

EVALUACIÓN PARTICIPATIVA MODELO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DICIEMBRE 2020

EVALUACIÓN

PARTICIPATIVA

MODELO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EQUIPO EVALUADOR:

Secretaría de la Función Pública

Patricia Segura

Secretaría de la Mujer

Rocío Martínez Muñoz

Francisco Díaz Rucobo

Martha Yolanda Magallanes Flores

Coordinación Estatal de Planeación

Óscar Gálaviz Sánchez

CECYTEZ

Ana Martha López Ruvalcaba

Secretaría de Seguridad Pública

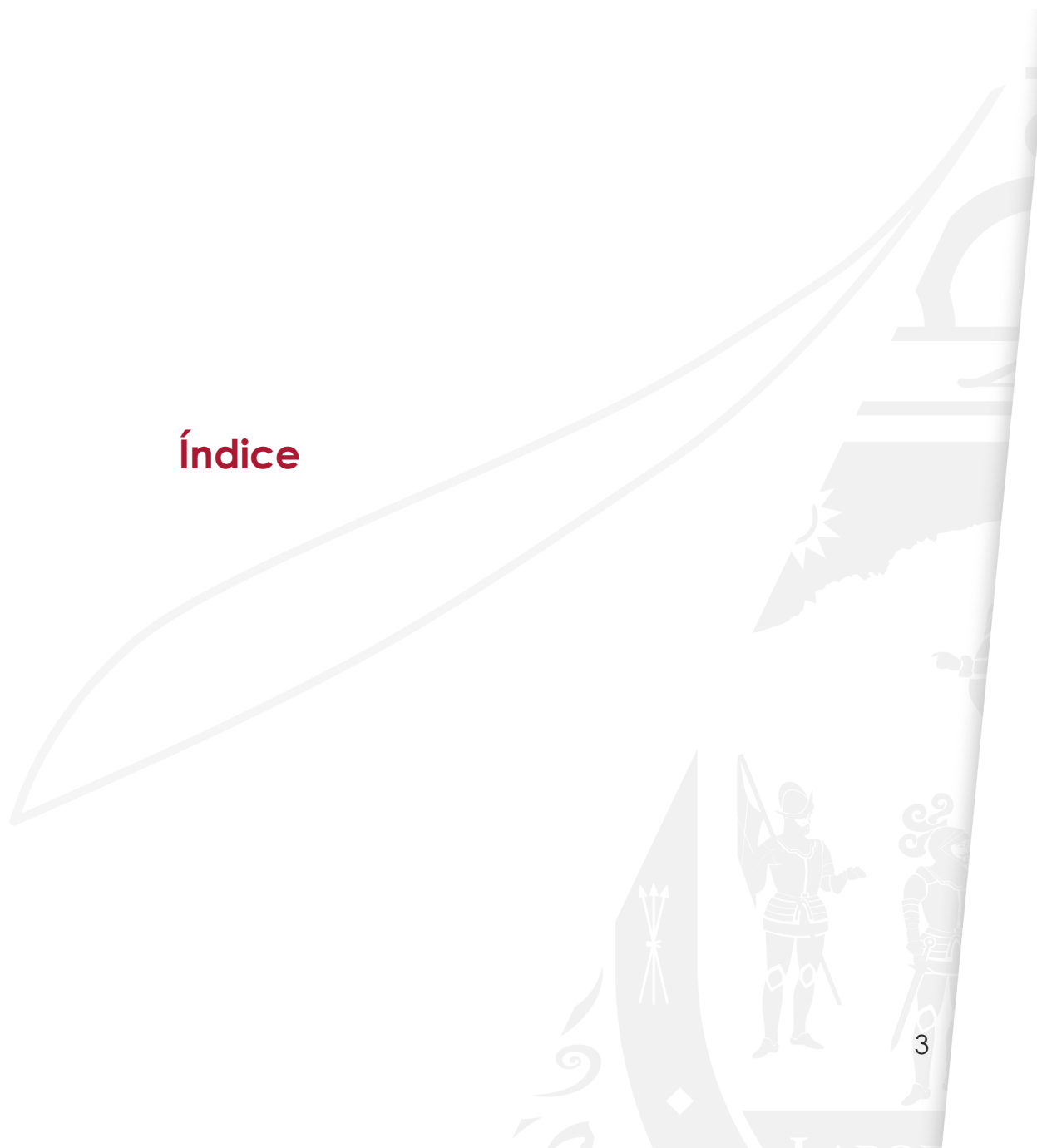
Fabiola Lara Lara

Centro de Análisis de Programas y Evaluación de Proyectos, S.C.

Janett Salvador Martínez – Facilitadora



Índice



ÍNDICE

ÍNDICE DE GRÁFICAS

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ÍNDICE DE TABLAS

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1. MODELO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

1.2 IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO EN 2019.

CAPÍTULO 2. LA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA

2.1. ¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA?

2.2. ETAPAS DE LA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA

2.3. BENEFICIOS Y RETOS DE LA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA.

CAPÍTULO 3. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA

3.1. ETAPA I: PREPARACIÓN DE LA EVALUACIÓN.

3.2. ETAPA II. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN

3.3. ETAPA III. IMPLEMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN

3.4. RETOS ENFRENTADOS EN LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA

3

6

7

8

9

13

14

15

19

20

22

29

31

32

34

40

75

4

CAPÍTULO 4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	77
4.1. SOBRE LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARA LA IGUALDAD	78
4.2. ACCIONES ORIENTADAS AL ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y ACCIONES AFIRMATIVAS	94
4.3. RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO	102
CAPÍTULO 5. HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES	113
5.1. PRINCIPALES HALLAZGOS	114
5.2. RECOMENDACIONES	118
CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES	124
BIBLIOGRAFÍA	128
ANEXOS	

Índice de Gráficas

Gráfica 1. Instancias que participaron en la encuesta a titulares	61
Gráfica 2. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en la encuesta	62
Gráfica 3. Instancias que participaron en la encuesta a integrantes del Comité.	63
Gráfica 4. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en la encuesta.	64
Gráfica 5. Instancias que participaron en la encuesta al personal.	65
Gráfica 6. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en la encuesta	66
Gráfica 7. Instancias que participaron en la encuesta a usuarias y usuarios.	67
Gráfica 8. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en la encuesta	68
Gráfica 9. Personal de las instancias que conocen al Comité para la Igualdad	80
Gráfica 10. Porcentaje de usuarias y usuarios que conocen sobre la existencia del Comité para la Igualdad.	81
Gráfica 11. Personal de las instancias contenidas en la muestra que ha recibido alguna capacitación en materia de perspectiva de género	82
Gráfica 12. Participación en capacitaciones de los integrantes de los Comités	83
Gráfica 13. Temas sobre los que el personal de las instancias recibió capacitaciones	84

Gráfica 14. Personas interesadas en las capacitaciones	85
Gráfica 15. Porcentaje del personal capacitado con expectativas cumplidas	86
Gráfica 16. Porcentaje del personal que conoce el plan de trabajo	96
Gráfica 17. Percepción del personal sobre el trato igualitario en la instancia	102
Gráfica 18. Percepción de las y los integrantes de los Comités sobre incorporación de mujeres a puestos de toma de decisiones	103
Gráfica 19. Utilización de lenguaje incluyente no sexista en las instancias.	104
Gráfica 20. Opinión de las y los usuarios sobre el trato que reciben en las instancias.	105

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Comparativo de las características de una evaluación tradicional y una evaluación participativa	22
Ilustración 2 Etapas de la evaluación participativa.....	23
Ilustración 3. Recopilación, análisis y generación de conclusiones. Trabajo de campo.....	28
Ilustración 4. Reporte fotográfico del trabajo de campo.....	58
Ilustración 5. Reunión de presentación de resultados.....	71
Ilustración 6. Etapas de la Evaluación Participativa y actividades realizadas.....	74

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de Evaluación Participativa del Modelo para la Igualdad entre mujeres y hombres	38
---	----

Introducción

En México se implementó la Gestión para Resultados a principios de la década pasada, durante más de 15 años las instituciones normativas federales, conjuntamente con el legislativo han construido un marco institucional para un Sistema de Evaluación del Desempeño (SED). A nivel subnacional la implementación del SED es monitoreada anualmente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

De acuerdo con el Informe del avance alcanzado por las Entidades Federativas, los Municipios y las Demarcaciones Territoriales de la Ciudad de México en la implantación y operación del Presupuesto Basado en Resultados y del Sistema de Evaluación del Desempeño 2020, el Estado de Zacatecas presenta un avance de 75.2% conforme al modelo definido por la SHCP, ubicándose en la posición 9 a nivel nacional.

Respecto al rubro específico de evaluación, lleva un nivel de alcance de 82.5% mientras que el promedio nacional es de 74.9%. Esto se refleja en el fortalecimiento de su sistema de evaluación, la implementación del sistema SIEvalua y para el ejercicio 2020, la realización de **Evaluaciones Participativas**. Esto significa un avance en la política de evaluación del estado de Zacatecas ya que disrumpe con el modelo tradicional de evaluación *topdown* apegada a estrictos términos de referencia y permite que las personas involucradas en la ejecución del programa y las personas beneficiarias del mismo, participen en el proceso evaluativo.

En un año tan peculiar como lo es 2020, la pandemia por el COVID-19 nos obliga a repensar nuestra normalidad. Esta situación retrasó en gran medida y cambió los alcances originalmente planteados para esta evaluación participativa; sin embargo, las personas tomadoras de decisiones en la Secretaría de la Función Pública, de la Secretaría de Finanzas y de la Coordinación Estatal de Planeación asumieron los

retos que un modelo participativo podría significar en un marco de nuevas prioridades, recortes presupuestales y limitaciones en la movilidad y para reunir grupos de personas.

Si bien este ejercicio de evaluación participativa conlleva limitaciones por las situaciones anteriormente descritas, fue un ejercicio pionero en la administración pública estatal y a nivel nacional. Esta evaluación enriqueció metodológicamente a las instancias que participaron en el proceso, otorgó mayor conocimiento sobre el programa a las personas beneficiarias y creó nuevos canales para la transparencia y rendición de cuentas.

El informe de la evaluación participativa corresponde al **Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, está conformado por seis capítulos:

- **Capítulo 1.** Contiene el contexto y la información relevante sobre el **Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**.
- **Capítulo 2.** Los elementos teóricos de la Evaluación Participativa.
- **Capítulo 3.** Contiene el diseño metodológico de la evaluación con especial énfasis en el trabajo de campo realizado.
- **Capítulo 4.** Se da respuesta a las preguntas de evaluación definidas durante el diseño de la evaluación.
- **Capítulo 5.** Se presentan los principales hallazgos y recomendaciones derivados de la evaluación.
- **Capítulo 6.** Se presentan las conclusiones finales de la evaluación participativa del **Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**.

Como anexos se incorpora el informe de la capacitación brindada al personal de las instancias que participaron en la evaluación, los instrumentos y bases de datos sistematizadas del trabajo de campo, así como un reporte fotográfico de los trabajos realizados en la evaluación.

Capítulo 1. Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

1.1 Descripción del Programa

La Secretaría de las Mujeres, como instancia rectora de las políticas públicas de igualdad de género, ha elaborado el Modelo con el fin de lograr que el Gobierno del Estado de Zacatecas genere, aplique, observe y mejore sus políticas públicas con perspectiva de género.

Así, este Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres ha sido pensado y elaborado como una herramienta para la generación, aplicación, seguimiento y mejora de políticas públicas con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos. Su campo de implementación es la Administración Pública Estatal de Zacatecas; cabe mencionar que, no pretende abarcar todo el quehacer de las Instancias gubernamentales, pero sí, la parte sustancial de las políticas públicas: los procesos de planeación y presupuestación para la incorporación de la perspectiva de género.

En este tenor, el Modelo cuenta con herramientas para dar cumplimiento a los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, tales como: la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará). También genera herramientas para cumplir con la IV Conferencia Mundial de la Mujer, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como sus homologas en el estado de Zacatecas.

Así, el contenido del Modelo consta de cuatro apartados. El primero, referente al diagnóstico, ayuda a contextualizar las desigualdades entre mujeres y hombres del Estado, el cual sirve de insumo para el diseño de políticas o acciones que se deriven de este Modelo; favorece el conocimiento del marco normativo que obliga a la generación de las mismas. El segundo corresponde a los requisitos que deberá cumplir cada Instancia del gobierno del estado de Zacatecas para la formulación, aplicación, seguimiento y mejora de las políticas públicas con perspectiva de género. El tercero y cuarto contiene el listado de la normatividad internacional y nacional en materia de derechos humanos de las mujeres, donde se establece una matriz de responsabilidades de los entes públicos.

1.2 Implementación del Modelo en 2019.

La Ley para la Igualdad entre Mujeres y hombres del Estado de Zacatecas, al igual que el Plan Estatal de Desarrollo 2017-2021 dentro de la Estrategia 2.7.1 Institucionalizar la perspectiva de género en la administración estatal y municipal, obliga la implementación del Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Instancias Centralizadas de la Administración Pública Estatal.

El Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es un instrumento para lograr la Política de Igualdad en el Estado de Zacatecas; se fundamenta en un sistema de gestión que contempla 4 Etapas: 1. Planeación, 2. Políticas públicas con perspectiva de género, 3. Evaluación y seguimiento y 4. Mejora continua, por lo que, es una herramienta que permite el diseño y desarrollo de políticas públicas y acciones afirmativas con perspectiva de género, que permitan coadyuvar a disminuir las brechas de desigualdad en nuestro Estado. Dicho Modelo se ha implementado en fases:

En la primera fase se trabajó con ocho Instancias la Secretaría de Finanzas, Secretaría de Administración, Secretaría de la Función Pública, Secretaría de las Mujeres, Secretaría General de Gobierno, Coordinación Estatal de Planeación, Coordinación General Jurídica y el ISSSTEZAC.

En la segunda fase las Instancias fueron: Secretaría de Obras Públicas, Secretaría de Educación, Secretaría de Turismo, Secretaría de Desarrollo Urbano, Vivienda y Ordenamiento Territorial, Secretaría de Economía, Secretaría del Zacatecano Migrante, Secretaría de Salud, Secretaría de Seguridad Pública, Sistema Estatal DIF y el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Zacatecas (CECYTEZ).

De acuerdo a la meta establecida en el PED 2017-2021 "Implementar el modelo de igualdad en el 100% de las dependencias"; habiéndose contemplado únicamente las dieciocho instancias centralizadas, pero para 2019 ya se había implementado el Modelo en dieciocho instancias, sin embargo, tres de ellas eran descentralizadas e implementaron el Modelo por iniciativa propia, es por ello que restaban tres Dependencias Centralizadas por implementarlo.

Así mismo hasta 2019 se ha logrado capacitar aproximadamente a 4500 servidoras y servidores públicos de base, contrato, honorarios, eventual, mandos medios y superiores, en materia de derechos humanos y perspectiva de género de las dieciocho Instancias.

Se diseñaron planes de trabajo en los que se plasma la información referente a las políticas públicas y/o acciones afirmativas que se implementarán en la Instancia, las actividades correspondientes para el cumplimiento de las políticas y/o acciones afirmativas, fecha compromiso, presupuesto, indicadores, población objetivo y responsable por actividad, así como el periodo de ejecución.

Las auditorías ciudadanas e interinstitucionales como parte de los requisitos del Modelo permitieron verificar los avances de implementación del Modelo mediante la participación conjunta y articulada, del gobierno, Organizaciones de la Sociedad civil y las Instancias Académicas Especializadas, de esta manera se revisó la implementación de las políticas públicas y acciones con perspectiva de género de las 18 instancias que en ese año implementaban el Modelo. Cabe mencionar que el equipo auditor quedó conformado por las y los integrantes de los Comités para la Igualdad, Asociaciones Civiles como: Coordinación Feminista Olimpia de Gouges A.C., Desarrollo y Equidad Regional A.C., Marcela Lagarde y de los Ríos A.C., Red Estatal de Trabajo Social de Zacatecas A.C. y el Centro contra la Violencia en Zacatecas (CCOVIZAC); y 3 académicas: Dra. Emilia Recéndez Guerrero, Dra. Ma. del Rosario Arellano Valadez y la Dra. Verónica Aguilar Vázquez; dando un total de 35 auditoras/es.

Se ha realizado una Auditoría de validación a las ocho Instancias de la primera fase la cual es aplicada por una Instancia de tercera parte, es decir externa a gobierno e independiente del personal que participó en las auditorías ciudadanas e interinstitucionales, la cual tiene como objetivo verificar que las políticas públicas y/o acciones afirmativas derivadas del Modelo tengan perspectiva de género; así como el

cumplimiento de todos los requisitos, los resultados fueron satisfactorios por lo que obtuvieron su Constancia de Validación expedida por la Universidad Autónoma de Zacatecas, instancia que fue contratada a través de los procedimientos de la Secretaría de Administración del Gobierno del Estado.

Finalmente, para 2019 se llevó a cabo “Foro de Buenas Prácticas” con el objetivo de compartir las experiencias en la implementación del Modelo, así como las políticas públicas y/o acciones afirmativas que cada una de las instancias diseñó y están implementando, en este foro participaron las Instancias de primera y segunda fase.

Capítulo 2. La evaluación participativa

2.1. ¿Qué es la Evaluación Participativa?

Evaluación en la cual las responsabilidades de planear, implementar e informar se comparten con las partes interesadas que contribuyen a definir preguntas para la evaluación, recopilar y analizar datos, y delinear y revisar el informe (Morra, 2010).

Existen distintos grados de participación en la evaluación, que van desde una participación pasiva como proveedores de información en entrevistas o grupos focales, hasta una participación activa desde el diseño de la evaluación hasta la interpretación de los resultados y la implementación de las recomendaciones.

El grado de participación e involucramiento de los distintos actores de la intervención en el proceso evaluativo es determinado por la instancia responsable de la evaluación.

Este abordaje evaluativo ha sido implementado principalmente por las agencias de cooperación internacional y por las organizaciones de la sociedad civil. Es un abordaje novedoso en la evaluación de programas públicos, donde tradicionalmente la evaluación es de tipo “Top-down” delimitada por los términos de referencia estrictos y en la que la participación de los ejecutores del programa y beneficiarios es limitada. Las diferencias entre las evaluaciones tradicionales y la evaluación participativa es que en ésta son las personas que intervienen en la ejecución del programa, las personas beneficiarias e incluso otros actores de la sociedad e instancias gubernamentales relacionadas con el programa, quienes se encargan del diseño, implementación, análisis y divulgación de los resultados.

Los principios básicos de la evaluación participativa son los siguientes (Patton, 1977):

- En el proceso evaluativo se incorporan los puntos de vista, conocimientos y experiencia de actores que conviven con la intervención o dentro de ella, para definir los objetivos, establecer las prioridades de la evaluación; a partir de aquellas necesidades de información que tengan se definen las preguntas de evaluación; los actores participan en la recolección de información, el análisis de datos y la toma de decisiones sobre los datos.
- Apropiación del proceso. Esto permite a quienes participan comprometerse a la evaluación, ya que participan en la toma de decisiones y en la generación de las conclusiones.
- Las personas trabajan juntas, facilitando y promoviendo la unidad de grupo.
- Todos los aspectos de la evaluación son comprensibles y significativos para las personas que participan en el equipo evaluador.
- Se valora mucho la responsabilidad propia.
- Las personas que fungen como facilitadores actúan como recursos para el aprendizaje; las personas que conforman el equipo evaluador actúan en la toma de decisiones y como evaluadores.

En la siguiente página se muestra un cuadro comparativo de ambos tipos de evaluación.

Ilustración 1. Comparativo de las características de una evaluación tradicional y una evaluación participativa

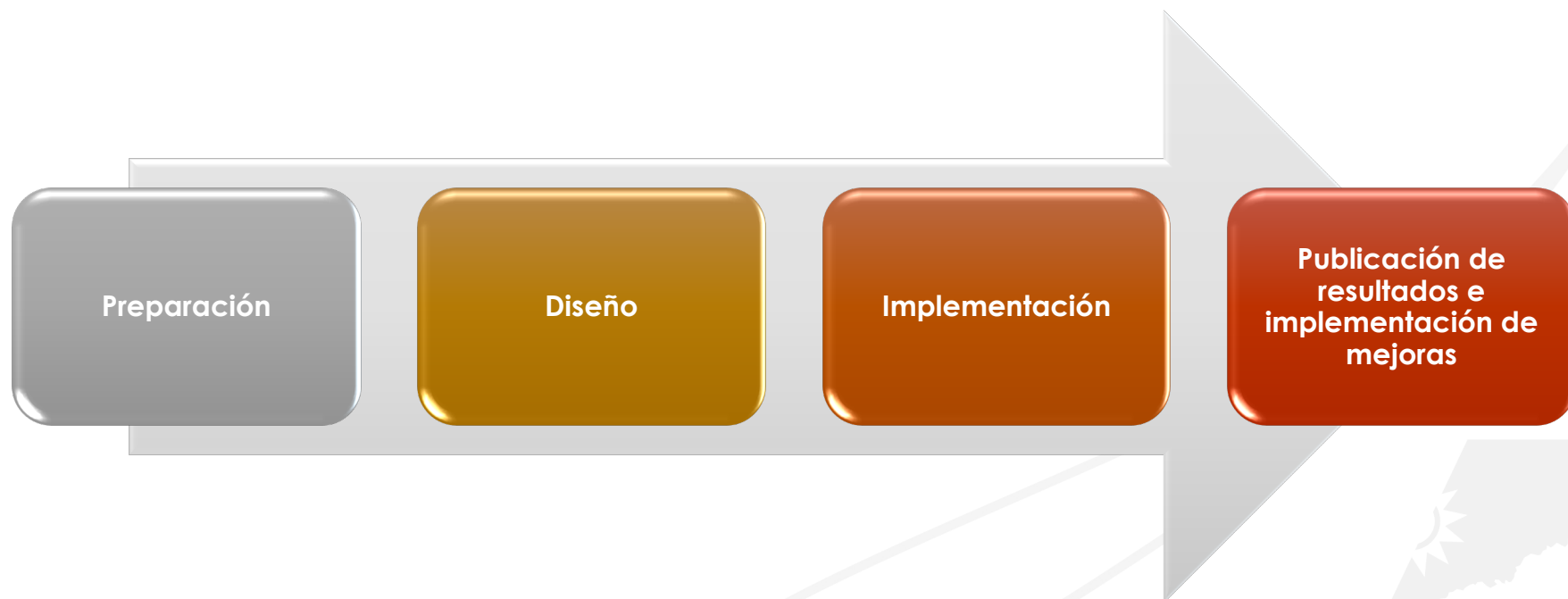
Criterio	Evaluación Tradicional	Evaluación Participativa
		
☐ ¿Quién planea o dirige el proceso?	☐ Dependencias responsables de la evaluación en el Estado.	☐ Personas beneficiarias, personal que ejecuta el programa, y otras personas involucradas.
☐ Sobre el diseño de la evaluación	☐ El equipo evaluador se rige por Términos de Referencia estrictos.	☐ El equipo evaluador compuesto por las personas beneficiarias y ejecutoras definen el objetivo y alcance de la evaluación
☐ ¿Qué hacen las personas involucradas?	☐ Suministran información	☐ Diseñan y adaptan la metodología, recopilan y analizan la información, comparten resultados.
☐ ¿Cómo es el enfoque?	☐ Predeterminado desde el PAE	☐ Adaptable y flexible

Fuente: Elaboración propia basada en apuntes del Taller de Evaluación Participativa preparado por Esteban Tapella de la iniciativa EvalParticipativa.

2.2. Etapas de la Evaluación Participativa

La evaluación participativa, consta de pasos para la definición de la evaluación, el diseño de la evaluación, la recolección y sistematización de la información, identificación de los hallazgos, análisis para generar conclusiones y recomendaciones, y finalmente, la presentación de resultados. Las etapas consideradas en esta evaluación son las siguientes:

Ilustración 2 Etapas de la evaluación participativa



A continuación, se explica en qué consiste cada etapa, y en el capítulo 3 se detallará cómo se realizó cada una de ellas en la presente evaluación.

a) Etapa I: Preparación de la evaluación.

En esta etapa las personas tomadoras de decisiones respecto a la intervención y/o su evaluación deciden la realización de una evaluación participativa, identificando las razones por las que este tipo de evaluación

consideran el más conveniente para el programa, proyecto, componente o estrategia, así como su alcance y los usos que darán a la información que se genere en la evaluación.

En esta etapa se debe identificar a los actores relacionados con la intervención que participarán en la evaluación, así como la instancia encargada de facilitar el proceso.

Esta etapa concluye con la selección de las personas que integrarán el equipo evaluador.

b) Etapa II. Diseño de la evaluación.

Una vez conformado el equipo evaluador, inicia un proceso de capacitación sobre el la intervención y en temas de evaluación a las personas que lo conforman, a efecto de que cuenten con la información necesaria para poder participar en la evaluación.

En esta etapa se trabaja en definiciones fundamentales de la evaluación como son: el objetivo, las preguntas de evaluación, las técnicas de recolección de información y las fuentes a consultar.

1. **Definir el objetivo de la evaluación.** Es el propósito de la evaluación. Responde a la pregunta ¿Qué busca la evaluación? Hace referencia al uso que se le dará a la información derivada del proceso evaluativo, es decir ¿para qué se evalúa?, ¿para qué se va a utilizar la información obtenida? Existen diversos propósitos o finalidades de la evaluación.
2. **Definir las preguntas de evaluación.** Es la parte medular del diseño de una evaluación. Las preguntas le dan dirección a la evaluación. Las preguntas de la evaluación constituyen un elemento crítico que contribuye a mejorar los esfuerzos de individuos y grupos clave, la toma de decisiones y la información al público.

3. **Definir indicadores de la evaluación.** Un indicador es una herramienta que sirve para medir o determinar el comportamiento o desempeño de alguna situación. Para cada pregunta de evaluación se va a identificar aquellos indicadores que nos guiarán a la respuesta.
4. **Definir métodos y técnicas de recolección de información.** Una vez que se hayan definido los indicadores de la evaluación, se procede a identificar los métodos y técnicas de recolección de información a emplear.
5. **Identificar las fuentes de información.** Relacionado con los métodos y técnicas definidas se identifican aquellos documentos en caso de técnicas documentales o una muestra analítica en caso de técnicas cualitativas, o las bases de información en caso de técnicas cuantitativas, a efecto de obtener la información que dará respuesta a las preguntas de evaluación.

Esta información se concentra en la **Matriz de Evaluación**.

c) Etapa III. Implementación de la evaluación.

La parte medular de una evaluación es su implementación. En esta etapa es cuando el equipo evaluador reúne la información para dar respuesta a las preguntas de evaluación que se ha planteado.

La recolección de información puede hacerse a través de varios medios: documentales, estadísticos, normativos, bibliográficos, audiovisuales y se denomina "de gabinete"; cuando el equipo evaluador sale a donde se encuentran las personas que son la fuente primaria de la información y la recopila a través de

entrevistas, encuestas, grupos focales, observación directa o a través de la convivencia e interacción directa con las comunidades, se denomina “de campo”.

La evaluación cualitativa utiliza métodos de recopilación de información de gabinete y de campo, siendo ésta última la que mayor riqueza genera a los estudios evaluativos de tipo cualitativo.

Los pasos a seguir en esta etapa son los siguientes:

1. **Diseño de instrumentos para la recolección de la información de campo.** Se denomina instrumentos a los cuestionarios, guías de entrevistas, guías para grupos focales, y guías para la observación, que nos servirán para conducir las encuestas, entrevistas, grupos focales u observaciones que se realizan en el trabajo de campo. Es importante definir si se realizará un pilotaje de los instrumentos en campo.
2. **Preparación logística del trabajo de campo.** Se refiere a todos aquellos aspectos que deben tomarse en cuenta para la organización del trabajo de campo. Solicitar citas o permisos para acudir a las localidades a levantar las encuestas y entrevistas, asegurar los recursos para realizar los traslados, asegurar que se cuenta con los equipos e instrumentos necesarios para la grabación de las entrevistas, las impresiones de las encuestas suficientes para cubrir la muestra, etc.
3. **Recolección de la información.** Debido a las condiciones sanitarias y restricciones de reuniones grupales impuestas ante la pandemia de COVID-19, a nivel global se ha discutido intensamente sobre la factibilidad de la realización de trabajo de campo a través de medios remotos. Si bien el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICs) ofrecen ventajas relativas al ahorro de tiempo, gastos de desplazamiento, sistematización en línea, con un costo significativamente menor que realizar el trabajo de campo de forma presencial; tienen como principales desventajas que

representan una barrera para hacer contacto efectivo con las personas sobre todo aquellas que no se encuentran familiarizadas con estas tecnologías; esas barreras limitan la profundidad de la interacción y en ocasiones podrán sesgar los resultados. También se encuentran otros desafíos relativos a la falta de cobertura de internet en algunas regiones, la carencia de equipos con los requisitos tecnológicos para sostener videoconferencias. Sin embargo, ante la disyuntiva de no hacer evaluaciones por encontrarnos limitados por las situaciones descritas, o realizarlas incorporando estos retos como variables a considerar en el análisis, se ha optado por esta última alternativa.

4. **Procesamiento de la información.** Una vez recopilada la información es necesario organizarla, clasificarla y sistematizarla. Algunas de las técnicas que se emplean o instrumentos que se aplican sirven para más de una pregunta de evaluación, por lo que hay que clasificar la información para que pueda agruparse para cada pregunta y hacer más organizadamente el análisis.
5. **Análisis de la información.** La información sistematizada permite hacer un análisis en función de las preguntas de evaluación, y una riqueza adicional son los hallazgos no esperados, es decir, aquellos hechos encontrados al analizar la información que no estaban considerados o se desconocía sobre su ocurrencia.
6. **Resultados: Hallazgos, conclusiones y recomendaciones.** El producto del análisis de la información son los hallazgos, es decir, los hechos encontrados durante la recopilación de información. A partir del análisis de los hallazgos se pueden generar conclusiones y recomendaciones.

Ilustración 3. Recopilación, análisis y generación de conclusiones. Trabajo de campo.



Fuente: Elaboración propia.

d) Etapa IV. Publicación de resultados e implementación de mejoras

1. **Informe de Resultados.** Una vez concluida la evaluación se procede a integrar el Informe de Resultados de la Evaluación, en el que se incorpore la información que sustente el diseño metodológico, los trabajos realizados, así como los resultados de la evaluación.

2. **Plan de divulgación.** Se recomienda la elaboración de un plan para la divulgación de los resultados a los actores involucrados y a aquellos que han participado en el proceso evaluativo, así como a la población abierta. En esta etapa de divulgación se programa una presentación ejecutiva con las personas tomadoras de decisiones del programa y de las instancias de evaluación en la que el equipo da a conocer los resultados, hallazgos, conclusiones y recomendaciones.
3. **Implementación de mejoras.** Finalmente, la instancia responsable de la intervención será responsable de la implementación de las mejoras propuestas por la evaluación, es deseable que el equipo evaluador participe en el seguimiento de la implementación de esas mejoras.

2.3. Beneficios y retos de la evaluación participativa.

Entre los principales beneficios de este abordaje evaluativo están los siguientes:

- Apropiación de los resultados por parte de las instancias que participan en el proceso.
- Resultados enriquecidos con las miradas de las personas que trabajan en el día a día de los programas.
- Evaluaciones que resultan de mayor utilidad a las instancias ejecutoras, ya que, al participar en el diseño, pueden atender sus necesidades de información.
- Mayor aceptación de los procesos evaluativos en general, al conocerse la utilidad de las evaluaciones.

