información disponible

Información disponible	<i>De la bitácora de cada área del Instituto</i>
------------------------	--

2. CARACTERÍSTICAS

Característica	Calificación	Justificación
Adecuado	Alto	
Aporte marginal	Nulo	
Claridad	Alto	
Economía	Bajo	
Monitoreable	Alto	
Relevancia	Medio	

Contacto del Indicador

Contacto para la información del Indicador			
Área	SISEMA-IHM		
Puesto	Responsable		
Correo electrónico			
Teléfono	Lada	Teléfono	Extensión

3. DETERMINACIÓN DE METAS

Línea base y parametrización			
Viabilidad de metas			
Meta acumulable	<i>La definida por el programa</i>	Comportamiento del Indicador	<i>Variable</i>
Factibilidad de la meta	<i>Alta</i>	Justificación de la factibilidad	
Línea base			
Valor de la Línea base	<i>0</i>	Período Línea base	<i>Un semestre</i>
Año de la línea base	Variable	Justificación Línea base	Debe coincidir con el inicio de cada programa
Parámetros de semaforización			

Tipo de valor	<i>Valor absoluto</i>
Umbral verde-amarillo	<i>-5%</i>
Umbral amarillo-rojo	<i>-10%</i>

4. CARACTERÍSTICAS DE LAS VARIABLES

Características de las variables			
Nombre de la variable	<i>acciones truncas, acciones programadas</i>		
Medio de verificación	<i>Informes mensuales</i>		
Otro medio de verificación	<i>Programa de trabajo</i>		
Unidad de medida	<i>Número</i>	Especifique	<i>Entero positivo</i>
Desagregación geográfica	<i>Área de aplicación del programa</i>	Especifique	
Frecuencia de la Medición	<i>Mensual</i>	Especifique	
Método de recopilación	<i>Tabulado</i>	Especifique	Datos tabulados derivados del informe mensual
Fecha de disponibilidad de la variable	<i>Días 5 de cada mes</i>	Otro momento de la variable	

2. Indicadores de eficiencia de los programas del IHM

- a. Número de personas beneficiadas / Número de acciones realizadas (BE-1)

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Datos de Identificación del Indicador			
Orden	General		
Nombre del Indicador	BE-1		
Dimensión de Identificador	<i>Eficiencia</i>	Tipo de Indicador para resultados	<i>Estratégico</i>
Definición del Indicador	Indicador destinado a cuantificar el número de personas beneficiadas por cada acción realizada		
Modo de cálculo	(Número de personas beneficiadas entre número de acciones realizadas) (ver regla de cálculo anexa)		
Unidad de medida	<i>Número</i>	Especifique	
Desagregación geográfica	<i>Variable</i>	Especifique	Depende del rango geográfico de las acciones
Frecuencia de Medición	<i>Mensual</i>	Especifique	-

Transversalidad

Enfoques de transversalidad	<i>Los resultados deben computarse por sexo</i>
Hombres	
Mujeres	
Total	

Serie de información disponible

Información disponible	<i>De la bitácora de cada área del Instituto</i>
------------------------	--

2. CARACTERÍSTICAS

Característica	Calificación	Justificación
Adecuado	Alto	
Aporte marginal	Medio	
Claridad	Alto	
Economía	Bajo	
Monitoreable	Alto	
Relevancia	Alto	

Contacto del Indicador

Contacto para la información del Indicador			
Área	SISEMA-IHM		
Puesto	Responsable		
Correo electrónico			
Teléfono	Lada	Teléfono	Extensión

3. DETERMINACIÓN DE METAS

Línea base y parametrización

Viabilidad de metas			
Meta acumulable	<i>La definida por la acción</i>	Comportamiento del Indicador	<i>Variable</i>
Factibilidad de la meta	<i>Alta</i>	Justificación de la factibilidad	
Línea base			
Valor de la Línea base	<i>0</i>	Período Línea base	<i>Un semestre</i>
Año de la línea	<i>Variable</i>	Justificación Línea base	<i>Debe coincidir con el inicio de cada acción</i>

base			
Parámetros de semaforización			
Tipo de valor	<i>Valor absoluto</i>		
Umbral verde-amarillo	<i>-5%</i>		
Umbral amarillo-rojo	<i>-10%</i>		

