



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS POLÍTICAS Y HUMANIDADES

**Desarrollo e Implementación de la Transversalidad
de la Perspectiva de Género en el Estado de Quintana Roo:
2008-2014**

**TRABAJO MONOGRÁFICO EN LA MODALIDAD DE MEMORIA DE
EXPERIENCIA PROFESIONAL**

**PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADO EN GOBIERNO Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Presenta:

Abimael Ortiz Chávez



Chetumal, Quintana Roo, noviembre de 2016





UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS POLÍTICAS Y HUMANIDADES

Desarrollo e Implementación de la Transversalidad
de la Perspectiva de Género en el Estado de Quintana Roo: 2008-2014

Presenta
Abimael Ortiz Chávez

Monografía en la modalidad de Memoria de Experiencia Profesional elaborada bajo la supervisión del comité del programa de Licenciatura y aprobada como requisito para obtener el grado de:

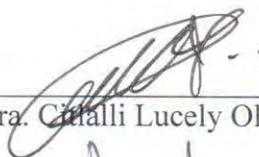
LICENCIADO EN GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA

COMITÉ DE SUPERVISIÓN

Asesor:


Mtro. Eleazar Santiago Galván Saavedra

Asesora:


Mtra. Citalli Lucely Olvera Calderón

Asesor:


Mtro. Lázaro Marín Marín



Chetumal, Quintana Roo, México, noviembre de 2016



Agradecimientos

Dedico este presente trabajo monográfico a mis padres *Ana Bertha Chávez* y *Femín Ortiz*, quienes me apoyaron incondicionalmente en mi formación académica para poder llegar a ser un profesional en la administración pública. También les agradezco a mis hermanas *Lizbeth Muñoz* y *Karina Muñoz* por su ejemplo académico, el cual significó una meta para mí

A la *Universidad de Quintana Roo*, mi alma mater y singularmente a las/os docentes de la *División de Ciencias Políticas y Humanidades* que en sus clases y con sus peculiaridades, brindaron su mejor esfuerzo para forjar a profesionales con capacidad de análisis, liderazgo y compromiso social con el estado.

Mil Gracias..

Índice

Agradecimientos.....	3
Glosario	6
Introducción	10
Capítulo I.....	11
1.1. Antecedentes	11
1.2. La estructura orgánica del Instituto Quintanarroense de la Mujer	17
1.3. Contexto laboral	18
Capítulo II. La Sinergia de la Formación Profesional y la Experiencia Laboral	30
2.1.Experiencias y competencias profesionales	30
2.2. Desarrollo del Proyecto de Transversalidad	30
2.3. Contratación de Consultorías	34
2.4. Ejecución del Proyecto	36
2.5. Informes de avances	37
2.6. Revisión de Productos	40
2.7. Cierre del Proyecto	41
Capítulo III. Propuestas de mejora para la implementación de la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública del Estado de Quintana Roo.....	42
3.1. Aportaciones, propuestas y recomendaciones.....	42
Conclusiones.....	49
Anexos	51
Referencias	55
Índice de Cuadros y Gráficas	
Cuadro 1. Atribuciones de la DIPEG.....	19
Cuadro 2. Objetivos específicos de las atribuciones de la DIPEG.....	19
Cuadro 3. Quintana Roo, evolución del MEG, 2009-2014.....	22
Cuadro 4. Acciones generales del PFTPG, 2015.....	26
Gráfica 1. Propuesta de Organigrama del Instituto Quintanarroense de la Mujer.....	15
Gráfica 2. Estructura orgánica del Instituto Quintanarroense de la Mujer.....	18
Gráfica 3. Programas y servicios de la DIGEP	21

Resumen

El presente documento monográfico, abordará principalmente el desarrollo de la Transversalidad de la Perspectiva de Género en el Estado de Quintana Roo y cómo se han abordado las políticas públicas en el periodo 2008-2014, encaminadas para generar la Igualdad Sustantiva.

Particularmente, se presentarán las aportaciones realizadas en el 2014 por medio del *Programa al Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG)* en el Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) y disminuir las brechas de desigualdad en el Estado.

Glosario

Acción Afirmativa. Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada [Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), 2007, p. 13]

Armonización Legislativa. Procedimiento que tiene a unificar el marco jurídico vigente de un país, conforme al espíritu y contenidos de los instrumentos internacionales de derechos humanos. Para México, el Derecho Internacional de los Derechos Humanos es parte del marco jurídico nacional y se encuentra jerárquicamente por debajo de la constitución y por encima de las Leyes Federales, por lo que es obligación que la norma interna sea coherente con lo expresado en los instrumentos internacionales de derechos humanos que México ha ratificado (INMUJERES, 2007, p. 21).

Brechas. Es la medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otros indicadores que sirven para medir la equidad de género (INMUJERES, 2007, p. 25).

Cultura Institucional. La cultura institucional se define como sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluyen el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. Se puede afirmar que la cultura institucional determina las

convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia (INMUJERES, 2007, p. 36).

Desigualdad de Género. Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género (INMUJERES, 2007, p. 51).

Equidad de Género. La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la “equidad” como “una igualdad en las diferencias” entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades (INMUJERES, 2007, p. 59).

Género. Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres (INMUJERES, 2007, p. 71).

Igualdad. El principio de que todos los seres humanos son iguales, es el fundamento ético y político de una sociedad democrática. Puede explicarse desde dos enfoques: como igualdad de ciudadanía democrática o como igualdad de condición o de expectativas de vida. La igualdad presupone también la misma asignación de derechos igualitarios de distribución; es decir, la igualdad de satisfacción de ciertas necesidades fundamentales requiere, por su parte, normas equitativas de asignación, esto es, privilegios para los económicamente más frágiles (INMUJERES, 2007, p. 78.).

Igualdad de Género. Parte del postulado que todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios. Implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones, y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido mujer u hombre (INMUJERES, 2007, p. 78).

Igualdad de oportunidades. Consiste en dar a cada persona, sin importar su sexo, raza o credo, las mismas oportunidades de acceso a los recursos y beneficios que proporcionan las políticas públicas. Es una concepción basada de principios de intervención cuyo fin es eliminar entre los individuos las desigualdades derivadas por las diferencias (INMUJERES, 2007, p. 80).

Institucionalización. Proceso sistemático de integración de un nuevo valor a las rutinas del quehacer de una organización, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad. Requiere necesariamente de cambios de leyes y normas generales y específicas de las instituciones públicas (INMUJERES, 2007, p. 86).

Perspectiva de Género. Cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, cuestiona los aportantes y los beneficios diferenciados de las políticas públicas en la calidad de vida de mujeres y hombres, es decir, busca derribar el mito de la neutralidad de las políticas públicas en su diseño y ejecución (INMUJERES, 2007, p. 104).

Sexo. Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (INMUJERES, 2007, p. 71).

Transversalidad. Es incorporar la perspectiva de igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género. El objetivo es transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas (INMUJERES, 2007, p. 126).

Introducción

La presente monografía tiene como finalidad hacer constar el impacto que ha tenido la implementación del Programa al Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG), desde el 2008 hasta el 2014, en las dependencias y organismos públicos descentralizados del Estado de Quintana Roo. Por lo cual se destacarán las principales acciones realizadas para su implementación, avances y logros obtenidos.

De igual manera, se analizará el trabajo coordinado que se realiza con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), cuyo objetivo es promover y fomentar las condiciones que den lugar a la no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, el ejercicio de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país. Objetivo que se logra a través del Programa al Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

Se analizará el contexto nacional y estatal que dieron origen a la creación del Instituto Quintanarroense de la Mujer, su estructura orgánica cuyas funciones están encaminadas a generar igualdad entre hombres y mujeres, de igual forma, se señalarán cuáles son las facultades, servicios y programas que se ejecutan en la Dirección de la Institucionalización de la Perspectiva de Género del IQM, para el logro de sus objetivos.

Se presentarán los casos de éxito en la implementación del PFTPG en las dependencias y órganos públicos descentralizados y la transformación que ha tenido en los servidores públicos. Asimismo, se plasmarán de forma precisa las experiencias que han surgido en la implementación de las metas del proyecto del PFTPG, en este sentido como todo proyecto gubernamental es perfectible y se pueden generar aportaciones para una mejor operatividad.

Se concluirá señalando la importancia de mi formación académica en la Licenciatura en Gobierno y Gestión Pública, y cómo la parte teórica presentada por diferentes académicos permitieron una comprensión más rápida en el desarrollo, diseño, implementación y evaluación en los proyectos en que he colaborado desde el 2012 al 2014.

Capítulo I. Marco contextual laboral

La importancia de generar investigaciones o estudios con perspectiva género, radica en analizar de forma muy minuciosa sobre la interacción entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos (sociales, políticos, económicos, culturales). Este enfoque cuestiona los estereotipos sociales para cada sexo, los cuales aún marcan la socialización entre las y los individuos, para precisar, es un análisis más fino sobre el contexto en el que interactúan y se centra en esos detalles que llegan a ser casi imperceptibles.

La equidad de género, la igualdad y la transversalidad de la perspectiva de género son conceptos que se mencionarán a lo largo del documento, por lo que es importante comprender sus alcances, los cuales tienen variantes importantes que hacen la diferencia para lograr los objetivos en la práctica laboral.

En este primer apartado, se desarrollan los antecedentes que dieron origen a la creación de un Instituto que implementara la perspectiva de género, como lo es el Instituto Quintanarroense de la Mujer. En este sentido me centraré en plasmar el contexto en el cual se desarrolla el *Programa al Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género* en el Estado de Quintana Roo y también se señalarán cuáles son los servicios que se brindan en la Dirección de la Perspectiva de Género.

1.1. Antecedentes

Para poder entender el porqué de la creación de cualquier institución es fundamental conocerla necesidad que quiere satisfacer, servicio que quiere brindar o bien problemática social que el Estado quiere resolver a sus gobernados. Por lo tanto, a continuación presentaré algunos acontecimientos que permitieron la perspectiva de género fuera una política pública de nivel internacional, nacional y estatal.

Desde la antigüedad, la mujer en la vida pública se puede decir que sobrevivió con desigualdades, señaladas por los roles y estereotipos plasmados para ser una “mujer ideal”, no faltó quien rompiera los esquemas y fuese aborrecida por la sociedad en la que vivía. Derivado de las injusticias sociales y roles muy marcados para la mujer, en la Revolución Francesa se presentan los primeros destellos por la lucha de la igualdad social, derechos

jurídicos y políticos, en estos primeros cambios por la equidad de género el objetivo fue el *Voto Femenino*, este objetivo tuvo un camino arduo y se logra en 1948 cuando la Organización de la Naciones Unidas (ONU) aprueban la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* estipulado en el artículo 21 como una garantía. En México, se anunció el acceso al voto y a ser votadas el día 17 de octubre de 1953 publicado en el Diario Oficial de la Federación.

En 1975, la ONU declaró ese año como el “*Año Internacional de la Mujer*” y convocó a los Estados integrantes a adoptar estrategias y generar políticas para mejorar la condición social de las mujeres. Derivado de ello en 1975, el Estado mexicano estableció el *Programa Nacional de la Mujer* que tenía la función de desarrollar y preparar el informe de México, el cual fue presentado ese mismo año en la *Primera Conferencia Internacional de la Mujer* con sede en la Ciudad de México (Sauri, 1998, p. 156).

Esta reunión fue relevante, debido a que entre los diversos acuerdos se estableció la creación del *Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer* (INSTRAW) y el *Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer* (UNIFEM), las cuales se diseñaron para generar investigaciones y capacitaciones para fomentar el desarrollo de las mujeres en todos los ámbitos. [Secretaría de Relaciones Exteriores (SER), Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y Programa de las Naciones unidas para el Desarrollo (PNUD), 2004, p. 6].