Sin embargo, este abordaje enfrenta retos, y específicamente las condiciones generadas por la pandemia por COVID-19 este año significan más retos para esta evaluación:

- Reconocimiento de la validez de la información al generarse con la colaboración de las personas que ejecutan el programa. Por ello es importante que se cuente con un sólido diseño metodológico de la evaluación y el compromiso y ética de quienes en ella participan, así como de la confianza de las personas tomadoras de decisiones que impulsan el proceso evaluativo.
- Adquirir conocimientos técnicos y específicos sobre evaluación en tan corto tiempo.
- Dar un giro a la concepción tradicional de la evaluación y la similitud que siempre se realiza con las auditorías para reconocer los beneficios de la evaluación como una herramienta para el aprendizaje y mejora de los programas, y dejar de verlo como un requisito que debe atenderse.
- Las restricciones impuestas por el manejo de la pandemia impiden realizar este proceso de forma presencial, y no será posible implementar actividades grupales que supongan la reunión de varias personas.

Capítulo 3. Diseño metodológico de la evaluación participativa

La Evaluación Participativa del **Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, se realizó conforme a las 4 etapas descritas en el capítulo anterior. A continuación, se presentan los elementos de su diseño metodológico, mismo que se implementó cuidando todos los aspectos para evitar sesgos en la información.

3.1. Etapa I: Preparación de la evaluación.

Correspondió esta fase a las instancias coordinadoras de las evaluaciones de la Secretaría de la Función Pública (SFP), de la Coordinación Estatal de Planeación (COEPLA), y de la Secretaría de Finanzas y comprende las siguientes actividades:

a) Incorporación en el Programa Anual de Evaluación.

En el Programa Anual de Evaluación 2020 del Estado de Zacatecas publicado en Periódico Oficial del Gobierno del Estado el 2 de mayo de 2020, se estableció la disposición de realizar esta Evaluación Participativa.

b) Selección del equipo evaluador.

En una evaluación participativa es fundamental la adecuada identificación de las y los actores que participarán en todas las etapas de la evaluación.

Es importante destacar que las actuales condiciones provocadas por la pandemia COVID-19 en México y que tiene repercusiones en el Estado de Zacatecas, el alcance de la evaluación se ha visto limitado ya que no es posible realizar actividades que impliquen reunir en un sitio a grupos de personas. Por tal motivo, la

identificación de las y los actores que conformarán el equipo evaluador y la selección de las personas a quienes se recurrirá durante la evaluación, quedará sujeta a las restricciones impuestas por las instancias de gobierno como medidas sanitarias por la pandemia.

En el mes de septiembre de 2020 las instancias coordinadoras de las evaluaciones de la Secretaría de la Función Pública (SFP), de la Coordinación Estatal de Planeación (COEPLA), y de la Secretaría de Finanzas, definieron con la Secretaría de las Mujeres la conformación del equipo evaluador.

Las personas que participaron en el equipo evaluador son:

Dirección de Institucionalización, Secretaría de las Mujeres.

- Rocío Martínez Muñoz
- Francisco Díaz Rucobo

Departamento de Planeación, Secretaría de las Mujeres.

- Martha Yolanda Magallanes Flores

Secretaría de la Función Pública.

- Patricia Iliana Segura Morales

CECYTEZ

- Ana Martha López Ruvalcaba

Secretaría de Seguridad Pública

- Fabiola Lara Lara

Coordinación Estatal de Planeación

- Óscar Gálaviz Sánchez

Centro de Análisis de Programas y Evaluación de Proyectos, S.C. (C-evalua).

- Janett Salvador - Facilitadora del proceso y tallerista principal.
- Alfredo Domínguez Díaz – co tallerista.
- Regina Moreno Guerrero – co tallerista.

Actores que podrían participar durante la implementación de la evaluación:

- Representantes de Comités de Igualdad de las instancias seleccionadas en la muestra.
- Personal de las instancias seleccionadas en la muestra.
- Personas usuarias de los servicios de las instancias seleccionadas en la muestra.

3.2. Etapa II. Diseño de la evaluación

Para esta Etapa II. Se realizó un ejercicio de capacitación bajo la modalidad de Taller, que se impartió en línea al personal que participaría en el equipo evaluador. En el **Anexo 1**. Se incorpora el material proporcionado durante el Taller.

a) Definir el objetivo de la evaluación

El objetivo definido en el taller para la evaluación es el siguiente:

El objetivo de la evaluación participativa del Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es **verificar el cumplimiento del diseño e implementación** de políticas públicas y acciones afirmativas con perspectiva de género, **a través de la integración y el desempeño de los comités para la igualdad** en las instancias de la Administración Pública del Estado de Zacatecas.

b) Definir las preguntas de evaluación.

Las preguntas de evaluación definidas por el equipo durante el Taller fueron las siguientes:

Sobre la integración y funcionamiento de los Comités para la Igualdad.

1. ¿Cómo fue el proceso de integración del Comité?
2. ¿Se cumplió el objetivo de capacitar a la totalidad del personal? (operativo, mandos medios y superiores)

Acciones orientadas al establecimiento de políticas públicas y acciones afirmativas con perspectiva de género.

3. ¿Los diagnósticos internos de las instancias sirven para la generación de políticas públicas y/o acciones afirmativas?
4. Se cuenta con planes de trabajo considerando lo siguiente:
 - a) Está alineado al compromiso.
 - b) ¿Las instancias cuentan con políticas públicas y/o acciones afirmativas encaminadas a contribuir a la disminución de las desigualdades entre Mujeres y Hombres?
 - c) Tienen presupuesto asignado en el plan de trabajo
5. ¿Las instancias cuentan con indicadores diseñados para las políticas públicas y actividades?
6. ¿Se lleva a cabo el seguimiento para el cumplimiento de los indicadores asociados al plan de trabajo?
7. ¿Las instancias destinan recursos humanos, materiales y presupuestales para la ejecución del plan de trabajo?

Resultados de la implementación del Modelo

8. ¿En qué medida la implementación del Modelo ha contribuido a la disminución de las desigualdades de género?

9. ¿Cuáles son las principales áreas de oportunidad en la incorporación de la perspectiva de género?
10. ¿A qué retos se enfrentaron para incorporar la perspectiva de género y cómo lo resolvieron?
11. ¿Cuáles es la percepción de las y los funcionarios sobre la utilidad de las políticas públicas, acciones afirmativas y actividades?

Matriz de Evaluación

Se consideraron técnicas mixtas, por un lado, se realizará análisis documental y por otra parte la aplicación de técnicas de investigación cualitativas a través de trabajo de campo consistentes en entrevistas y encuestas.

En la Matriz de Evaluación se incorpora para cada pregunta de evaluación, cuáles serán los indicadores que nos sirven de referencia para definir las técnicas a emplear en cada una de ellas. En algunas preguntas se acordó realizar revisión documental, en otras documental y campo, y en otras solo campo.

La Matriz de Evaluación contiene también las técnicas de investigación a emplear y las fuentes a consultar.

Tabla 1. Matriz de Evaluación Participativa del Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Tema	Criterio	Preguntas de Evaluación	Indicadores	Técnicas de investigación	Fuente
Sobre la integración y funcionamiento de los Comités para la Igualdad	Eficacia	¿Cómo fue el proceso de integración del Comité?	Opinión de las Instancias respecto del proceso de cómo fue la integración.	Encuesta a las Instancias.	Comités y Titulares que ya participaron en el proceso.
			Análisis comparativo del proceso de las Instancias.	Revisión documental de la evidencia de la integración del comité.	Archivos de SEMUJER y Comités para la Igualdad
	Coherencia y relevancia	En las capacitaciones impartidas por SEMUJER: ¿Se cumplió el objetivo de capacitar a la totalidad del personal? (operativo, mandos medios y superiores)	Comité para la Igualdad.	Revisión documental interna en las Instancias de los recursos aplicados.	Comités para la Igualdad. Evidencia de las capacitaciones y porcentaje de personal capacitado.
Acciones orientadas al establecimiento de políticas públicas y acciones afirmativas	Coherencia	¿Los diagnósticos internos de las Instancias sirven para la generación de políticas públicas y acciones afirmativas?	Análisis de los documentos de las Instancias.	Revisión documental.	Minutas de trabajo, plan de trabajo.

Tema	Criterio	Preguntas de Evaluación	Indicadores	Técnicas de investigación	Fuente
	Coherencia	Se cuenta con planes de trabajo considerando lo siguiente: a) Está alineado al compromiso. b) ¿Las Instancias cuentan con políticas públicas y/o acciones afirmativas encaminadas a contribuir a la disminución de las desigualdades entre Mujeres y Hombres? c) Tienen presupuesto asignado en el plan de trabajo	Establecer criterios para la revisión. Resultados de la revisión Resultado del análisis de las políticas públicas y/o acciones afirmativas. Establecer criterios para el análisis.	Revisión documental.	Planes de trabajo. Diagnósticos de las Instancias. Políticas públicas y/o acciones afirmativas. Planes de trabajo.
	Coherencia	¿Las Instancias cuentan con indicadores diseñados para las políticas públicas y actividades?	Resultado del análisis de los indicadores.	Revisión documental.	Planes de trabajo.
	Eficacia	¿Se lleva a cabo el seguimiento para el cumplimiento de los indicadores asociados al plan de trabajo?	Revisión de los indicadores. Claridad del formato de indicadores.	Revisión Documental.	Comités para la Igualdad.

Tema	Criterio	Preguntas de Evaluación	Indicadores	Técnicas de investigación	Fuente
	Eficiencia	¿Las Instancias destinan recursos humanos, materiales y presupuestales para la ejecución del plan de trabajo?	Resultados de la revisión de presupuestos. Opiniones del Comité y las áreas administrativas.	Revisión documental. Entrevistas con el comité y áreas administrativas de las Instancias.	Programas presupuestarios. Comités y áreas administrativas.

Fuente: Equipo Evaluador

3.3. Etapa III. Implementación de la evaluación

Para la implementación de la evaluación se sostuvo un total de 12 reuniones de trabajo con el equipo evaluador en las siguientes fechas y propósitos:

- **27 de octubre de 2020.** Revisión de la Matriz de Evaluación, cronograma e instrumentos para el trabajo de campo.
- **29 de octubre de 2020.** Realización de instrumentos para trabajo de campo: diseño de encuestas y guía de entrevistas, primera parte.
- **30 de octubre.** Realización de instrumentos para trabajo de campo: diseño de encuestas y guía de entrevistas, segunda parte.

- **3 de noviembre de 2020.** Revisión de los instrumentos para el trabajo de campo y la herramienta para su sistematización.
- **5 de noviembre de 2020.** Reunión de trabajo con las y los Coordinadores de Comité, para dar a conocer la evaluación.
- **13 de noviembre de 2020.** Organización para la sistematización de la información recopilada trabajo de campo.
- **26 de noviembre de 2020.** Definición de criterios para la revisión documental.
- **30 de noviembre de 2020.** Análisis de la revisión documental.
- **4 de diciembre de 2020.** Análisis y generación de hallazgos, generación de conclusiones y recomendaciones, parte uno.
- **8 de diciembre de 2020.** Análisis y generación de hallazgos, generación de conclusiones y recomendaciones, parte dos.
- **10 y 11 de diciembre de 2020.** Integración del Informe final.

a) Diseño de instrumentos para la recolección de la información de campo.

A efecto de dar respuesta a las preguntas de evaluación, se diseñaron los siguientes instrumentos para la recolección de información en campo:

- **Encuesta a Titulares de las instancias.**

Utilizando la herramienta de *Formularios de google* se elaboró la encuesta que se aplicaría a las y los Titulares de las instancias que se incluirían en la muestra analítica.

Ilustración 4. Carátula de la encuesta a Titulares de las instancias.

Cambiar la configuración'. At the bottom, there are two optional text fields: 'Título sin título' and 'Descripción (opcional)'." data-bbox="309 335 687 727"/>

Fuente: Formulario de google. Elaborado por el equipo evaluador.

En el **Anexo 2. Instrumentos** se adjunta el cuestionario completo.

- **Encuesta a personas integrantes del Comité para la Igualdad de las Instancias.**

Utilizando la herramienta de *Formularios de google* se elaboró la encuesta que se aplicaría a las y los integrantes de los Comités de las instancias que se incluirían en la muestra analítica.

Ilustración 5. Carátula de la encuesta a las y los integrantes del Comité de las Instancias.



The screenshot shows the header of a Google Form. At the top is the logo of the Secretaría de la Función Pública with the text 'Trabajemos Unidos'. Below this is a green bar indicating 'Sección 1 de 4'. The form title is 'ENCUESTA A INTEGRANTES DEL COMITÉ'. The description reads: 'Encuesta a integrantes del Comité para la Igualdad de las Instancias del Gobierno del Estado de Zacatecas que implementan el Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.' The first question is 'Dirección de correo electrónico *' with a text input field and a note: 'Dirección de correo electrónico válida'. Below this is a note: 'Este formulario recopila direcciones de correo electrónico. [Cambiar la configuración](#)'. The second question is 'Nombre completo *' with a text input field and a note: 'Texto de respuesta breve'. The third question is 'Nombre de la Instancia *' with two radio button options: 'CECyTEZ' and 'COORDINACIÓN ESTATAL DE PLANEACIÓN'.

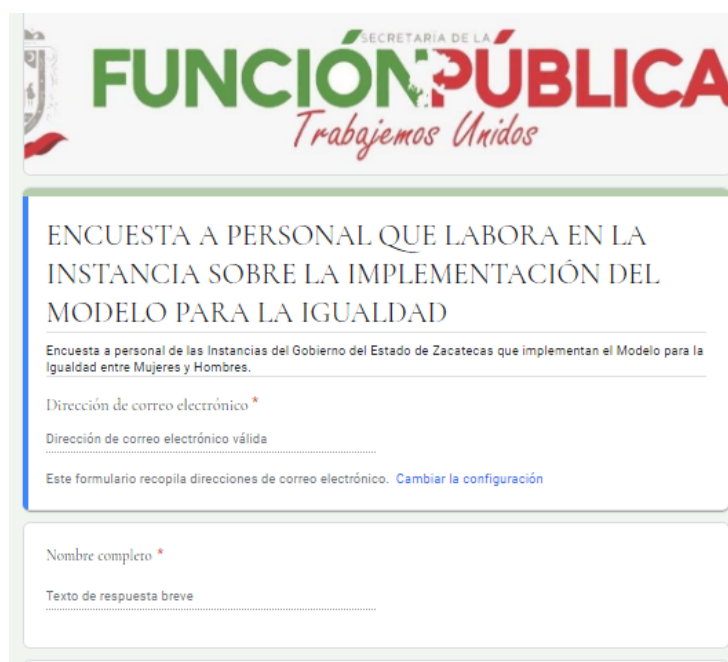
- **Fuente:** Formulario de google. Elaborado por el equipo evaluador.

En el **Anexo 2. Instrumentos** se adjunta el cuestionario completo.

- **Encuesta a personal que labra en las instancias.**

Utilizando la herramienta de *Formularios de google* se elaboró la encuesta que se aplicaría al personal que labora en las Instancias que se incluirían en la muestra analítica.

Ilustración 6. Carátula de la encuesta a personas que laboran en las Instancias.



The image shows a Google Form titled "ENCUESTA A PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTANCIA SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO PARA LA IGUALDAD". At the top, there is a header with the logo of the Secretaría de la Función Pública and the slogan "Trabajemos Unidos". The main title of the form is "ENCUESTA A PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTANCIA SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO PARA LA IGUALDAD". Below the title, there is a subtitle: "Encuesta a personal de las Instancias del Gobierno del Estado de Zacatecas que implementan el Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres." The form contains two main sections. The first section is for "Dirección de correo electrónico" (Email address), with a sub-label "Dirección de correo electrónico válida" (Valid email address) and a note: "Este formulario recopila direcciones de correo electrónico. [Cambiar la configuración](#)". The second section is for "Nombre completo" (Full name), with a sub-label "Texto de respuesta breve" (Short answer text).

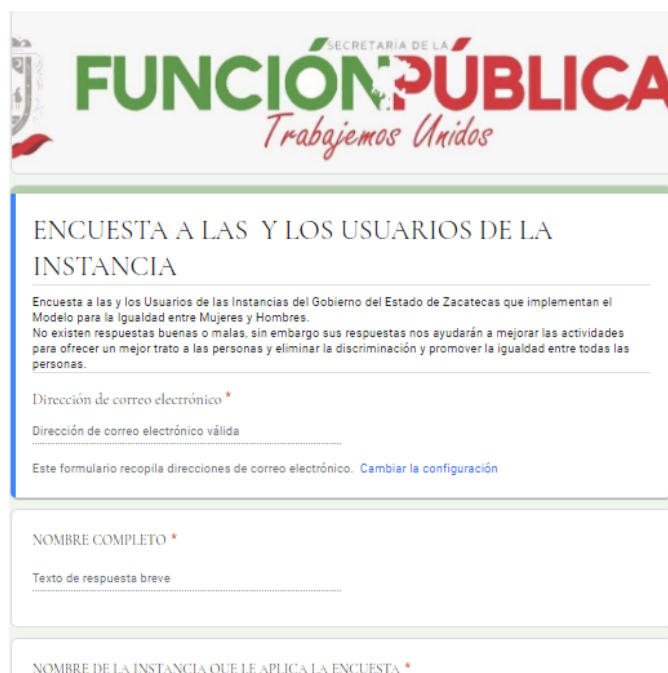
- **Fuente:** Formulario de google. Elaborado por el equipo evaluador.

En el **Anexo 2. Instrumentos** se adjunta el cuestionario completo.

- **Encuesta a las y los usuarios de las Instancias.**

Utilizando la herramienta de *Formularios de google* se elaboró la encuesta que se aplicaría a las y los usuarios de las Instancias que se incluirían en la muestra analítica.

Ilustración 7. Carátula de la encuesta a personas que laboran en las Instancias.



The image shows a Google Form titled "ENCUESTA A LAS Y LOS USUARIOS DE LA INSTANCIA". At the top, it features the logo of the "SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA" with the slogan "Trabajemos Unidos". The form content includes a brief introduction: "Encuesta a las y los Usuarios de las Instancias del Gobierno del Estado de Zacatecas que implementan el Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. No existen respuestas buenas o malas, sin embargo sus respuestas nos ayudarán a mejorar las actividades para ofrecer un mejor trato a las personas y eliminar la discriminación y promover la igualdad entre todas las personas." Below this, there are three input fields: "Dirección de correo electrónico *" (with a sub-label "Dirección de correo electrónico válida"), "NOMBRE COMPLETO *" (with a sub-label "Texto de respuesta breve"), and "NOMBRE DE LA INSTANCIA QUE LE APLICA LA ENCUESTA *". A link "Cambiar la configuración" is visible below the email field.

Fuente: Formulario de google. Elaborado por el equipo evaluador.

En el **Anexo 2. Instrumentos** se adjunta el cuestionario completo.

- **Guía de entrevista para la o el Coordinador del Comité.**

La guía de entrevista a la o el Coordinador del Comité para la Igualdad contenía las siguientes preguntas:

1. ¿Se incorporó la Perspectiva de Género en su Instancia?
2. ¿En qué áreas de su Instancia se incorporó la perspectiva de género?
3. Mencione cómo fue el proceso de incorporación
4. Considera que aún existen áreas en las que no se ha podido incorporar la Perspectiva de Género. ¿Por qué?
5. ¿Cómo se podría incorporar la perspectiva de género en esas áreas?
6. ¿Considera que en su Instancia se tiene el interés por la incorporación institucional de la perspectiva de género? ¿Por qué?
7. ¿Participó en la elaboración del plan de trabajo? Indique de qué manera lo hizo.
8. Tiene idea ¿De qué son y para qué sirven las Políticas Públicas?
9. Tiene idea de ¿Qué son y para qué sirven las Acciones Afirmativas?
10. ¿Ha notado disminución de alguna desigualdad o cambio de actitud del personal a raíz de la implementación del Modelo para la Igualdad? ¿En qué sentido?

11. Con respecto al tema de capacitación ¿ha notado impacto real que modifique la conducta del personal? ¿En qué sentido?
12. Mencione alguna actividad del Plan de Trabajo que el Comité diseñó.
13. ¿En su Instancia se ha incorporado la utilización del lenguaje incluyente no sexista a partir de la implementación del Modelo?
14. ¿Considera suficientes los recursos humanos, materiales y presupuestales asignados para la implementación del plan de trabajo? ¿Por qué?
15. ¿Los recursos derivados del plan de trabajo se encuentran etiquetados en el programa presupuestario? Explique
16. ¿Hasta este momento, qué ha sido lo más complicado para la incorporación de la perspectiva de género en su Instancia?
17. ¿Cómo es la actitud del personal respecto a la incorporación de la Perspectiva de Género?
18. ¿Qué áreas de oportunidad detecta para la incorporación de la perspectiva de género en su instancia? y ¿Qué propondría para implementarlas?
19. ¿Considera importante compartir o implementar las buenas prácticas que han dado resultado en otros Comités? ¿Por qué?
20. ¿Desea comentar o agregar algo más?

A las personas entrevistadas se les proporcionó una Carta de Consentimiento informado previamente a la entrevista, para darles a conocer el objetivo de la entrevista, su alcance, que su participación era voluntaria y datos de contacto de la persona responsable de la evaluación.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

"Evaluación al Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres"

Hola, este formulario es para integrantes del Comité para la Igualdad de <<NOMBRE DE LA INSTANCIA>>.

Introducción y propósito del estudio: Mi nombre es _____ de la <<NOMBRE DE LA DEPENDENCIA>>.

En el Marco del Sistema Estatal de Evaluación coordinado por la Coordinación Estatal de Planeación, la Secretaría de la Función Pública y la Secretaría de Finanzas y con base en el Programa Anual de Evaluación 2020, se está realizando la evaluación participativa al Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, con apoyo de personal de Secretaría de la Función Pública y con asesoría externa del despacho de ACEVAL; se ha integrado un equipo de evaluación con personal de las siguientes Instancias: << Secretaría de Seguridad Pública, Secretaría del Zacatecano Migrante, Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Zacatecas y la Secretaría de las Mujeres>> coordinados por el Centro de Análisis de Programas y Evaluación de Proyectos, S.C. (C-evalua).

Nos encontramos recopilando información con la finalidad de generar información que permita elaborar estrategias de mejora tanto a su diseño e implementación, considerando el contexto en el que opera y con ello contribuir a la mejora del Modelo.

Procedimiento para entrevistas con integrantes de Comités: Si acepta participar en este proyecto le haremos preguntas para facilitar el dialogo y obtener su punto de vista y experiencia sobre el funcionamiento del Modelo, tendremos una conversación con usted en forma de entrevista individual con una duración aproximada de media hora. La entrevista individual es conducida por personal capacitado y plenamente identificado. Si usted lo consiente, la entrevista será grabada para que podamos recordar lo que ahí se dijo y para la elaboración de notas y reportes de investigación cabe aclarar que sólo el equipo de investigación tendrá acceso a dicha información.

La carta completa se incorpora en el **Anexo 2. Instrumentos**.

b) Determinación de la muestra analítica de instancias.

En 2017 se incorporaron al Modelo ocho Instancias, en tanto que en 2018 se incorporaron otras diez, de tal manera que para el año 2019, dieciocho Instancias del Gobierno Estatal se encontraban implementando el Modelo para la Igualdad, en el trabajo de campo se seleccionaron seis Instancias. A continuación, se detallan:

1. Secretaría de Salud.
2. Secretaría de Finanzas.
3. Secretaría del Zacatecano Migrante.
4. Secretaría de Desarrollo Urbano, Vivienda y Ordenamiento Territorial.
5. Coordinación Estatal de Planeación.
6. Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Zacatecas.

- **CECYTEZ**

DATOS DE LA INSTANCIA	
NOMBRE DE LA INSTANCIA	Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Zacatecas
FECHA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD	Agosto de 2018
NOMBRE DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ	Leonel Gerardo Cordero Lerma Ana Martha López Ruvalcaba Francisco Osorio Cabral Clara Gricelda Luévano Collazo Sergio del Hoyo Santillán Martha Patricia Gutiérrez Borjas Karen Yazmín del Hoyo Viramontes Maricela Márquez Escobedo Leonardo Torres Flores Irma Leticia Félix Navia María Elena Guerrero Candelas Zuley Anahí Velázquez Torres
FECHA EN QUE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO EN ESTA ENTIDAD	Encuesta a Titular 9 de noviembre de 2020 Entrevista a Integrantes del Comité 6 de noviembre de 2020 Encuestas a Integrantes del Comité y personal de la instancia y Usuaris/os del 9 al 13 de noviembre de 2020.
NOMBRE DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPARON EN EL TRABAJO DE CAMPO Y ACTIVIDADES QUE DESARROLLARON	Fabiola Lara Lara: Aplicó encuesta a Titular y realizó entrevistas a Coordinadora y a integrantes del Comité. Martha Yolanda Magallanes Flores: Toma de notas. Rocío Martínez Muñoz: Toma de notas. Francisco Díaz Rucobo: Toma de notas.
NUM DE ENTREVISTAS REALIZADAS	Tres entrevistas.
NUM DE ENCUESTAS REALIZADAS A LA POBLACIÓN	Encuesta a Titular: 1 Encuesta a Integrantes de Comités: 8 Encuesta a personal que labora en la instancia: 47

JUSTIFICACIÓN DE HABERLA SELECCIONADO PARA TRABAJO DE CAMPO	Encuesta a usuarias y usuarios: 13 El Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Zacatecas, fue seleccionado por su amplia cobertura a nivel estatal y por el trabajo realizado con profesorado y alumnado
--	---

- **COEPLA**

DATOS DE LA INSTANCIA	
NOMBRE DE LA INSTANCIA	Coordinación Estatal de Planeación
FECHA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD	8 de diciembre de 2016
NOMBRE DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ	Pablo Rafael Pedroza Bernal José de Jesús Flores Jiménez Claudia Sofía Valdez Miranda Mónica Rodríguez Iamas María Elena Pérez Ortiz Jorge Escalante González Elisa Castillo Hernández Kutzi Hernández Galván Nélida del Real Rodríguez Laura Elena Zapata Molina
FECHA EN QUE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO EN ESTA ENTIDAD	Encuesta a Titular 11 de noviembre de 2020 Entrevista a Integrantes del Comité 11 de noviembre de 2020 Encuestas a Integrantes del Comité y personal de la instancia y Usuarías/os del 9 al 13 de noviembre de 2020.
NOMBRE DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPARON EN EL TRABAJO DE CAMPO Y ACTIVIDADES QUE DESARROLLARON	Ana Martha López Ruvalcaba: Aplicó encuesta a Titular y realizó entrevistas a Coordinador y a integrantes del Comité. Martha Yolanda Magallanes Flores: Toma de notas. Rocío Martínez Muñoz: Toma de notas. Francisco Díaz Rucobo: Toma de notas. Fabiola Lara Lara: Toma de notas.

NUM DE ENTREVISTAS REALIZADAS	Tres entrevistas.
NUM DE ENCUESTAS REALIZADAS A LA POBLACIÓN	Encuesta a Titular: 1 Encuesta a Integrantes de Comités: 5 Encuesta a personal que labora en la instancia: 5 Encuesta a usuarias y usuarios: 6
JUSTIFICACIÓN DE HABERLA SELECCIONADO PARA TRABAJO DE CAMPO	La Coordinación Estatal de Planeación se seleccionó debido a que es la Instancia rectora de la Planeación en todos los Entes de la Administración Pública Estatal, además del trabajo coordinado que realiza con la SEMUJER para que las instancias incorporen la perspectiva de género en sus programas y proyectos

- SECRETARÍA DEL MIGRANTE**

DATOS DE LA INSTANCIA	
NOMBRE DE LA INSTANCIA	Secretaría del Zacatecano Migrante
FECHA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD	8 de marzo de 2018
NOMBRE DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ	José Juan Estrada Hernández Miriam Yanil Rodríguez García Carlos Eduardo Ríos Valadez David Alejandro Juárez Caldera José Luis Álvarez Cecilia Jasso Carrillo Óscar Gabriel Campos Campos Elizabeth Abarca Hurtado Jesús Moctezuma Díaz Maldonado Fátima Jocabeth Escobedo Muñoz
FECHA EN QUE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO EN ESTA ENTIDAD	Encuesta a Titular 12 de noviembre de 2020 Entrevista a Integrantes del Comité 12 de noviembre de 2020 Encuestas a Integrantes del Comité y personal de la instancia y Usuaris/os del 9 al 13 de noviembre de 2020.

NOMBRE DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPARON EN EL TRABAJO DE CAMPO Y ACTIVIDADES QUE DESARROLLARON	Ana Martha López Ruvalcaba: Aplicó encuesta a Titular y realizó entrevistas a Coordinadora y a integrantes del Comité. Martha Yolanda Magallanes Flores: Toma de notas. Rocío Martínez Muñoz: Toma de notas. Francisco Díaz Rucobo: Toma de notas. Fabiola Lara Lara: Toma de notas.
NUM DE ENTREVISTAS REALIZADAS	Tres entrevistas.
NUM DE ENCUESTAS REALIZADAS A LA POBLACIÓN	Encuesta a Titular: 1 Encuesta a Integrantes de Comités: 6 Encuesta a personal que labora en la instancia: 8 Encuesta a usuarias y usuarios: 12
JUSTIFICACIÓN DE HABERLA SELECCIONADO PARA TRABAJO DE CAMPO	La Secretaría del Zacatecano Migrante fue seleccionada para esta evaluación, debido a que trabaja con migrantes y en específico con las mujeres, así mismo tiene a su cargo todo un componente del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

- **SECRETARÍA DE FINANZAS**

DATOS DE LA INSTANCIA	
NOMBRE DE LA INSTANCIA	SECRETARÍA DE FINANZAS
FECHA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD	8 de diciembre de 2016
NOMBRE DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ	Jorge Miranda Castro María de Lourdes Puente Salas José Luis Carrillo Delgado Miriam Guadalupe López Sánchez María Teresa Delgadillo Dávila Jonathan Israel Garabito Valdez Mario Ramírez Rivera Gabriela Martínez Espino Juan Carlos De Santiago Alfaro

FECHA EN QUE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO EN ESTA ENTIDAD	Entrevista a Integrantes del Comité 9 de noviembre de 2020 Encuestas a Integrantes del Comité y personal de la instancia y Usuaris/os del 9 al 13 de noviembre de 2020.
NOMBRE DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPARON EN EL TRABAJO DE CAMPO Y ACTIVIDADES QUE DESARROLLARON	Ana Martha López Ruvalcaba: realizó entrevistas a Coordinador y a integrantes del Comité. Francisco Díaz Rucobo: Toma de notas. Fabiola Lara Lara: Toma de notas.
NUM DE ENTREVISTAS REALIZADAS	Tres entrevistas.
NUM DE ENCUESTAS REALIZADAS A LA POBLACIÓN	Encuesta a Integrantes de Comités: 5 Encuesta a personal que labora en la instancia: 107 Encuesta a usuarias y usuarios: 10
JUSTIFICACIÓN DE HABERLA SELECCIONADO PARA TRABAJO DE CAMPO	Se seleccionó a la Secretaría de Finanzas debido a que es la Instancia que aprueba paquete económico, además que una de sus políticas públicas es promover y verificar que los entes públicos realicen su presupuesto con perspectiva de género y ha trabajado de manera coordinada con la SEMUJER y COEPLA para que esto se lleve a cabo. Así mismo fue la primera Instancia en la primera fase del Modelo que aprobó su Unidad de Igualdad

• **SECRETARÍA --- SEDUVOT**

DATOS DE LA INSTANCIA	
NOMBRE DE LA INSTANCIA	Secretaría de Desarrollo Urbano, Vivienda y Ordenamiento Territorial
FECHA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD	8 de marzo de 2018
NOMBRE DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ	María Guadalupe López Marchant María Lucila Esqueda Acosta Elvira Lara Herrera Virginia Amparo Luévano Acuña Bricia de Santiago Beltrán Enrique Cabello Godoy Claudia Burciaga Solos

	Lorena Guadalupe Tapia González Oswaldo Flores Gutiérrez Lucía Isela Chávez Cruz
FECHA EN QUE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO EN ESTA ENTIDAD	Encuesta a Titular 13 de noviembre de 2020 Entrevista a Integrantes del Comité 9 de noviembre de 2020 Encuestas a Integrantes del Comité y personal de la instancia y Usuaris/os del 9 al 13 de noviembre de 2020.
NOMBRE DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPARON EN EL TRABAJO DE CAMPO Y ACTIVIDADES QUE DESARROLLARON	Martha Yolanda Magallanes Flores: Aplicó encuesta a Titular y realizó entrevistas a Coordinadora y a integrantes del Comité. Ana Martha López Ruvalcaba: Toma de notas. Rocío Martínez Muñoz: Toma de notas. Francisco Díaz Rucobo: Toma de notas. Fabiola Lara Lara: Toma de notas.
NUM DE ENTREVISTAS REALIZADAS	Tres entrevistas.
NUM DE ENCUESTAS REALIZADAS A LA POBLACIÓN	Encuesta a Titular: 1 Encuesta a Integrantes de Comités: 7 Encuesta a personal que labora en la instancia: 24 Encuesta a usuarias y usuarios: 10
JUSTIFICACIÓN DE HABERLA SELECCIONADO PARA TRABAJO DE CAMPO	En el caso de la SEDUVOT es una de las Instancias donde la mayoría de sus beneficiarios eran hombres; sin embargo ahora con el Modelo, sus reglas de operación, así como sus programas tiene integrada la perspectiva de género y han diseñado acciones afirmativas encaminadas a contribuir a las desigualdades entre mujeres y hombres; además en la segunda fase de implementación del Modelo es la única Instancia que cuenta su Unidad de Igualdad, la cual ya está dentro del organigrama con sus respectivas atribuciones en el Manual de Organización.