4. CARACTERÍSTICAS DE LAS VARIABLES

Características de las variables			
Nombre de la variable	<i>Personas beneficiadas, acciones realizadas</i>		
Medio de verificación	<i>Informes mensuales</i>		
Otro medio de verificación	<i>Programa de trabajo</i>		
Unidad de medida	<i>Número</i>	Especifique	<i>Entero positivo</i>
Desagregación geográfica	<i>Área de aplicación del programa</i>	Especifique	
Frecuencia de la Medición	<i>Mensual</i>	Especifique	
Método de recopilación	<i>Tabulado</i>	Especifique	<i>Datos tabulados derivados del informe mensual</i>
Fecha de disponibilidad de la variable	<i>Días 5 de cada mes</i>	Otro momento de la variable	

b. Costo por beneficiario del programa (CBE)

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Datos de Identificación del Indicador			
Orden	General		
Nombre del Indicador	AC-1		
Dimensión de Identificador	<i>Eficiencia</i>	Tipo de Indicador para resultados	<i>Estratégico</i>
Definición del Indicador	<i>Indicador destinado a cuantificar el costo por beneficiario de cada programa</i>		
Modo de cálculo	<i>(Costo del programa entre número de beneficiados) (ver regla de cálculo anexa)</i>		
Unidad de medida	<i>Pesos</i>	Especifique	
Desagregación geográfica	<i>Variable</i>	Especifique	<i>Depende del rango geográfico de las acciones</i>
Frecuencia de Medición	<i>Mensual</i>	Especifique	-

Transversalidad

Enfoques de transversalidad	<i>El costo por beneficiario debe computarse por separado para mujeres y hombres</i>
Hombres	
Mujeres	
Total	

Serie de información disponible

Información disponible	<i>De la bitácora de cada área del Instituto</i>
------------------------	--

2. CARACTERÍSTICAS

Característica	Calificación	Justificación
Adecuado	<i>Alto</i>	
Aporte marginal	<i>Nulo</i>	
Claridad	<i>Alto</i>	
Economía	<i>Bajo</i>	
Monitoreable	<i>Alto</i>	
Relevancia	<i>Alto</i>	

Contacto del Indicador

Contacto para la información del Indicador			
Área	<i>SISEMA-IHM</i>		
Puesto	<i>Responsable</i>		
Correo electrónico			
Teléfono	Lada	Teléfono	Extensión

3. DETERMINACIÓN DE METAS

Línea base y parametrización

Viabilidad de metas			
Meta acumulable	<i>La definida por el programa</i>	Comportamiento del Indicador	<i>Variable</i>
Factibilidad de la meta	<i>Alta</i>	Justificación de la factibilidad	
Línea base			
Valor de la Línea base	<i>0</i>	Período Línea base	<i>Un semestre</i>
Año de la línea base	<i>Variable</i>	Justificación Línea base	<i>Debe coincidir con el inicio de cada programa</i>
Parámetros de semaforización			
Tipo de valor	<i>Valor absoluto</i>		
Umbral verde-	<i>5%</i>		

amarillo	
Umbral amarillo-rojo	10%

4. CARACTERÍSTICAS DE LAS VARIABLES

Características de las variables			
Nombre de la variable	<i>Costo de las acciones, número de beneficiados</i>		
Medio de verificación	<i>Informes mensuales</i>		
Otro medio de verificación	<i>Programa de trabajo</i>		
Unidad de medida	<i>Pesos</i>	Especifique	<i>Entero con dos decimales</i>
Desagregación geográfica	<i>Área de aplicación del programa</i>	Especifique	
Frecuencia de la Medición	<i>Mensual</i>	Especifique	
Método de recopilación	<i>Tabulado</i>	Especifique	<i>Datos tabulados derivados del informe mensual</i>
Fecha de disponibilidad de la variable	<i>Días 5 de cada mes</i>	Otro momento de la variable	

3. Indicadores de calidad de los programas del IHM

a. Tiempo de ejecución promedio de las acciones del programa (TE-1)

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Datos de Identificación del Indicador			
Orden	General		
Nombre del Indicador	TE-1		
Dimensión de Identificador	<i>Calidad</i>	Tipo de Indicador para resultados	<i>Estratégico</i>
Definición del Indicador	Indicador destinado a cuantificar el tiempo de las acciones realizadas en términos del programa de trabajo		
Modo de cálculo	(Tiempo invertido entre número de acciones programadas) (ver regla de cálculo anexa)		
Unidad de medida	<i>Número</i>	Especifique	
Desagregación geográfica	<i>Variable</i>	Especifique	Depende del rango geográfico de las acciones
Frecuencia de Medición	<i>Mensual</i>	Especifique	-