Es para 1980 que en México se inicia la institucionalización de la atención a la mujer debido a que se consolida el *Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo* (PRONAM) dentro del Consejo Nacional de Población (CONAPO), formando parte de una estructura orgánica, tiene un presupuesto autorizado para su operatividad¹ (Sauri, 1998,p. 156).

En 1985 se instaló la *Comisión Nacional de la Mujer*, la cual tenía entre sus principales funciones coordinar proyectos sectoriales para atender a la mujer en el país. El principal objetivo de la creación de la Comisión anteriormente mencionada, era dar cumplimiento a las metas establecidas en el Plan de Acción Gubernamental (1983-1988) y al Programa de Acción Orientado a la Mujer. Dentro de los trabajos que realizó la comisión también se destaca el Programa de México para la Tercera Conferencia Mundial de la

¹Se puede considerar el PRONAM como el precursor del Programa al Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

Mujer [Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG), 2009].

Durante el mandato del presidente de la república Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León (1994-2000), el 8 de marzo de 1996 mediante el decreto del Ejecutivo Federal aprobó y puso en marcha el *Programa Nacional de la Mujer*², este programa fue anunciado por el mismo presidente en una ceremonia que se llevó a cabo en el salón Adolfo López Mateos de la residencia oficial de Los Pinos (Sauri, 1998, p.156).

Ha llegado el tiempo de poner en práctica cabalmente no sólo en la letra de la ley, sino en la vida cotidiana, la igualdad de la mujer con el varón; ha llegado el momento de promover y asegurar la participación plena de las mujeres en la vida económica, social, política y cultural del país.

Para ofrecer un marco que promueva, ordene y oriente las estrategias y las acciones gubernamentales encaminadas a impulsar el avance de la mujer y a garantizar el ejercicio íntegro de sus derechos, el Gobierno de la República presenta hoy este Programa Nacional de la Mujer 1995-2000.

El programa tenía como lema “*Alianza por la Igualdad*” y el Carácter de obligatorio, por lo que debía aplicarse en la administración pública federal dependiendo de las competencias de cada dependencia. En ese mismo año, el gobierno de Quintana Roo decidió sumarse al Programa Nacional de la Mujer, por lo que se publicó el “*Programa Estatal de la Mujer Quintanarroense*”³ y la ejecución de las acciones del mismo recayeron en la Profesora María Cristina Sangri Aguilar⁴.

El “*Programa Estatal de la Mujer Quintanarroense*”, es el antecedente directo del Instituto Quintanarroense de la Mujer y el programa se encontraba circunscrito dentro de las funciones de la Secretaría de Administración del Estado y la Dirección de

²la Licenciada Dulce María Sauri Riancho fue la Coordinadora General del Programa Nacional de la Mujer, dicho programa que se considera como el antecedente del INMUJERES, por su estructura, funciones y presupuesto.

³Para contextualizar esta acción la creación del programa fue durante el mandato como gobernador del Ingeniero Mario Ernesto Villanueva Madrid de 1993 a 1999.

⁴La Profesora María Cristina Sangri, fungía como la Oficial Mayor del Gobierno del Estado de Quintana Roo.

Administración era la encargada de su seguimiento [Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM), 2012].

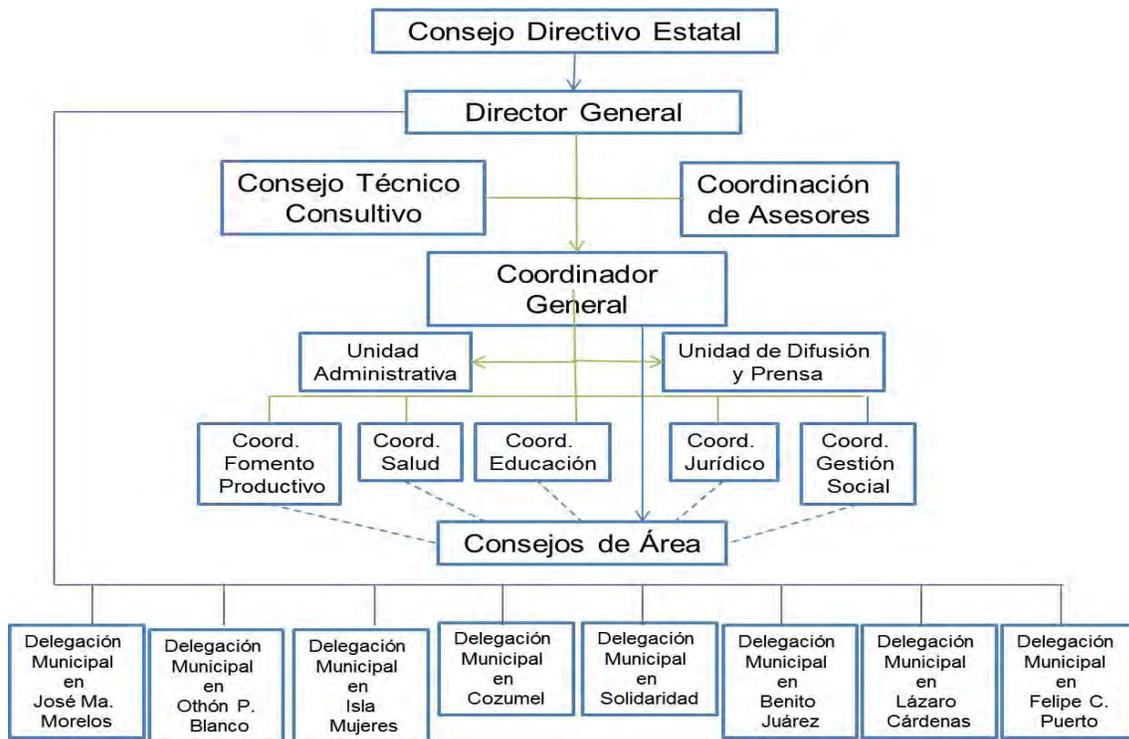
El 23 de febrero de 1997, la Licenciada Dulce María Sauri Riancho, Coordinadora Programa Nacional de la Mujer, en un acto protocolario le toma protesta a la Profesora María Cristina Sangri Aguilar e inaugura las oficinas del “*Programa Estatal de la Mujer Quintanarroense*” en la capital del estado⁵ y creándose la Delegación en el municipio de Benito Juárez (IQM, 2012).

El 26 de junio de 1997, se envía al Gobernador Mario Villanueva Madrid una propuesta de creación del “Instituto de la Mujer Quintanarroense”, también se señalan algunos antecedentes y la estructura orgánica. A continuación se presenta el “Anexo Número 3 del documento que fue turnado en su momento al despacho del gobernado, el cual establece la propuesta orgánica para el IQM.

En la Figura1, se puede observar que el *Consejo Directivo Estatal* es la instancia con mayor injerencia dentro del IQM, le sigue el *Director General*, quien tiene como tarea coordinarla acciones del programa de la mujer con ayuda del *Consejo Técnico* y la *Coordinación de Asesores*, también podía turnar indicaciones a las ocho delegaciones en cada municipio. La Coordinación General, tenía injerencia en la *Unidad Administrativa* y la *Unidad de Difusión y Prensa*, las cuales a su vez requerían del apoyo de cinco coordinaciones, la *Coordinación de Fomento Educativo, Salud, Educación, Jurídico y Gestión Social* quienes conformaban a su vez los *Consejos de Área*.

⁵Las oficina se ubicaron en la Av. Andrés Quintana Roo # 208 con Primo de Verdad en la ciudad de Chetumal

Gráfica 2. Propuesta de Organigrama del Instituto Quintanarroense de la Mujer



Fuente: Elaboración propia con datos del Programa estatal de la Mujer, 1977

El 15 de mayo de 1998, la *Honorable VIII Legislatura del Congreso del Estado de Quintana Roo* publicó el Decreto Número 124 por el cual se crea el Instituto Quintanarroense de la Mujer, el cual tiene por objeto, según lo establece el artículo 2 del citado decreto, “implementar las acciones previstas en el programa estatal de la mujer que promueva el desarrollo integral de las mujeres, para lograr una mayor participación de éstas en la vida económica, política, cultural y social del estado”.

En el mencionado artículo, se señala la creación de un organismo descentralizado para atender específicamente el “*Programa Estatal de la Mujer*” y con esto se cimienta la obligatoriedad para atender institucionalmente la temática de género en el estado. Una vez creado en Instituto, el 8 de julio del mismo año, se instala el primer *Consejo Directivo*. La estructura orgánica con la que se trabajó fue la que se le presentó al Gobernador Mario Villanueva Madrid, misma que se conservó para la operatividad de la institución, hasta la publicación de la “*Ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer*”, el 2 de junio del 2008.

Es justamente en la Ley de Instituto Quintanarroense de la Mujer en donde se presenta el objeto general del IQM, el cual cito textualmente a continuación.

Promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la equidad, la igualdad de oportunidades, de trato entre los géneros, de la toma de decisiones y de los beneficios del desarrollo; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, económica, social, cultural y familiar del Estado de Quintana Roo (Periódico Oficial de Estado de Quintana Roo, 2008, p. 3).

A partir de las atribuciones que le otorga su normatividad, se conformó una misión y visión para cumplir con el objetivo general establecido en la misma. La misión del IQM es la siguiente:

Conducir las Políticas Públicas para construir un modelo de cultura de equidad que permita acceder a la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en los ámbitos social, económico, político, cultural y familiar para el desarrollo del Estado de Quintana Roo y el País (IQM, 2008).

El IQM también presenta una visión para darle sentido de organización a sus acciones, el cual se expresa de la siguiente forma:

Ser la Institución rectora en el diseño de estrategias para conducir las políticas públicas y lograr la implantación de modelos que permitan construir una cultura de equidad para acceder a la igualdad de oportunidades de desarrollo a hombres y mujeres a la vida social, económica, política, cultural y familiar del Estado de Quintana Roo y del País (IQM, 2008).

Como toda organización los valores también están presentes en el Instituto Quintanarroense de la Mujer, como organismo público debe de hacerlos del conocimiento de la población y los enlisto a continuación:

- La Libertad
- La igualdad
- La solidaridad
- La tolerancia
- El respeto a la naturaleza
- Responsabilidad común
- Transparencia (IQM, 2008).

Con estas bases el Instituto Quintanarroense de la Mujer, desde su origen, ha llevado una lucha para su creación y por lo mismo se ha visto envuelto en distintas metamorfosis desde un programa hasta conformarse en una dependencia gubernamental con atribuciones y presupuesto en el estado.