• **SECRETARÍA DE SALUD**

DATOS DE LA INSTANCIA	
NOMBRE DE LA INSTANCIA	SECRETARÍA DE SALUD
FECHA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD	8 de marzo de 2018
NOMBRE DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ	Gilberto Breña Cantú Yunuen Micaela Luis Mendoza Jaime Enrique Cortés Navia Mario Frayre Cárdenas. María Guadalupe Ortega Neri Lily María Segura del Villar Luz Elena Carlos Medrano Néstor Alfredo Pacheco Arroyo Norma Angélica Castorena Berrelleza Jesús Gerardo López Longoria Yazmín Casas Robles
FECHA EN QUE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO EN ESTA ENTIDAD	Encuesta a Titular 10 de noviembre de 2020 Entrevista a Integrantes del Comité 10 de noviembre de 2020 Encuestas a Integrantes del Comité y personal de la instancia y Usuaris/os del 9 al 13 de noviembre de 2020.
NOMBRE DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPARON EN EL TRABAJO DE CAMPO Y ACTIVIDADES QUE DESARROLLARON	Fabiola Lara Lara: Aplicó encuesta a Titular y realizó entrevistas a Coordinadora y a integrantes del Comité. Martha Yolanda Magallanes Flores: Toma de notas. Rocío Martínez Muñoz: Toma de notas. Francisco Díaz Rucobo: Toma de notas.
NUM DE ENTREVISTAS REALIZADAS	Tres entrevistas.
NUM DE ENCUESTAS REALIZADAS A LA POBLACIÓN	Encuesta a Titular: 1 Encuesta a Integrantes de Comités: 7 Encuesta a personal que labora en la instancia: 21 Encuesta a usuarias y usuarios: 11
JUSTIFICACIÓN DE HABERLA SELECCIONADO PARA TRABAJO DE CAMPO	La Secretaría de Salud fue seleccionada por ser una Instancia atiende de igual manera a mujeres que a hombres en el servicio pero debe generar alternativas

de atención diferenciada tanto para mujeres como para hombres debido a nuestras diferencias biológicas por ello se ha dado mayor énfasis en que cuente con áreas lúdicas en las clínicas en lo que las mujeres van a atenderse en algún servicio, de igual forma evitar la violencia obstétrica, además antes de implementar el modelo ya tenían algunas acciones con perspectiva de género, por lo que ahora se busca lograr incorporar la perspectiva de género en todo su quehacer institucional.

c) Preparación logística del trabajo de campo.

Por medio de la Secretaría de las Mujeres se contactó a través de las y los Coordinadores a los Comités para la Igualdad para solicitarles su colaboración y participación en las entrevistas y que permitieran al equipo evaluador hacer las encuestas entre las personas beneficiarias.

d) Recolección de la información.

El trabajo de campo se realizó en la semana del 6 al 13 de noviembre de 2020.

- **Entrevistas.**

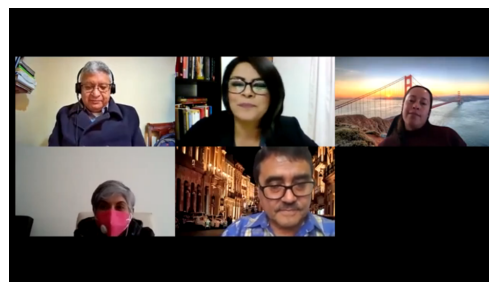
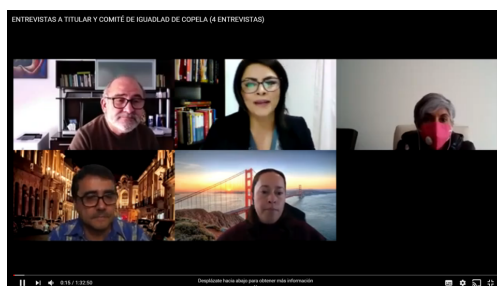
Las encuestas aplicadas a las y los Titulares de las instancias se realizaron mediante video conferencia a través de la plataforma Zoom, de acuerdo a las fechas que fueron establecidas por cada Comité, teniendo una duración aproximada de 15 a 30 minutos por cada Titular.

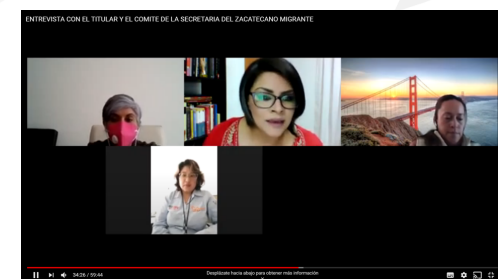
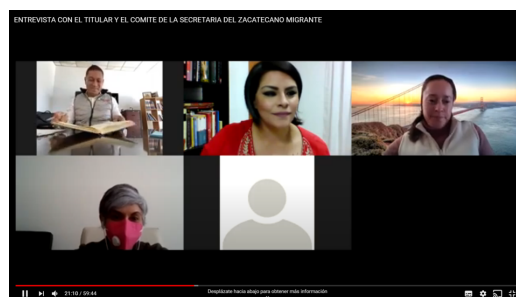
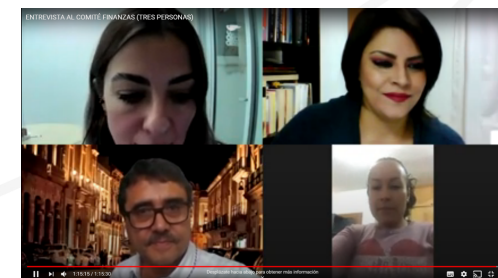
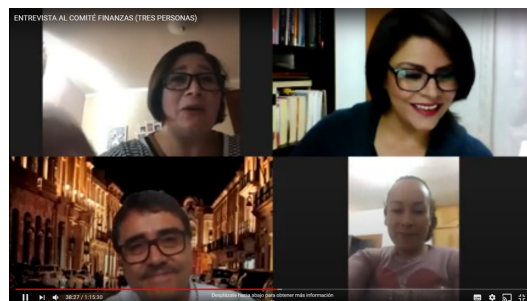
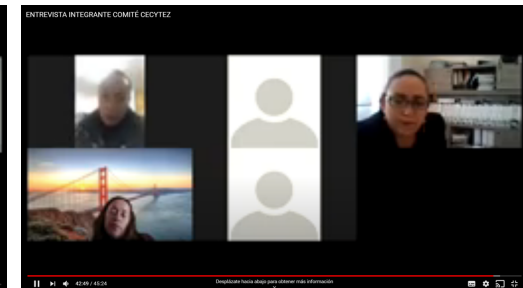
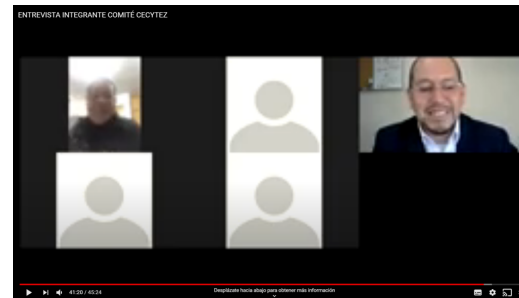
Las entrevistas realizadas a las y los Coordinadores de Comité, así como a las personas responsables de las áreas de Planeación y Administrativa o afines, se realizaron mediante video conferencia a través de la

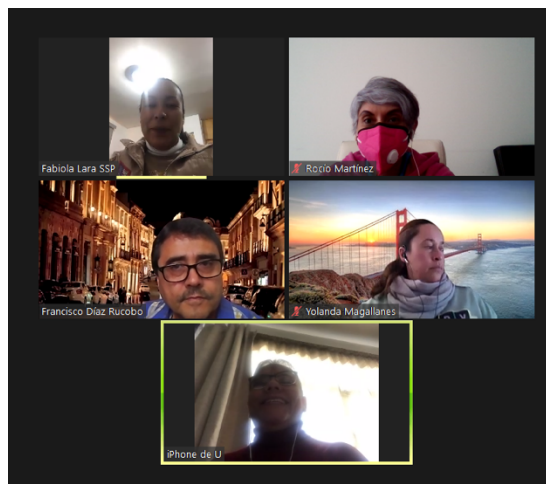
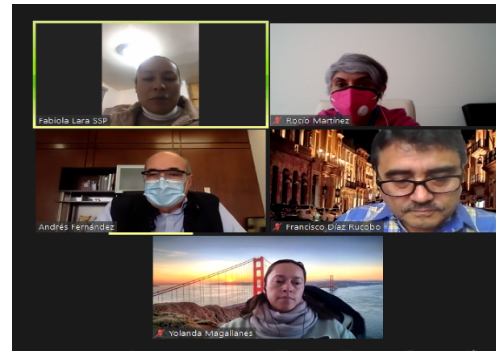
plataforma Zoom, de acuerdo al cronograma establecido. Se realizaron de manera individual en un lapso de aproximadamente 30 minutos, la entrevista fue conducida por una integrante del equipo evaluador y el resto del equipo tomó nota de las respuestas.

Para la realización de las entrevistas y encuestas, participó la totalidad del equipo evaluador.

Ilustración 4. Reporte fotográfico del trabajo de campo





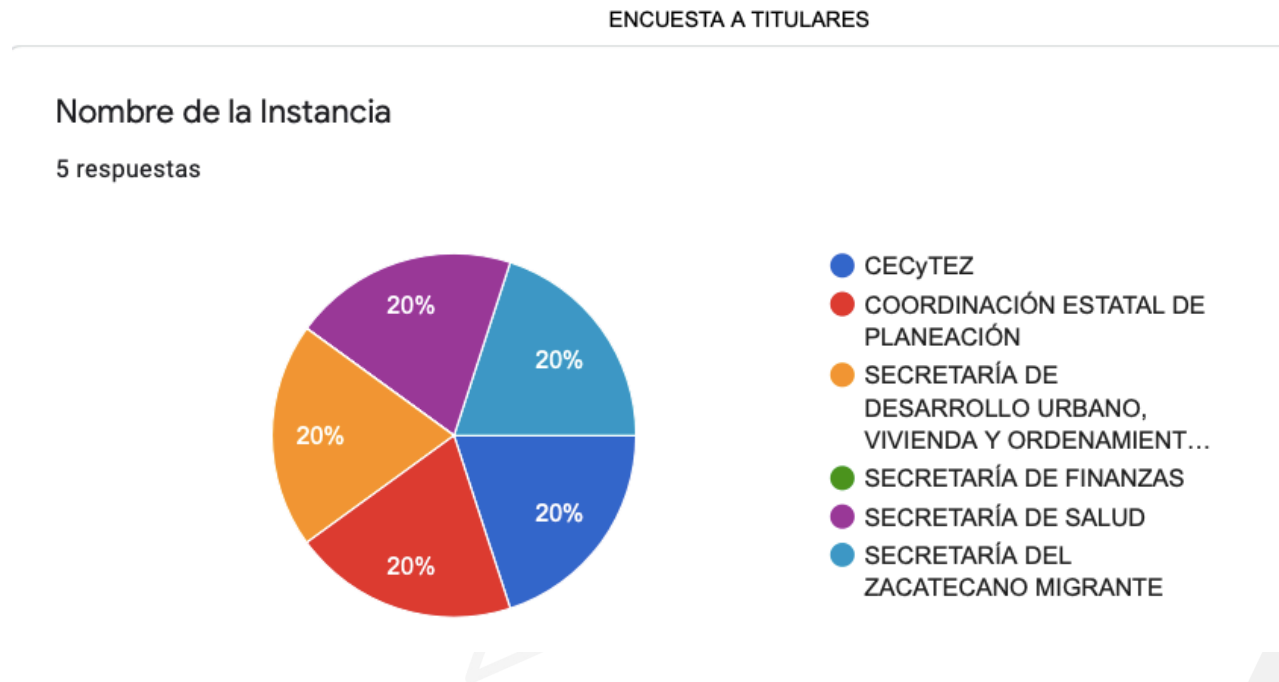


Fuente: Equipo Evaluador

- **Encuestas**

La encuesta dirigida a las personas titulares de las instancias tuvo 5 respuestas.

Gráfica 1. Instancias que participaron en la encuesta a titulares



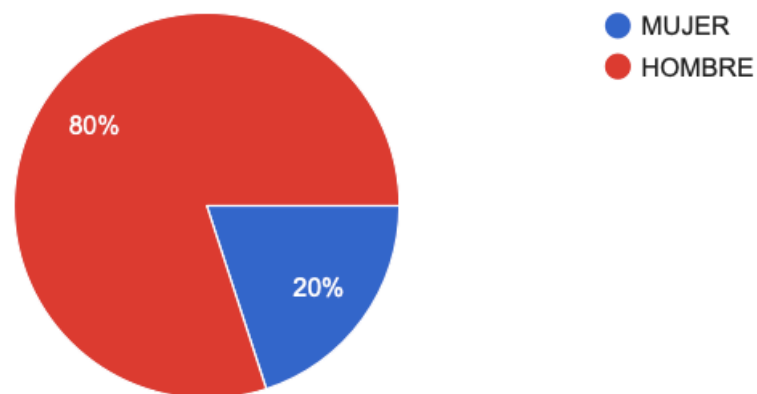
Fuente: Encuesta realizada a titulares de las instancias. Formulario de Google.

Un aspecto importante a considerar es la participación de hombres y mujeres en las encuestas, para el caso de la encuesta a las y los integrantes de los Comités para la Igualdad, el 20% fueron mujeres y el 80% hombres.

Gráfica 2. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en la encuesta

SEXO

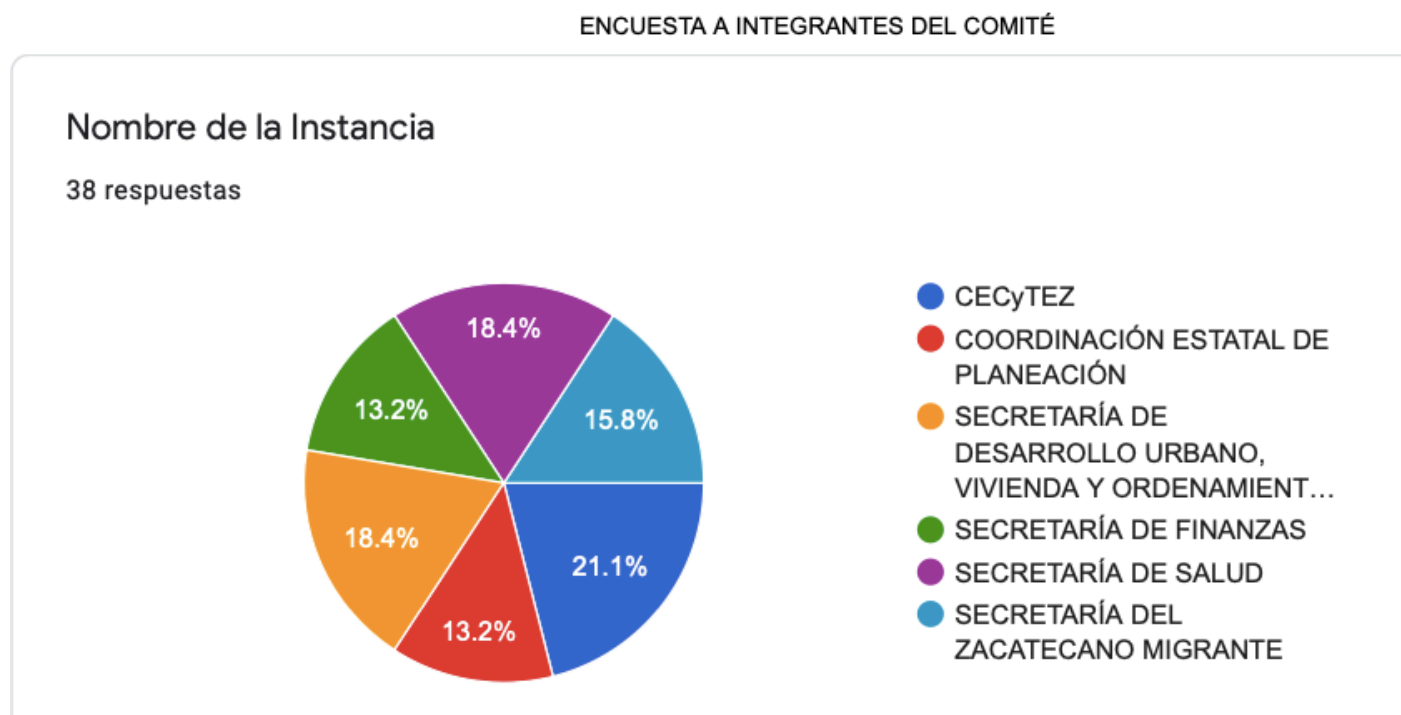
5 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a titulares de las instancias. Formulario de Google.

La encuesta dirigida a las y los integrantes de los Comités para la Igualdad que no fueron entrevistados, tuvo un total de 38 respuestas.

Gráfica 3. Instancias que participaron en la encuesta a integrantes del Comité.



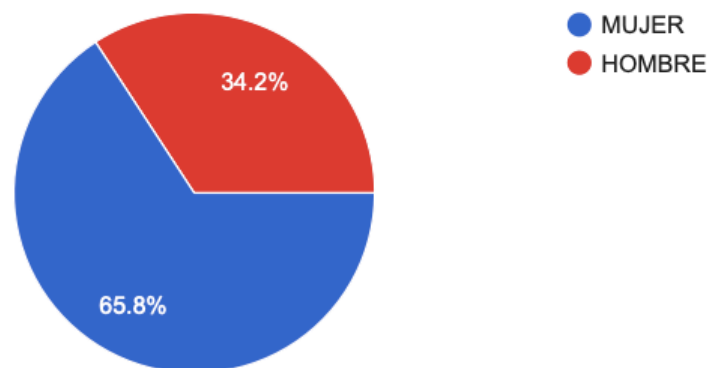
Fuente: Encuesta realizada a integrantes de los Comités. Formulario de Google.

Un aspecto importante a considerar es la participación de hombres y mujeres en las encuestas, para el caso de la encuesta a las y los integrantes de los Comités para la Igualdad, el 65.8% fueron mujeres y el 34.2% hombres.

Gráfica 4. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en la encuesta.

Sexo

38 respuestas



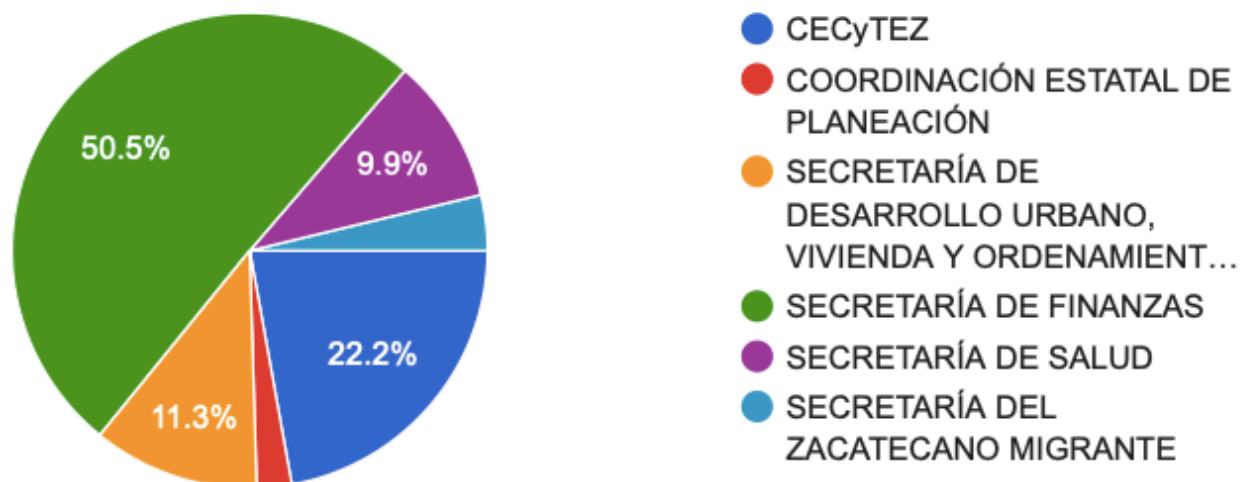
Fuente: Encuesta realizada a integrantes de los Comités. Formulario de Google.

La encuesta dirigida al personal de las instancias tuvo un total de 212 respuestas.

Gráfica 5. Instancias que participaron en la encuesta al personal.

Nombre de la Instancia

212 respuestas



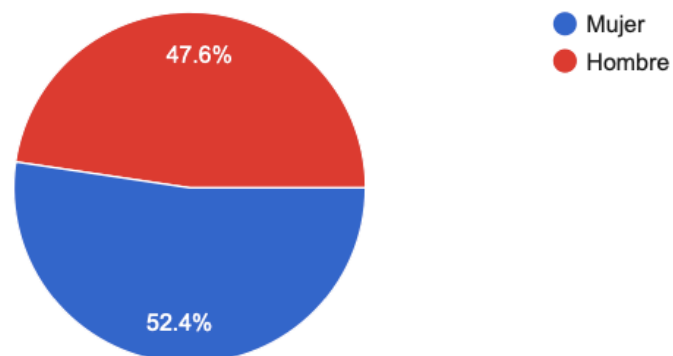
Fuente: Encuesta realizada al Personal de las instancias. Formulario de Google.

Un aspecto importante a considerar es la participación de hombres y mujeres en las encuestas, para el caso de la encuesta al personal de la instancia, el 52.4% fueron mujeres y el 47.6% hombres.

Gráfica 6. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en la encuesta

SEXO

212 respuestas



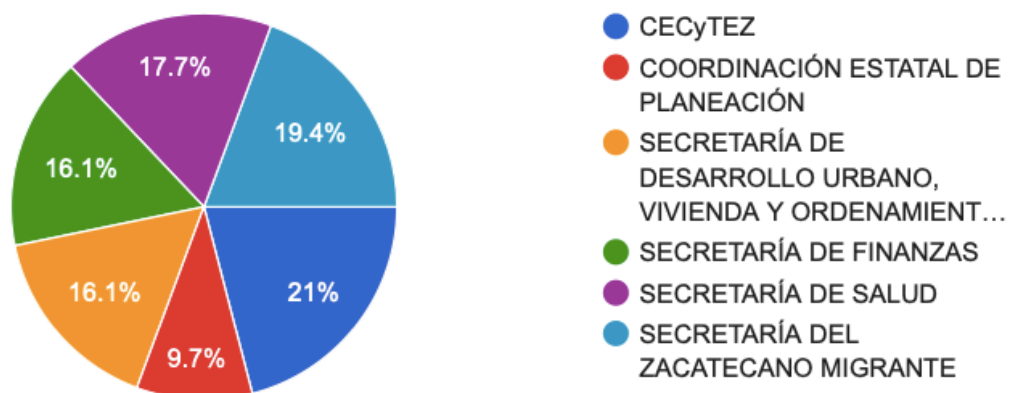
Fuente: Encuesta realizada al Personal de las instancias. Formulario de Google.

La encuesta dirigida a las y los usuarios de las instancias tuvo un total de 62 respuestas.

Gráfica 7. Instancias que participaron en la encuesta a usuarias y usuarios.

NOMBRE DE LA INSTANCIA QUE LE APLICA LA ENCUESTA

62 respuestas



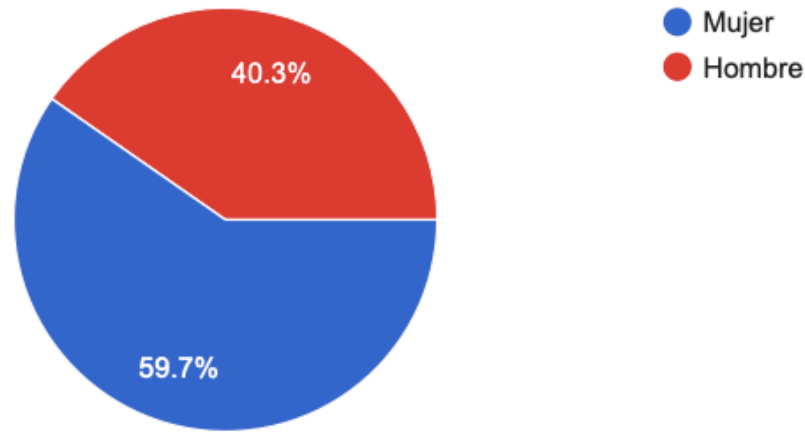
Fuente: Encuesta realizada a las usuarias y usuarios de las instancias. Formulario de Google.

Un aspecto importante a considerar es la participación de hombres y mujeres en las encuestas, para el caso de la encuesta a usuarias y usuarios de la instancia, el 52.4% fueron mujeres y el 47.6% hombres.

Gráfica 8. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en la encuesta

SEXO

62 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a las usuarias y usuarios de las instancias. Formulario de Google.

e) Procesamiento de la información.

Una vez recopilada la información es necesario organizarla, clasificarla y sistematizarla. Algunos de las técnicas que se emplean o instrumentos que se aplican sirven para más de una pregunta de evaluación, por lo que hay que clasificar la información para que pueda agruparse para cada pregunta y hacer más organizadamente el análisis.

- **Entrevistas.**

El equipo evaluador se encargó de sistematizar las respuestas de las entrevistas, analizarlas transversalmente para identificar aquellos elementos comunes, así como aquellas situaciones que reflejaran problemas o riesgos.

Se generaron matrices con las respuestas de las entrevistas, y posteriormente se integraron en una sola matriz en donde se organizaron por pregunta de evaluación.

En el **Anexo 3. Sistematización** se incorporan las matrices en las que quedaron sistematizadas las entrevistas. Cabe mencionar que, al tratarse de documentos de trabajo, éstos no tuvieron una revisión de estilo y pueden contener errores ortográficos y deficiencias en la redacción.

- **Encuestas.**

El equipo evaluador se encargó de capturar en el formulario las respuestas de las encuestas, analizarlas transversalmente, para identificar aquellos elementos comunes, así como aquellas situaciones que reflejaran problemas o riesgos.

Se generaron matrices con las respuestas de la encuesta, y posteriormente se integraron en una sola matriz en donde se organizaron por pregunta de evaluación.

En el **Anexo 3. Sistematización** se incorporan las matrices en las que quedaron sistematizadas las entrevistas. Cabe mencionar que, al tratarse de documentos de trabajo, éstos no tuvieron una revisión de estilo y pueden contener errores ortográficos y deficiencias en la redacción.

f) Análisis de la información.

Se integró una matriz organizando la información por pregunta de evaluación, y colocando la información del trabajo de campo. En reunión de trabajo se realizó el análisis de la información.

g) Resultados: Hallazgos, conclusiones y recomendaciones.

En reunión de trabajo se generaron los hallazgos de la evaluación, se elaboraron las recomendaciones y se obtuvieron las conclusiones. Esta información se presenta en el siguiente capítulo.

h) Elaboración de informe.

El informe fue elaborado por el equipo evaluador, con el apoyo de la facilitadora del proceso, revisado por cada participante del equipo y en una reunión se revisó el informe y elaboró la presentación de resultados.

El 16 de diciembre se presentó ante funcionarios y funcionarias de la Secretaría de la Función Pública, Secretaría de Finanzas, Coordinación Estatal de Planeación, Secretaría de las Mujeres los resultados de la evaluación en reunión virtual por la plataforma de ZOOM.

Ilustración 5. Reunión de presentación de resultados





ETAPAS DEL MODELO

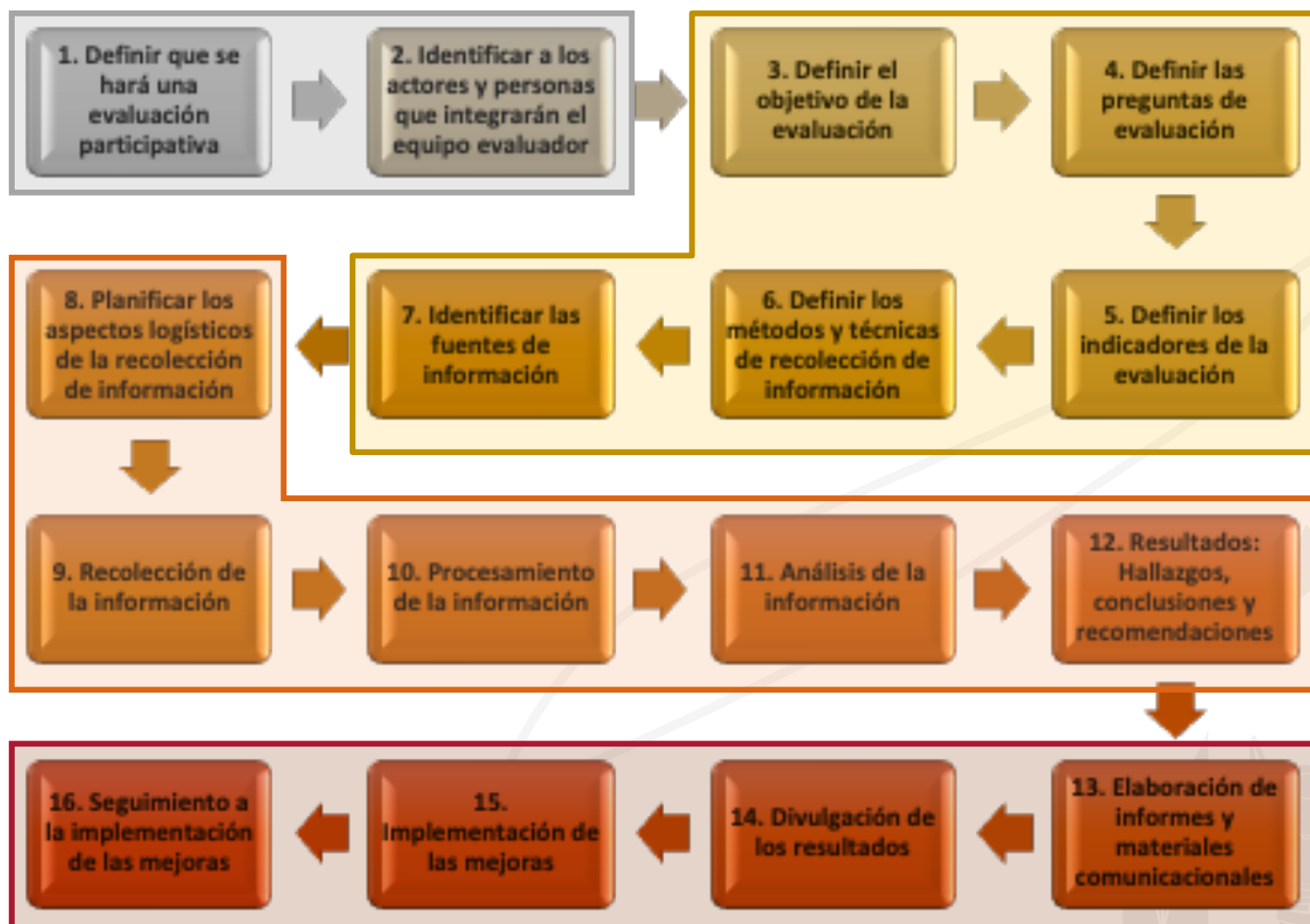
- Planeación
- Diseño de políticas públicas con perspectiva de género
- Evaluación y seguimiento
- Mejora continua

Fuente: Equipo Evaluador. Plataforma ZOOM.