Transversalidad

Enfoques de transversalidad	
Hombres	
Mujeres	
Total	

Serie de información disponible

Información disponible	<i>De la bitácora de cada área del Instituto</i>
------------------------	--

2. CARACTERÍSTICAS

Característica	Calificación	Justificación
Adecuado	Alto	
Aporte marginal	Nulo	
Claridad	Alto	
Economía	Bajo	
Monitoreable	Alto	
Relevancia	Medio	

Contacto del Indicador

Contacto para la información del Indicador			
Área	SISEMA-IHM		
Puesto	Responsable		
Correo electrónico			
Teléfono	Lada	Teléfono	Extensión

3. DETERMINACIÓN DE METAS

Línea base y parametrización			
Viabilidad de metas			
Meta acumulable	<i>La definida por el programa</i>	Comportamiento del Indicador	<i>Variable</i>
Factibilidad de la meta	<i>Alta</i>	Justificación de la factibilidad	
Línea base			
Valor de la Línea base	<i>0</i>	Período Línea base	<i>Un semestre</i>
Año de la línea base	Variable	Justificación Línea base	Debe coincidir con el inicio de cada programa
Parámetros de semaforización			
Tipo de	<i>Valor absoluto</i>		

valor	
Umbral verde-amarillo	-5%
Umbral amarillo-rojo	-10%

4. CARACTERÍSTICAS DE LAS VARIABLES

Características de las variables			
Nombre de la variable	acciones realizadas, acciones programadas		
Medio de verificación	<i>Informes mensuales</i>		
Otro medio de verificación	Programa de trabajo		
Unidad de medida	<i>Número</i>	Especifique	<i>Entero positivo</i>
Desagregación geográfica	<i>Área de aplicación del programa</i>	Especifique	
Frecuencia de la Medición	<i>Mensual</i>	Especifique	
Método de recopilación	<i>Tabulado</i>	Especifique	Datos tabulados derivados del informe mensual
Fecha de disponibilidad de la variable	<i>Días 5 de cada mes</i>	Otro momento de la variable	

b. Beneficiarios totales sin seguimiento / Beneficiarios totales (BE-2)

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Datos de Identificación del Indicador			
Orden	General		
Nombre del Indicador	BE-2		
Dimensión de Identificador	<i>Calidad</i>	Tipo de Indicador para resultados	<i>Estratégico</i>
Definición del Indicador	Indicador destinado a cuantificar el número de acciones realizadas en términos del programa de trabajo		
Modo de cálculo	(Número de acciones realizadas entre número de acciones programadas) (ver regla de cálculo anexa)		
Unidad de medida	<i>Número</i>	Especifique	
Desagregación geográfica	<i>Variable</i>	Especifique	Depende del rango geográfico de las acciones
Frecuencia de Medición	<i>Mensual</i>	Especifique	-

Transversalidad	
-----------------	--

Enfoques de transversalidad	<i>Separar el total de beneficiarios en mujeres y hombres</i>
Hombres	
Mujeres	
Total	

Serie de información disponible	
---------------------------------	--

Información disponible	<i>De la bitácora de cada área del Instituto</i>
------------------------	--

2. CARACTERÍSTICAS

Característica	Calificación	Justificación
Adecuado	Alto	
Aporte marginal	Medio	
Claridad	Alto	
Economía	Bajo	
Monitoreable	Alto	
Relevancia	Alto	

Contacto del Indicador

Contacto para la información del Indicador			
Área	SISEMA-IHM		
Puesto	Responsable		
Correo electrónico			
Teléfono	Lada	Teléfono	Extensión