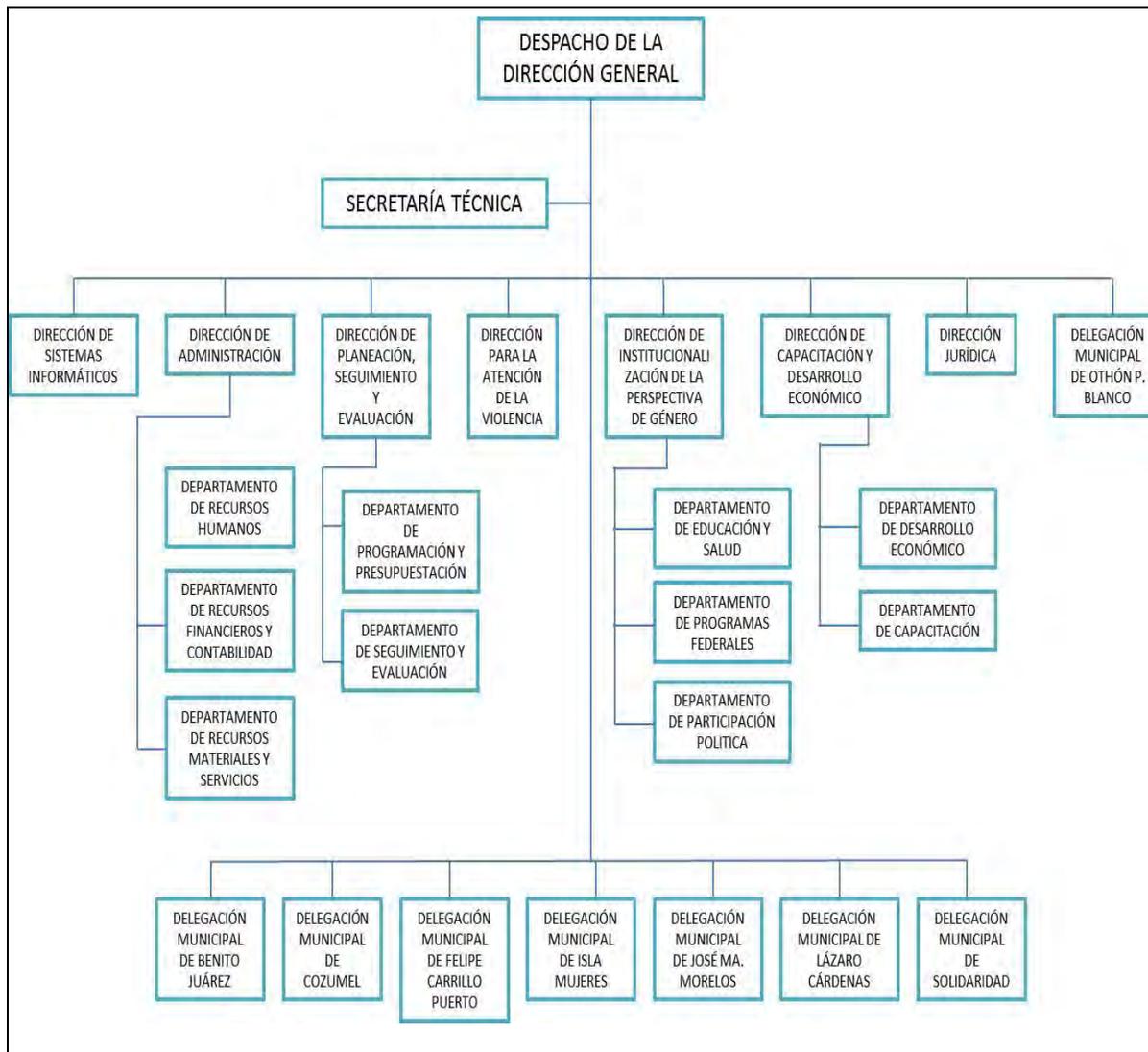
1.2. La estructura orgánica del Instituto Quintanarroense de la Mujer

En la Ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer se plasma el actual organigrama en el cual aparece la *Dirección de Institucionalización de la Perspectiva de Género*, Esta dirección surgió debido a la fusión de la Coordinación Salud y Educación. A continuación se presenta el diagrama de la institución, que fue autorizado en febrero de 2014.

En la Figura 2 se pueden observar 28 unidades administrativas que se conforman a partir de un *Despacho de la Dirección General*, una *Secretaría Técnica*, siete *Direcciones*, ocho *Delegaciones Municipales* y once *Departamentos*.

A partir de la reingeniería, acción que formó parte de la reestructuración financiera y medidas de austeridad que dispuso el Gobierno Estatal la cual entró en vigor a partir del 8 de agosto de 2013, el IQM sufrió modificaciones que implicaron el cese de la operatividad de las delegaciones de Othón P. Blanco, Felipe Carrillo Puerto, Lázaro Cárdenas e Isla Mujeres.

Gráfica 2. Estructura orgánica del Instituto Quintanarroense de la Mujer



Fuente: Instituto Quintanarroense de la Mujer

1.3. Contexto laboral

La *Dirección de Institucionalización de la Perspectiva de Género (DIPEG)* como parte de la estructura del IQM, tiene atribuciones y objetivos específicos claramente establecidos y estos se presentan ante el *Sistema Estadístico e Informático Programa Operativo Anual*

2015 (SEIPOA). A continuación se presentan dos cuadros, el primero expone las atribuciones y el segundo señala los objetivos específicos por atribución.

Cuadro 1. Atribuciones de la DIPEG

No.	Atribuciones de la DIPEG
1	Impulsar en colaboración con las dependencias de la administración pública de los 3 órdenes de gobierno, acciones de combate a la pobreza, marginación y exclusión de las mujeres en las actividades económicas de la entidad, especialmente en las áreas rurales y urbanas de menor desarrollo
2	Promover en los órdenes estatal y municipal, así como en los diversos sectores de la sociedad, acciones afirmativas dirigidas a mejorar la condición social de la población femenina, priorizando aquellas que se realicen en materia de acceso a la salud.
3	Contribuir a la formulación de políticas públicas gubernamentales con perspectiva de género y promover entre la sociedad la equidad y la igualdad de género, para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres

Fuente: elaboración propia con datos de la Secretaría de Finanzas y Planeación (SEFIPLAN) (2015)

Cuadro 2. Objetivos específicos de las atribuciones de la DIPEG

No.	Objetivos específicos de las atribuciones de la DIPEG
1	Realizar, promover y/o coordinar acciones que faciliten y posibiliten la ampliación de las oportunidades de desarrollo para las mujeres, mediante su participación en actividades productivas, económicas y de desarrollo empresarial.
2	Contribuir al acceso igualitario de las mujeres a los servicios integrales para el autocuidado y prevención de su salud.
3	Impulsar la participación de dependencias e instituciones de los tres órdenes de gobierno así como de la sociedad civil organizada en Quintana Roo, en el reconocimiento de los valores, capacidades, derechos y obligaciones de las mujeres y hombres por igual.

Fuente: elaboración propia con datos de SEFIPLAN (2015)

Ahora bien, los programas y servicios que se desarrollan en la DIPEG se distribuyen en tres departamentos: el Departamento de Programas Federales, que se encarga del desarrollo e implementación de los proyectos de transversalidad; el *Departamento de Educación y Salud*, que se encarga del fomento en la educación y en la salud de la mujer y

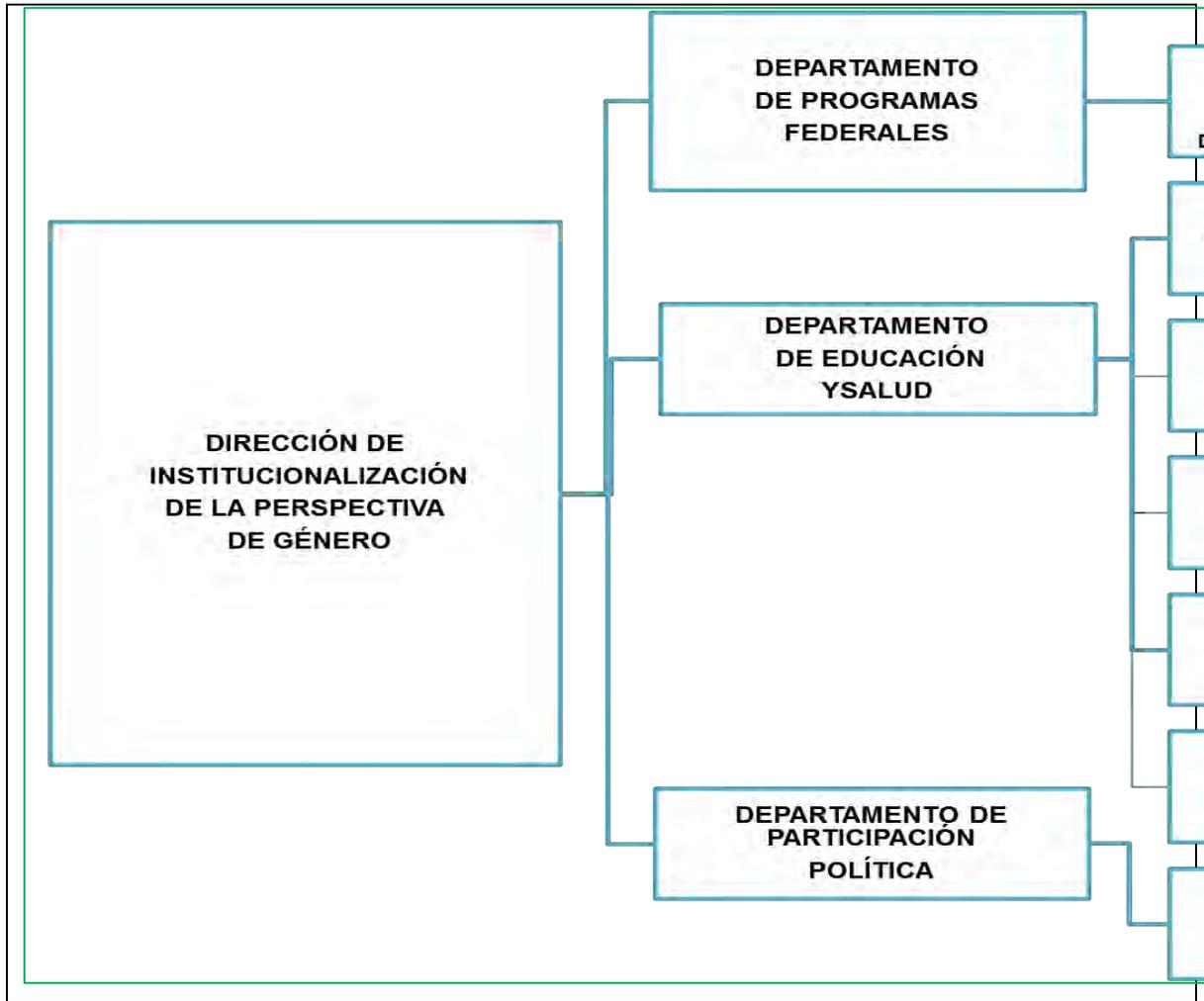
el *Departamento de Participación Política*, que tiene como atribución generar el acceso, desarrollo de las capacidades de la mujer en ámbito político.

A continuación se presenta un esquema que condensa cuáles son los servicios y programas que se ejecutan por departamento de la DIPEG, posteriormente se describen cada uno de ellos. Se iniciará con el *Departamento de Educación y Salud*, enseguida se verá el *Departamento de Participación Política*, para terminar con el *Departamento de Programas Federales*, para poder desarrollarlo más ampliamente debido a que es en el área en la que se colaboró como auxiliar administrativo.

El *Departamento de Educación y Salud* tiene gran importancia en la DIPEG debido a que concentran dos *Programas* relacionados con 28 dependencias, estos son nombrados como el “*Modelo de Equidad de Género*” (MEG) y el “*Programa Quintanarroense de Cultura Institucional*” (PQCI).

El MEG es un instrumento dirigido a cualquier centro de trabajo para que en ellos se asuma el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para reorganizar y definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor de los trabajadores sin distinción de sexo, que conduzcan a corto y mediano plazo al establecimiento de condiciones equitativas para todo ser humano en sus lugares de trabajo (INMUJERES, 2015).

Gráfica 3. Programas y servicios de la DIGEP



Fuente: Elaboración propia con datos de SEFIPLAN (2015)

El Modelo de Equidad de Género en Quintana Roo inicia en 2009. La titular del IQM en ese año fue la *M. en C. Cecilia Rosalía Loría Marín*, a continuación se presenta la evolución del MEG en el periodo 2009-2014.