Las diapositivas de la presentación de resultados se incorporan en el **Anexo 4. Presentación de Resultados**

A manera de resumen, en la siguiente página se muestran todos los pasos que se siguieron en la Evaluación Participativa

Ilustración 6. Etapas de la Evaluación Participativa y actividades realizadas



- ETAPA I. PREPARACIÓN DE LA EVALUACIÓN
- ETAPA II. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN
- ETAPA III. IMPLEMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN
- ETAPA IV. DIVULGACIÓN DE RESULTADOS E IMPLEMENTACIÓN DE MEJORAS

Fuente: C-evalua

3.4. Retos enfrentados en la realización de la Evaluación Participativa

El proceso de la evaluación participativa del Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, además de los retos inherentes a los procesos participativos, enfrentó retos adicionales, causados principalmente por la pandemia por COVID-19. Sin embargo, el alto grado de compromiso y profesionalismo del equipo evaluador encontró las soluciones para poder concluir la evaluación en los tiempos establecidos.

- **Imposibilidad de realizar el taller y las entrevistas de forma presencial.** Por las restricciones para realizar reuniones presenciales, se optó por utilizar la plataforma de ZOOM para impartir el taller al equipo evaluador, empleando también otras herramientas como Google Classroom, Jamboard, Google drive, entre otras. De igual forma, las entrevistas se hicieron utilizando la plataforma de ZOOM, y siguiendo todos los protocolos éticos. Todas las reuniones de trabajo del equipo fueron virtuales.
- **Dificultad para obtener la totalidad de la evidencia documental de las instancias.** Mantener cerradas algunas oficinas, o bien, rotar la asistencia del personal para conservar a sana distancia entre el personal presente fueron algunas de las medidas implementadas en por el Gobierno del Estado, por la pandemia. Esto complicó que las instancias seleccionadas en la muestra pudieran enviar al equipo evaluador la totalidad de los documentos solicitados. En estos casos, se solicitó a la Dirección de Institucionalización de la Secretaría de las Mujeres, proporcionara de sus archivos la evidencia del cumplimiento o de los avances de las instancias que no pudieron enviar su documentación.

- **Problemas de salud de integrantes del equipo evaluador.** Esta situación retrasó un poco el avance, no obstante, en un esfuerzo de equipo se continuó trabajando en tanto las demás personas se reincorporaban.
- **Plazos reducidos para la implementación de la evaluación.** Para este tipo de ejercicios participativos se requiere de plazos más amplios para que las personas que integran el equipo evaluador puedan sumergirse a mayor profundidad en la intervención, en las herramientas para la evaluación y en los procesos participativos. Desafortunadamente, los plazos en los que se tuvo que implementar las capacitaciones, y posteriormente el trabajo para el diseño de instrumentos, fueron muy cortos, lo que incrementó el estrés en el equipo evaluador. Una situación importante de señalar es que las personas que integran el equipo, adicional a las actividades de la evaluación, continuaban realizando las actividades de su cargo.

Capítulo 4. Resultados de la Evaluación

4.1. Sobre la integración y funcionamiento de los Comités para la igualdad

a) ¿Cómo fue el proceso de integración del Comité?

Se realizó revisión documental consistente en analizar los documentos referentes a la conformación de los Comités para la Igualdad y conocer si se encontraban representadas las áreas que señalan los requisitos del Modelo (Áreas de planeación, administrativa, informática, jurídica, capacitación o afín, representación sindical y las que la o el titular designe)

Derivado de lo anterior, se encontró que en las seis instancias cumplen con la totalidad de las áreas que deben estar integradas en el Comité de manera obligatoria, más las que cada Titular designó.

En las entrevistas y encuestas a los comités las respuestas al respecto del tema fueron:

1) Personas que contestaron las entrevistas en COEPLA y CECyTEZ indicaron que el trabajo en el tema de la equidad ha estado presente en la instancia desde hace tiempo, incluso previo a la implementación del Modelo. Las demás instancias señalaron que fue a partir de la incorporación del Modelo, algunas personas señalaron que fue un acuerdo institucional con la Secretaría de las Mujeres.

- *“Sí, así es, desde ejercicios pasados se ha venido incorporando alguna actividad que tenga que ver con la transversalidad de género en nuestros programas presupuestarios”.*
- *“Hace dos años se inició el trabajo de implementación del Modelo, con anterioridad ya se trabajaba con el tema de equidad, pero con el Modelo se conformó un Comité para la Igualdad en donde se*

elaboró un plan de trabajo, se realizaron algunas actividades, nos ha funcionado no está consolidado, pero está en pleno desarrollo”.

- *“Data de tiempo atrás, no es a partir del Modelo, éste viene a fortalecer el proceso. En los procesos de planeación y planificación operativa se ha estado buscando identificar las brechas de género para contribuir al diseño de programas y atender esas brechas”.*

2) En general, las respuestas coinciden que se hizo por invitación de quienes conformaron el comité y de acuerdo con los requisitos del Modelo.

- *“Fue a través y mediante la Secretaría de las Mujeres que en algún dado caso nos hicieron la invitación para empezar a participar con programas y a su vez la conformación de un Comité para la Igualdad que nos hicieron la invitación y a la vez a través de la Coordinación se hizo una selección de las personas que participarían dentro de ese mismo Comité, para empezar igual a su vez impartir y difundir entre todo el personal para que participaran en base al Comité de Igualdad”.*
- *“A finales del 2018 posterior a una conferencia de SEMUJER el Director General tomó la decisión de incorporar el modelo y se solicitó a SEMUJER la incorporación y recibieron capacitaciones y con ello se empezó a trabajar”.*
- *“A través de la conformación del Comité que ya se había llevado anteriormente un Comité de Equidad de Género y en el cual también participé y posteriormente ahora se retomó con el Gobernador Alejandro Tello conformando un Comité de Igualdad en la Secretaría”.*

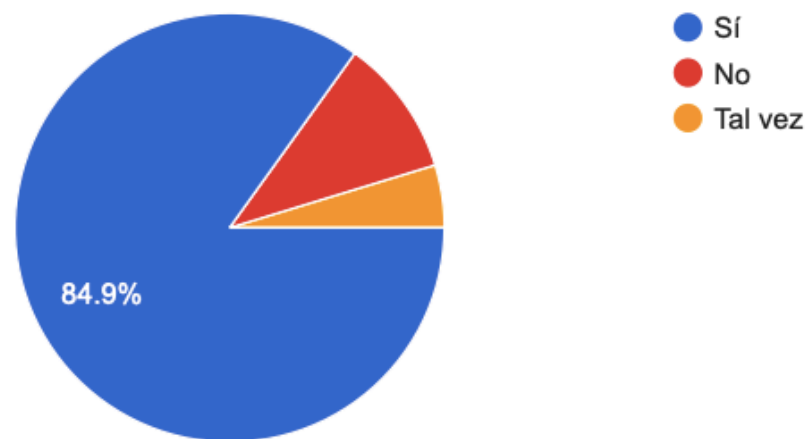
Por tanto, se puede inferir que **en las instancias se implementó el Modelo de acuerdo a lo establecido.**

En la encuesta enviada al personal de las instancias, se indagó sobre el grado de conocimiento que tienen sobre la existencia de los Comités; a lo que el 84.9% contestó afirmativamente.

Gráfica 9. Personal de las instancias que conocen al Comité para la Igualdad

¿TIENE CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD EN SU INSTANCIA?

212 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a personal de las instancias. Formulario de Google.

En la encuesta enviada a las y los usuarios de la instancia, el 72.6% manifestó tener conocimiento de la existencia del Comité para la Igualdad.

Gráfica 10. Porcentaje de usuarias y usuarios que conocen sobre la existencia del Comité para la Igualdad.



Fuente: Encuesta realizada a usuarias y usuarios de las instancias. Formulario de Google.

b) En las capacitaciones impartidas por SEMUJER: ¿Se cumplió el objetivo de capacitar a la totalidad del personal? (operativo, mandos medios y superiores)

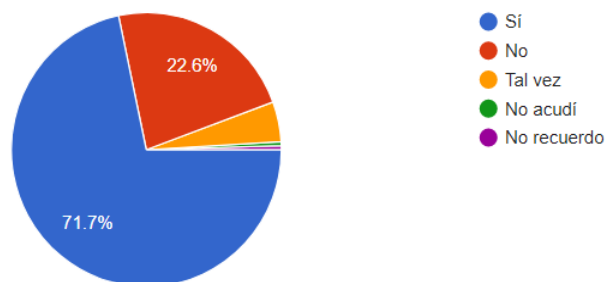
- **Aspectos cuantitativos de las capacitaciones.**

En la mayoría de las instancias revisadas no se contó con evidencia de que la totalidad del personal ha sido capacitado. En algunas presentaron listas de asistencias o fotos, oficios de invitación, pero no datos sobre el porcentaje del personal capacitado; solo una de ellas envió una nota indicando que el 71% del personal fue capacitado, sin embargo, no se alcanzó la meta del 100%.

Gráfica 11. Personal de las instancias contenidas en la muestra que ha recibido alguna capacitación en materia de perspectiva de género

¿HA PARTICIPADO EN ALGUNA CAPACITACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS CONVOCADA POR EL COMITÉ ?

212 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a personal de las instancias. Formulario de Google.

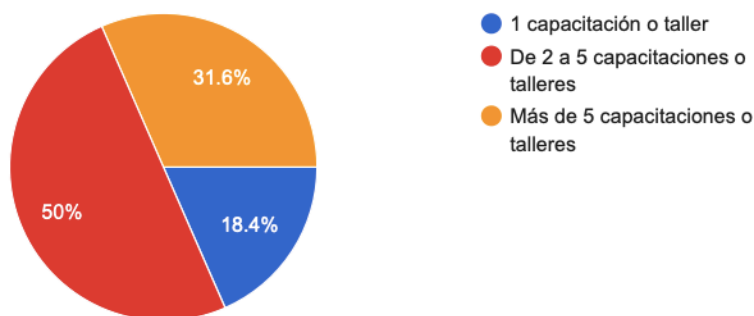
El 71.7% del personal de las instancias que respondió la encuesta ha participado en alguna capacitación en materia de perspectiva de género y Derechos Humanos; de ellos el 62.7% ha tomado alguna capacitación en perspectiva de género; el 25.9% en derechos humanos de las mujeres, el 23.6% en lenguaje incluyente y el 33.5% en acoso y hostigamiento sexual.

En la encuesta a integrantes de los Comités para la Igualdad, se indagó sobre el número de capacitaciones que han recibido:

Gráfica 12. Participación en capacitaciones de los integrantes de los Comités

Usted como integrante del Comité, ¿Ha participado en capacitaciones o Talleres en materia de Igualdad y Derechos Humanos? Indique cuántos durante 2019 y 2020.

38 respuestas



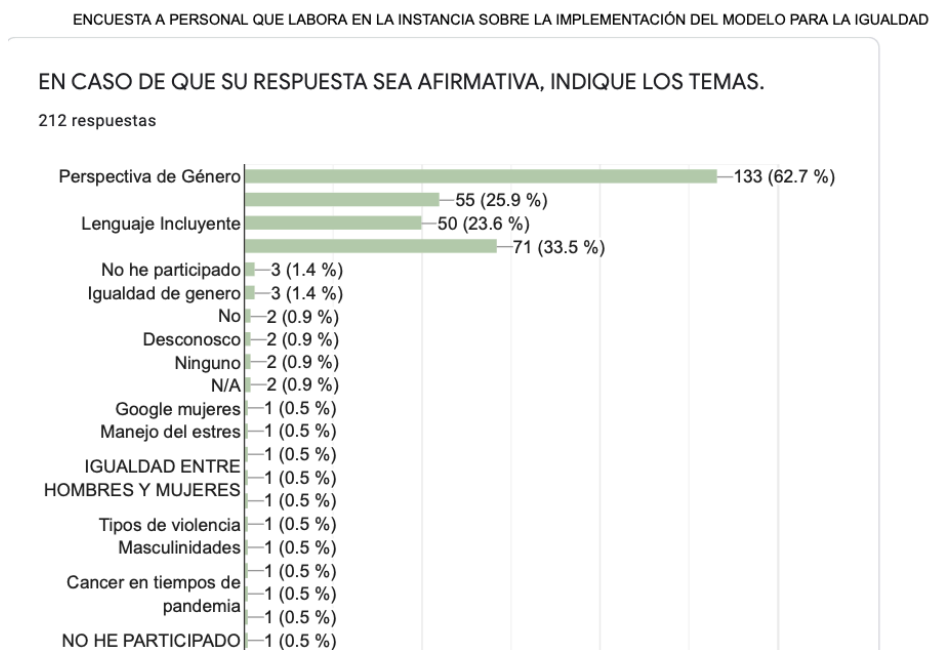
Fuente: Encuesta realizada a las y los integrantes de los Comités de las instancias. Formulario de Google.

- **Aspectos cualitativos de las capacitaciones.**

Es conveniente enfocarse en los efectos que las capacitaciones tuvieron en el personal de las instancias y en los integrantes de los Comités.

En la encuesta al personal de las instancias, se indagó sobre aquellos temas sobre los que habían recibido alguna capacitación:

Gráfica 13. Temas sobre los que el personal de las instancias recibió capacitaciones



Fuente: Encuesta realizada a personal de las instancias. Formulario de Google.

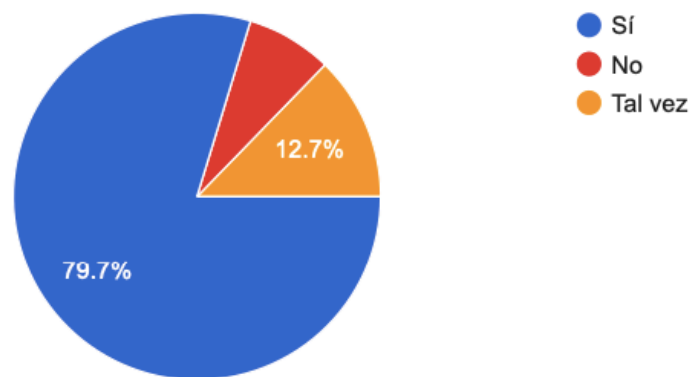
Para el 79.7% de las personas que contestaron la encuesta, las capacitaciones fueron de su interés.

Gráfica 14. Personas interesadas en las capacitaciones

ENCUESTA A PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTANCIA SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO PARA LA IGUALDAD

LAS CAPACITACIONES EN LAS QUE HA PARTICIPADO ¿HAN SIDO DE SU INTERÉS?

212 respuestas



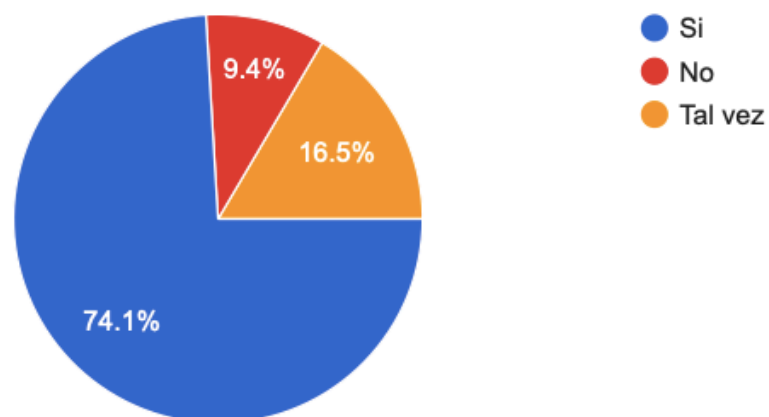
Fuente: Encuesta realizada a personal de las instancias. Formulario de Google.

El 74.1% del personal capacitado tuvo cubiertas sus expectativas sobre las capacitaciones recibidas, el 16.5% dijo que talvez.

Gráfica 15. Porcentaje del personal capacitado con expectativas cumplidas

LAS CAPACITACIONES EN LAS QUE HA PARTICIPADO ¿CUMPLIERON CON SUS EXPECTATIVAS?

212 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a personal de las instancias. Formulario de Google.

Se les preguntó sobre las razones por las que encontraron o no cumplidas sus expectativas, las respuestas de hombres que manifestaron cumplidas sus expectativas fueron:

- *“Por que quien las impartió cuenta con la sensibilización, el conocimiento y la experiencia de los temas, de tal forma que es comprensible y aplicable”.*
- *“Se cumplieron, es un tema que debieran estar en la agenda de todos ya que es una necesidad de primer orden...”*
- *“Excelentes expositores”*
- *“Nos concientizan y sensibilizan de la igualdad de oportunidades y respeto a la mujer “.*
- *“De manera directa adquiri los conocimientos e información oportuna para poner en práctica”.*
- *“Fueron bien explicadas por parte del personal de Semujer”.*
- *“Es un curso muy completo y con información clara”.*
- *“Te ayudan a concientizar sobre la importancia de la igualdad de oportunidades para todos”*
- *“Si se cumplieron porque nos hizo reflexionar sobre la importancia de la igualdad entre generos (sic)”*
- *“Me permitieron conocer las políticas públicas en materia de equidad de género y la importancia de su aplicación en todos los ámbitos”.*
- *“Es motivante saber que alguien se preocupe por la igualdad de genero(sic)”.*

- *“Obtuve información muy importante para aplicar en mi vida en relación con las mujeres de mi entorno laboral y social”.*
- *“Se habré (sic) un panorama diferente, ya que la mujer tiene la capacidad para realizar actividades cómo los hombres”*
- *“Se cumplieron dado qué hay un cambio psíquico con la aceptación de la equidad de género”*
- *“Muy buenas capacitaciones que ayudan en el trato igualitario con todas las personas”.*
- *“Muy buenas capacitaciones que ayudan en el trato igualitario con todas las personas”*
- *“Ampliar mi conocimiento sobre los derechos de género y la manera de como hacerlas participe, generar una mejor idea sobre la importancia de la mujer y el hombre en la sociedad”.*
- *“Obteniendo nuevos conocimientos y de una u otra manera aplicándolos en el ámbito laboral y familiar”*

Respuestas de mujeres que manifestaron cumplidas sus expectativas fueron:

- *“Se cumplio (sic) con las expectativas porque son capacitaciones participativas y vivenciales”.*
- *“Me gustaron porque de esta manera integre nuevos conocimientos sobre los temas que puedo aplicar a mi area de trabajo”.*

- *“Porque son claras y el tema importante, además te dicen que hacer en esos casos”.*
- *“El tema que fue de fácil acceso y en cuanto a la información fue más comprensible de lo que esperaba”.*
- *“Se cumplieron porque brindan información clara e importante que me sirve para el desempeño de mi trabajo”.*
- *“No sabía mucho sobre los temas, y la información fue buena y tuve más conocimiento al respecto”.*
- *“Si, se cumplieron en la claridad del contenido de los temas, el buen manejo de la sencibilidad (sic) para entenderlos y la responsabilidad para asumirlos”.*
- *“Porque me parecieron adecuados los contenidos de los temas”.*
- *“Si se cumplieron ya que están reforzando nuestros conocimientos para replicarlo a todos los compañeros que dependen de mi área y ellos a su vez difundirlo en sus jurisdicciones sanitaria al resto de los prestadores de servicios quien son los que llegan con esos mensajes de igualdad y la no discriminación en todos aspectos a la población eso en lo profesional y en lo personal para orientar y dar ejemplos a nuestros hijos”.*
- *“Los ponentes son reconocidos por sus conocimientos en los temas expuestos”.*
- *“En lo personal cumplieron con mis expectativas en cuanto a conocer mas sobre el tema y con ello enfocar a cada uno de mis objetivos”.*

- *“Porque las exposiciones fueron muy claras”.*
- *“Se dió información interesante y actualizada”.*
- *“Se expuso el tema señalando gráficamente las diferencias de género y como se han incrementado con la pandemia y se expusieron alternativas de crecimiento para que las mujeres aprovechemos las herramientas de internet en nuestra formación y desarrollo económico”.*
- *“Porque son muy explícitas y apegadas a la realidad que vivimos aparte de que nos plantean un panorama real”.*
- *“Porque fue una capacitación muy clara”.*
- *“Porque son muy explícitas y apegadas a la realidad que vivimos aparte de que nos plantean un panorama real”.*
- *“Fueron platicas propositivas, lejos de demeritar un género y darle todo el apoyo al otro, la plática fue enriquecedora equilibrando nuestros derechos humanos”.*
- *“El tema expuesto era claro y abre más el panorama de cómo se puede percibir con mayor información la perspectiva de género”.*
- *“Me ayudaron a entender los comportamientos del ser humano para saber distinguir las actitudes y poder darles el trato adecuado”.*

- *“Si las cumplieron ya que nos ayudaron a capacitar, informar y comprender más acerca de esos temas e inclusive que, aunque no eran desconocidos, no lo sabíamos tan a fondo”.*
- *“He adquirido conocimientos sobre la igualdad entre mujeres y hombres, de manera que se proporcione a cada uno lo que requiere de acuerdo a sus capacidades y aspiraciones, así como el valor de ambos géneros”.*
- *“Ampliando el conocimiento sobre los temas tratados para tener una mejor perspectiva”.*
- *“Nos dan a conocer más acerca de la importancia que tenemos tanto hombres como mujeres para desempeñar cualquier cargo en el trabajo o labor en el hogar”.*
- *“Si, aunque ya se tenía el conocimiento se afianzo un poco mas”.*
- *“Siento que en nuestra mentalidad estamos aceptando que la mujer tiene los mismos derechos y oportunidades que el hombre”.*

Del total de personas que respondieron la encuesta 169/212 tuvieron cubiertas sus expectativas. 14/212 no ha tomado alguna capacitación; el resto, 29/212 sintió que no fue suficiente, que fue concluyente o no le resultó interesante.

Tanto en entrevistas como en una encuesta a las y los integrantes de los Comités, éstos coincidieron en los siguientes beneficios derivados de las capacitaciones:

1) Interés de las personas en recibir la capacitación, han reducido las renuencias al tema, han modificado conductas al estar informados.

- *“A nivel plantel en la dirección general cada vez hay más interés de las personas en las capacitaciones y pláticas, el personal de las regiones también está interesado y cada vez más personas están convencidas en lo inmediato”.*
- *“Sin lugar a dudas, incluso parte de ello es la motivación que de ahí se origina a solicitar nuevos temas en específico, es un termómetro interesante entre las y los compañeros, cuando los invitamos a participar en algún curso y hacen algunas sugerencias de temas como masculinidades, acoso. Es interesante que ellos se vayan involucrando con el tema y la dinámica de aprender y despertando su interés por nuevos temas”.*
- *“Sí, por ejemplo, anteriormente se les convocaba para una capacitación y era un respuesta o situación de restarle importancia, ahora he visto un cambio favorable del personal sobre todo con los hombres, ahora reconocen el beneficio que tienen cuando salen de estas capacitaciones”*

2) Los principales cambios que han identificado es relacionado con el respeto a las personas, vencer la resistencia al cambio, uso del lenguaje incluyente no sexista.

- *“Si claro que sí, si ha habido capacitaciones pues nos hacen más sensibles, más humanos, que dejamos o perdemos esa idea de ser compañeros de trabajo a como le comento a nivel interno, a nivel departamental se han hecho reuniones de seguimiento, capacitaciones, y se ha visto el cambio en el sentido de que nos vuelve más humanos, a veces perdemos ese sentido de compañerismo y de respeto, sobre todo, eso es lo que nos ha mermado que nos respetemos más en sí mismo”.*
- *“Las capacitaciones que hemos tenido evidentemente si generan polémica, generan diversas opiniones, pero creo que eso precisamente es la intención de las capacitaciones, que la gente conozca el tema y que no sea como hablar sin el conocimiento técnico-teórico de todo lo que se trabaja en el comité, creo que ya el personal de la coordinación, incluso en estos tiempos de trabajo en casa ha recibido capacitaciones, han recibido pláticas en este tema y creo que si nos ha ayudado mucho para que quede muy claro cuál es el trabajo que se hace tanto a nivel institucional en gobierno del estado, como propiamente del comité de la Coordinación”.*

4.2. Acciones orientadas al establecimiento de políticas públicas y acciones afirmativas

a) ¿Los diagnósticos internos de las instancias sirven para la generación de políticas públicas y acciones afirmativas?

A través de la revisión documental se observó que en tres de las seis Instancias se encontró que el Diagnóstico es un documento que sirve como base para planear la implementación del Modelo.

En cuatro Instancias tomaron como base la información sobre diversos aspectos socioeconómicos del Estado contenida en el apartado de estadística del Modelo para la Igualdad, pero no todos particularizaron en aspectos específicos de la instancia. Algunos diagnósticos contienen los resultados de los grupos focales, lo que refleja el sentir de quienes en ellos participaron en torno al problema de desigualdad y contiene sugerencias sobre actividades a realizar. Solo en uno de los diagnósticos revisados se encontró la información de los grupos focales debidamente analizada, clasificada y priorizada.

Al realizar un análisis cruzado entre los diagnósticos y los planes de trabajo, se observó que se pudo apreciar que, en la mayoría de los casos, no constituyeron la base para la definición de las políticas públicas y/o acciones afirmativas contenidas en los planes de trabajo.

b) Análisis de los planes de trabajo

¿Está alineado al compromiso?

En la revisión documental se pudo constatar que todos los planes de trabajo están alineados con los compromisos suscritos por las y los titulares.

¿Las instancias cuentan con políticas públicas y/o acciones afirmativas encaminadas a contribuir a la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres?

Mediante revisión documental, se observó que el formato del plan de trabajo no contiene un espacio para las acciones afirmativas, sólo para las políticas públicas. Se encontró que en algunas Instancias sólo hay políticas públicas, en otras acciones afirmativas y en una Instancia se transcribió el compromiso del titular.

Se observa que el plan de trabajo contiene actividades asociadas a las políticas públicas o acciones afirmativas; aunque no se refleja si las Instancias tienen claridad en cuáles son políticas públicas y cuáles acciones afirmativas.

¿Tienen presupuesto asignado en el plan de trabajo?

En la revisión documental de los planes de trabajo se encontró que cuatro de las seis Instancias revisadas contienen parcialmente indicado el presupuesto que requerirán. En ninguna se pudo cruzar la información con el presupuesto aprobado/modificado para verificar que se hubiera incluido tanto en el plan de trabajo como en el presupuesto.

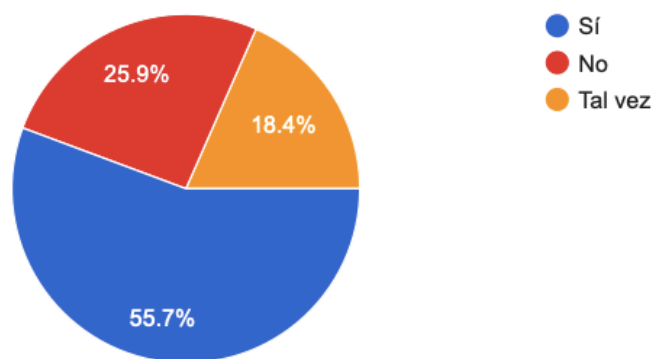
Por otra parte, las actividades que no contienen presupuesto específico, no cuentan con explicación de cómo se realizarán dentro de sus operaciones regulares.

En la encuesta al personal de las instancias se indagó sobre su conocimiento del plan de trabajo, el 55.7% manifestó conocerlo; se les pidió que mencionaran algunas de las actividades contenidas en el plan de trabajo, las respuestas de 169 de las 212 personas fueron acertadas o relacionadas con el plan de trabajo; entre las actividades más frecuentemente referidas están las capacitaciones, conferencias y cursos.

Gráfica 16. Porcentaje del personal que conoce el plan de trabajo

¿CONOCE EL PLAN DE TRABAJO DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD?

212 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a personal de las instancias. Formulario de Google.

En la encuesta al personal de la instancia, 180 personas indicaron que las actividades que realiza el Comité son de utilidad para la instancia, algunas de las razones expuestas fueron:

- *“Porque permiten generar un trato igualitario entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación de género”.*
- *“Si, porque nos ayudan a entender más el tema de la igualdad”.*
- *“La COEPLA juega un papel fundamental en la administración pública ya que es la dependencia rectora en planeación estatal y por ende en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas gubernamentales”.*
- *“Si, porque promueven la equidad y la no violencia”.*
- *“Si, porque de esa manera se garantiza un mejor trato y atención a personas usuarias”.*
- *“Considero que son buenas, pero debe ser reforzadas, y tener un impacto cultural y social”.*
- *“Si. Porque siempre hay que tener en claro que todos tenemos la misma capacidad para llevar a cabo una actividad sin importar nuestro género o nuestra identidad sexual”.*
- *“Si porque se cuenta con la información para el personal sobre la prevención y atención de los probables casos de acoso y hostigamiento sexual y la incorporación de la perspectiva de género”.*

c) ¿Las instancias cuentan con indicadores diseñados para las políticas públicas y actividades?

Derivado de la revisión de los planes de trabajo de las Instancias, se identificó que todas cuentan alguna información en la columna de indicadores, sin embargo, en la mayoría de los casos estos no son los más adecuados para la medición que pretenden realizar. En algunos casos están planteados como resumen narrativo de componentes (MIR), en otros casos reflejan un dato y no una relación entre variables, no vienen indicadas metas; por lo tanto, no permitirá un adecuado seguimiento al cumplimiento de éstos.

d) ¿Se lleva a cabo el seguimiento para el cumplimiento de los indicadores asociados al plan de trabajo?

Todas las Instancias cuentan con un formato para el monitoreo de las actividades, cinco de seis presentaron sus indicadores medidos y actualizados. En una Instancia todas sus actividades estaban programadas para diciembre, por lo que no fue posible conocer si las están ejecutando.

e) ¿Las instancias destinan recursos humanos, materiales y presupuestales para la ejecución del plan de trabajo?

En la revisión documental, no se contó con evidencia de ninguna de las Instancias que destinen recursos a las actividades del Modelo. Es decir, si bien aparece un monto en los planes de trabajo, se solicitaron documentos presupuestales que permitieran corroborar su aplicación y no fue posible obtenerla.

En las entrevistas / encuestas se obtuvo las siguientes respuestas:

1) Hay una coincidencia en las instancias que participaron en la muestra de que los recursos humanos, materiales y financieros no son suficientes para implementar el programa de trabajo.