3. DETERMINACIÓN DE METAS

Línea base y parametrización

Viabilidad de metas			
Meta acumulable	<i>La definida por el programa</i>	Comportamiento del Indicador	<i>Variable</i>
Factibilidad de la meta	<i>Alta</i>	Justificación de la factibilidad	
Línea base			
Valor de la Línea base	<i>0</i>	Período Línea base	<i>Un semestre</i>
Año de la línea base	Variable	Justificación Línea base	Debe coincidir con el inicio de cada programa
Parámetros de semaforización			
Tipo de valor	<i>Valor absoluto</i>		
Umbral verde-	<i>-5%</i>		

amarillo	
Umbral amarillo-rojo	-10%

4. CARACTERÍSTICAS DE LAS VARIABLES

Características de las variables			
Nombre de la variable	Beneficiarios totales, beneficiarios con seguimiento		
Medio de verificación	<i>Informes mensuales</i>		
Otro medio de verificación	Programa de trabajo		
Unidad de medida	<i>Número</i>	Especifique	<i>Entero positivo</i>
Desagregación geográfica	<i>Área de aplicación del programa</i>	Especifique	
Frecuencia de la Medición	<i>Mensual</i>	Especifique	
Método de recopilación	<i>Tabulado</i>	Especifique	Datos tabulados derivados del informe mensual
Fecha de disponibilidad de la variable	<i>Días 5 de cada mes</i>	Otro momento de la variable	

4. Indicadores de economía de los programas del IHM

a. Presupuesto ejercido / Presupuesto asignado (PR-1)

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Datos de Identificación del Indicador			
Orden	General		
Nombre del Indicador	PR-1		
Dimensión de Identificador	<i>Economía</i>	Tipo de Indicador para resultados	<i>Estratégico</i>
Definición del Indicador	Indicador destinado a cuantificar el número de acciones realizadas en términos del programa de trabajo		
Modo de cálculo	(Número de acciones realizadas entre número de acciones programadas) (ver regla de cálculo anexa)		
Unidad de medida	<i>Número</i>	Especifique	
Desagregación geográfica	<i>Variable</i>	Especifique	Depende del rango geográfico de la aplicación del presupuesto
Frecuencia de Medición	<i>Mensual</i>	Especifique	-

Transversalidad

Enfoques de transversalidad	
Hombres	
Mujeres	
Total	

Serie de información disponible

Información disponible	<i>De la bitácora de cada área del Instituto</i>
------------------------	--

2. CARACTERÍSTICAS

Característica	Calificación	Justificación
Adecuado	Alto	
Aporte marginal	Nulo	
Claridad	Alto	
Economía	Bajo	
Monitoreable	Alto	
Relevancia	Alto	

Contacto del Indicador

Contacto para la información del Indicador			
Área	SISEMA-IHM		
Puesto	Responsable		
Correo electrónico			
Teléfono	Lada	Teléfono	Extensión

3. DETERMINACIÓN DE METAS

Línea base y parametrización

Viabilidad de metas			
Meta acumulable	<i>La definida por el programa</i>	Comportamiento del Indicador	<i>Variable</i>
Factibilidad de la meta	<i>Alta</i>	Justificación de la factibilidad	
Línea base			
Valor de la Línea base	<i>0</i>	Período Línea base	<i>Un semestre</i>
Año de la línea base	Variable	Justificación Línea base	Debe coincidir con el inicio de cada programa

Parámetros de semaforización	
Tipo de valor	<i>Valor absoluto</i>
Umbral verde-amarillo	-5%
Umbral amarillo-rojo	-10%

4. CARACTERÍSTICAS DE LAS VARIABLES

Características de las variables			
Nombre de la variable	Presupuesto total anual, presupuesto ejercido mensual		
Medio de verificación	<i>Informes mensuales</i>		
Otro medio de verificación	Programa de trabajo		
Unidad de medida	<i>Número</i>	Especifique	<i>Entero positivo</i>
Desagregación geográfica	<i>Área de aplicación del programa</i>	Especifique	
Frecuencia de la Medición	<i>Mensual</i>	Especifique	
Método de recopilación	<i>Tabulado</i>	Especifique	Datos tabulados derivados del informe mensual
Fecha de disponibilidad de la variable	<i>Días 5 de cada mes</i>	Otro momento de la variable	

b. Recursos devueltos / recursos ejercidos (PR-2)

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Datos de Identificación del Indicador			
Orden	General		
Nombre del Indicador	PR-2		
Dimensión de Identificador	<i>Economía</i>	Tipo de Indicador para resultados	<i>Estratégico</i>
Definición del Indicador	Indicador destinado a cuantificar el número de acciones realizadas en términos del programa de trabajo		
Modo de cálculo	(Número de acciones realizadas entre número de acciones programadas) (ver regla de cálculo anexa)		
Unidad de medida	<i>Número</i>	Especifique	
Desagregación geográfica	<i>Variable</i>	Especifique	Depende del rango geográfico de las acciones
Frecuencia de Medición	<i>Mensual</i>	Especifique	-