Cuadro 3. Quintana Roo, evolución del MEG, 2009-2014

Año	Evolución del MEG
2009	Inició el proceso de certificación en el Modelo de Equidad de Género bajo el Estándar elaborado en el 2003 a Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo
2010	Se lograron certificar 24 dependencias y entidades en la Administración Pública del Estado de Quintana Roo bajo el mismo Modelo cada una de forma independiente.
2011	Iniciaron su proceso de certificación 25 Dependencias, sin embargo, por ajustes se suspendió el proceso de certificación.
2012	Inició de nueva cuenta un proceso de certificación bajo un esquema diferente: Un MULTISITIO a través del cual se logró la certificación del Gobierno del Estado con un alcance de 18 Dependencias (Gabinete Legal) y el Instituto Quintanarroense de la Mujer quien se convierte en la Alta Dirección.
2014	Se suspendió toda actividad mediante notificación del INMUJERES que se suspendían las acciones debido a que se trasladará para su ejecución a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Quintanarroense de la Mujer

Continuando con la descripción del MEG, este debe de atender cuatro objetivos los cuales son *generar ambientes laborales sanos, eliminar la discriminación laboral, generar la igualdad salarial y erradicar y prevenir el hostigamiento sexual* (IQM, 2014).

El otro programa que se coordina en el Departamento de Educación y Salud, es el *Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI)*⁶, el cual está orientado a conseguir los equilibrios necesarios que requiere la igualdad de género, a partir de una sistemática transformación de la cultura institucional del organismo. El programa atiende nueve lineamientos que son *Políticas estatales y deberes institucionales, Clima laboral, Comunicación incluyente y equitativa para hombres y mujeres, Selección de personal,*

⁶ Al igual que el MEG, se aterriza en 27 dependencias de la Administración Pública del Estado.

Salarios y prestaciones en equidad, Acceso a promociones verticales y horizontales, Capacitación y formación profesional para hombres y mujeres, Corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar del personal y por ultimo casos de hostigamiento y acoso sexual.

De 2008 a 2012, se realizaron 121 acciones de capacitación con objeto de desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes y valores en el personal de las dependencias y entidades de la APE en las que se ha intervenido para incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional. Estas acciones fueron 103 Talleres, 12 Conferencias, 3 Diplomados y 4 Seminarios, a través de las cuales se capacitó a 1 mil 484 Funcionarias y 1 mil 46 Funcionarios Públicos/os, lo que ha contribuido a generar un clima laboral favorable al establecimiento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y mujeres en este ámbito.

La importancia de la existencia e implementación del *Modelo de Equidad de Género* y el *Programa Quintanarroense de Cultura Institucionales* que propicia mejores climas laborales sanos para el personal de la administración pública estatal.

También en este departamento se otorgan capacitaciones a las dependencias o instituciones que lo solicitan. El catálogo de capacitaciones se tiene registrado con las siguientes temáticas: *Sensibilización sobre la Equidad y la Igualdad de Género, Sensibilización para la Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral, Padecimientos Crónicos Degenerativos, Sensibilización para la Prevención del CACU y CAMA, Prevención de la muerte materna, Prevención de ITS y el VIH/SIDA, Prevención del embarazo en la adolescencia, Prevención de adicciones y farmacodependencia y Sensibilización sobre la Salud Sexual y Reproductiva* (IQM, 2014).

Como se puede observar el fomento a la salud en el departamento va alineado para generar prevención en temas de salud crónicos degenerativos y temas específicos para el cuidado la mujer. Por último, también el *Departamento de Educación y Salud*, da la asesoría y acompañamiento a las madres jóvenes, niñas y niños para que puedan obtener *Becas Económicas, de Excelencia, Becas de Apoyo a la Educación Básica de Madres Jóvenes (PROMAJOVEN)*, en este sentido el IQM funge como una ventanilla de atención o extensión de la Secretaría de Educación y Cultura, es importante mencionar que las gestiones emitidas por el IQM tiene mayor posibilidad de obtener la beca debido a que se firmaron convenios de colaboración para apoyar a las jefas de familia con becas para sus

hijas/os. La importancia de estos servicios es fundamental para el desarrollo pleno de las madres jóvenes, niñas y niños que requieran de un apoyo escolar para reforzar su educación básica y con ello se sientan motivados a continuar con su preparación académica.

El Instituto Quintanarroense de la Mujer tiene como parte de su misión promover acciones para consolidar la participación plena de las mujeres, en condiciones de igualdad con los hombres en el espacio público de Quintana Roo y es por medio del *Departamento de Participación Política de la Mujer*, que encamina las acciones pertinentes y coordinar el *Sistema de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo*. La instalación de este sistema atiende al art. 39 de la *Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Quintana Roo* publicada en el Periódico Oficial el 6 de noviembre de 2009. Este sistema estaba conformado por las y los titulares de catorce dependencias y es presidido por el o la Secretario/a de Gobierno del Estado.

La importancia del Sistema radica en que se presentan, evalúan y aprueban las políticas públicas destinadas a la promoción y procuración de la Igualdad entre Mujeres y Hombres, ante este sistema se han presentado los diferentes proyectos del PFTPG que ha desarrollado el IQM.

Para terminar la descripción de los servicios, programas y sistemas que se enmarcan en la *Dirección de Institucionalización del Perspectiva de Género*, es importante no perder uno de los objetivos del Instituto Quintanarroense de la Mujer, que es contribuir a la *transversalidad e institucionalizar la perspectiva de género en los 3 Poderes de la entidad*, mediante la ejecución de acciones que fortalezcan el acceso de las Mujeres a la Justicia, la Igualdad Jurídica y Económica, la Salud y una Vida Libre de violencia y discriminación.

Derivado de ello, en el *Departamento de Proyectos Federales* se gestionan recursos de fondos federales pertenecientes al INMUJERES para fortalecer su papel rector en la política de igualdad en el estado. Entre estos fondos se encuentra el *Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género* (PFTPG). Es importante describir detalladamente los antecedentes, las acciones que se pueden desarrollar y mencionar los productos en los que se traducen las metas del proyecto del PFTPG porque es el área en la cual estoy adscrito y he desarrollado mi experiencia laboral.

Como primer antecedente, se puede mencionar que en el 2008 el Gobierno Federal creó el PFTPG, anteriormente a este programa no existía otro que tuviera la institucionalidad y la incorporación de la perspectiva de género en las acciones gubernamentales y que atendiera los acuerdos internacionales que el país ha firmado, principalmente la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW) y la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (Convención de Belém do Pará) (INMUJERES, 2015, p. 5).

De igual manera, a nivel nacional responde a la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (LGIMH), específicamente los artículos 12 y 15, los cuales señalan la obligatoriedad del Gobierno Federal, Estatal y Municipal para generar políticas públicas transversales para el fortalecimiento de las Perspectiva de Género y contribuir a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres (INMUJERES, 2015, p. 5).

En este contexto, el Instituto Quintanarroense de la Mujer como organismo e instancia rectora en el Estado en materia de igualdad, asumió responsablemente la gestión de recursos para desarrollar acciones específicas con el fin de incidir en la disminución de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Este programa se creó como una acción afirmativa con el objeto de incidir en la incorporación de la perspectiva de género tanto en las políticas públicas, programa y acciones de la Administración Pública Estatal (APE), así como la institucionalización de las mismas para contribuir la igualdad sustantiva entre Mujeres y Hombres en la entidad (INMUJERES, 2015, p. 5).

Derivado a lo anterior, se incide al objetivo general del PFTPG que señala lo siguiente:

Fomentar e impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres contribuyendo a la incorporación transversal de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la cultura organizacional de la administración pública estatal, municipal y de las delegaciones del distrito Federal, para institucionalizarla y dar así cumplimiento a la Política Nacional de Igualdad

definida en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y, de manera específica en el Proigualdad (INMUJERES, 2015, p. 8).

Por lo tanto, el IQM con la gestión de estos recursos atiende la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres con el objeto de contribuir en el país a disminuir las brechas de desigualdad, fortalecer las capacidades y permitir el acceso pleno a sus derechos. En este sentido, el PFTPG se puede aterrizar en las siguientes acciones generales.

Cuadro 4. Acciones generales del PFTPG, 2015

Acciones Generales del PFTPG 2015	Incluir la perspectiva de género en la planeación del desarrollo social y económico en el estado.
	Generar estadísticas e indicadores con perspectiva de género.
	Incorporar la política de igualdad en el ciclo presupuestario de los programas de la administración pública, con criterios de evaluación y rendición de cuentas del gasto.
	Armonización del marco normativo estatal a partir de legislación federal e instrumentos internacionales signados por México en materia de derechos humanos de las mujeres.
	Realizar acciones orientadas a la formación y profesionalización en género al personal de los poderes en el estado, Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Fuente: Elaboración propia con datos de (INMUJERES 2015, p. 9).

Este programa le permite a la Instancia de la Mujer en la Entidad Federativa (IMEF) generar capacitación para fortalecer a su personal, trabajar con dependencias estatales del Poder Ejecutivo⁷, Poder Legislativo y Poder Judicial del Estado. Las acciones se traducen en *cursos, seminarios, simposios, diplomados, mesas de trabajo y asesorías especializadas*. Por lo tanto, este programa tiene un abanico amplio para aterrizar acciones precisas a los problemas identificados.

⁷ Se atienden a Dependencias del Gabinete Legal, Ampliado y Desconcentrado, Asesores de Diputadas/os, Magistrados, Ministerio Público y en algunos casos se tienen acciones con población abierta.

Como resultado de cada proyecto, se generan diferentes productos, entre los que se pueden mencionar la *Armonización de Leyes, Reglamentos Protocolos, Manuales, Desarrollo de Guías de Formación Académica, Seguimientos de salud por medio de Bitácoras, estudios especializados plasmados en Atlas, Informes Cualitativos y Cuantitativos* de cada capacitación que permite la medición de los avances generados por actividad.

De esta forma finalizo con la descripción de los servicios, programas y sistemas que competen a la *Dirección de Transversalidad de la Perspectiva de Género del IQM*. Es importante señalar que inicié mi colaboración en esa dirección en 2011 como prestador de servicio social. Al concluir el mismo, tuve la fortuna de ser contratado y la Directora quien me entrevistó fue la *Lcda. Laura García Martínez* y en el cargo de Directora General del IQM se encontraba la *Lcda. Lizbeth Gamboa Song*, desde ese momento a la fecha he podido trabajar con cinco diferentes Directoras y Directores de la DTPG, los cuales son los siguientes:

- Lcda. Laura García Martínez
- C. Karla Denisse Bustillos Sierra⁸
- Lcdo. Jahir Lataban Hernández⁹
- Lcda. Jessie Regalado Ramírez¹⁰
- Lcdo. José Luis Ávila García

Actualmente quien está a cargo como titular del área es el *Lcdo. José Luis Ávila García* quien entró en funciones a finales del 2013, con el encargo de generar las últimas metas del Proyecto de Fortalecimiento a la Perspectiva de Género en ese año. Es importante señalar que actualmente estoy adscrito al *Departamento de Programas Federales*, en el cual funjo como enlace Interinstitucional entre en IQM y el INMUJERES para la operatividad del proyecto. También soy responsable de ejecutar cuatro metas del proyecto, *un Seminario de Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género para las Instancias Municipales de la Mujer en el estado* y tres metas dirigidas a cuatro dependencias de la

⁸ La C. Karla Bustillos Sierra, es integrante de la Licenciatura en Gobierno y Gestión Pública y actualmente se desempeña como regidora en el Honorable Ayuntamiento de Othón P. Blanco.

⁹ Actualmente se desempeña como Director Jurídico del IQM

¹⁰ Actualmente se desempeña como Directora de Relaciones Públicas en el Honorable Ayuntamiento de Solidaridad.

administración pública estatal que están diseñadas para la *capacitación, elaboración y desarrollo de presupuestos con perspectiva de género para el 2016.*

Capítulo II. La Sinergia de la Formación Profesional y la Experiencia Laboral

2.1. Experiencias y competencias profesionales

En la Dirección de Institucionalización de la Perspectiva de Género del Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) he desempeñado diversas funciones como Auxiliar Administrativo, las básicas como el seguimiento y archivo de los oficios, tarjetas, circulares, enlaces telefónicos con servidoras/es públicas/os de la administración pública y enlaces nacionales. Actualmente la principal función que desempeño es el seguimiento del diseño, ejecución y cierre del Proyecto al Fortalecimiento a la Transversalidad de Género (PFTPG).