- *“No son suficientes, porque en nuestro plan de trabajo tenemos dos acciones que son ludoteca y creación de lactario y no está presupuestado ni siquiera en el siguiente programa presupuestario, en el tema de capacitación se necesita que haya un buen recurso para pago de gasolina viáticos y ponentes”.*
- *“Los recursos humanos no son suficientes, siempre hacen falta manos, ya que tenemos una población muy amplia, más de 8 mil alumnos y más de mil docentes, hace falta más gente para trabajar el modelo, ya que realmente quién trabaja son de otros departamentos y a aparte trabajar en lo del Modelo. En los recursos materiales, este año estamos elaborando el programa operativo anual, planeamos lo que se ocupa de material, equipamiento, pero el problema es al siguiente año que se da el presupuesto asignado no llega como se había requerido. Los recursos presupuestarios no son suficientes, pero no por cuestión de planeación ya que se presenta el recurso ideal, el problema es cuando llega el presupuesto real”.*
- *“No, sin lugar a dudas ha sido un paso muy importante que la secretaría ha dado para la creación para la Unidad de Igualdad Género, sin embargo considero que los recursos son limitados, en todo lo que viene siendo la Administración Pública ha sido sumamente austera, trabajamos y hacemos lo más con lo menos en general resulta un tema económicamente reducido, es un tema no sencillo y*

al que se le tiene que invertir, es mi perspectiva se invierte en conocimiento, capacitación en preparación y eso cuesta y desafortunadamente los recursos no son suficientes. La consolidación de la Unidad para la Igualdad es un logro muy importante, somos de las pocas dependencias que tenemos Unidad. Pero el presupuesto no es el deseado, pero ha sido muy buen inicio para la secretaría de finanzas".

2) En algunas Instancias sí los tienen etiquetados en el presupuesto. En las que, si los tenían, tuvieron recortes presupuestales y se vieron afectados esos recursos. Sin embargo, en instancias como SEZAMI sí fue posible aplicar esos recursos al plan de trabajo del Modelo.

- *"Bueno, aquí yo sí contestaré un poquito en base a la situación que se ha estado presentando en este ejercicio fiscal por parte del presupuesto que se asignó directamente a las acciones para el Comité de Igualdad que se han reducido en base de que hemos tenido bastantes reducciones presupuestales en este ejercicio que se han aplicado en base a que la Secretaría ha comentado que se tiene una situación un poco complicada por lo de la pandemia entonces sí ha sido complicado y no ha sido suficiente para poder este ejercer el presupuesto enfocado al Comité porque pues de alguna forma y de otra se ha afectado a las economías lo que se tenía asignado y presupuestado para este ejercicio fiscal".*
- *"No, los recursos han sido insuficientes, si teníamos un recurso asignado y se recortó el presupuesto asignado derivado de la pandemia y pues ya se recortó lo programado. El personal no puede*

atender al 100 % las acciones porque todos tienen otras actividades. No hay suficiencia de recursos ni financieros ni de personal".

- *"Desafortunadamente no, éste año tuvimos una asignación presupuestal para la actividades del comité de igualdad, \$ 7,200.00; mismos que fueron recortados del presupuesto, eso lo considero lamentable porque de hecho las capacitaciones que hemos tenido a través del comité, han sido en gran parte, gracias a la gestión del enlace del comité y de sus contactos o de las personas que he conocido, que amablemente nos han ofrecido sus capacitaciones o conferencias sin costo alguno, pero es complicado trabajar sin presupuesto, entonces, eso sí es una gran deficiencia que traemos dentro de la Coordinación, la incertidumbre presupuestal escasa primero y luego incierta porque nos la han retirado del presupuesto".*

4.3. Resultados de la implementación del Modelo

Entre los principales resultados de la implementación del Modelo para la Igualdad entre mujeres y hombres están:

- El **personal de las instancias** que ha recibido capacitaciones, que ve la información a través de pósters, trípticos, redes sociales, etc., y se ha sensibilizado (en mayor o menor medida) con el tema, ha aprendido sobre la igualdad entre mujeres y hombres, y eso se ha visto reflejado en las relaciones laborales. El 81.1% del personal que contestó la encuesta señala que en su instancia se trata igual a mujeres y a hombres.

Gráfica 17. Percepción del personal sobre el trato igualitario en la instancia

INDIQUE SI EN LA INSTANCIA, SE TRATA IGUAL A MUJERES Y HOMBRES.

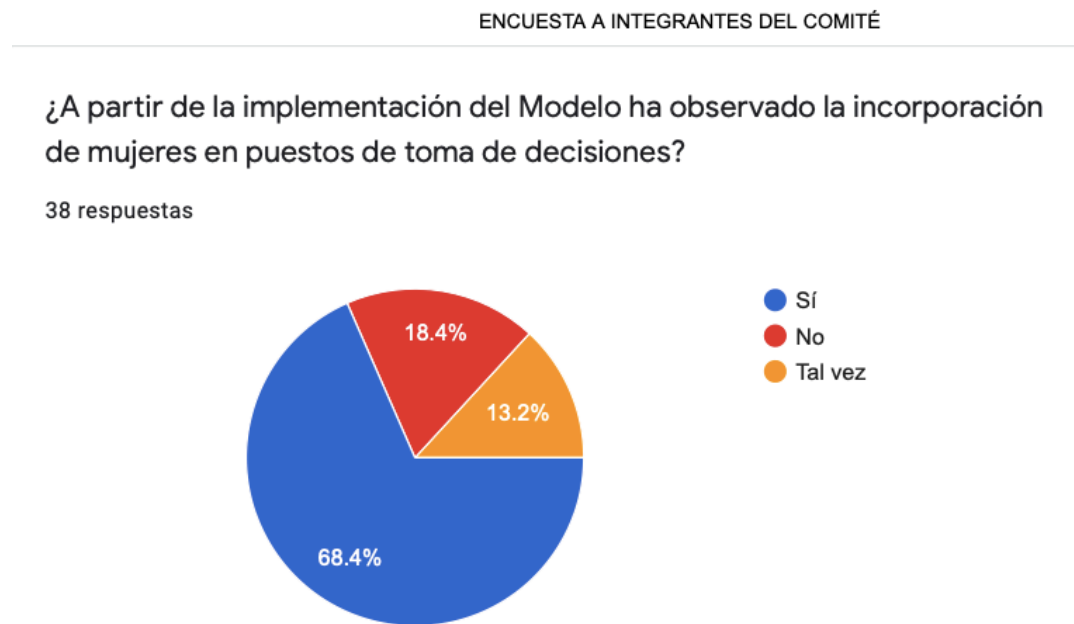
212 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a personal de las instancias. Formulario de Google.

- Se han abierto oportunidades para las mujeres para ocupar cargos directivos. En la encuesta a las y los **integrantes de los Comités**, el 68.4% de las respuestas indicaron que a partir de la implementación del Modelo ha observado la incorporación de mujeres en puestos de toma de decisiones.

Gráfica 18. Percepción de las y los integrantes de los Comités sobre incorporación de mujeres a puestos de toma de decisiones



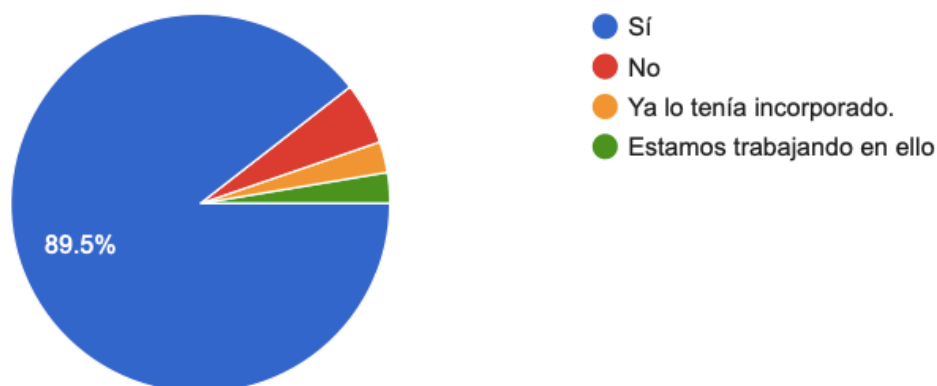
Fuente: Encuesta realizada a integrantes de los Comités. Formulario de Google.

- Se ha implementado el lenguaje incluyente no sexista en las instancias. En la encuesta a las y los **integrantes de los Comités**, el 89.5% manifestó que se utiliza lenguaje incluyente no sexista en la instancia.

Gráfica 19. Utilización de lenguaje incluyente no sexista en las Instancias.

¿Ha incorporado la utilización del lenguaje incluyente no sexista a partir de la implementación del Modelo en su Instancia?

38 respuestas



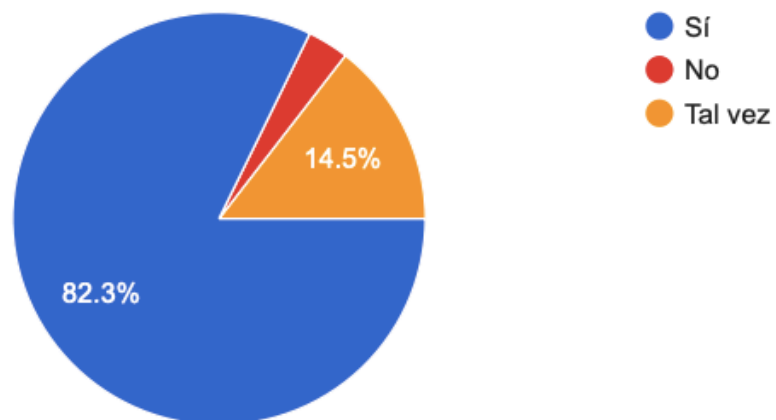
Fuente: Encuesta realizada a integrantes de los Comités. Formulario de Google.

- Mejora en el trato hacia las y los **usuarios de las instancias**. En la encuesta a las y los usuarios el 82.2% de las respuestas indicaron que ha habido un cambio favorable en el trato del personal de la instancia.

Gráfica 20. Opinión de las y los usuarios sobre el trato que reciben en las instancias.

INDIQUE SI A PARTIR DE LOS AÑOS 2019 y 2020, ¿HA NOTADO CAMBIOS FAVORABLES EN EL TRATO DE LAS PERSONAS QUE LABORAN EN LA INSTANCIA?

62 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a las y los usuarios de la Instancia. Formulario de Google.

a) ¿Cuáles son las principales áreas de oportunidad de la incorporación de la perspectiva de género?

En las entrevistas realizadas a las y los **integrantes de los Comités** manifestaron como área de oportunidad la sensibilización a las personas tomadoras de decisiones para que se destine presupuesto al plan de trabajo.

Esta área de oportunidad también se identifica en el personal, manifestada como "Compartirles más información (capacitaciones/sensibilización)"

- *"La sensibilización real y que realmente les interese a las autoridades de la dependencia echar a andar el comité y no sea por cumplir un requisito, así como las autoridades educativas del estado se involucren".*
- *"Sensibilización de altos mandos, capacitación y formación para todas las personas que laboran en la instancia".*
- *"El apoyo del Titular es bueno, más bien de mandos medios o direcciones que no bajan información como tal, por ello debemos darla a conocer directamente con el personal".*
- *"Pero sí, nos hemos encontrado con cierto escepticismo, poco entusiasmo poco interés por parte de algunos titulares de dirección, esto hace que el trabajo sea un poco más complicado, específicamente me refiero al espacio que se destina para capacitación y las pláticas con el personal, desde sus ópticas esta actividad no es relevante o más importante de las actividades*

mismas de su puesto. Eso creo que es uno de los temas con los que nos hemos enfrentado con mayor dificultad".

b) ¿A qué retos se enfrentaron para incorporar la perspectiva de género y cómo lo resolvieron?

En las entrevistas realizadas a las y los **integrantes de los Comités** comentaron que los retos fueron presupuestales, de sensibilización de las personas tomadoras de decisiones y relacionados con la pandemia.

- *"Que no existe presupuesto específico para operar el programa, pero no hay nada en materia de igualdad. 2. en el ámbito educativo están muy marcados los estereotipos y roles de género. 3. por otro lado los usuarios alumnos están en comunidades pequeñas en dónde están aún más marcados los estereotipos de género. 4. No hay medios para hacer capacitaciones amplias por ejemplo para 1000 personas que laboramos".*
- *"Si el recurso nos lo respetaran podría ayudar mucho a seguir implementado el proyecto".*
- *"Hemos tenido un poco de dificultad con respecto a la pandemia, convocar a la totalidad del personal ha sido una tarea difícil sin embargo se ha venido realizado con dificultades y se han implementado otras estrategias por ejemplo algunas de las actividades que se llevan a cabo son los grupos de reeducación para hombres y mujeres en donde se ha tenido que implementar a través de plataformas"*

c) ¿Cuáles es la percepción de las y los funcionarios sobre la utilidad de las políticas públicas, acciones afirmativas y actividades?

En la encuesta dirigida a las y los **titulares de las Instancias**, todos coinciden en que es necesaria la incorporación de la perspectiva de género.

- *“Fundamental no sólo en la Instancia, sino en nuestro País en todo el Gobierno, en nuestra cultura, en nuestras casas, es increíble que en estos tiempos estemos todavía hablando de un tema como este y que lo tengamos que hacer de una manera muchas veces obligatoria, esa etapa creo que debió ser superada hace mucho tiempo. Pero es fundamental definitivamente debido a que no se ha avanzado mucho también debo reconocerlo”*
- *“Es una indicación y consideración que se incorpore todo el tema de la perspectiva de género en las actividades y políticas que llevamos a cabo en la institución, especialmente en las clases que se imparten en los diferentes planteles”*
- *“La experiencia que lo comento como titular me parece muy bien, vuelvo a mi contexto y a mis parámetros, es un equipo muy técnico, le comento mire aquí cuando yo llegué había diferencia de dos titulares de direcciones de la dirección de evaluación operativa y del área de COPLADEZ, dejé pasar quince días y en base a resultados de cómo se desenvuelven las que estaban de encargadas se decidió darles la titularidad, no sólo como una cuestión afirmativa sino de reconocimiento de sus capacidades técnicas y me parece bien, aquí en la COEPLA creo que estamos por encima del 50%”*

de titularidades en las áreas de direcciones, subdirecciones y departamentos que son ocupadas por mujeres, creo que es un trabajo eficiente, creo que nos aportan bastante en cómo ven las cosas pero sobre todo porque son gentes muy profesionales, si me permite una expresión personal, yo creo que esta cuestión de género funciona muy bien si quienes estamos pues de una lado o del otro dejando esto o viendo esto nos preocupamos más por fortalecer nuestras capacidades institucionales y personales para que esto pueda tener consecuencias positivas”.

- *“Es fundamental y obligatoria porque el derecho a la vivienda y el derecho a la tenencia de la tierra así como el de la movilidad los tres son ya elevados a derechos humanos, en el caso de la vivienda es uno de los derechos que la propia Constitución establece, y es necesario garantizar para este grupo de la población en donde hemos detectado que tanto que cada vez se incrementa más el número de mujeres jefas de familia, obviamente Zacatecas tiene un alto índice de mujeres con discapacidad, además que cada vez son más mujeres que son jefas de hogar”.*
- *“Si, hay programas que tienen la perspectiva de género transversal”.*

En las entrevistas realizadas a las y los **integrantes de los Comités** se refleja el compromiso e interés por incorporar la perspectiva de género en las Instancias; las respuestas apuntan hacia el interés institucional y el compromiso por parte de las personas que se encuentran en los cargos directivos.

- *“Al menos por la directiva sí tiene interés, es importante llevarla a cabo, porque las mujeres están más marginadas o somos las más afectadas”.*
- *“Si hay interés, porque le hemos dado mucha importancia al Modelo, pensamos que lo estamos haciendo bien, aunque tenemos fortalezas y debilidades, lo hemos realizado siguiendo un plan de trabajo”.*
- *“Si, y en mucho yo creo que una de las actividades importantes de la instancia es la coordinación e integración del PED como seguimiento e implementación y también su evaluación, entonces es para nosotros muy importante lograr que en los procesos que participamos se integre la perspectiva de género, aunque no precisamente lo haga el comité, si no que la dependencia esté comprometida”.*
- *“Sin lugar a dudas las personas, directivos, el titular, existe una inquietud importante de poder contribuir a disminuir estas brechas de desigualdad entre hombres y mujeres muestra de ello fue ha sido y continua siéndolo la participación y voluntad política apegada al mandato del Gobernador quien nos instruyó la incorporación y el titular ha tenido a bien facilitar, poner todos los mecanismos y medios que faciliten la posibilidad de haber logrado instituir en la dependencia el tema, eso habla de una buena voluntad, de una gran participación y apoyo por parte del titular”.*

En la encuesta al **personal de las instancias** se obtuvieron las siguientes respuestas sobre la utilidad de las actividades y acciones del Comité para la Instancia:

- *“Desde crear consciencia (SIC) y alertar hasta prevenir y orientar sobre lo que hay que hacer en caso de que se de una situación de abuso a cualquier nivel”.*
- *“Al generar conciencia, tomamos decisiones que disminuyen esta brecha”.*
- *“En el actuar día a día en toma de decisiones, en la programación y difusión de los programas preventivos dirigidos a la población de todo el estado en todos los niveles comunitarios, jurisdicciones, hospitales”.*
- *“Sensibilizan a los servidores publicos respecto a las capacidades de los compañeros y compañeras”.*
- *“Mismas oportunidades laborales. Trato igualitario”.*
- *“Ayudan a fomentar el respeto entre los compañeros, y a generar igualdad de condiciones en nuestras áreas para hombres y mujeres”.*
- *“La incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios van encaminados en eliminar brechas de desigualdad entre hombres y mujeres”.*
- *“En que las personas nos veamos como iguales, que mujeres y hombres valemos lo mismo y somos iguales ante la ley y con los mismos derechos”.*

- “En generar condiciones para que se acceda a los mismos derechos, obligaciones, retribuciones e ingresos”.
- “Mediante la conciencia del personal para su actuar”.
- “Se genera una mayor comprensión de los temas y esto propicia mejorar las relaciones”.
- “Mejora el clima laboral de las instituciones y la corresponsabilidad”.
- “Conocer la violencia y su impacto nos ayuda a estar preparados”.
- “En aplicar mecanismos para que las mujeres se integren a las tareas que eran consideradas solo para los hombres”.
- “En conocer la igualdad de ambos sexos para el desempeño de actividades”.
- “Con la información y conocimientos adquiridos se hace auto conciencia sobre la misma capacidad de hombre y mujer para vivir equitativamente en todos ámbitos”.
- “En gran medida para erradicar el machismo y hostigamiento”.
- “Mejorando la atención y visibilizando e incluyendo a las mujeres en cada una de las actividades”.
- “Haciendo una sociedad más justa”.

Capítulo 5. Hallazgos y Recomendaciones

5.1. Principales Hallazgos

a) Sobre la integración y funcionamiento de los Comités para la igualdad

- El Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres fue implementado de acuerdo a lo establecido. Esto se pudo constatar en las instancias revisadas, ya que cuentan con un Comité para la Igualdad integrado por las áreas de planeación, administrativa, informática, jurídica, capacitación o afín, representación sindical y algunas otras designadas por las o los titulares. El funcionamiento de los Comités pudo ser constatado con la revisión de los planes de trabajo y seguimiento de indicadores; estos documentos muestran evidencia del trabajo que los Comités están realizando.
- Se identificó que las actividades del Comité para la Igualdad es adicional a las cargas regulares de trabajo de sus integrantes, y esa situación produce saturación e impide una dedicación comprometida en algunos y algunas integrantes. Esta situación provoca desempeño diferenciado entre las y los integrantes.
- De acuerdo con la evidencia documental presentada no fue posible determinar el porcentaje del personal de las instancias que recibieron capacitaciones por parte de SEMUJER, salvo en una Instancia en la que reportaron al 71% de su plantilla. Cruzando esta información con las respuestas del personal de las Instancias, el 71.7% manifestaron haber tomado alguna capacitación. Es decir, no se cumplió el objetivo de capacitar a la totalidad del personal operativo, mandos medios y superiores.

b) Acciones orientadas al establecimiento de políticas públicas y acciones afirmativas.

En este tema se analizaron algunos de los documentos que el Modelo establece como necesarios para la planeación, presupuestación, operación y seguimiento de las acciones de los Comités.

- **Diagnóstico.** Se analizaron los diagnósticos que en 2017 y 2018 elaboraron las instancias, como una de las primeras actividades dentro del Modelo. En ellos se detectaron algunas áreas de oportunidad para su fortalecimiento; sin embargo, ya que éstos fueron un ejercicio inicial, sólo se considera conveniente su revisión cuando esté prevista su actualización.

Algunos diagnósticos describen aspectos generales del estado sin contar con información específica sobre la problemática existente en la instancia sobre la desigualdad entre mujeres y hombres. Algunos de ellos contienen información que sirva como instrumento para la planeación.

- **Planes de Trabajo.** Los planes de trabajo constituyen un documento esencial para la implementación del Modelo, ya que en ellos queda plasmado el compromiso institucional de las políticas públicas, acciones afirmativas y actividades que desarrollará la instancia en el ejercicio fiscal, estableciendo indicadores para su seguimiento y señalando un presupuesto necesario para su implementación. A efecto de que las actividades contenidas en éstos puedan ser ejecutadas se requiere contar con recursos humanos, recursos materiales y un presupuesto asignado.

Los planes de trabajo, tienen áreas de oportunidad en algunos aspectos de forma, y otros de naturaleza sustantiva.

- Aspectos de forma que pueden ser mejorados: El formato contiene una columna para anotar las políticas públicas, pero no contiene una para las acciones afirmativas; la columna componente que se refiere a un aspecto presupuestal queda alejado de la columna para presupuesto, lo que provoca confusión en su llenado; el formato no contiene una columna para metas.
- Aspectos sustantivos que pueden ser mejorados: En su mayoría, los indicadores no constituyen un instrumento útil para dar seguimiento a las acciones contenidas en el plan de trabajo; en varias actividades no se considera un presupuesto para su ejecución; esto bajo la explicación de que éstas se realizan con recursos internos (recurso humano y materiales) y no se requiere un presupuesto adicional para la contratación de servicios. Es importante que exista claridad entre las y los integrantes de los Comités, sobre lo que es una política pública con perspectiva de género y lo que es una acción afirmativa. En las entrevistas se pudo constatar que es un área de oportunidad que requiere atención inmediata.
- **Recursos humanos, materiales y financieros para la implementación del Modelo en las instancias.**
Tanto en la revisión documental como en las entrevistas a las y los integrantes de los Comités se hizo

evidente que las Instancias no destinan, en su mayoría, recursos presupuestales, humanos y materiales suficientes para la implementación del Modelo.

En la revisión de los planes de trabajo se notó que no todas las actividades contienen un presupuesto asociado; para las actividades que se indica que se realizarán con recursos de la actividad propia de la instancia, haría falta indicar el número de horas o días que se requerirá destinar para su ejecución, así como otros recursos materiales (computadoras, papelería, servicios telefónicos y de internet, etc.). En los casos que tuvieron un presupuesto asignado, éste fue recortado en la mayoría de los casos.

c) Resultados de la implementación del Modelo

Entre los principales resultados de la implementación del Modelo para la Igualdad entre mujeres y hombres están:

- Un alto porcentaje del personal de las instancias tiene **interés en continuar recibiendo capacitaciones** e información sobre el tema y se ha **sensibilizado sobre la importancia de reducir la brecha entre mujeres y hombres**. Las capacitaciones han sido un factor importante para crear conciencia en el personal. Sin embargo, no se ha llegado a la totalidad del personal, en la encuesta aproximadamente un 29% de las personas respondió que no ha tenido acceso a alguna capacitación.

- Se han abierto **oportunidades para las mujeres** para ocupar **cargos directivos**.
- Se ha implementado el **lenguaje incluyente no sexista** en las instancias.
- Mejora en el trato hacia las y los **usuarios de las instancias**.

Si bien las capacitaciones han tenido un efecto positivo, es necesario continuar trabajando en la sensibilización del personal, ya que no ha sido suficiente, se requiere reforzar a través de los Comités estrategias de capacitación en todos los niveles, especialmente en los mandos superiores de la Instancia.

5.2. Recomendaciones

a) Sobre la integración y funcionamiento de los Comités para la igualdad

A efecto de fortalecer el funcionamiento de los Comités se recomienda la creación de **Unidades para la igualdad**, como un ente ejecutor de las decisiones del Comité para la Igualdad.

Es importante continuar con las acciones del Modelo para crear conciencia y sensibilizar al personal de todos los niveles de mando sobre la importancia de eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres. Se sugiere que se promueva que en las Instancias se implementen programas de capacitación y de divulgación relacionados con el tema de la perspectiva de género y derechos humanos, con la finalidad de seguir generando conciencia entre las personas que trabajan en las instancias.

Es importante que a todas las personas que se incorporan al Gobierno del Estado sean capacitadas en el tema, por lo que es recomendable que la Secretaría de las Mujeres promueva ante INSELCAP la capacitación en el tema a las personas de nuevo ingreso; podría hacerse a través de capacitaciones virtuales, en línea o presenciales.

A efecto de que la Secretaría de la Mujer cuente con la capacidad y recursos humanos suficientes para coadyuvar con las capacitaciones y dar seguimiento oportuno a los Comités existentes, es necesario **fortalecer su plantilla de personal dedicada a la implementación del Modelo.**

b) Acciones orientadas al establecimiento de políticas públicas y acciones afirmativas

- **Fortalecer los conceptos básicos en materia de perspectiva de género.** Las y los integrantes de los Comités han recibido capacitaciones en diversos temas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres; sin embargo, son temas que requieren ser reiterados hasta que se cree una cultura y se vuelvan parte de la cotidianidad institucional. Un área de oportunidad detectada en las entrevistas a integrantes de los Comités es fortalecer conceptos básicos, como son política pública con perspectiva de género y acción afirmativa. Estas debilidades se reflejan en la elaboración de los planes de trabajo.
- **Diagnóstico.** Cuando esté programada una **actualización del diagnóstico**, sería muy conveniente la realización de ejercicios participativos para identificar la problemática, cómo se ha avanzado en la

implementación de la perspectiva de género y cuánto ha permeado esta cultura al interior de la Instancia. Evitando replicar documentos generales que contengan información que no abone al análisis situacional. Una estructura sugerida para el diagnóstico, es la siguiente:

1. Introducción
2. Descripción de la instancia
 - 2.1. Mandato constitutivo / decreto de creación. Principales funciones. Principales políticas y programas públicos.
 - 2.2. Estructura orgánica. Recursos humanos
 - 2.3. Principales resultados.
3. Avances en la implementación del Modelo en ejercicios anteriores.
 - 3.1 Sobre el Comité para la Igualdad.
 - 3.2. Principales políticas públicas y acciones afirmativas implementadas.
 - 3.3 Resultados reportados en ejercicios anteriores.
 - 3.2. Temas pendientes de resolver.
4. Análisis del contexto actual desde un ejercicio participativo.
 - 4.1. Valoración de los avances.
 - 4.2. Necesidades / problemática por atender.
5. Conclusiones y recomendaciones.

Convendría que la **SEMUJER fortalezca los recursos humanos** a efecto de estar en la posibilidad de revisar minuciosamente el trabajo presentado por las Instancias, así como asesorarlos para la realización de estos diagnósticos sugeridos.

- **Planes de trabajo.** Para que los planes de trabajo sean la herramienta para la implementación del Modelo en las instancias, se requieren acciones de forma y sustantivas:
 - Hacer los siguientes ajustes al formato: desagregar dos secciones para el plan, una primera sección donde se establezcan las acciones afirmativas y una segunda sección en la que se detallen las políticas públicas.
 - Para cada actividad es necesario vincular un presupuesto de recursos financieros y/o de recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.
 - Es conveniente que los indicadores sean diseñados para para medir el grado de cumplimiento. Ya que para el correcto diseño de indicadores se requieren conocimientos específicos, podría incluirse en el programa de capacitación institucional algunos cursos específicos para la definición de indicadores. Estos pueden incluso encontrarse en línea, e instancias como la SHCP/CONEVAL ofrecen diplomados abiertos al público en general.
https://www.mexicox.gob.mx/courses/course-v1:CONEVAL+DDIP20051X+2020_05/about y
https://www.mexicox.gob.mx/courses/course-v1:shcp+EDPY20092X1+2020_09/about

Para la implementación del plan de trabajo, es importante la creación de las **Unidades para la Igualdad**, en las instancias visibilizándolas en el organigrama, ya que permitirá dar cumplimiento de manera puntual y exclusiva a la implementación del Modelo, el cual requiere tiempo y recursos humanos, materiales y presupuestales para su correcto cumplimiento. Esto debido a que tanto en las entrevistas como en las encuestas se detectó que las personas que coordinan e integran el Comité en las Instancias cuentan con otras actividades esenciales propias de sus puestos, impidiendo cumplir con lo que mandata el Modelo.

c) Resultados de la implementación del Modelo

A efecto de que los resultados reportados por la implementación del Modelo permanezcan en el tiempo, es necesario que sean fortalecidos en la presente administración estatal. Por ello se recomienda:

- **Capacitaciones.** Continuar con la capacitación y sensibilización en todos los niveles de mando, desde titulares hasta operativos y auxiliares.
- **Acciones afirmativas en el marco de la pandemia.** Identificar en cada instancia, en el momento actual, cuáles son los problemas de desigualdad entre mujeres y hombres que requieren ser atendidos de inmediato. En muchas sociedades, las medidas de confinamiento adoptadas por la pandemia, han incrementado situaciones de desigualdad entre las mujeres y los hombres, visibilizadas en el desequilibrio existente en el reparto del trabajo doméstico y el trabajo de cuidados. La necesidad de

llevar trabajo a casa *home office*” y que las niñas, los niños, las y los jóvenes tomen sus clases desde la casa, complican de forma desigual a mujeres y a hombres. Una vez identificadas esas desigualdades, promover acciones afirmativas que coadyuven a la reducción de esas brechas.

- **Reforzar el compromiso institucional mediante la asignación de presupuesto y recursos humanos y materiales para la implementación del Modelo.** Aprobación de la **Unidad para la Igualdad** en las instancias, con recursos humanos, materiales y presupuestales para la ejecución del plan de trabajo. Fortalecer a la Secretaría de las Mujeres para que cuente con los recursos humanos y presupuestales para la implementación del Modelo para la Igualdad en las instancias del Gobierno del Estado.

Capítulo 6. Conclusiones

El presente ejercicio de evaluación participativa ha permitido conocer las fortalezas y áreas de oportunidad respecto a la implementación del Modelo para la Igualdad en las Instancias del Gobierno del Estado de Zacatecas. A continuación, se plasman las conclusiones derivadas de este proceso evaluativo:

I. **El Modelo fue adecuadamente implementado de acuerdo con la normatividad del mismo.**

Actualmente se encuentran en funcionamiento Comités para la igualdad en 18 instancias del Gobierno del Estado de Zacatecas. En la evaluación se revisó un 33% de esas instancias.

Las 6 instancias comprendidas en la muestra cuentan con un Comité instalado formalmente con representantes de las áreas y del nivel de mando sugeridos en la normatividad. Estos Comités han elaborado programas de trabajo anual que, en su mayoría, cumplen con los requerimientos, aún cuando éstos presentan algunas áreas de oportunidad subsanables.

- II. **Compromiso de la y los titulares.** En las instancias revisadas las y los titulares han emitido un compromiso por la igualdad; el compromiso se observa también en los planes de trabajo, en las actividades que las instancias realizan y en los resultados logrados en cada instancia. Sin embargo, es necesario que ese compromiso sea reforzado con un presupuesto asignado, recursos humanos y recursos materiales para las actividades contenidas en el plan de trabajo. Una petición por parte de

algunas de las instancias entrevistadas es la creación de **Unidades para la Igualdad**, como las que ya funcionan en algunas instancias.