Transversalidad

Enfoques de transversalidad	
Hombres	
Mujeres	
Total	

Serie de información disponible

Información disponible	<i>De la bitácora de cada área del Instituto</i>
------------------------	--

2. CARACTERÍSTICAS

Característica	Calificación	Justificación
Adecuado	Alto	
Aporte marginal	Nulo	
Claridad	Alto	
Economía	Bajo	
Monitoreable	Alto	
Relevancia	Alto	

Contacto del Indicador

Contacto para la información del Indicador			
Área	SISEMA-IHM		
Puesto	Responsable		
Correo electrónico			
Teléfono	Lada	Teléfono	Extensión

3. DETERMINACIÓN DE METAS

Línea base y parametrización			
Viabilidad de metas			
Meta acumulable	<i>La definida por el programa</i>	Comportamiento del Indicador	<i>Variable</i>
Factibilidad de la meta	<i>Alta</i>	Justificación de la factibilidad	
Línea base			
Valor de la Línea base	<i>0</i>	Período Línea base	<i>Un semestre</i>
Año de la línea base	Variable	Justificación Línea base	Debe coincidir con el inicio de cada programa
Parámetros de semaforización			

Tipo de valor	<i>Valor absoluto</i>
Umbral verde-amarillo	-5%
Umbral amarillo-rojo	-10%

4. CARACTERÍSTICAS DE LAS VARIABLES

Características de las variables			
Nombre de la variable	Presupuesto asignado, recursos devueltos		
Medio de verificación	<i>Informes mensuales</i>		
Otro medio de verificación	Programa de trabajo		
Unidad de medida	<i>Número</i>	Especifique	<i>Entero positivo</i>
Desagregación geográfica	<i>Área de aplicación del programa</i>	Especifique	
Frecuencia de la Medición	<i>Mensual</i>	Especifique	
Método de recopilación	<i>Tabulado</i>	Especifique	Datos tabulados derivados del informe mensual
Fecha de disponibilidad de la variable	<i>Días 5 de cada mes</i>	Otro momento de la variable	

SISTEMA DE MONITOREO (SISEMA-IHM)

El Sistema Estatal de Monitoreo de las Acciones del IHM (SISEMA-IHM), tiene el propósito de concentrar en un instrumento la evaluación y el seguimiento de los programas, subprogramas y proyectos del Instituto Hidalguense de las Mujeres, con el fin de que sus resultados semestrales faciliten la toma de decisiones sobre cada uno de ellos. El Sistema, parte del supuesto de que la información será verídica y oportuna, esto es, las diferentes áreas de trabajo del IHM, deben llenar debidamente cada mes, en una fecha determinada, los formularios que se diseñen con cuya información se elaborarán los indicadores definidos:

- a. Número de acciones realizadas / Número de acciones programadas (AC-1)
- b. Número de acciones truncas / Número de acciones realizadas (AC-2)
- c. Número de personas beneficiadas / Número de acciones realizadas (BE-1)
- d. Costo por beneficiario del programa (CBE)
- e. Tiempo de ejecución promedio de las acciones del programa (TE-1)
- f. Beneficiarios totales sin seguimiento / Beneficiarios totales (BE-2)
- g. Presupuesto ejercido / Presupuesto asignado (PR-1)
- h. Recursos devueltos / recursos ejercidos (PR-2)

Los reportes mensuales integrarán una base de datos y alimentarán una hoja de cálculo para obtener mensualmente los valores de los 8 indicadores definidos.

La información de los 8 indicadores definidos se integrará a una tabla comparativa con los datos de los meses anteriores para generar series históricas que permitan ir conociendo regularmente el comportamiento de cada programa y, con esta información integrar un reporte que señale aquellos valores que rebasan 10% (de manera positiva o negativa) la cifra esperada para someterlos a la consideración de las áreas de trabajo y de la Dirección General del Instituto. Ello

permitirá tomar las decisiones adecuadas para corregir sobre la marcha pequeñas desviaciones sobre el ritmo natural de crecimiento (positivo o negativo) de cada indicador y mantener fijas las metas trazadas.