Para llegar a este desarrollo profesional, en el periodo de servicio social, aprendí de forma muy general la ejecución de la metas del PFTPG, apoyé la implementación de una meta denominada Taller de Marco Lógico para áreas de planeación, también durante este proceso de formación integré la agenda de las actividades para las reuniones, seminarios, talleres y asesorías programadas. Para la implementación y seguimiento del Taller de Marco Lógico, fue de gran utilidad el tener conocimiento sobre el diseño e implementación de políticas públicas.

A principios del 2012, se me contrató para colaborar en la Dirección de Institucionalización de la Perspectiva de Género del IQM, debido a que contaba con una mayor experiencia sobre lo que se trabajaba en el área, me designaron para apoyar a la Jefa de Departamento de Programas Federales la Lcda. Erika Cornelio Ramos y la principal función que tenía que cumplir era integrar el Proyecto de Transversalidad y para ello se requería generar los términos de referencia, informes de seguimiento y revisión de productos de proyectos.

2.2. Desarrollo del Proyecto de Transversalidad

Dentro de las atribuciones y obligaciones que se desempeñan en la Jefatura de Departamento de Programas Federales, una de ellas es ser el enlace directo con el *Instituto Nacional de las Mujeres* para la gestión de los recursos del *Programa al Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género* y desarrollar el proyecto con el que el IQM participa en la *Modalidad I Fortalecimiento a la transversalidad de la perspectiva de género en las 32 entidades federativas* y debe de atender cuatro vertientes

Fortalecimiento Institucional. Favorece el papel rector del IQM para instrumentar la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, fortaleciendo sus capacidades internas de ejecución e intervención pública, así como su aportación a la construcción de la cultura organizacional que contribuya a colocar las necesidades e intereses de las mujeres en las agendas institucionales y avanzar en la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública estatal y/o municipal.

Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres. Impulsa acciones orientadas a la integración de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de acuerdo con el marco normativo nacional e internacional en materia de igualdad entre los géneros, así como con las disposiciones de cada orden de gobierno para el logro de la igualdad sustantiva y con ello, contribuir a la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Promueve acciones orientadas, mediante la estrategia de transversalidad de la perspectiva de género, a coordinar el diseño e instrumentación de políticas gubernamentales

en las entidades federativas y los municipios con el fin de dar cumplimiento a la LGAMVLV, al PIPASEVM y al PNPSVD.

Ciudadanía. Facilita la identificación del impacto diferenciado que tienen las acciones de gobierno en mujeres y hombres, específicamente en el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y niñas, pertenecientes a algún grupo indígena, con alguna discapacidad, migrantes, en situación de pobreza, adultas mayores y mujeres en situación de reclusión; con la finalidad de generar propuestas de mejora a las políticas públicas y programas institucionales y, por tanto, contribuir a democratizar la acción de gobierno en materia de igualdad, así como al PNDIPD [Secretaría de Gobernación (SEGOB), 2015].

Con base a estos ejes dictados por las reglas de operación de PFTPG, se desarrolla el proyecto con diversas acciones encaminadas para atender todos los rubros, es primordial iniciar y fortalecer las acciones de continuidad que son la base del proyecto. También se pueden generar nuevas acciones o retomar algunas que no se habían podido implementar. Para esta formación base del proyecto fue fundamental el conocimiento en *Metodología de la Investigación en Ciencias Sociales*, debido a que requiere generar los antecedentes del proyecto con datos y cifras para sustentar la importancia de la acción a desempeñar.

Las materias de *Gestión Pública Estatal y Municipal, Gestión del Desarrollo Municipal, Redes de Políticas y Relaciones Intergubernamentales*, me permitieron vincular, con mayor facilidad, las líneas de acción de una política pública y como estas, se interrelacionan para atender el desarrollo de la población del estado y, por supuesto, la gestión de los recursos federales para su ejecución a nivel estatal y municipal, así como determinar la viabilidad de proyecto.

Otras materias que fueron importantes para desempeñarme en el desarrollo de los proyectos, son: *Teorías Políticas y Sociales, Pensamiento Político, Administración Pública Comparada, Introducción a las Políticas Públicas, Políticas Públicas I y II, Liderazgo y Gobierno en Quintana Roo, Política y Gobierno en México, Organizaciones Civiles y*

Gestión Pública, Gestión Pública Federal, debido a que me permitieron una mayor precisión teórica sobre el desarrollo de las políticas públicas en nuestro país y la entidad. Una materia clave para la gestión del proyecto fue, sin duda alguna, *Negociación y Toma de Decisiones*, debido a que las propuestas turnadas al INMUJERES se deben de defender para la autorización de los recursos y acciones.

Una vez autorizado el recurso del proyecto del PFTPG, es necesario atender los términos de referencia (TR), es un formato que contiene las especificaciones generales y particulares de una acción del proyecto general de transversalidad, debe de contener la siguiente estructura. A continuación enlisto y describo lo que debe de contener cada apartado, es importante mencionar dicho formato es exclusivo para control interno de la IMEF.

- 1. Antecedentes.** Esta información se ha construido con el apoyo de la Dirección de Planeación y los resultados de los informes finales de cada proyecto ejecutado desde el 2008, se seleccionan los contenidos afines al tema a tratar y se anexan al inicio del documento.
- 2. Objetivo General y Objetivos.** En este apartado se señala cuáles serán las metas de las acciones a desarrollar, se establecen cantidad de personas beneficiarias, lugares y actores estratégicos, la redacción es tipo Smart.
- 3. Descripción de los trabajos a realizar.** Señala de forma más detallada las actividades de las metas contemplando el número de horas de las acciones, frecuencia.
- 4. Metodología.** Se especifica el contenido temático mínimo que se debe de atender en las actividades, retomando la cantidad de población beneficiaria, los tiempos y frecuencia para desempeñar la meta.
- 5. Perfil del Prestador de Servicios.** Se estable un perfil profesional idóneo para que pueda desempeñarlo una consultora especializada. Tomando en cuenta su experiencia y la preparación académica, es primordial para el IQM, que cuenten con conocimientos tanto básicos como específicos sobre equidad de género, igualdad, violencia, etc.
- 6. Productos esperados y tiempos de entrega.** Se enlistan en un cuadro los productos de las acciones como el *Informe Cualitativo y Cuantitativo*,

Seguimiento de las Propuestas y Ruta Crítica. También se toma en cuenta los materiales probatorios como listas, fotografías y presentaciones. Se describen de forma general lo que se espera para cada producto y material probatorio, de igual forma se establecen las formas de entrega (impresas y digitales).

7. **Honorarios.** Este apartado plasma cuales son las restricciones de los pagos y los mecanismos administrativos para generar las facturas correspondientes.
8. **Ámbito de relaciones.** Clarifica el proceso de coordinación de la meta con las áreas administrativas, operativas y técnicas en la ejecución de la acción.

Conocer con precisión los TR es fundamental debido a que condensa la información de una acción del PFTPG. Asimismo, es un documento base para desarrollar el proceso de licitación en “Compranet” y el respectivo contrato para la ejecución de las acciones plasmadas en el documento. La formación académica que obtuve en la licenciatura fue fundamental para operar los TR porque obtuve conocimientos en *Metodología de la Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades, Escritura y Compresión de Textos, Teoría de la Administración Pública, Teorías Políticas Sociales, Introducción al Derecho, Políticas Públicas I y II, Finanzas Públicas I y II.*

2.3. Contratación de Consultorías

Para dar continuidad al proceso de implementación del proyecto del PFTPG del Instituto Quintanarroense de la Mujer, se requiere la aprobación del Termino de Referencia con una revisión por parte de la área jurídica y administrativa, el departamento jurídico anexa los lineamientos de obligatoriedad para el cumplimiento de lo establecido en la meta y el departamento administrativo señala sus observaciones en torno a los pagos de los honorarios para la contratación. Por último, el personal de IPEG ajusta los TR a partir de las observaciones emitidas por ambas áreas, de igual forma podrá puntualizar algún detalle al contenido general de la actividad.

Cuando el TR se autoriza por parte de la *Dirección de Institucionalización de la Perspectiva de Género*, se da inicio a un estudio de mercado o se genera un proceso de licitación en “Compranet”, esta decisión depende directamente del área administrativa.

Para desarrollar un estudio de mercado, se tiene que contemplar una cotización de tres proveedores del catálogo existente en el área, el objetivo de solicitar las cotizaciones es identificar a la consultora que pueda desarrollar el mejor trabajo de forma técnica y operativa contemplando también el costo de los honorarios. Las materias de *Introducción al Derecho, Introducción a la Economía Finanzas Públicas I y II, Matemáticas e Introducción a Contabilidad Pública y el Análisis Financiero* fueron fundamentales para poder evaluar las propuestas técnicas y operativas de las consultoras.

Las acciones que se turnan aun proceso de licitación por parte del área administrativa del IQM, se trabajan en la plataforma informática denominada “Compranet” de la Secretaría de la Función Pública. Esta acción tiene como finalidad detectar áreas de oportunidad en las contrataciones públicas y transparentar el uso de los recursos federales, atendiendo los lineamientos de la *Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público*. Principalmente esta actividad es dirigida por el área administrativa. La participación del área en la que colaboro es asistir a las reuniones presenciales con las consultorías que presentaron sus propuestas de participación en algún rubro del proyecto, también se aclaran dudas técnicas sobre la implementación de las actividades a realizar en cada meta. Todo este proceso queda establecido en actas tomando notas de las participaciones y acuerdos, posteriormente se realiza una nueva reunión para recibir de forma física las propuestas técnicas y económicas por cada consultoría participante y si llegase a existir alguna duda respecto al proceso se da respuesta puntual.

Una vez recibida la documentación de las consultorías, el área administrativa genera un expediente único por cada paquete que esté concursando para que el área responsable de la ejecución del proyecto (DIPEG) señale su fallo técnico por cada una de las consultorías. A esta acción, el área administrativa le generará un fallo, complementando el dictamen con los montos de las propuestas y determinará, dependiendo de la puntuación general obtenida por cada consultora, los montos adjudicados. Finalmente publicarán en la plataforma del “Compranet” el dictamen de la consultora adjudicada para coordinar e implementar la o las acciones.

Para la contratación de los proveedores, es básico un conocimiento en materia de derecho, finanzas y contabilidad, debido a que los auxiliares administrativos y encargados de cada meta debemos de generar una revisión de los contenidos del contrato.

2.4. Ejecución del Proyecto

La ejecución del proyecto es la parte medular de las acciones del proyecto de transversalidad, esta etapa se inicia una vez que se tiene designada la consultora a partir de su contratación y el INMUJERES ha depositado los recursos federales. A partir de aquí se da inicio a la ejecución de las acciones a cargo de las/os responsables de cada meta.

Cuando se cuentan con las consultorías contratadas, las/los responsables de cada meta deben de implementar acciones y enlaces correspondientes con los actores estratégicos, elaborar los oficios correspondientes para notificar que consultoría desarrollará la o las metas, de igual forma se deben de agendar reuniones de trabajo para puntualizar los objetivos planteados y negociar en su momento para la ejecución de cada acción.

El Instituto Quintanarroense de la Mujer, en esta etapa es cuando debe de realizar los acercamientos políticos y administrativos para poder implementar las acciones de transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública. Es importante señalar que gran parte de las acciones que se trabajan están encaminadas para mejorarla Cultura Organizacional, todas estas acciones se condensan en el *Programa Quintanarroense de Cultura Institucional*. En el 2013 tuve la oportunidad de coordinar a 27 dependencias de la Administración Pública Estatal (APE). EL PFTPG fortalece al *Programa Quintanarroense de Cultura Institucional* para desarrollar acciones, diagnósticos, talleres, diplomados para el funcionariado de las dependencias del Estado.