- III. **Compromiso de las y los integrantes de los Comités y del personal de la Secretaría de las Mujeres.** En la realización de esta evaluación, en las entrevistas y en las encuestas a las y los integrantes de los Comités ha sido palpable su compromiso para el logro de los resultados del Modelo para la igualdad entre Mujeres y Hombres.
- IV. **Interés y aceptación del Modelo por parte del personal de las instancias.** La encuesta recopiló las opiniones de 212 trabajadoras y trabajadores de las 6 instancias contenidas en la muestra, sobre el Modelo para la igualdad entre Mujeres y Hombres. Aproximadamente un 80% de las personas manifestaron interés, ganas de continuar aprendiendo, agrado por el Modelo y sus actividades, reconocimiento al trabajo de la SEMUJER, y solicitaron que haya más capacitaciones y en general difusión de los temas. Quienes no están aún convencidos, mencionaron desconfianza, resistencia, desconocimiento o apatía por el tema. Es importante continuar con las actividades de divulgación, las capacitaciones, y el establecimiento de acciones afirmativas que logren cerrar las brechas existentes.

Existen áreas de oportunidad, en cuanto al fortalecimiento de los diagnósticos y de los planes de trabajo, pero más importante aún es que éstos cuenten con recursos humanos, materiales y presupuestales para sus actividades. Los resultados que se han logrado pueden potenciarse y consolidarse con el establecimiento de acciones afirmativas como son los lactarios o ludotecas propuestas en los planes y que por falta de presupuesto no se han realizado.

Bibliografía

Morra, L. y. (2010). *El camino hacia los resultados. Diseño y realización de evaluaciones eficaces para el desarrollo*. COlombia: Banco Mundial y Mayol Ediciones.

Patton, M. Q. (1977). *In Search of Impact: An Analysis of the Utilization of Federal Health Evaluation Research en Using Social Research in Public Policy Making*. Lexington, MA: Lexington Books.

ANEXOS

Anexo 1. Material del taller



SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN PÚBLICA
Trabajemos Unidos

Evaluación participativa

TALLER PARA EL GOBIERNO DEL ESTADO
DE ZACATECAS



C-EVALUA®
Centro de análisis y evaluación

Octubre de 2020



I. Introducción y presentación

Presentación

Presentación
del equipo
facilitador

Presentación
de las y los
participantes

Presentación
del Taller

Presentación
de los
programas



Presentación del equipo facilitador

Janett Salvador

- **Evaluadora de proyectos, programa y políticas públicas.** Convencida que a través de la evaluación se pueden tener mejores intervenciones públicas en beneficio de la sociedad en su conjunto.
- **Docente.** Amo compartir con personas interesadas en aprender, así aprendemos junt@s.
- **Voluntariado.** 7 años impulsando la actividad evaluativa desde ACEVAL y ReLAC, cada logro que obtenemos como red nutre y confirma mi vocación por el trabajo voluntario.
- **Formación académica.** Lic. en Contaduría, Maestra en Finanzas. Especialista en Evaluación de Programas de Desarrollo Social
- **¿Lo mas arriesgado que he hecho?** Saltar de un avión a 10 mil pies



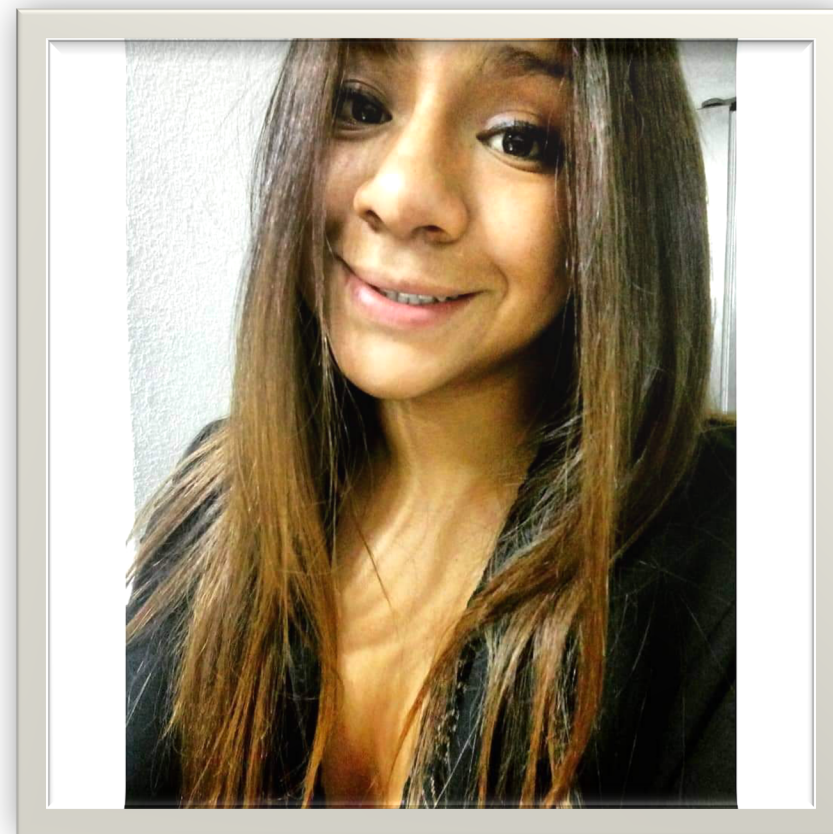
Alfredo Domínguez

- **Evaluador de proyectos, programa y políticas públicas.** Fanático de la evaluación, convencido de que es la herramienta para apuntalar los cambios en la gestión de las administraciones publicas e impulsar la participación social en las acciones de gobierno.
- **Consultor en Planeación Estratégica, Gestión para Resultados.** Consultor y Capacitador en temas de Gestión para Resultados y planeación estratégica en las administraciones publicas municipales e impulsor de su uso como herramientas de mejora en la gestión municipal.
- **Voluntariado.** 3 años trabajando en la difusión de la una cultura de la evaluación y del uso de técnicas y herramientas metodológicas en las administraciones públicas para mejorar su desempeño.
- **Formación académica.** Ing. en sistemas Computacionales, con una especialidad de Gestión Pública para el Desarrollo por el BID y actualmente cursando una Maestría en Administración y Políticas Públicas.
- **¿Lo mas arriesgado que he hecho?** Seguir trabajando durante el COVID – 19 en Guanajuato.



Regina Moreno

- **Formación académica:** Mtra en Políticas Públicas por la Universidad Autónoma Metropolitana.
- **Voluntariado:** Me uní a ACEVAL este año. Formo parte de la iniciativa EvalYouth.
- **¿Lo más arriesgado que he hecho?** Iniciar mi vida independiente en una Ciudad distinta a la que reside mi familia nuclear.
- **Gustos:** amo el deporte, la lectura y la naturaleza





Presentación de las y los participantes

Queremos conocerte



Nombre



Institución y
cargo



Formación
académica



Programa que te
interesa evaluar



Presentación del taller

Programa

I. Introducción del curso y las y los participantes.

- Presentación del equipo facilitador
- Presentación del taller
- Presentación de las y los participantes
- Dinámica 1. Presentación de los programas.

II. Evaluación y Evaluación participativa.

- Exposición del tema
- Dinámica 2. Experiencia en evaluación .

III. Diseño de una evaluación participativa. Objetivo

- Exposición del tema
- Dinámica 3. Definir el objetivo de la evaluación.

IV. Diseño de una evaluación participativa. Preguntas de evaluación.

- Exposición del tema.
- Dinámica 4. Definir las preguntas de la evaluación

V. Diseño de una evaluación participativa. Identificación de actores

- Exposición del tema
- Requerimientos de información para el segundo día.

Programa

VI. Métodos cualitativos de investigación cualitativa

- Exposición del tema.

VII. Diseño de una evaluación. Matriz de evaluación.

- Exposición del tema.
- Dinámica 5. Elaboración de la matriz de la evaluación.

VIII. Muestra analítica.

- Exposición del tema.
- Dinámica 6. Selección de la muestra para la recopilación de la información.

iX. Presentación de Resultados.

- Exposición del tema.
- Calendario de siguientes pasos.

Programa

Día 3

X. Implementación de la evaluación. Preparación de instrumentos. 2ª parte

- Dinámica 7. Revisión de los instrumentos de cada evaluación.

XI. Implementación de la evaluación. Aspectos logísticos.

- Exposición del tema.
- Dinámica 8. Cronograma de actividades.

XII. Implementación de la evaluación. Piloteo de instrumentos.

- Exposición sobre el tema.
- Dinámica 9. Práctica de implementación.

XIII. Implementación de la evaluación. Sistematización.

- Exposición sobre el tema.

XIV. Implementación de la evaluación. Hallazgos y Recomendaciones.

- Exposición del tema.

XV. Presentación de Resultados.

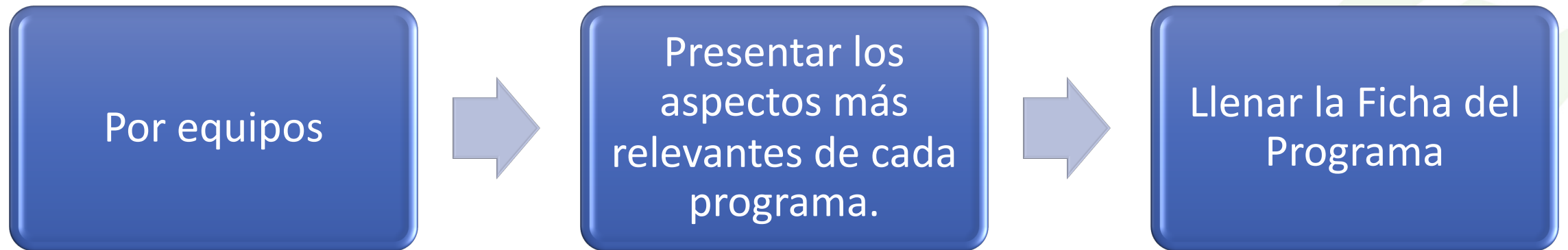
- Exposición del tema.
- Calendario de siguientes pasos.



Presentación de los programas

DINÁMICA 1

¿Qué vamos a evaluar?



Ficha

DINÁMICA 1. FICHA DE LA INTERVENCIÓN **COMPONENTE DE ATENCIÓN SOCIAL Y PARTICIPACIÓN COMUNITARIA**

NOMBRE DEL PROGRAMA:	
DEPENDENCIA / ÁREA RESPONSABLE:	
SI CUENTA CON MIR:	
FIN	
PROPÓSITO	
COMPONENTES	
PRINCIPALES ACTIVIDADES	
PROBLEMA PÚBLICO QUE ATIENDE:	
POBLACIÓN OBJETIVO:	
AÑO EN QUE INICIÓ OPERACIONES:	
PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS EN 2019:	
PRESUPUESTO 2019:	
¿QUÉ INFORMACIÓN LES INTERESARÍA OBTENER SOBRE EL PROGRAMA CON ESTA EVALUACIÓN?	



C-EVALUA®
Centro de análisis y evaluación

II. Evaluación y evaluación participativa



EVALUACIÓN

**Proyectos, programas,
políticas, organizaciones**



Resultados

Pilares de la GpR



¿Porqué y cómo se evalúan los programas públicos?

GESTIÓN PARA RESULTADOS

- Disciplina gerencial aplicada a la administración pública, para responder a la realidad económica, política y social del entorno que prevalezca, y que facilita a los organismos públicos la toma de decisiones para un manejo del gasto eficaz y eficiente. (SHCP)

La GpR se constituye en una propuesta de cultura organizativa, directiva y de gestión; cuyo propósito es mostrar opciones de actuación para los servidores públicos, mediante herramientas prácticas para la planeación estratégica, la programación y ejecución presupuestaria con énfasis en los resultados, en lugar de los procesos. (SHCP).

Marco Jurídico e Institucional



Lineamientos para la evaluación de programas de la APF

Alineación
estratégica de
objetivos e
indicadores
estratégicos

Metodología de
Marco Lógico

MIR alineadas a los
objetivos e
indicadores
estratégicos

Tipos de evaluación

Creación de áreas
de evaluación

Mecanismo de
seguimiento a los
ASM

¿Qué y cuándo se evalúa?

ETAPAS DE LA VIDA DE UN PROGRAMA PÚBLICO

SURGIMIENTO

Diagnóstico

Diseño

CONSOLIDACIÓN

Procesos

Consistencia y
resultados

Específica del
Desempeño

MADURACIÓN

Costo - eficiencia

Impacto

Estratégicas
Complementarias

Criterio

☐

☐ ¿Quién planea o dirige el proceso?

☐ ¿Qué hacen los involucrados?

☐ ¿Cómo se mide el éxito?

☐ ¿Cómo es el enfoque?

Evaluación de Programas

☐

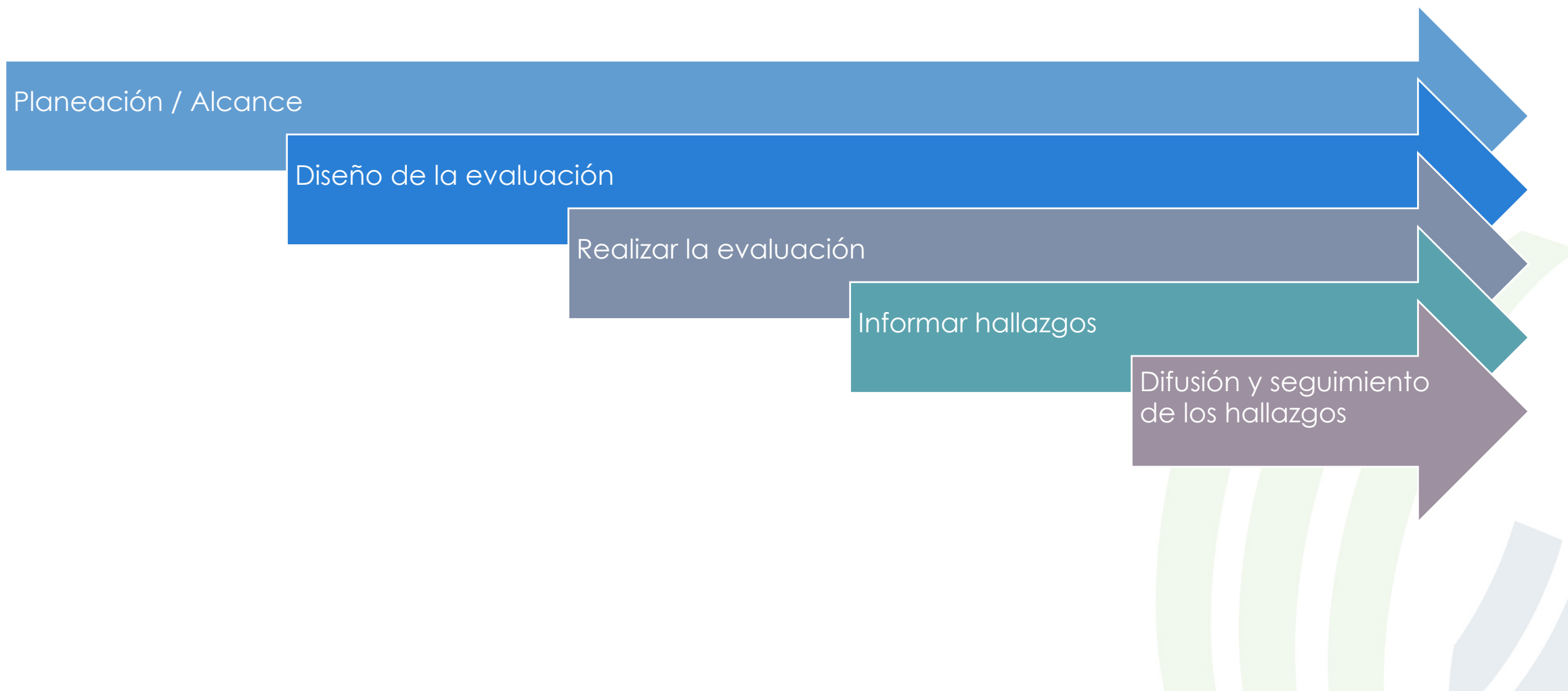
☐ Dependencias responsables del programa

☐ Suministran información

☐ Indicadores cuantitativos predeterminados

☐ Predeterminado desde el PAE

Etapas de la evaluación





¿Qué es la participación?



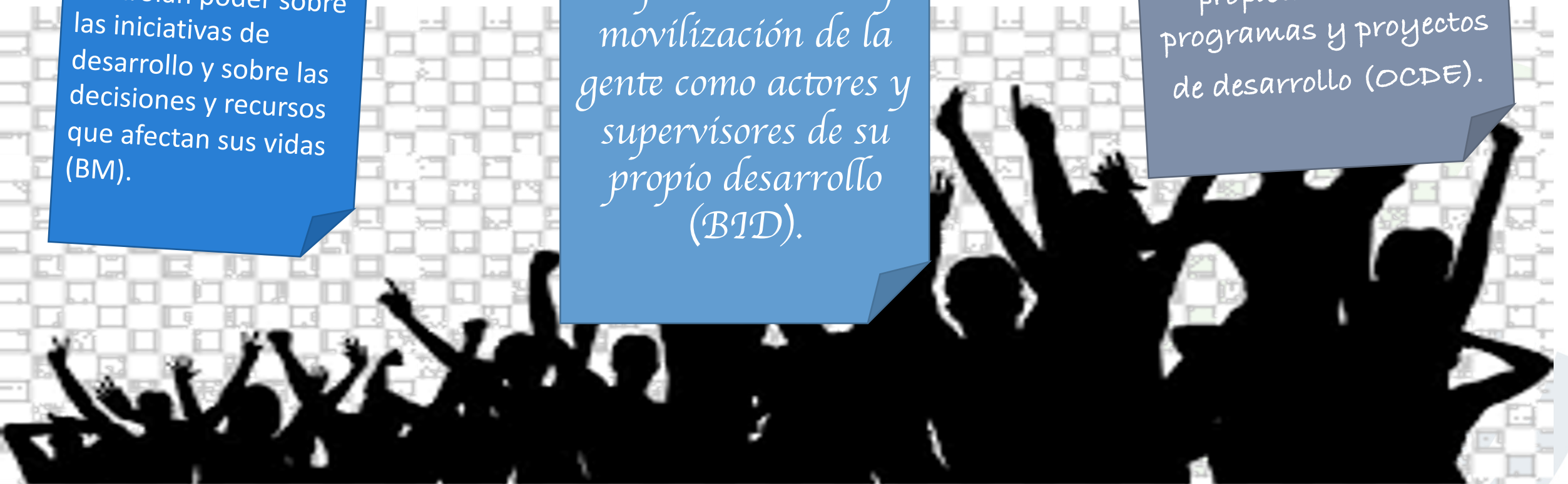
C-EVALUA®
Centro de análisis y evaluación

Se ha definido como...

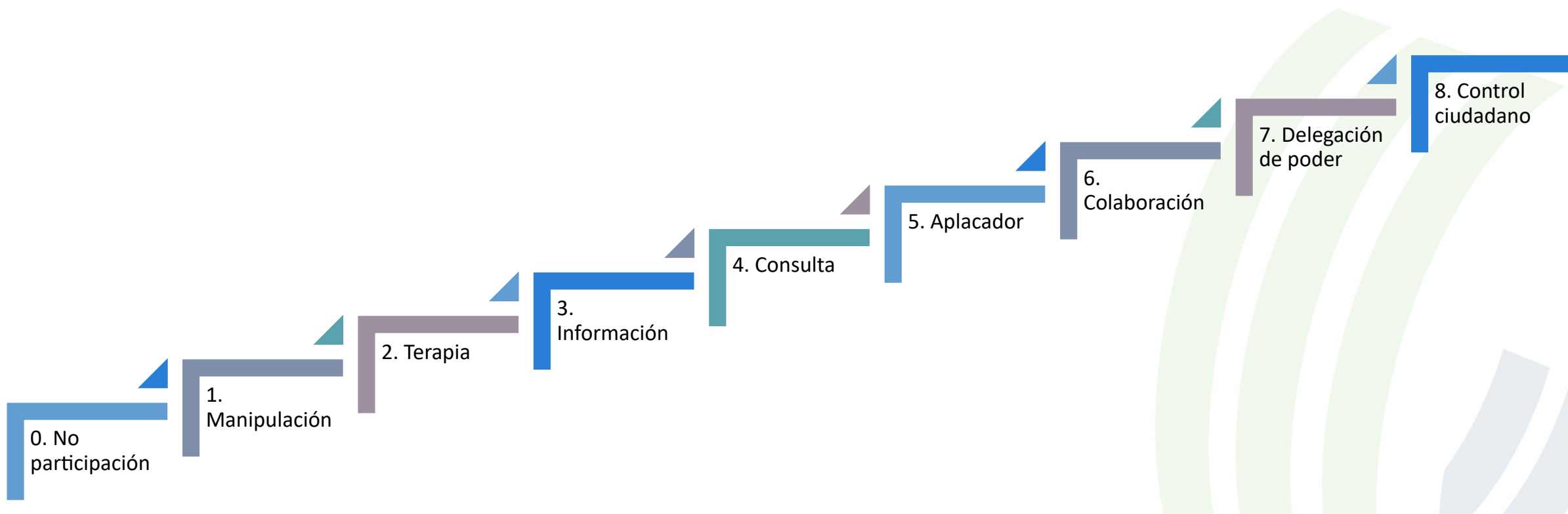
Proceso a través del cual los interesados influyen y controlan poder sobre las iniciativas de desarrollo y sobre las decisiones y recursos que afectan sus vidas (BM).

Instrumento de empoderamiento y movilización de la gente como actores y supervisores de su propio desarrollo (BID).

Proceso a través del cual los individuos y la comunidad se hacen propietarios de los programas y proyectos de desarrollo (OCDE).



Niveles de participación





Fundamentos de evaluación participativa

Disculpe, no se olvida de algo....?



Evaluación realizada mediante múltiples instancias de consulta y participación, conducidos por un facilitador externo.
(CIDE)

Evaluación en la que los representantes de entidades y los beneficiarios trabajan conjuntamente en el diseño, implementación e interpretación de una evaluación.
(OCDE)

Las partes involucradas definen qué será evaluado, quiénes participarán, cuándo se hará, qué métodos de recolección y análisis de datos se usará y cómo se comunicarán los resultados.

(Françoise Coupal)

Proceso sistemático y periódico en el que los actores o partes interesadas, analizan y valoran los resultados de un proyecto, toman decisiones concertadas y derivan aprendizajes.
(Ocampo y Viñas)



EVALUACIÓN PARTICIPATIVA

Evaluación que favorece la incorporación activa y consiente de los miembros de la organización en el proceso evaluativo.
(Rivera y Donovan)

Criterio

☐ ¿Quién planea o dirige el proceso?

☐ ¿Qué hacen los involucrados?

☐ ¿Cómo se mide el éxito?

☐ ¿Cómo es el enfoque?

Evaluación Participativa

☐ Pobladores locales, personal y jefes de los proyectos y otras personas involucradas

☐ Diseñan y adaptan la metodología, recopilan y analizan la información, comparten resultados.

☐ Indicadores definidos desde el interior. Cualitativos.

☐ Adaptable y flexible

Propósitos de la Evaluación Participativa

Fortalecer las organizaciones para que tengan mayor control sobre su propio desarrollo

Mejorar la capacidad para reflexionar, analizar y proponer soluciones

Aprender, reajustar y actuar tomando medidas correctivas para obtener mejores resultados.

Añadir y suprimir actividades o cambiar la estrategia de la organización.

Aportar nuevos y diferentes conocimientos para la elaboración de políticas.

Rendir cuentas a todos los niveles: comunidad, organización y entidades de apoyo del proyecto

Obstáculos y dificultades



Obstáculos y dificultades



Entorno sociocultural y organizacional poco favorablea la participación



Saber académico más valorado que la experiencia y el saber popular



Desconocimiento sobre objetivos, métodos y técnicas de la EP.



Poca convicción sobre los beneficios de la EP

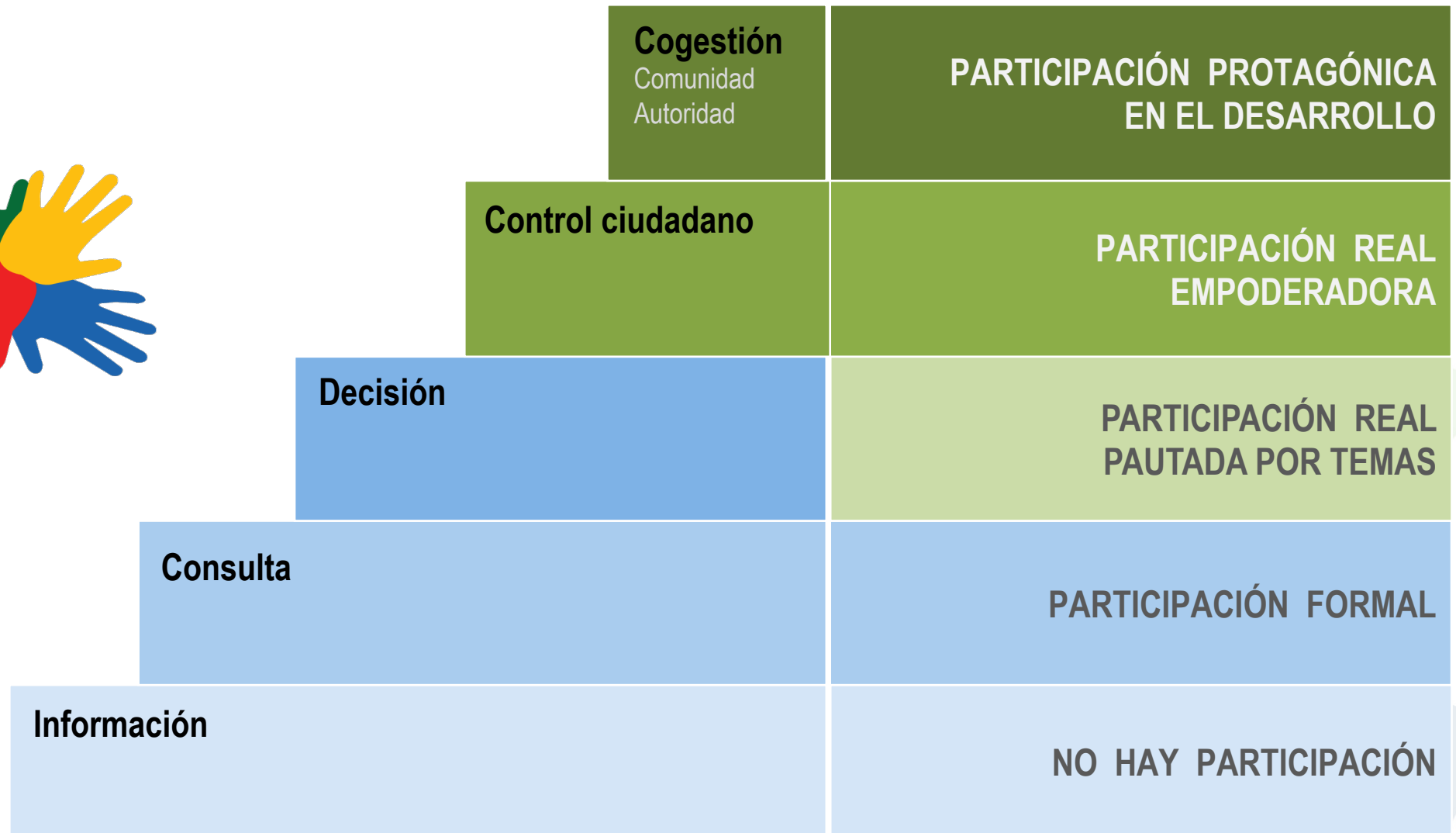


COVID-19



Recortes presupuestales

Niveles de participación





Experiencia en evaluación

DINÁMICA 2

Tiempo para un



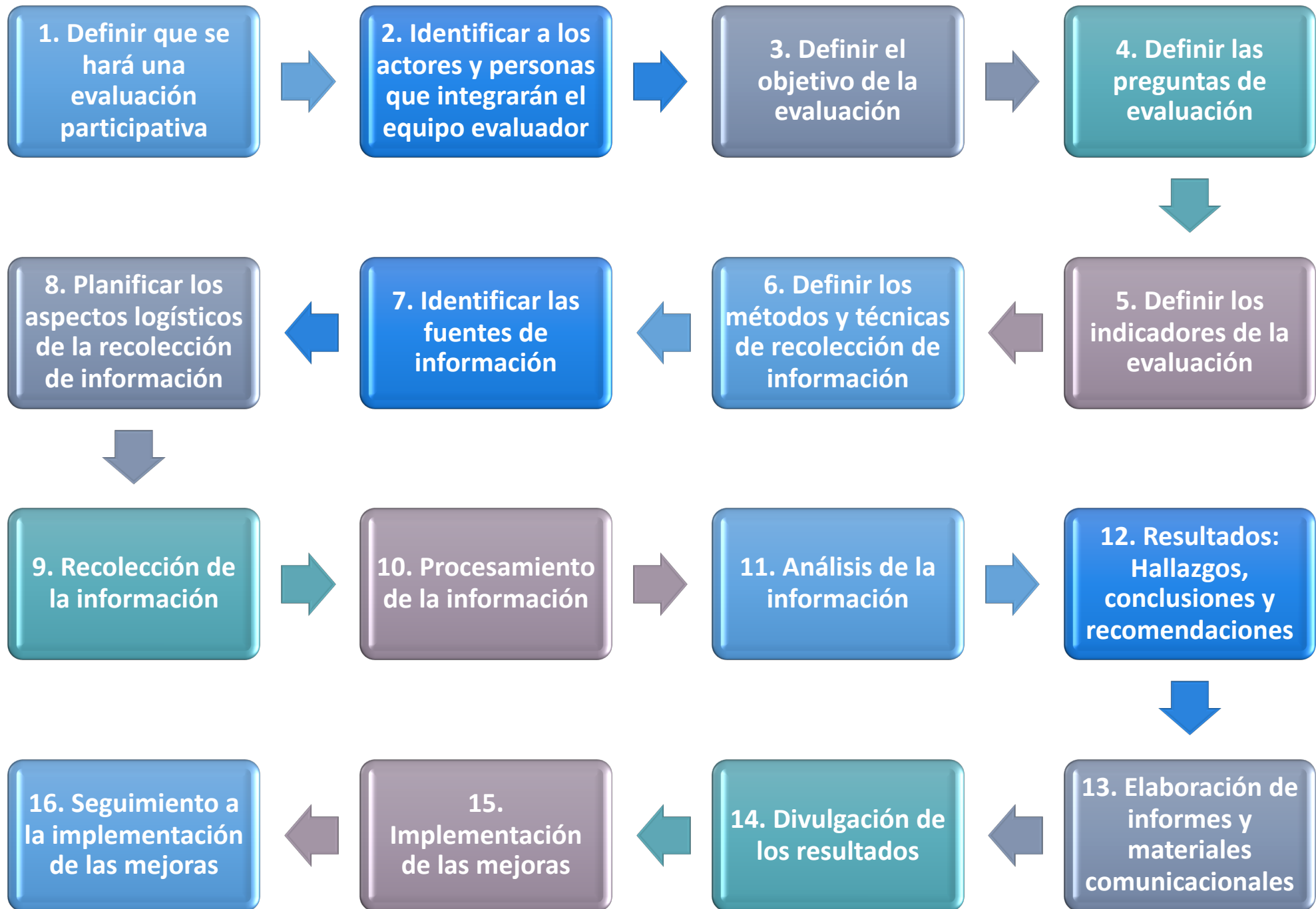
15 minutos



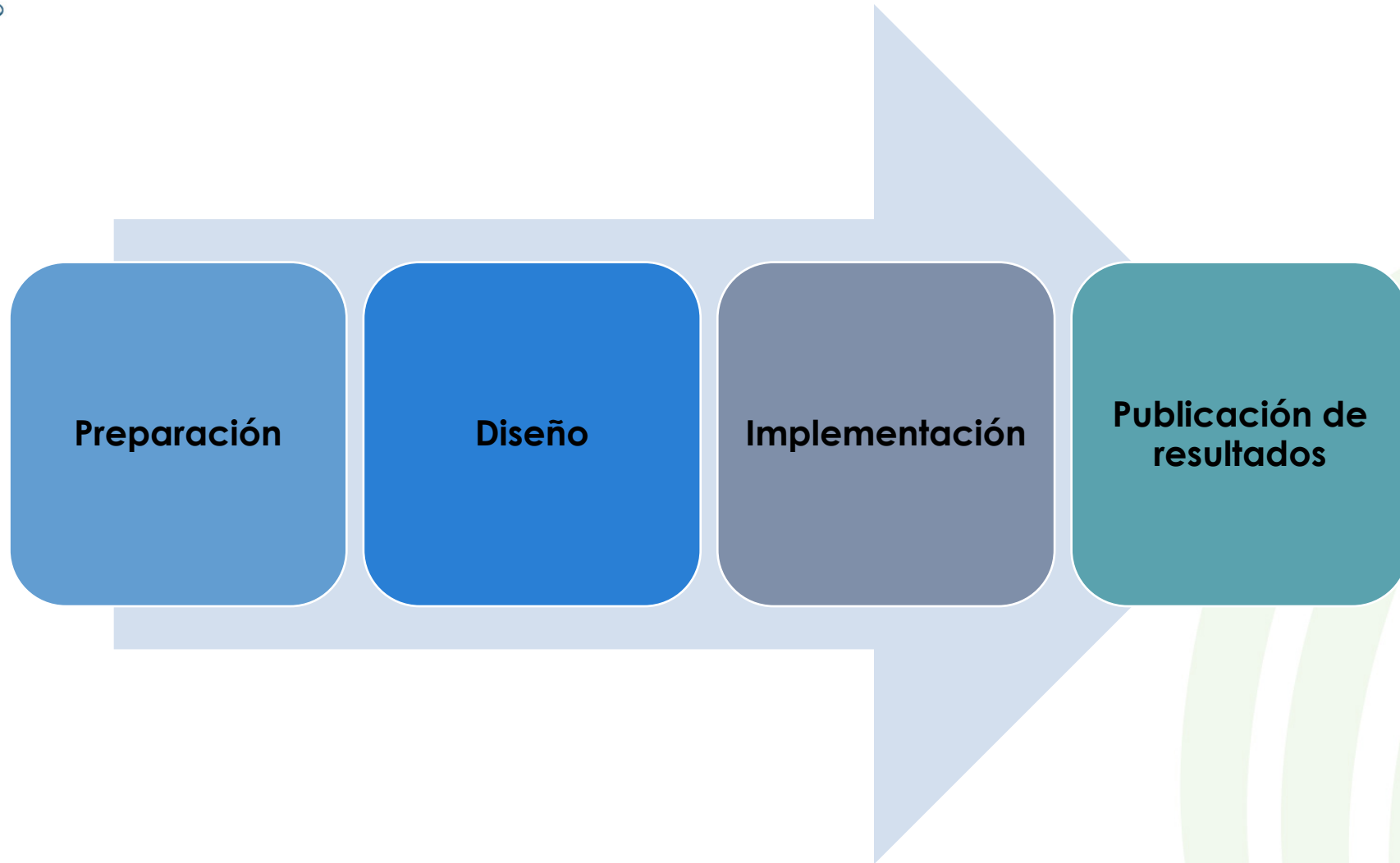
III. Diseño de una evaluación participativa. Objetivo