Para el desarrollo e implementación del PFTPG es importante un conocimiento en Políticas Públicas, Teoría de la Organización, Gestión Pública Estatal, Municipal y Federal, Redes de Políticas y Relaciones Intergubernamentales. Las cuales brindaron un soporte teórico sobre las pautas organizacionales en los diferentes niveles administrativos del Gobierno en México.

2.5. Informes de avances

El INMUJERES da seguimiento a los proyectos autorizados a las Instancias de Mujeres en la Entidad Federativa (IMEF) y las Instancias Municipales de la Mujer (IMM) mediante los informes parciales y de cierre de cada proyecto autorizado. Con el propósito supervisar la ejecución de los proyectos, el INMUJERES podrá realizar si considera conveniente, visitas de seguimiento a las IMEF y las IMM.

Debido a lo anterior el Instituto Quintanarroense de la Mujer, desde el 2008¹¹ ha generado sus informes de seguimiento y cierre al INMUJERES, los cuales se elaboran en coordinación con la *Dirección General de Institucionalización a la Transversalidad de la Perspectiva de Género* del INMUJERES. Del 2008 al 2014, se han presentado los informes en diferentes formatos de Excel, formatos brindados por el INMUJERES pero en general han condensado la siguiente información para justificar la implementación de los recursos y el avance de las actividades programadas, a continuación los enlisto y describo.

1. Cobertura Geográfica. En este apartado se presenta la relación de la meta planeada con la ubicación de la implementación en el municipio correspondiente. En caso de alguna modificación establecida con respecto a lo programado en el proyecto inicial, como puede ser cancelación de la meta, modificación de sede o reducción y/o ampliación de cobertura se deben de fundamentar los motivos por los cuales se dio esa situación.
2. Población. En este apartado se deben de considerar los siguientes puntos para poder brindar un mejor informe de seguimiento y cierre al proyecto.
 - Tipo de población. Se enmarca si corresponde a la *Administración Pública Estatal (APE)*, *Administración Pública Municipal (APM)* y *Otros*.

¹¹ En el 2008 el Instituto Quintanarroense de la Mujer accedió por primera vez al PFTPG.

- Nivel en la Estructura Organizacional. Se toma en cuenta si pertenece la población atendida a un nivel de trabajo como *Técnico Operativo, Mandos medios, Mandos superiores y Otros*. Estos apartados existen por las características del mismo proyecto debido a que está dirigido principalmente a los funcionarios públicos, por lo tanto, es preciso conocer el nivel organizacional al que se atiende.
 - Tipo de Contratación. En este punto se toma en cuenta la forma en que las/os beneficiarios están contratados en sus dependencias gubernamentales si son de *Base, Confianza* o pertenecen a *Honorarios y Servicios profesionales*.
 - Rango de Edad. En el apartado de rangos de edad se establecieron 5 fracciones por parte del PFTPG, son los siguientes: *Menos de 15, 15-29, 30-44, 45-59, 60 y más*.
3. Actores Estratégicos. Son todas aquellas Instituciones de la Administración Pública Estatal y Federal ubicadas en Quintana Roo. Es importante señalar para un proyecto qué actor o actores serán los responsables de ser vínculo para la ejecución de los recursos y las actividades a realizar y lograr con éxito lo programado, cumpliendo con las metas-compromiso y en los tiempos establecidos.
 4. Cumplimiento de Indicadores. Como toda política pública es importante señalar las metas o indicadores de avances que permiten medir el grado de avance en la ejecución del proyecto, así como señalar si se cumplió o no el objetivo plasmado al inicio de la ejecución del mismo proyecto. La suma de las acciones y metas alcanzadas permiten visualizar el avance general de los objetivos del proyecto

presentado ante el INMUJERES. Es importante señalar de igual forma que a partir del 2015 el apartado de indicadores ya no se ha solicitado a la IMEF.

5. Financiero. Como toda política, se requiere señalar los costos para la implementación de acciones, las contrataciones del personal de seguimiento, gasolina y todos los conceptos que se requieran para desarrollar una acción. INMUJERES, es la instancia quien autoriza cómo manejar cada concepto y apartado señalado para el gasto. Cuando se realizan los informes de avance, evidentemente también se presenta el balance de la cuenta para plasmar el gasto realizado. Esta acción se desarrolla principalmente en la dirección de administración junto con el personal de seguimiento del proyecto para aclarar alguna circunstancia sobre el gasto.
6. Resumen. El resumen es semejante a una tarjeta ejecutiva para informar de forma rápida el estatus del proyecto. Los principales puntos que se deben de plasmar es el porcentaje general de avance de la ejecución del proyecto, avances o términos de las acciones. Este documento funciona como una portada general para el envío de la información, la cual está firmada por los titulares del IQM, de la dirección administrativa y la dirección de institucionalización de la PEG.

Estos seis apartados generales son enviados de forma impresa y digital en su respectivo formato al INMUJERES, la elaboración de los informes genera la evidencia pertinente sobre las políticas públicas que el Instituto Quintanarroense de la Mujer ha desarrollado para atender las necesidades de la población y su objetivo de creación. Pero lo más importante de cada informe es evidenciar que el recurso obtenido se utilizó para las acciones planteadas en cada proyecto.

2.6. Revisión de Productos

En el momento en el que se plantea el proyecto de transversalidad, el INMUJERES solicita que por cada meta se establezcan y comprometan productos que la consultora o proveedor contratado deberán entregar conforme a los tiempos plasmados en el proyecto y contrato. Existen dos tipos de productos, los productos finales y probatorios, a continuación los describo.

- Productos Finales. Son todos aquellos como Informes Cualitativos y Cuantitativos de los Seminarios, Talleres, Simposios. También pueden ser documentos como agendas, investigaciones o cualquier otro documento que pueda brindar mayor información o aporte a los temas de la igualdad de género en el estado y país.
- Productos Probatorios. Serán todo aquellos que permiten, a modo de auditoría, justificar la ejecución de la acción en los tiempos plasmados a partir de las listas de asistencias, fotografías, presentaciones y todas aquellas que puedan sustentar la acción.

Al proveedor o consultora contratada se le entregan los logotipos, tipografía y formatos necesarios para que pueda trabajarlos e imprimirlos para ser entregados en los tiempos plasmados en su contrato y al final condensar una carpeta o carpetas necesarias para completar su trabajo.

La Dirección de Institucionalización de la PEG es el área responsable de revisar cada producto entregado. La revisión consta desde la ortografía, contenido e imagen. Es importante destacar que la DIPEG puede regresar con observaciones generales y particulares al proveedor sus productos para la edición y corrección, después se vuelve a recibir y revisar, si en caso de encontrar alguna otra observación se regresa al proveedor o consultora y si es aceptado, se concluye con el ciclo de la meta.

Al término de la ejecución y en cada informe se envían de forma digital en formato PDF el producto o los productos comprometidos; estos pasarán a la mesa revisora y están sujetos a presentar observaciones, las cuales el proveedor deberá atender lo antes posible para dar cierre al proyecto.

2.7. Cierre del Proyecto

El Informe Final del Proyecto es la etapa crucial del mismo. Es el momento del balance sobre los resultados obtenidos, productos desarrollados y aprobados y recursos ejecutados. De igual forma que en cada informe de avance se presenta el formato de cierre que en la plataforma se plasma.

Dicho informe debe de marcar cada espacio y acción ejecutada o justificada para el cierre del ciclo de la política pública. Este proceso administrativo se solicita para la segunda semana de diciembre y deben de enviarse de igual forma todos los productos finales al INMUJERES.

El INMUJERES recibirá el documento firmado por la titular para su evaluación. Este informe también es evaluado y se generan observaciones que deberán ser solventadas inmediatamente con ayuda del enlace nacional y de seguimiento del mismo. Una vez solventadas todas las observaciones, el INMUJERES turna al IQM la liberación del proyecto. Con esa acción se da por terminado el ciclo y a la par se está desarrollando el nuevo proyecto, con las nuevas reglas de operación del PFTPG del año fiscal correspondiente.

Capítulo III. Propuestas de mejora para la implementación de la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública del Estado de Quintana Roo.

3.1. Aportaciones, propuestas y recomendaciones

La transversalidad de la perspectiva de género en nuestro país es una tarea fundamental en el desarrollo de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Desde el 2008, el *Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género* (actualmente Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de Perspectiva de Género), y a través del Instituto IQM, se han consolidado distintas políticas públicas que han afianzado un crecimiento en distintos sectores como salud, educación, atención y prevención de la violencia, política y desarrollo económico.

Como Auxiliar Administrativo de la Dirección de Institucionalización de la Perspectiva de Género, del 2011 al 2014, coordine la operatividad del Proyecto presentado ante INMUJERES. A continuación enlistaré las aportaciones que realicé y se convirtieron en metas.

- **Meta 2.** “Elaboración del *Atlas de Actividades Productivas Sustentables en Quintana Roo* para fomentar el desarrollo económico con Perspectiva de Equidad de Género (PEG) de la Población Femenina económicamente activa en Quintana Roo”.
- **Meta 5.** “se impartieron 5 talleres para la Formación de Recursos Humanos Institucionales en Materia de Género como Valor Ético y Competencia Laboral para el personal del IQM”.
- **Meta 6.** “Se efectuó un Seminario de Capacitación para la elaboración de Proyectos de Desarrollo Social con PEG dirigido a 10 personas de la IMEF”.
- **Meta 7.** “Se realizó el proceso de fortalecimiento institucional de la IMEF mediante el equipamiento de las nuevas Oficinas de la Dirección de Institucionalización de la Perspectiva de Género”.

- **Meta 8.** “Se realizaron 27 Asesorías para la consolidación del Programa de Cultura Institucional y Equidad de Género de igual número de Dependencias y Entidades de Gobierno del Estado”.
- **Meta 14.** “Se generó una propuesta de inclusión de la PEG en el Modelo de Enseñanzas de las/os Instructoras/es Comunitarios del CONAFE en Quintana Roo”.
- **Meta 15.** “Se generó una propuesta de Inclusión de la PEG en el Modelo de enseñanza de las/os Instructoras/es Comunitarios del IEEA en Quintana Roo”.
- **Meta 19.** Se realizó el Simposio sobre "Subjetividad y Perspectiva de Género" para 120 alumnas/os y 30 docentes de las Carreras Profesionales de Psicología, Medicina y Derecho con duración de 5 meses divididos en 5 sesiones de 5 horas cada una a realizarse en la Ciudad de Chetumal, Othón P. Blanco.
- **Meta 25.** Ase logró la formulación de Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género a través de asesorías a los Programas Operativos Anuales 2014 en 4 Dependencias: Secretaría de Educación y Cultura, Secretaría de Desarrollo Social e Indígena, Secretaría de Salud y Secretaría de Desarrollo Económico (IQM, 2014a).

En este sentido, cada meta tiene objetivos y resultados que son importantes mencionar, como los siguientes:

- El objetivo de la *Meta 2* fue elaborar un documento diagnóstico para presentar propuestas de desarrollo sustentable en los 10 municipios del Estado de Quintana Roo. La importancia de esta meta radica en que se fomenta el desarrollo autosustentable de mujeres y hombres a partir de sus condiciones sociales, económicas y naturales para cambiar de forma positiva el Desarrollo Humano de cada zona (IQM, 2014a).

El resultado tangible fue un documento extenso que permitió recopilar información valiosa de la comunidad, y con ella generar propuestas de mejora al desarrollo económico local, con una mira autosustentable sin perder la perspectiva de género. Dicho documento se entregó de forma digital a los actores estratégicos que apoyaron en el desarrollo de las reuniones y recomendaciones, la Secretaría de Desarrollo Social e Indígena, Secretaría de Ecología y Medio Ambiente, Secretaría de Desarrollo Económico y Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Rural (IQM, 2014b).

La *Meta 5* se diseñó con el siguiente objetivo: Incorporar esta perspectiva en las políticas de formación de recursos humanos del sector público como un valor ético y una competencia laboral en permanente actualización para dar cabal cumplimiento al “Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo”. Este Código pretende normar la conducta de los servidores públicos respecto de los valores éticos en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión (IQM, 2014a).

Se atendieron a 57 mujeres y 27 hombres, personal que labora en el IQM, abarcando la totalidad de las delegaciones y oficinas centrales en la capital.

La *Meta 6* se planteó con el objeto de capacitar al personal que trabaja en el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, debido a que son quienes diseñan, coordinan y ejecutan cada una de las metas presentadas ante el INMUJERES, por lo tanto es necesario reforzar a este personal con los conocimientos en diseño de proyectos con PEG (IQM, 2014a).

Los resultados de la capacitación al personal del IQM para esta meta fue mínima, ya que solo 9 mujeres y 4 hombres culminaron el proceso de formación, por ello se optó por otra estrategia, ampliando la convocatoria a otras áreas como la Dirección de Desarrollo Económico y Capacitación, la Dirección de Atención y Prevención a la Violencia y la Dirección Jurídica (IQM, 2014b).

La *Meta 7* se propuso con el siguiente objetivo, reforzar con mobiliario y equipo de oficina a la Dirección de Institucionalización de la Perspectiva de Género del IQM (IQM, 2014a).

Por medio de esta acción, se logró gestionar un recurso que era de gran necesidad para la oficina en total se destinaron \$231,073.27 pesos entre lo que se adquirió fueron

computadoras fijas y portátiles, proyector, bocinas, escáner, fotocopadoras, archiveros, sillas (IQM, 2014b).

La *Meta 8* se programó para dar cumplimiento al siguiente objetivo, la implementación del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI) mediante los correspondientes Programas Estratégicos en las entidades de la Administración Pública del Estado (IQM, 2014a).

Este ciclo de asesorías logró atender a 123 servidoras/es publicas/os de los cuales 78 son mujeres y 45 hombres, abarcando así a las 26 dependencias de la APE integrantes del PQCI. En este sentido se atiende de forma indirecta a la/os trabajadores de cada una de esas dependencias debido a que llevan acciones al interior para generar una mejor cultura institucional, atención y prevención al acoso sexual, así como al hostigamiento laboral (IQM, 2014b).

La *Meta 14* se diseñó con el objetivo general de reforzar la institucionalización de la perspectiva de género con la capacitación respecto a las líneas de acción y grupos técnicos institucionales a 60 personas de la Delegación estatal del Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) en el estado (IQM, 2014a). Lo que hay que destacar aquí es el resultado sorprendente de la iniciativa de la Delegación del CONAFE que atendió en tres sedes del estado (Othón P. Blanco, Felipe Carrillo Puerto y Benito Juárez) a un mayor número de personas que las incluidas en el proyecto. Así se logró capacitar a un total a 353 jóvenes, 222 mujeres y 131 hombres que dan clases en el nivel básico. Así, se eficientaron los recursos y las negociaciones con el actor estratégico ya que con los mismos recursos se atendió a un mayor número de personas, sin menoscabo de la calidad de la misma (IQM, 2014b).

La *Meta 15*, con la que se pretendía reforzar la institucionalización de la perspectiva de género con la capacitación a los Coordinadores, Enlaces Educativos y Técnicos de Instituto Estatal para la Educación de Jóvenes y Adultos para 60 integrantes. La cobertura fue para tres sedes Othón P. Blanco, Playa del Carmen y Benito Juárez, para capacitar a los funcionarios que brindan capacitación (IQM, 2014a). El logro al igual que el caso anterior fue mayor al del proyecto, ya que se logró capacitar a un total de 101 personas, 50 mujeres y 51 hombres, nuevamente superando lo programado debido al interés por parte del actor estratégico (IQM, 2014b). La *Meta 19*, integrar a la formación profesional de estudiantes y

profesores de nivel superior de las licenciaturas de psicología, medicina y derecho una perspectiva de género (IQM, 2014a). La pertinencia de esta meta radicó en que los planes de estudio no incorporan en sus asignaturas la perspectiva de género, lo mismo ocurre con los profesores de nivel superior que, al carecen de una formación en perspectiva de género, no incorporan en sus clases dicho tema, que es fundamental para el desempeño cuando egresen y se desempeñen como profesionales.

En un principio se optó únicamente para la carrera de medicina, derecho y psicología, posteriormente se abrió la convocatoria a todas las instituciones educativas de nivel superior, las que participaron activamente fueron la Universidad de Quintana Roo, Instituto Tecnológico de Chetumal, Universidad Pedagógica Nacional y la Universidad Interamericana para el Desarrollo. El 14 de Octubre de 2014, se logró firmar el Convenio de Colaboración con la Universidad de Quintana Roo y el IQM a través del cual se plasmó el seguimiento de los procesos administrativos para la inclusión de la propuesta del *Seminario de Tesis con Perspectiva de Género como asignatura en las carreras de Derecho y Medicina* (IQM, 2014b).

Personalmente esta acción fue gratificante debido a que tuve la oportunidad de regresar como profesional a mi alma mater y apliqué los conocimientos brindados para conformar una política pública con incidencia en la comunidad estudiantil atendiendo a un total de 440 personas (281 mujeres y 159 hombres). En cuanto a profesores, se lograron integrar a 5 mujeres y 13 hombres a las reuniones, todos ellos participaron a lo largo de la implementación de la meta (IQM, 2014b).

La *Meta 25* se planeó con el objetivo de propiciar, en la administración pública, la elaboración de los presupuestos públicos con perspectiva de género como una herramienta específica dirigida a reconocer las desigualdades y remediarlas a través de la asignación de recursos públicos (IQM, 2014a).

Se logró mantener una alianza con Secretaría de Educación y Cultura, Secretaría de Desarrollo Social e Indígena, Secretaría de Salud y Secretaría de Desarrollo Económico para analizar minuciosamente sus Programa Operativos Anuales y replantear una propuesta con una perspectiva de género para los siguientes ejercicios fiscales. A dichas reuniones asistieron un total de 43 servidores públicos (24 mujeres y 19 hombres), quienes elaboraron

sus propuestas por dependencia (IQM, 2014b). Dichas iniciativas fueron entregadas a las dependencias para que las postularan ante la Secretaria de Finanzas y Planeación.

En el tiempo que he laborado para la IQM, he tenido de forma general las siguientes funciones:

- Ejecutar las actividades relativas al envío y recepción de la documentación que es turnada y generada, con el objeto que se atender oportunamente.
- Elaborar los oficios, proyectos, informes y toda aquella actividad que sea requerida para el cumplimiento de las atribuciones que tiene asignada la Dirección.
- Apoyar al Director en las comunicaciones telefónicas (fax y correo), a fin de asegurar una mejor atención.
- Compilar y organizar la documentación que se recibe y se genera en la Dirección, con el objeto de salvaguardarla para su posterior consulta o remisión a su destino final.
- Coordinar y atender las solicitudes de los Enlaces Institucionales del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional.

Esas fueron las principales labores realizadas como auxiliar administrativo, por lo que es necesario contar con ciertas habilidades profesionales para poder mantener un servicio eficaz y eficiente en el área de trabajo. Asimismo, es necesario mencionar que, dichas habilidades me permitieron desempeñarme, en algunas ocasiones, como maestro de ceremonias, así como atender el protocolo de bienvenida en reuniones de trabajo, donde la habilidad del tacto político, para no herir susceptibilidades, es de gran importancia.

En general, expuse cada una de las metas debido a que fueron ideas que debían de replantearse o generarse para desarrollar e incidir en la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Tengo la certeza que cada una de estas acciones dejaron esa semillita que les permitirá pensar al respecto de sus derechos y la lucha por la igualdad de oportunidades.

El éxito de cada política pública que trabajé para el IQM se debió principalmente a la aplicación de la Metodología del Marco Lógico, que a grandes rasgos es:

- Analizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) de cada dependencia para atender las problemáticas de equidad de género en

salud, educación, presupuestos y política. El análisis FODA es una metodología de estudio de la situación de una empresa o un proyecto, analizando sus características internas y su situación externa en una matriz cuadrada (Universidad Veracruzana , 2012, p. 55).

- Elaborar el árbol de problemas, técnica que ayuda definir problemas, causas y efectos de manera organizada, generando un modelo de relaciones causales en torno a un problema (Naciones Unidas, 2005, p. 95).
- Elaborar el árbol de objetivos, es la versión positiva del árbol de problemas. Permite determinar las áreas de intervención que plantea el proyecto (Naciones Unidas, 2005, p. 96).
- Diseñar la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), herramienta de planeación que identifica en forma resumida los objetivos de un programa, incorpora los indicadores de resultados y gestión que miden dichos objetivos; especifica los medios para obtener y verificar la información de los indicadores, e incluye los riesgos y contingencias que pueden afectar el desempeño del programa [Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), 2013, p. 13].

Las propuestas presentadas no hubiesen sido concretadas sin la voluntad política para implementarlas, también es importante comentar que las/los enlaces interinstitucionales tienen un perfil abierto para trabajar por la igualdad sustantiva en la sociedad. Un factor que contribuyó en gran medida fue a la calidad de las/os consultores que realizaron sus actividades como se diseñaron, la mayoría cuenta con bastante experiencia y reconocimiento en el campo de lucha por la igualdad sustantiva, otros “novatos” pero de igual nivel profesional.

Conclusiones

La perspectiva de género a lo largo de mi formación académica fue escasa pero las circunstancias profesionales me obligaron a investigar y dominar los temas de igualdad sustantiva, equidad, empoderamiento, transversalidad para conducirme con el profesionalismo que se requiere en un área de diseño de políticas públicas para el estado.

Las materias como *Teorías Políticas y Sociales, Pensamiento Político, Administración Pública Comparada, Introducción a las Políticas Públicas, Políticas Públicas I y II, Liderazgo y Gobierno en Quintana Roo, Política y Gobierno en México, Organizaciones Civiles y Gestión Pública, Gestión Pública Federal, Gestión Pública Estatal y Municipal, Metodología de la Investigación en Ciencias Sociales, Gestión del Desarrollo Municipal, Redes de Políticas y Relaciones Intergubernamentales*, fueron fundamentales para que pudiera comprender con mayor rapidez los vínculos para la gestión, implementación y evaluación de las políticas públicas que pude elaborar para el Instituto Quintanarroense de la Mujer.

En este sentido, la carga académica de la Licenciatura en Gobierno en Gestión Pública está diseñada para otorgar los conocimientos teóricos y prácticos de la administración pública municipal, estatal y federal lo que permite visualizar los mecanismos de gestión entre estos niveles, así como la coordinación de las políticas públicas. Cabe destacar que en poco tiempo después de un proceso de aprendizaje sobre los procesos internos de la operatividad y coordinación de la administración del IQM, pude y tuve la oportunidad de desarrollar la primera actividad que tuve a mi cargo, un Seminario de Marco Lógico dirigido para áreas de planeación de la Administración Pública Estatal.

Cuando por fin, pude demostrar lo aprendido en la universidad y en la vida profesional fue al momento de coordinar hasta el momento el proyecto de transversalidad con mayor recurso en el estado. Lo mejor o impactante de este trabajo es como una idea va tomando forma y se convierte en una realidad ya sea en un curso o capacitación, un informe, un documento que al final va a beneficiar a la población o a funcionariado de la administración pública.

Es sin duda alguna también la calidad de profesores que tuve durante a mi formación académica que me ayudó a generar ideas innovadoras y sobre todo mejorar la administración pública desde mis acciones profesionales.