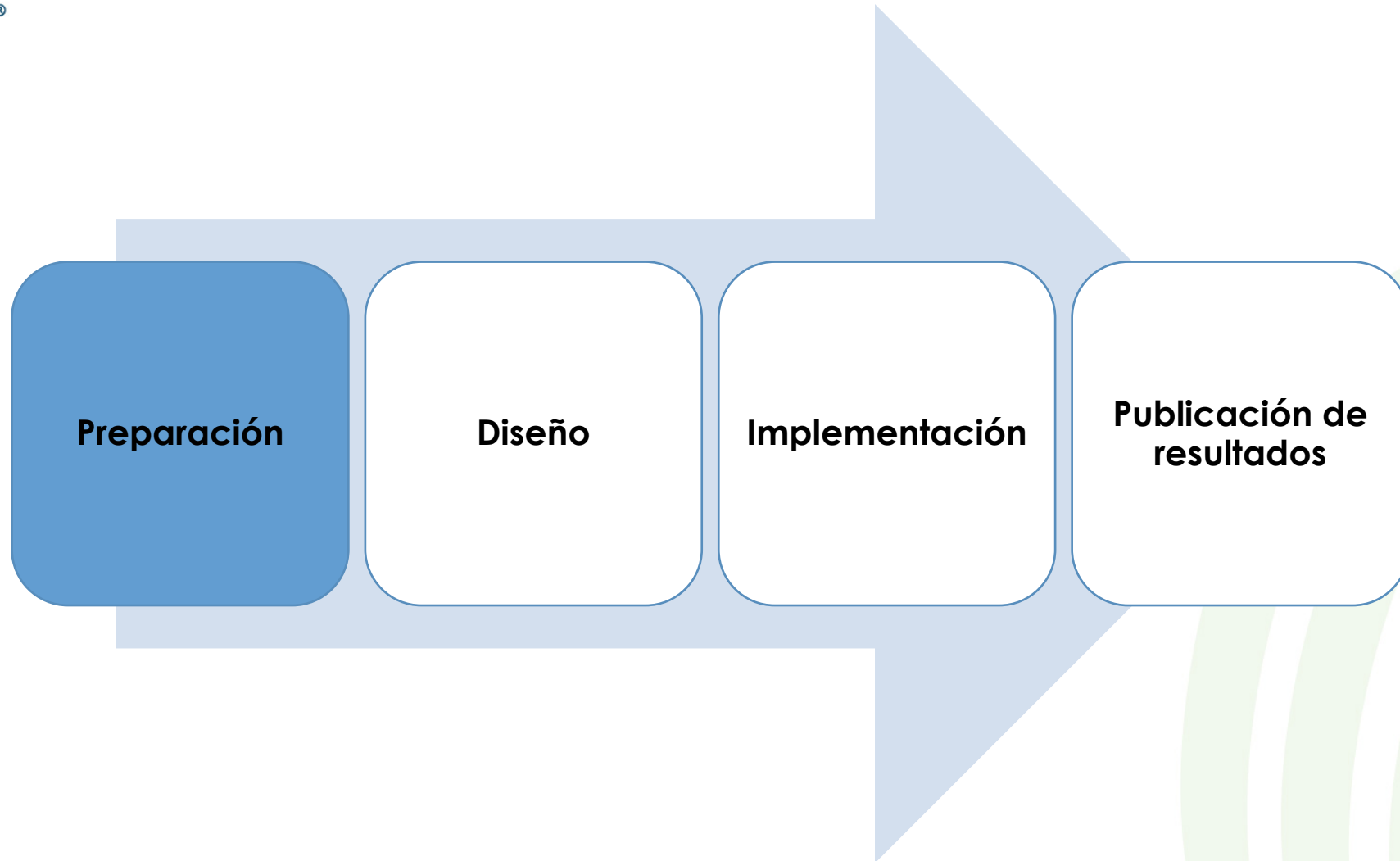
Pasos de la Evaluación Participativa



Etapas de la Evaluación Participativa



Etapas de la Evaluación Participativa



Preparación de la Evaluación Participativa

¿Porqué se quiere hacer una evaluación participativa?

¿Para qué queremos evaluar?

¿Quiénes son los actores involucrados?

¿Qué evidencias / conocimientos necesitamos?

¿Quiénes y cómo usarán los resultados y cómo?

¿Quiénes participarán?

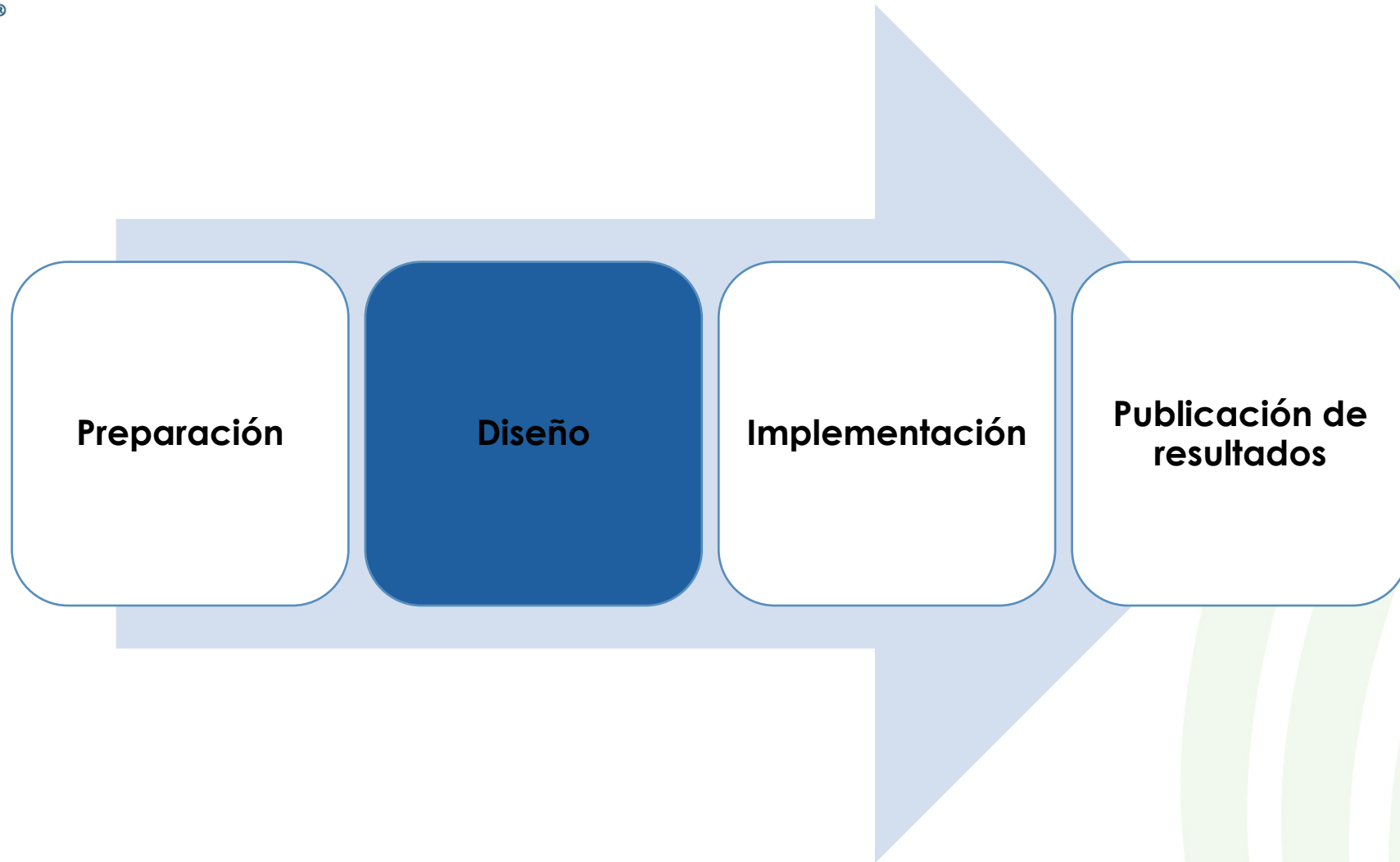
**Ejecutores y
tomadores
de
decisiones**



Facilitador/a



Etapas de la Evaluación Participativa



Diseño de la Evaluación Participativa

3. Definir el objetivo de la evaluación

4. Definir las preguntas de evaluación

5. Definir los indicadores de la evaluación

6. Definir los métodos y técnicas de recolección de información

7. Identificar las fuentes de información

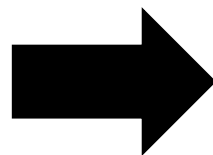
¿Qué se quiere evaluar?

¿Qué se quiere evaluar?

Definir foco de análisis

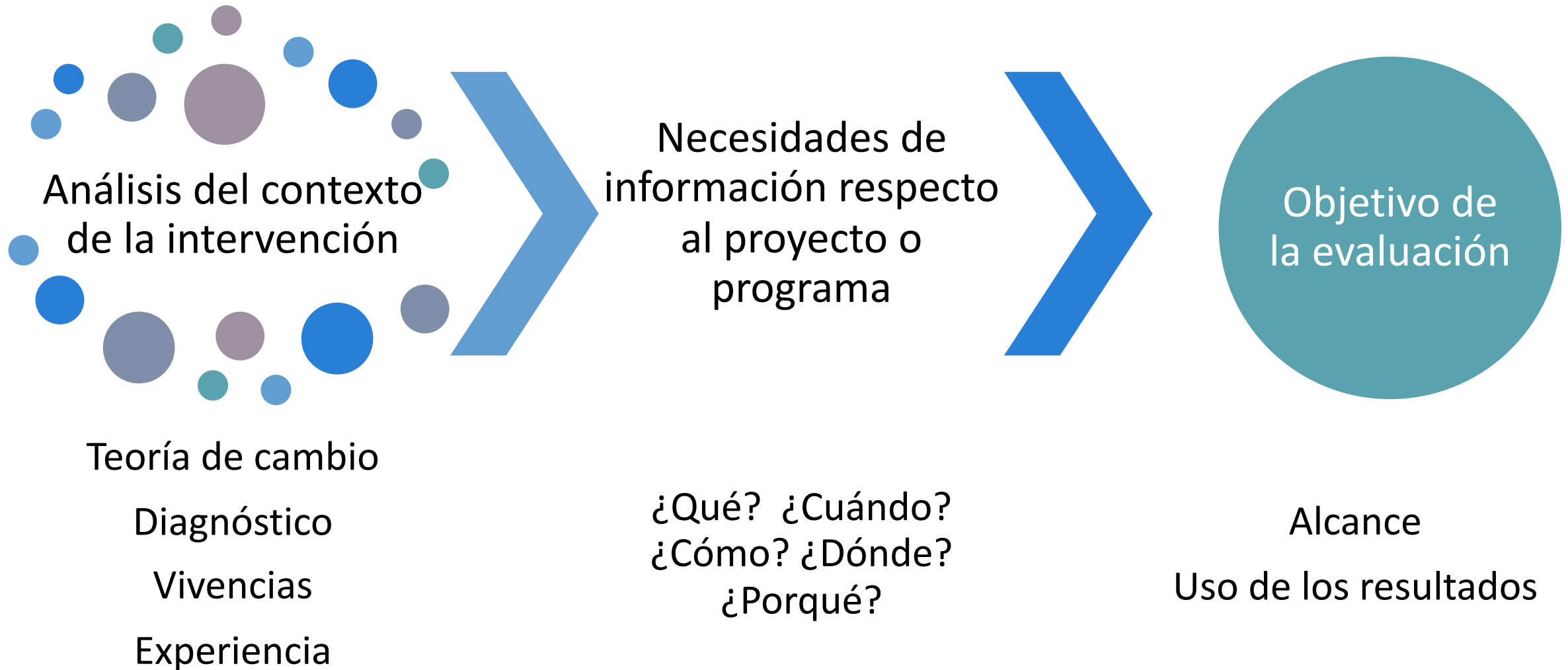
¿Porqué y para qué queremos evaluar?

En esta etapa se toman las decisiones más importantes de la evaluación, como establecer qué es lo que se quiere conocer.



**OBJETIVO DE
LA
EVALUACIÓN**

¿Cómo definir el objetivo de la evaluación?



Análisis del contexto de la intervención

Análisis preliminar

Investigación de un asunto o problema para determinar qué se conoce acerca de él y cómo proceder a desarrollar un enfoque evaluativo para el

(Morra y Rist, 2010)

- Involucrados en la intervención. Aportes, retos y obstáculos.
- Ciclo de la vida del programa o proyecto a evaluar.
- Teoría de cambio/ Marco Lógico del programa o proyecto.
- Datos existentes, factibilidad del acceso a la información.
- Revisión de evaluaciones al programa. Recomendaciones.
- Tiempo y recursos disponibles para la evaluación.



C-EVALUA®
Centro de análisis y evaluación

Necesidades de información

Sobre un problema
específico

Sobre el diseño de
la intervención

Sobre la
articulación de los
insumos

Sobre la
implementación

Sobre los
resultados de la
intervención

Sobre el costo de la
producción de
bienes y/o
servicios

Sobre el
desempeño

Sobre la operación

Sobre los efectos

Objetivo

- Único – múltiple – integral
- Aprendizaje – mejora – identificación de problemas – desempeño – rendición de cuentas
- Precisar el momento a evaluar (temporalidad)

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Realizar un análisis sistemático de la gestión operativa del Programa que permita valorar si dicha gestión cumple con lo necesario para el logro de las metas y objetivo del Programa. Así como, hacer recomendaciones que permitan la instrumentación de mejoras.

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

Objetivo general:

Evaluar a medio término la ejecución del proyecto “Tejiendo Redes de Infancia”, valorando los criterios de pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad con la finalidad de aportar hallazgos y recomendaciones que permitan mejorar la gestión y las posibilidades de impacto de la iniciativa.

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la consistencia y orientación a resultados del Programa (Colocar el nombre del programa sujeto a evaluación) con la finalidad de proveer información que retroalimente su diseño, gestión y resultados.

5. El objetivo general de esta evaluación es valorar el nivel de logro de los resultados planificados en el MPP¹ 2013-2018 de FAO en México, tomando en cuenta su contribución a cambios en las capacidades de las instituciones nacionales y condiciones de desarrollo de los grupos beneficiarios en las zonas de localización de los proyectos.

Alcance

Universidad de Costa Rica

Descripción de lo que se va a evaluar.
Esta descripción del alcance de la evaluación debería incluir:

- Metas y objetivos del programa
- Marco conceptual que muestre los enlaces entre insumos, procesos, productos y resultados
- Objetivos de la evaluación



ALCANCES

Contar con un diagnóstico sobre la capacidad institucional, organizacional y de gestión de los programas orientada hacia resultados. Además de proveer información que retroalimente el diseño, la gestión y los resultados de los programas.

ALCANCES

Contar con un análisis puntual de los procesos que el Programa lleva a cabo así como con una descripción de los mecanismos de coordinación que realiza para lograr el cumplimiento de sus objetivos. Además, identificar fortalezas y debilidades de los procesos y a partir de ello, proveer recomendaciones encaminadas a la mejora del Programa.

Uso de los resultados

- Transparencia y Rendición de cuentas
- Mejora del programa
- Asignación presupuestal
- Aprendizaje
- Incidencia



¿Quiénes participarán?

**Ejecutores y
tomadores
de
decisiones**



Donantes



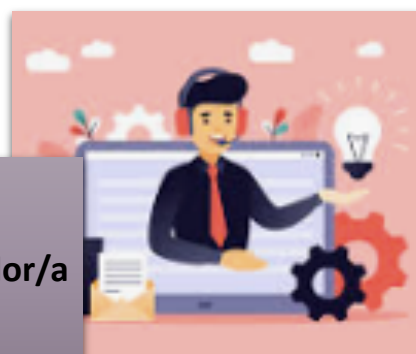
**Beneficiarios
/
Comunidad**



Academia



Facilitador/a



OSC



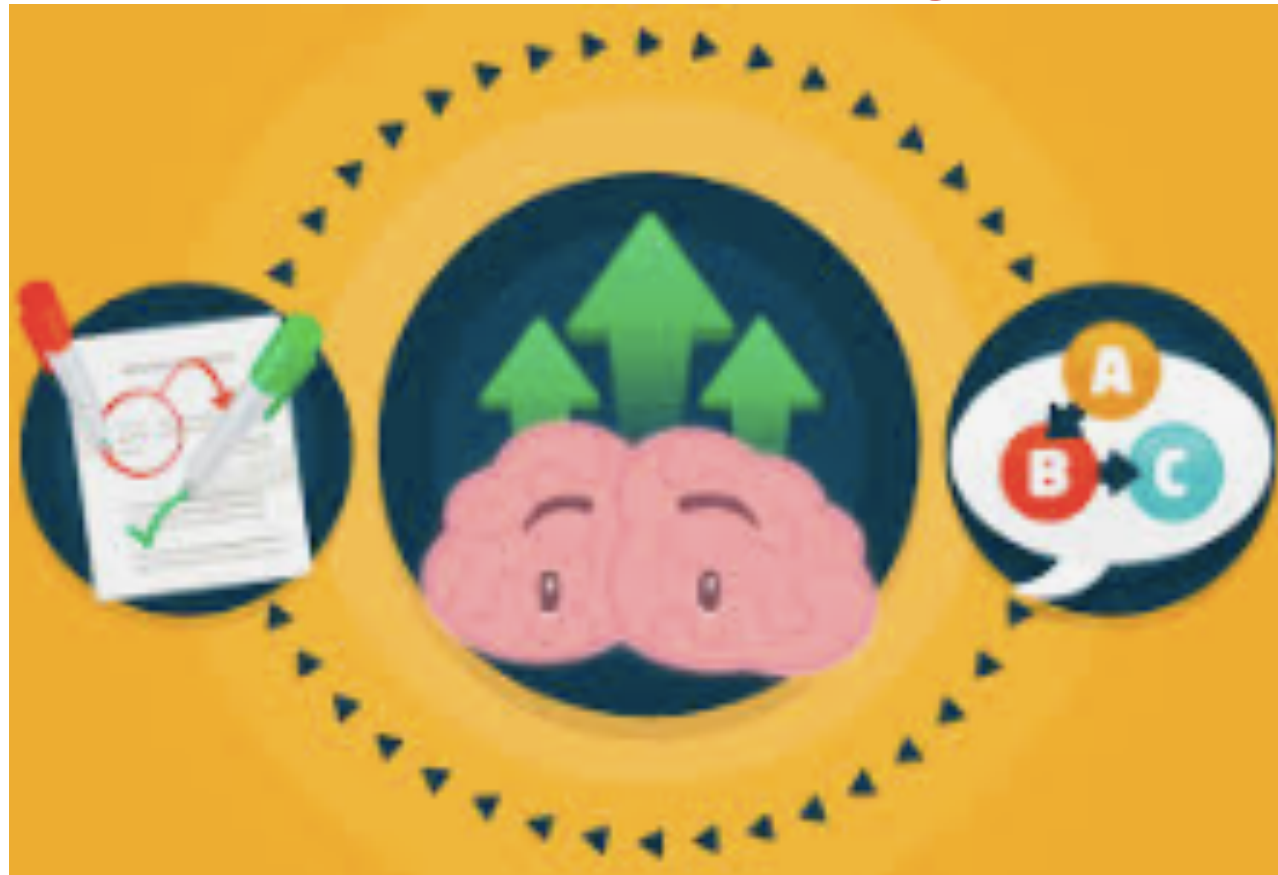


¿Quién inicia y quién ejecuta el proceso?



¿Porqué evaluar?

Aprendizaje



Otros insumos...

¿Qué evidencias o conocimientos necesitamos?

- Sobre el diseño del proyecto o programa. Objetivos. Recursos.
- Sobre la implementación del programa.
- Sobre los procesos.
- Sobre los resultados.

¿Quiénes y cómo usarán los resultados de la evaluación?

- Ejecutores.- Mejora del programa
- Sociedad Civil.- Aprendizaje. Evidencia
- Beneficiarios. Aprendizaje.
- Donantes. Aprendizaje. Rendición de cuentas.
- Gobierno. Mejora del programa. Aprendizaje.
- Academia. Evidencia. Aprendizaje.



Definir el objetivo de la evaluación

DINÁMICA 3



IV. Diseño de una evaluación participativa. Preguntas de evaluación

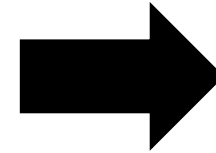
Criterios de evaluación



- **Coherencia.** ¿Qué tan bien funciona la intervención
- **Eficacia.** ¿Logra sus objetivos?
- **Eficiencia.** ¿Qué tan bien usa los recursos?
- **Relevancia.** ¿Hace las cosas correctas?
- **Impacto.** ¿Qué diferencia provoca la intervención?
- **Sostenibilidad.** ¿Permanecerán los beneficios?

¿Qué queremos saber?

¿Cuáles son aquellos aspectos específicos que queremos hallar con la evaluación?



**PREGUNTAS
DE
EVALUACIÓN**

Tipos de preguntas de evaluación



DESCRIPTIVAS

Patton (2002) se refiere a las preguntas descriptivas como el fundamento de las evaluaciones.

Pregunta con la que se busca determinar lo que es.



NORMATIVAS

Son las que comparan lo que es con lo que debería ser.

Estas preguntas son similares en la orientación del cumplimiento a las que se hacen con mucha frecuencia al efectuarse la auditoría.



DE CAUSA - EFECTO

Pregunta que determina la diferencia que representa una intervención.

Se conocen a menudo como *preguntas de resultado*, *impacto* o *atributivas*, y con ellas se intenta medir los cambios debidos a la intervención.

Preguntas descriptivas

- Buscan comprender o describir un programa o proceso.
- Proporcionan una “instantánea” de lo que es.
- Son directas (quién, qué, dónde, cuándo, cómo y cuántos).
- Pueden utilizarse para describir insumos, actividades y productos.
- Se utilizan con frecuencia para recopilar la opinión de los clientes del programa.

Preguntas descriptivas

¿Hasta qué punto en diseño del programa refleja enseñanzas aprendidas en programas anteriores.

¿Cómo se compara el costo del programa con los costos de programas similares?

¿Qué efectos diferenciados tiene el programas entre los niños y las niñas que participaron?

¿Qué tan útil fue el programa para los participantes?

Preguntas normativas

¿Logramos la meta del ejercicio?

¿Fue justo y equitativo el proceso de selección de participantes?

¿Se cumplió la meta de matricular a 20000 estudiantes?

¿El programa cuenta con un repositorio para las vacunas caducas?

Preguntas causa - efecto

- Con las preguntas de causa y efecto se busca establecer los efectos de un proyecto, un programa o una política.
- Son preguntas del tipo “¿entonces qué?” y con ellas se pregunta si se lograron los resultados deseados como resultado del programa.

Preguntas causa efecto

¿Fue efectiva la estrategia de asociación de los tres países para preservar la bio- diversidad de la zona afectada, y se mantuvieron los medios de vida? ?

¿Redujo la pobreza el programa de microempresas en los municipios en donde operó?

¿El aumento del gobierno a las sanciones financieras para las empresas que violaron la ley redujo el uso de niños de corta edad en la industria de vestuario?

Como resultado del programa de capacitación, ¿los participantes tienen empleos de mejor salario de lo que habría sido de otra forma?

Indicadores

- Los indicadores para cada criterio/pregunta sirven de referencia sobre el tipo de información buscada para responder a las preguntas.
- Pueden ser numéricos o cualitativos, de eso dependerá el tipo de información a recopilar.

Indicadores

Criterios de evaluación	Objetivo específico	Preguntas de evaluación	Indicadores	Fuentes de información	Instrumentos
Pertinencia	Valorar si los servicios se ajustan a las necesidades de la población	¿En qué medida las acciones de promoción, prevención, atención curativa y rehabilitación responden, según la perspectiva de diferentes actores sociales, a sus expectativas y necesidades?	Percepción de pobladores y/o usuarios sobre las acciones de prevención del cáncer en Valle de la Estrella en términos de pertinencia y oportunidad Percepción sobre las acciones de atención del cáncer en Valle de la Estrella en términos de pertinencia y oportunidad Percepción sobre la divulgación que realiza la CCSS a la comunidad en la prevención y atención del cáncer Nivel de conocimiento general sobre el cáncer por parte de pobladores y/o usuarios Nivel de conocimiento sobre cada tipo de cáncer (piel, mama, gástrico, pulmón, cervix, próstata) por parte de pobladores y/o usuarios Percepción de pobladores y/o usuarios sobre mitos y creencias del cáncer	Pobladores y/o usuarios del sistema Profesionales	Entrevista semiestructurada Historias Grupo focal Juego de simulación

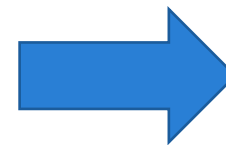
Metodología

¿Cuándo hacer las preguntas?

¿Cómo hacer las preguntas?

¿Dónde conseguir la información para dar las respuestas?

¿A quién preguntar?



Estos pasos se trasladan a un plan de trabajo y a un documento con la metodología propuesta para realizar la evaluación.

Manos a la obra...



¿Cómo definir las preguntas?

Lluvia de ideas

Ordenarlas

Clasificarlas por criterio

Priorizarlas

Definir



Definir las preguntas de evaluación

DINÁMICA 4

Tiempo para un

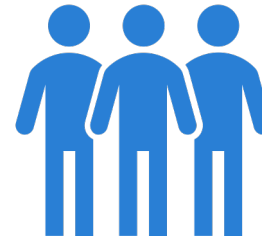
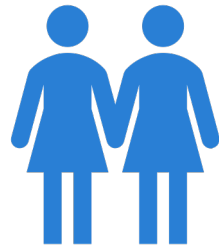
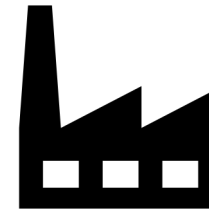
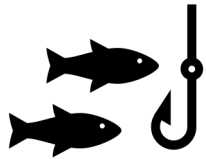


15 minutos



V. Diseño de una evaluación participativa. Identificación de actores

Análisis de los involucrados



Análisis de los involucrados

- Es una herramienta que sirve para valorar la **VIABILIDAD SOCIAL** de la intervención, **VISIBILIZAR** el grado de **PARTICIPACIÓN** y **VALORAR EL ÉXITO** de la intervención frente a los actores

Análisis de los involucrados

SIRVE PARA:

- Identificar el posicionamiento de los actores sociales involucrados en un determinado proyecto, programa o política.
- Establecer quienes pudieran posicionarse a favor o en contra de los objetivos de la intervención

Tipos de actores



ACTOR CLAVE

Alto poder de influencia en el grupo que representa



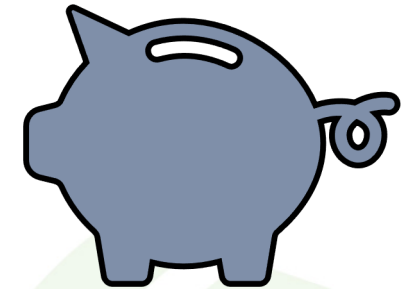
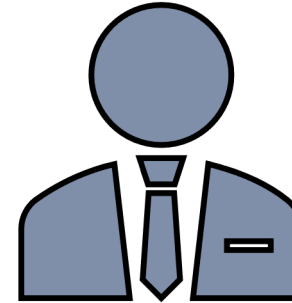
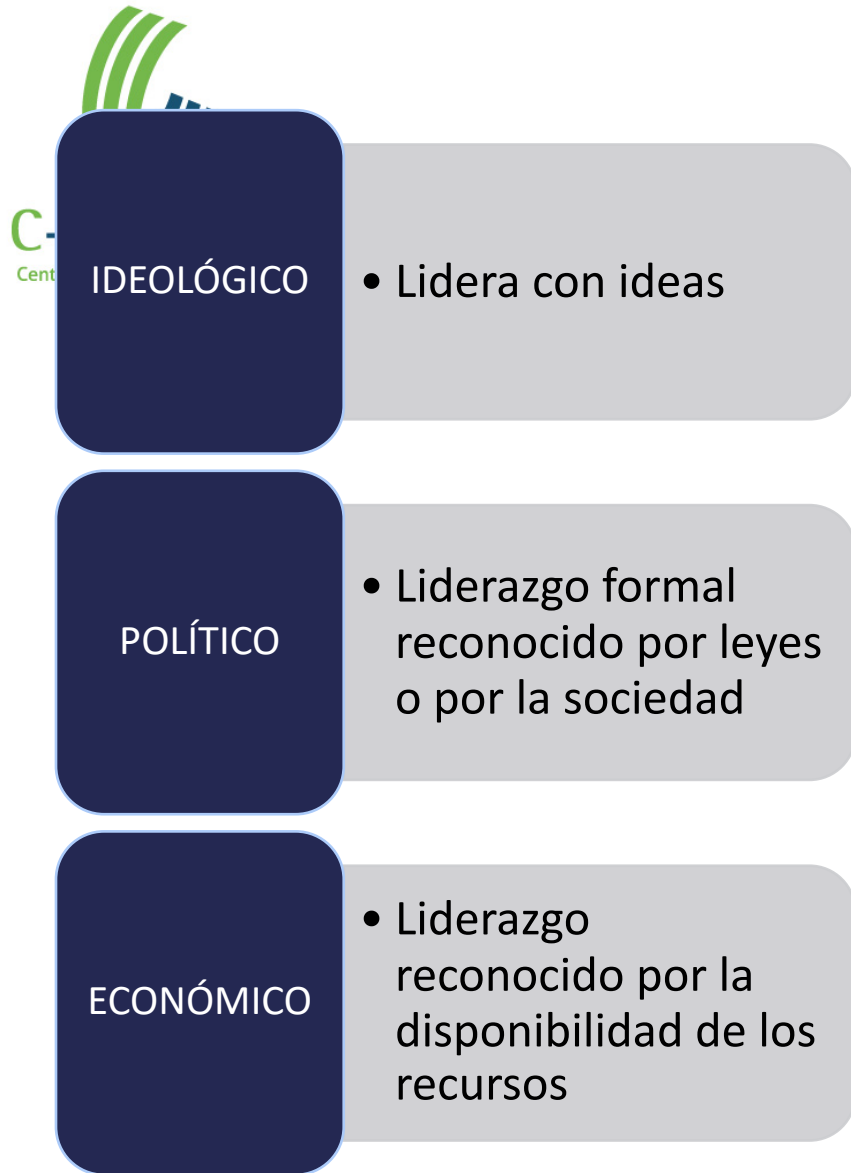
ACTOR INDISPENSABLE

Persona afectada por el problema o beneficiario de la intervención



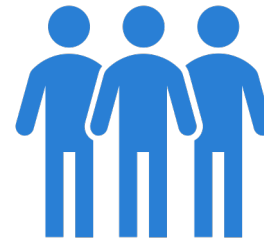
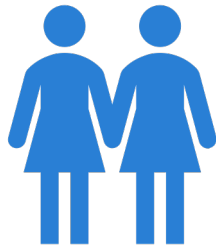
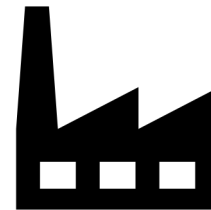
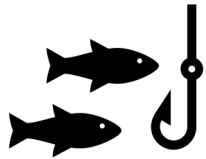
ACTOR COMÚN

Limitada representatividad en la sociedad



Tipo de poder que la sociedad otorga a los actores

Análisis de los involucrados





C-EVALUA®
Centro de análisis y evaluación

¿Quiénes están involucrados en el problema?