Algo que sí debería de generar como una aportación para modificar el plan académico es que la planta docente pueda desarrollar y fomentar en el alumnado la perspectiva de género, debido a que en la actualidad es un factor que se requiere para cada sector de la administración pública ya sea de nivel federal, estatal y municipal. Cada situación publica tiene un sesgo con el que se puede replantear bajo la perspectiva de la equidad de género, esa es la importancia de inculcar esta herramienta que está siendo omitida por la planta académica. Lo menciono para que mis futuros colegas puedan tener una herramienta más y no se topen con algún obstáculo que puede ser atendido desde su formación en la universidad. Considero que igualmente es un campo poco trabajado y es una puerta importante que pueden tocar egresados de la *Licenciatura en Gobierno y Gestión Pública*, se pueden conformar como consultores o trabajar directamente desde el gobierno en los tres niveles, efectos de la transversalidad de la perspectiva de género.

La Universidad de Quintana Roo está formando a nuevos funcionarios para la administración pública, con grandes valores para generar cambios en su entorno social. Es por ello que mantener una alta exigencia en sus programas académicos es fundamental para que paulatinamente se logren los cambios y mejoren los contextos sociales con miras de un desarrollo para una igualdad sustantiva.

La responsabilidad de ser un servidor público es fundamental para el desarrollo de nuestra sociedad y más si, se cuenta con un personal capacitado que puede generar y brindar un mejor servicio para la comunidad, ya sea desde un pequeño modulo hasta un despacho de alto nivel, cada pieza es fundamental para que el engranaje funcione correctamente. Es sin duda alguna puntual la apertura de la *Licenciatura en Gobierno y Gestión Pública* para profesionalizar a jóvenes universitarios y personal que ya labora en alguna institución pública.

Anexos

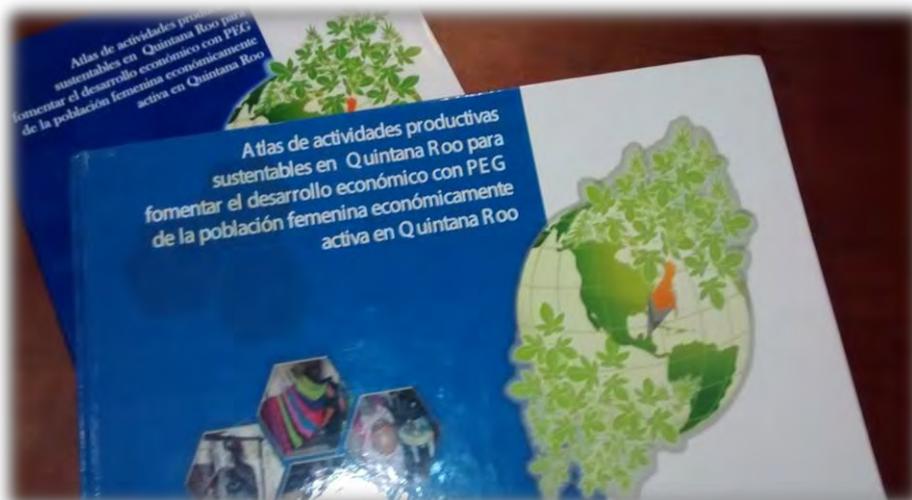
En esta sección presentaré material probatorio respecto a los trabajos que mencione con anterioridad.

En esta primera imagen se plasmó la Firma de Convenio de Colaboración de la Meta 2 Creación de 1 Atlas de Actividades Productivas Sustentables en Quintana Roo para fomentar el desarrollo económico con PEG, reunión encabezada por la Lcda. Blanca Cecilia Pérez Alonso.



Fuente: (Instituto Quintanarroense de la Mujer, 2014)

En la siguiente imagen, presento el documento final del Atlas de Actividades Productivas Sustentables en Quintana Roo para Fortalecer el Desarrollo Económico con PEG. Un logro interinstitucional para la administración estatal.



Fuente: Acervo
Personal

2014

En la siguiente evidencia, se plasmó la primera reunión con las/os enlaces institucionales de las 27 dependencias pertenecientes al *Programa Quintanarroense de Cultura Institucional*, en esta sesión se presentaron todos los trabajos que se debían de implementar en el ejercicio fiscal 2014, entre ellos la **Meta 7** denominada “1 Proceso de fortalecimiento institucional de la IMEF mediante el equipamiento de las nuevas Oficinas de la Dirección de Institucionalización de la Perspectiva de Género”, la **Meta 8** denominada “27 Asesorías para la consolidación del Programa de Cultura Institucional y Equidad de Género de igual número de Dependencias y Entidades de Gobierno del Estado” y **Meta 25** denominada Formulación de Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género a través de acompañamiento de asesoría de los Programas Operativos Anuales 2014 en 4 Dependencias Secretaría de Educación y Cultura, Secretaría de Desarrollo Social e Indígena, Secretaría de Salud y Secretaría de Desarrollo Económico.



Fuente: (Gobierno del Estado de Quintana Roo, 2014)

En la siguiente imagen, se plasmó el inicio de las capacitaciones de la **Meta 14** denominada “Generación de 1 Propuesta de Inclusión de la PEG en el Modelo de Enseñanzas de las/os Instructoras/es Comunitarios del CONAFE en Quintana Roo” y también se llevó a cabo la firma de convenio de colaboración entre las instituciones.



Fuente: (Unidad del Vocero del Estado de Quintana Roo, 2014)

A continuación expongo una fotografía de la firma del Convenio de Colaboración entre IQM e IEEA para desarrollar las acciones al fomento educativo y dar inicio a las capacitaciones programas de la **Meta 15**, Generación de 1 Propuesta de Inclusión de la PEG en el Modelo de enseñanza de las/os Instructoras/es Comunitarios del IEEA en Quintana Roo.



Fuente:
(Gobierno del

Estado de Quintana Roo, 2014)

En la siguiente foto se plasmó el momento en que se dio inicio a la **Meta 19** denominada 1 Simposio sobre "Subjetividad y Perspectiva de Género" para 120 alumnas/os y 30 docentes de las Carreras Profesionales de Psicología, Medicina y Derecho con duración de 5 meses divididos en 5 sesiones de 5 horas cada una a realizarse en la Ciudad de Chetumal, Othón P. Blanco. En el evento inaugural nos acompañó la rectora Mtra. ElinaElfi Coral Castilla, quien fue en su momento también directora del IQM.



Fuente: (Universidad de Quintana Roo, 2014)

Referencias

- Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género. (2009). *Políticas públicas, programas federales y presupuestos. Dirigidos a las mujeres del 2006 al 2009*. Ciudad de México: Cámara de Diputados LX Legislatura.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2013). *Guía para la Elaboración de la Matriz de Indicadores para Resultados*. Recuperado el 14 de noviembre de 2016, de http://www.coneval.org.mx/Informes/Coordinacion/Publicaciones%20oficiales/GUIA_PARA_LA_ELABORACION_DE_MATRIZ_DE_INDICADORES.pdf
- Gobierno del Estado de Quintana Roo. (3 de Julio de 2014). *IEEA e IQM abatir rezago educativo*. Recuperado el 6 de septiembre de 2016, de <http://www.qroo.gob.mx/qroo/nota.php?id=18164>
- Gobierno del Estado de Quintana Roo. (27 de agosto de 2014). *PQCI 2014*. Recuperado el 2016 de septiembre de 2015, de <http://quintanaroo.gob.mx/qroo/nota.php?id=19109>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Glosario de Género*. Mexico: Gobierno Federal.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2015). *Historia del Insituto Nacional de Mujeres*. Recuperado el 8 de junio de 2015, de inmujeres.gob.mx/inmujeres/index.php/ique-es-el-inmujeres/historia#
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2015). *Guía para la planeación de proyectos estatales, en el marco del PFTPG*. Ciudad de México: Gobierno de la República.
- Instituto Quintanarroense de la Mujer. (14 de junio de 2012). *Antecedentes Historicos*. Recuperado el 7 de junio de 2015, de www.iqm.gob.mx/portal/Instituto/AntecedentesHistoricos.php
- Instituto Quintanarroense de la Mujer. (6 de octubre de 2014). *Firma de Convenio del Atlas Productivo*. Recuperado el 6 de septiembre de 2016, de <http://www.quintanaroo.gob.mx/qroo/nota.php?id=19871>
- Instituto Quintanarroense de la Mujer. (2014). *Nuestra Insitución*. Recuperado el 13 de 09 de 2015, de <http://www.iqm.gob.mx/portal/Instituto/NuestraInstitucion.php>
- Instituto Quintanarroense de la Mujer. (2013). *Organigrama* . Chetumal: Gobierno del Estado de Quintana Roo.

- Instituto Quintanarroense de la Mujer. (2014). *Catálogo de Capacitaciones*. Chetumal: Gobierno del Estado.
- Instituto Quintanarroense de la Mujer. (2014a). *Proyecto 2014 del PFTPG*. Chetumal: Gobierno del Estado.
- Instituto Quintanarroense de la Mujer. (2014b). *Informe PFTPG*. Chetumal: Gobierno del Estado.
- Instituto Quintanarroense de la Mujer. (2014). *Modelo de Equidad de Género*. México: Gobierno de Quintana Roo.
- Naciones Unidas. (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y evaluación de proyectos y programas. Recuperado el 14 de noviembre de 2016, de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf
- Periódico Oficial de Estado de Quintana Roo. (2 de junio de 2008). *Congreso de Estado de Quintana Roo*. Recuperado el 11 de 11 de 2016, de http://www.iqm.gob.mx/portal/Micrositios_Programas/prevencion_violencia/atencion_violencia/LeyesE/LEY%20DEL%20INSTITUTO%20QUINTANARROENSE%20DE%20LA%20MUJER.pdf
- Programa Estatal de la Mujer. (1997). *Propuesta de creación del Instituto Estatal de la Mujer*. Chetumal: Gobierno del Estado de Quintana Roo.
- Sauri Riancho,(1998). *Juridicas UNAM*. Recuperado el 8 de junio de 2015, de www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/97/pr/pr12.pdf
- Secretaría de Finanzas y Planeación. (2015). *Plan estratégico de la unidad responsable*. Chetumal: Gobierno del Estado de Quintana Roo.
- Secretaría de Gobernación. (28 de Diciembre de 2015). *Reglas de Operación del PFTPG 2016*.
- Secretaría de Relaciones Exteriores (SER), Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). (2004). *La mujer y el derecho internacional: conferencias internacionales, organización Internacional del Trabajo*. México.
- Unidad del Vocero del Estado de Quintana Roo. (1 de Octubre de 2014). *CONAFE incluye perspectiva de género en su modelos de enseñanza*. Recuperado el 6 de septiembre de 2016, de

http://vocero.qroo.gob.mx/uv/index.php?option=com_content&view=article&id=19751:conafe-incluye-la-perspectiva-de-genero-en-su-modelo-de-ensenanza-de-educacion-basica-iqm&catid=49:noticias-del-dia&Itemid=123

Universidad de Quintana Roo. (24 de octubre de 2014). *Simposio sobre "Subjetividad y Perspectiva de Género"*, realiza el IQM. Recuperado el 6 de septiembre de 2016, de <http://saladeprensa.uqroo.mx/noticias/2054-simposio-sobre-subjetividad-y-perspectiva-de-genero-realiza-el-iqm/>

Universidad Veracruzana . (2012). *Procedimiento para la elaboración de un análisis FODA*. Recuperado el 14 de noviembre de 2016, de <http://www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/herramienta2009-2.pdf>

VIII Legislatura del Estado de Quintana Roo. (1998). *Decreto 124, Creación del Instituto Quintanarroense de la Mujer*. Chetumal, Quintana Roo, México: Periódico Oficial.

Zedillo Ponce de León, E. (8 de marzo de 1996). Discurso de Presentación del Programa Nacional de la Mujer. Ciudad de México, Distrito Federal, México.