POBLACIÓN QUE
PRESENTA EL PROBLEMA
EJEMPLO DISCAPACIDAD



FAMILIARES DIRECTOS Y
TUTORES DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD



ASOCIACIONES CIVILES
DEFENSORAS DE LOS
DERECHOS DE LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD



GOBIERNOS
MUNICIPALES,
ESTATALES Y FEDERAL



LEGISLADORES



ORGANISMOS
INTERNACIONALES



MEDIOS DE
COMUNICACIÓN Y
REDES SOCIALES

¿Quiénes son los actores interesados en ese problema?



C-EVALUA®
Centro de análisis y evaluación

¿Cuáles son sus intereses?

ACTORES	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	MANDATOS Y RECURSOS
Personas con discapacidad			
Familiares			
OSC			
Gobiernos			
Legisladores			
Organismos Internacionales			
Medios de comunicación			

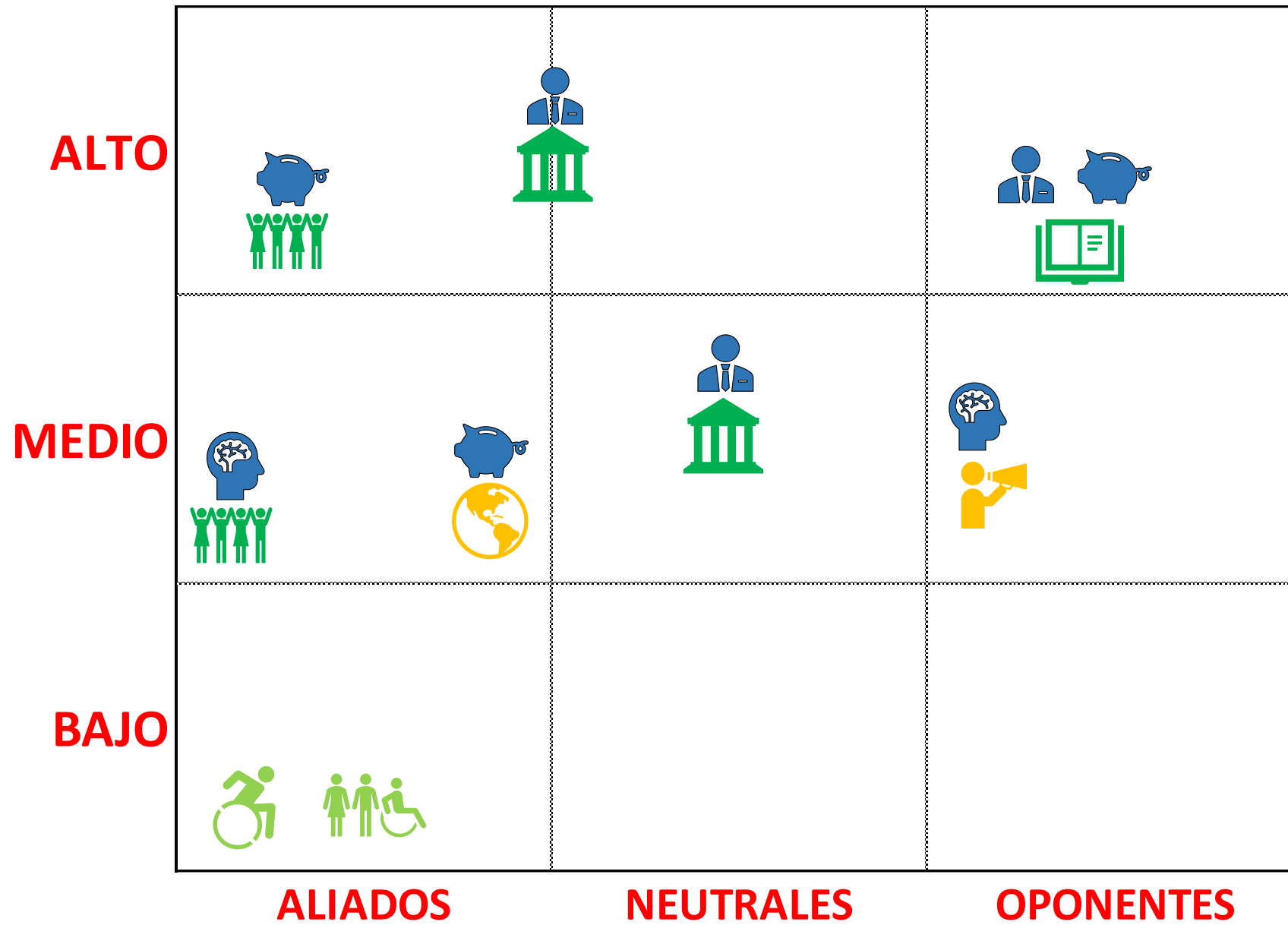
¿Quién es quién?

ACTORES	CLAVE	INDISPENSABLES	COMUNES
Personas con discapacidad		X	
Familiares		X	
OSC	X		
Gobiernos	X		
Legisladores	X		
Organismos Internacionales			X
Medios de comunicación			X

¿Quién es quién?

ACTORES	IDEOLÓGICO	POLÍTICO	ECONÓMICO
Personas con discapacidad			
Familiares			
OSC	X		X
Gobiernos		X	
Legisladores		X	
Organismos Internacionales			X
Medios de comunicación	X		

ALTO			
MEDIO			
BAJO			
	ALIADOS	NEUTRALES	OPONENTES





Información sobre el
programa para las
siguientes actividades

- Listado de obras y/o acciones realizadas en 2019
- Listado de municipios/localidades donde se ubican esas obras/acciones
- Identificación de los actores relevantes para esta evaluación de acuerdo con lo realizado en 2019
- Criterios de elegibilidad de su programa
- Número y características de los beneficiarios de los programas (género, edad, población indígena)
- Condiciones de accesibilidad a los municipios/localidades donde se ubican esas obras/acciones
- Otras específicas de cada programa



V. Técnicas de investigación de campo con enfoque cualitativo

Método - Técnica - Enfoque

Los métodos de investigación son un conjunto de procedimientos lógicos a través de los cuales se plantean problemas científicos y se ponen a prueba hipótesis e instrumentos de trabajo investigados.

Método lógico y Método empírico.

Las técnicas de investigación son los diferentes instrumentos de los que puede hacer uso el investigador con el objetivo de obtener datos, que una vez analizados permitan dar respuesta a las preguntas de la investigación, bajo un enfoque cualitativo, cuantitativo o una combinación de ambos, en las diversas etapas del proceso investigativo.

Técnica documental y de campo.

El enfoque de la investigación es un proceso sistemático, disciplinado y controlado y esta directamente relacionada a los métodos de investigación.

Enfoque: cualitativo, cuantitativo y mixto.

a) Métodos de investigación

- Podemos establecer dos grandes clases de métodos de investigación: los métodos lógicos y los métodos empíricos.
- Los **métodos lógicos**, son todos aquellos que se basan en la utilización del pensamiento en sus funciones de deducción, análisis y síntesis.
- Los **métodos empíricos**, se aproximan al conocimiento del objeto mediante sus conocimiento directo y el uso de la experiencia, entre ellos encontramos la observación y la experimentación.

b) Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación son los diferentes instrumentos de los que puede hacer uso el investigador con el objetivo de obtener datos , que una vez analizados permitan dar respuesta a las preguntas de la investigación, bajo un enfoque cualitativo, cuantitativo o una combinación de ambos, en las diversas etapas del proceso investigativo.

Técnicas de investigación

- Las técnicas de investigación son los diferentes instrumentos de los que puede hacer uso el investigador con el objetivo de obtener datos , que una vez analizados permitan dar respuesta a las preguntas de la investigación, bajo un enfoque cualitativo, cuantitativo o una combinación de ambos, en las diversas etapas del proceso investigativo.

Objetivos de las técnicas

- Ordenar las etapas de la investigación.
- Aportar instrumentos para manejar la información.
- Llevar un control de los datos.
- Orientar la obtención de conocimientos.

Tipos de técnicas de investigación

- La **técnica documental** permite la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos. Incluye el uso de instrumentos definidos según la fuente documental a que hacen referencia.
- La **técnica de campo** permite la observación en contacto directo con el objeto de estudio, y el acopio de testimonios que permitan confrontar la teoría con la práctica en la búsqueda de la verdad objetiva.

Tipos de técnicas de investigación

- La **técnica documental** permite la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos. Incluye el uso de instrumentos definidos según la fuente documental a que hacen referencia.
- La **técnica de campo** permite la observación en contacto directo con el objeto de estudio, y el acopio de testimonios que permitan confrontar la teoría con la práctica en la búsqueda de la verdad objetiva.

Técnica documental



Fichaje



Técnicas de campo

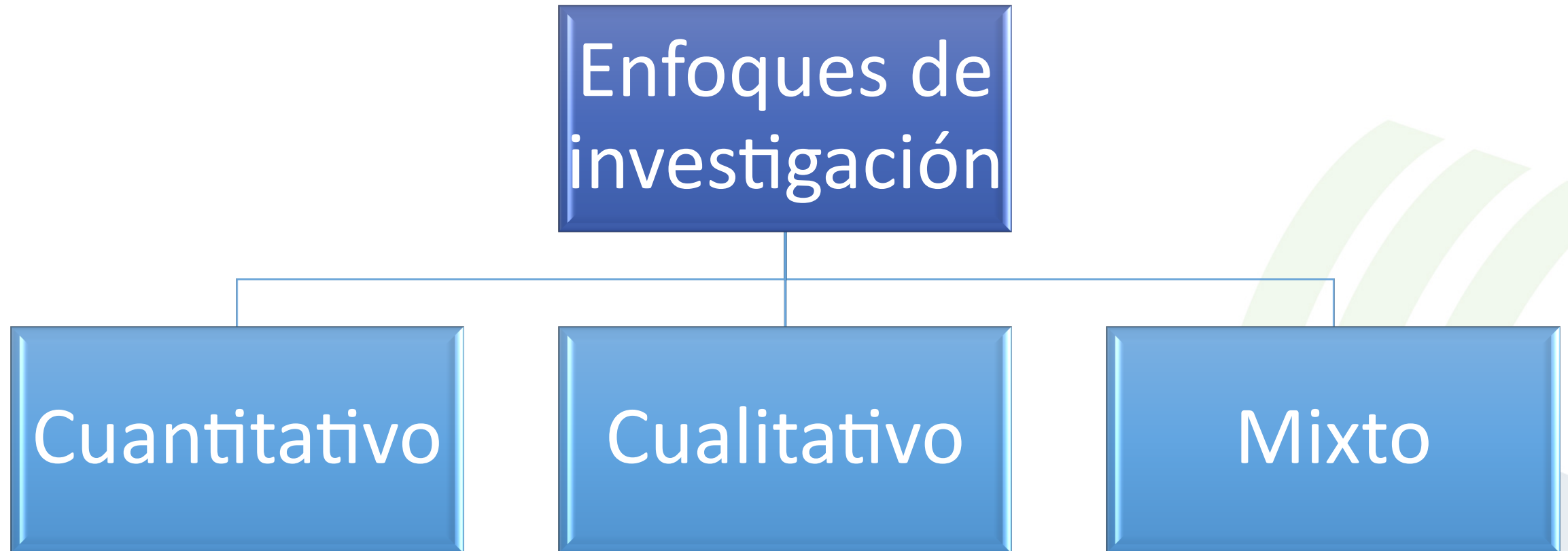
Entrevistas

Encuestas

Observación

Grupos
focales

c) Enfoques de investigación



Cuantitativo

Características

- Planteamientos acotados
- Mide fenómenos
- Utiliza estadística
- Prueba de hipótesis y teoría

Proceso

- Deductivo
- Secuencial
- Probatorio
- Analiza la realidad objetiva

Bondades

- Generalización de resultados
- Control sobre fenómenos
- Precisión
- Réplica
- Predicción

Cualitativo

Características

- Planteamientos más abiertos que van enfocándose
- Se conduce básicamente en ambientes naturales
- Los significados se extraen de los datos
- No se fundamenta en la estadística

Proceso

- Inductivo
- Recurrente
- Analiza múltiples realidades subjetivas
- No tiene secuencia lineal

Bondades

- Profundidad de significados
- Amplitud
- Riqueza interpretativa
- Contextualiza el fenómeno

Enfoque cuantitativo

- Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

Enfoque cualitativo

- Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación.

Datos cualitativos Evidencia o información simbólica verbal, audiovisual o en forma de texto e imágenes.

Diferencias entre ambos enfoques

- El *enfoque cualitativo* busca principalmente la “dispersión o expansión” de los datos e información, mientras que el *enfoque cuantitativo* pretende “acotar” intencionalmente la información.
- Usemos el ejemplo de una cámara fotográfica: en el estudio *cuantitativo* se define lo que se va a fotografiar y se toma la foto. En el *cualitativo* es como si la función de “*zoom in*” (acercamiento) y “*zoom out*” (alejamiento) se utilizaran constantemente para capturar en un área cualquier figura de interés.

-

Punto de comparación	Investigación Cualitativa	Investigación Cuantitativa
Foco de investigación	Cualidad (¿Cómo es?, ¿Por qué?)	Cantidad (¿Cuánto?, ¿En qué magnitud?)
Frases asociadas	Trabajo de campo, trabajo etnográfico, construcción colectiva	Experimentación, datos empíricos, estadística
Objetivo de la investigación	Comprender, descubrir significados, generar hipótesis	Predecir, confirmar, probar hipótesis, analizar estadísticamente
Características de diseño de la investigación	Abierto, flexible, emerge	Predeterminado, estructurado
Muestra	Pequeña, no aleatoria, intencionada, teórica	Grande, aleatoria, representativa
Colecta de información	Investigador como instrumento primario, entrevistas, observaciones, documentos	Instrumentos inanimados (encuestas, escalas, pruebas, cuestionarios, computadoras)
Modo primario de análisis	Inductivo, triangulación	Deductivo, estadístico
Hallazgos	Profundos, holísticos, descriptivos	Precisos o con un rango, numéricos



C-EVALUA®

Centro de análisis y evaluación

y todo esto,
¿Cómo nos sirve
en una
evaluación
participativa?





Las respuestas a las preguntas de evaluación las vamos a obtener a través de la aplicación de métodos, técnicas y enfoques de investigación. La evaluación es una investigación aplicada que debe cumplir la rigurosidad de una investigación.



Técnicas de investigación de campo con enfoque cualitativo

a) Observación

Es una forma de recolectar datos observando a las personas (características, comportamientos, interacciones) o características físicas en su entorno natural.

b) Entrevistas

Son conversaciones entre un investigador y una persona entrevistada, en las que se realizan preguntas para obtener información.

c) Grupos focales

- Se forman pequeños grupos de personas para discutir temas específicos bajo la guía de un moderador.

a) Observación



RECOMENDACIONES

- Aprende a poner atención.
- Practica la redacción descriptiva.
- Adquiere disciplina en el registro de notas de campo.

Pasos para una observación no estructurada

LLEGADA

- Explica el propósito de la observación.
- Explica la confidencialidad de la observación.
- Si observas a personas, asegúrate de que proporcionen su consentimiento.

CIERRE

- Agradece a las personas involucradas.
- Si vas a regresar a una segunda visita, informa a las personas involucradas.

OBSERVACIÓN

- Mira y escucha.
- En su caso, realiza una videograbación.
- Cuida la objetividad al observar.
- Toma notas detalladas.
- Separa los hechos de la interpretación.

Observación no participativa



Conocer qué con los actores sin interpretaciones intermedias.

Describir procesos en tiempo real (ventanillas de atención, entrega de apoyos, atención médica, prácticas de enseñanza, etc.)

Requiere tiempo del investigador

Existen variables difíciles de observar, más cuando la persona se sabe observada.

Requiere habilidad para comprender el entorno y tomar notas.

b) Entrevistas

- La entrevista es una técnica de recopilación de información mediante una **conversación profesional**; los resultados a lograr en la misión dependen en gran medida del nivel de comunicación entre el investigador y los participantes en la misma.
- Según el fin que se persigue con la entrevista, ésta **puede estar o no estructurada** mediante un cuestionario previamente elaborado.

Factores de éxito

El éxito que se logre en la entrevista depende:

- Del nivel de comunicación que alcance el investigador con el entrevistado;
- La preparación que tenga el investigador en cuanto a las preguntas que debe realizar;
- La estructuración de las preguntas;
- Las condiciones psicológicas del investigado;
- La fidelidad a la hora de transcribir las respuestas
- La no influencia del investigador en las respuestas que ofrece el entrevistado.



Previamente a la entrevista:

- Define el propósito y las necesidades de información.
- Define quién debe entrevistarse y, de ser necesario, el número de informantes.
- Desarrolla la **guía de entrevista** y en su caso tradúcela.
- Si es estructurada, pilotea las preguntas.
- Prepara la carta de consentimiento informado.
- Capacita a los entrevistadores.
- Verifica si requires autorización o hacer cita para realizar las entrevistas.

Pasos para una entrevista

LLEGADA

- Comienza con charlas y presentaciones informales.
- Presenta el objetivo de la entrevista.
- Explica que la información recolectada será confidencial.
- Pide permiso para grabar.
- Permite a las personas entrevistadas manifestar su consentimiento.

CIERRE

- Pregunta a las personas entrevistadas su sentir sobre la entrevista, y si tienen algo más que añadir.
- Resume los puntos clave.
- Agradece a las personas entrevistadas por su tiempo.
- Revisa las notas inmediatamente después.

PREGUNTAS

- Haz las preguntas conforme al guion, pero adapta las preguntas según la circunstancia.
 - Presta mucha atención a temas emergentes, perspectivas y opiniones.
 - Permanece atento/a al tiempo programado.

¿Cuándo usar entrevistas semiestructuradas y a profundidad?

Muy útiles para responder preguntas tales como (Patton, 1990):

- ¿Qué percepción del proyecto tienen los participantes y otras partes interesadas?
- ¿Qué saben las partes interesadas acerca del proyecto?
- ¿Cuáles son las reflexiones de las personas conocedoras del proyecto sobre sus operaciones, procesos y efectos directos?
- ¿Cuáles son las expectativas de los participantes y las partes interesadas?
- ¿Qué características del proyecto son más relevantes para los participantes?
- ¿Qué cambios perciben los participantes en sí mismos como resultado de su participación en el proyecto?

¿Qué son los informantes clave?

- Un informante clave es una persona que puede proporcionar información detallada sobre un tema específico con base en sus habilidades profesionales o conocimientos en la materia.
- Este tipo de entrevista ayuda a lograr una comprensión profunda de aspectos cualitativos y a obtener sugerencias y recomendaciones que pueden servir de base para explorar ideas nuevas.
- En ocasiones se pueden hacer entrevistas grupales en una misma organización.

Guía de entrevista

- Una guía de entrevista es un formato que enlista las preguntas o temas a abordar en una entrevista.
- En el encabezado de la guía se registran los datos personales de la persona entrevistada.
- En el cuerpo de la guía se anotan las preguntas.

TIP: Puedes anotar cuál es el objetivo de cada pregunta para que sobre ese objetivo puedas ajustar la pregunta al contexto.

TIP: Al final de la guía puedes hacer anotaciones como el nombre del archive donde quedó grabada la entrevista o del archive donde registraste tus notas.

Entrevistas. Ventajas y desventajas



- + Permiten explorar temas a profundidad.
- + Permiten explicar preguntas poco claras.

- Pueden ser costosas, intensivas en trabajo y consumir mucho tiempo.
- Requieren sensibilidad cultural.
- Escucha selectiva.

c) Grupos Focales

- Es un método de investigación colectivista, más que individualista, y se centra en la pluralidad y variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los participantes, y lo hace en un espacio de tiempo relativamente corto

Los grupos focales son útiles para:

- Escuchar diferentes puntos de vista que se complementan.
- Confirmar la información de grupos homogéneos o contrastar opiniones divergentes si son heterogéneos.

Planeación de un grupo focal

- Preparar guión
- Seleccionar participantes
- Definir el sitio
- Enviar invitaciones
- Identificar al equipo facilitador (quien dirige, quienes toman notas)
- Preparar el equipo audiovisual
- Confirmar participantes
- Realizar el grupo focal

¿Cómo se desarrolla un grupo focal?



- Sillas en círculo con o sin mesa.
- Se graba en audio y video si es posible.
- Una persona modera y asistentes toman nota.
- Se sigue el guión con flexibilidad.
- En las notas es importante señalar quién opina. Anotar textual, evitar interpretaciones.

Pasos para un grupo focal

LLEGADA

- Comienza con preguntas para romper el hielo.
- Explica el propósito del grupo y las reglas básicas de participación.

DISCUSIÓN

- Pasa a preguntas complejas.
- Fomenta respuestas detalladas.
- Asegura una amplia participación

ARRANQUE

- Las y los participantes se presentan
- Comienza con las preguntas más sencillas.
- Estimula la interacción grupal.

CIERRE

- Termina con preguntas de clausura.
- Resume los temas principales y los corrobora con los participantes.
- Invita a una ronda final de comentarios.
- Agradece a los participantes .

Grupo focal. Ventajas y desventajas



- + Son flexibles: el proceso y las preguntas pueden ajustarse en la marcha.
- + Permiten explorar diferentes perspectivas.



- Su análisis requiere mucho tiempo.
- Los participantes pueden inducir sesgos si su composición no es representativa de la población.
- El grupo puede ser influenciado por el moderador o participantes dominantes.

Tiempo para un



15 minutos



VI. Diseño de una evaluación participativa. Matriz de evaluación

¿Qué es la matriz de evaluación?

Es un instrumento de planeación de la evaluación en la que se plasman los criterios de evaluación, las preguntas de evaluación, los indicadores que nos servirán para guiar las respuestas, las técnicas de recolección de información, los informantes.

[illegible]

Ejemplo

Criterios de evaluación	Preguntas	Indicadores	Fuentes	Metodología
Relevancia: ¿Cómo se relaciona el proyecto con los objetivos principales de las áreas de interés del Convenio de las Naciones Unidas sobre la Diversidad Biológica (CBD) y del FMAM y con las prioridades del ambiente y de desarrollo a nivel local, regional y nacional para la conservación de la biodiversidad en los ecosistemas de pastizales de montaña de los Cárpatos?				
¿Es relevante el proyecto para los objetivos del CBD y de otros convenios internacionales?	■ ¿Cómo respalda el proyecto a los objetivos del CBD? ■ ¿El proyecto respalda a otros convenios internacionales, tales como el Convenio de los Cárpatos y la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC)?	■ Prioridades y áreas de trabajo del CBD incorporadas en el diseño del proyecto ■ Nivel de aplicación del CBD en la República Checa y contribución del proyecto ■ Prioridades y áreas de trabajo de otros convenios incorporados en el diseño del proyecto ■ La medida en que se implementa realmente el proyecto de acuerdo con el argumento de gasto adicional	■ Documentos del proyecto ■ Políticas y estrategias nacionales para implementar el CBD, otros convenios internacionales o relacionados con el ambiente de manera más general ■ Sitios web del CBD y de otros convenios internacionales	■ Análisis de documentos ■ Entrevistas con el equipo del proyecto, el PNUD y otros asociados



Elabora la matriz de evaluación

DINÁMICA 5

Tiempo para un



15 minutos



VII. Selección de la muestra

La muestra

En las investigaciones cualitativas la recogida de la información se realiza a partir de diseños muestrales, puesto que en la mayoría de ocasiones sería imposible recabar información de todo el universo poblacional objeto de estudio.

En investigación cualitativa se trabaja normalmente con **muestreos no probabilísticos**.

Tipos de muestreo cualitativo

MUESTREO	CONCEPTO	CARACTERÍSTICAS
Intencional o de conveniencia	Se escogen las unidades a entrevistar siguiendo criterios de conveniencia del investigador o de los objetivos de la investigación (riqueza de información en el caso, posición que ocupa en relación al fenómeno estudiado, etc.)	Suele utilizarse la estrategia de "bola de nieve". Encontramos un informador clave, y este identifica a otro a quien entrevistar, y así sucesivamente
De casos extremos	Selección solo de aquellos casos que se encuentran en los extremos del rango del rango de una variable.	Especialmente útil cuando se pretende conocer las fronteras de la acción social. Dificultades en la interacción cara a cara
De casos poco usuales	Selección de aquellos casos cuyos valores en el rango de la variable son poco frecuentes. No implica que sean extremos	Útil en contextos o problemáticas del alta conflictividad social para descubrir discursos de consenso o conjuntos de acción

MUESTREO	CONCEPTO	CARACTERÍSTICAS
Por cuotas	Presupone variabilidad discursiva en función a determinados parámetros de la población. Es frecuente el uso de variables de control como criterio de estratificación	Dificultad en el diseño cuando se trabaja con mas de 3 variables de control (función multiplicativa)
Estructural	Selección de los individuos en virtud a posiciones conectadas dentro de una estructura o cadena	Útil en el estudio de estructuras sociales jerarquizadas o dimensiones comunicacionales de los problemas
De casos críticos	Selección de casos que pueden servir de referencia lógica para el resto de la población con relación al tema de estudio	Útil para el abordamiento de problemas emergentes o prospectivos.



C-EVALUA®
Centro de análisis y evaluación

IX. Siguientes pasos

[illegible]

Organización de la logística

1. Diseño de instrumentos / Diseño de la sistematización
2. Selección de la muestra no aleatoria
3. Calendarización del desarrollo de las técnicas de investigación.
4. Arreglos logísticos para el desarrollo del trabajo documental y de campo.
5. Recopilación de información
6. Sistematización y análisis
7. Hallazgos, conclusiones y recomendaciones
8. Preparación de informes y presentaciones

Sistematización

- La sistematización de información se refiere al ordenamiento y clasificación de todo tipo de datos e información, bajo determinados criterios, categorías, relaciones, etc. Su materialización más extendida es la creación de bases de datos. (FAO)

Análisis

- Distinción y separación de las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos. (RAE)

Sistematización y análisis

- La información recogida se agrupa por preguntas de evaluación.
- Se triangulan los datos comparando las distintas respuestas que se dieron a cada pregunta.
- Se formularon respuestas a través de una reflexión conjunta.

La ventaja de una evaluación participativa es que este trabajo lo realizan conjuntamente muchas personas. Por lo general requiere un poco más de tiempo, pero el grado de consenso, comprensión y aceptación de los resultados de la evaluación suele ser mayor.

Hallazgos

- Hechos relevantes identificados durante el proceso de evaluación.
- Postivos y/o negativos.

En promedio, los jardines de niños trabajan de lunes a jueves en la temporada de lluvias.

Las mujeres dedican hasta 4 horas diarias al trabajo doméstico.

El 50% de los jóvenes provenientes de familias monoparentales desertan de la escuela.

Los camiones recolectores de residuos orgánicos no reciben desechos voluminosos.

Las luminarias permanecen hasta 4 semanas inservibles antes de que sean reemplazadas por el municipio.

Informe final

Es el documento que compila los resultados de la evaluación; el valor agregado se encuentra en las recomendaciones de mejora.

Informe final

- Documento estructurado que compila la información relevante sobre la evaluación en sus distintas etapas.
- Contiene los hallazgos.
- Contiene recomendaciones de mejora.
- Participan en su elaboración quienes intervinieron en la evaluación.
- Generalmente es coordinado por el facilitador.

¡GRACIAS!

Janett Salvador
@janettsalvador
55 1451 7473
Janett.salvador@c-evalua.mx

Anexo 2. Instrumentos



GUIA DE ENTREVISTA



Enviar



Preguntas

Respuestas

61

ENTREVISTA A INTEGRANTES DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD DE LA INSTANCIA

Entrevista a integrantes del Comité para la Igualdad de las Instancias del Gobierno del Estado de Zacatecas que implementan el Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Entrevista Virtual.

NOMBRE DE QUIEN CAPTURA

Texto de respuesta larga

Nombre completo

Texto de respuesta corta

Nombre de la Instancia

- ☐ CECyTEZ
- ☐ COORDINACIÓN ESTATAL DE PLANEACIÓN
- ☐ SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO, VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL
- ☐ SECRETARÍA DE FINANZAS
- ☐ SECRETARÍA DE SALUD
- ☐ SECRETARÍA DEL ZACATECANO MIGRANTE

Sexo

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre

Rango de Edad

- ☐ 16 - 29
- ☐ 30 - 45
- ☐ 46 - 59
- ☐ 60 y más

Tiene alguna discapacidad

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Otra...

Habla Lengua indígena

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Otra...

Área de Adscripción

Texto de respuesta larga

Puesto que desempeña

Texto de respuesta larga

1. ¿Se incorporó la Perspectiva de Género en su Instancia?

Texto de respuesta larga

2. ¿En qué áreas de su Instancia se incorporó la perspectiva de género?

Texto de respuesta larga

3. Mencione cómo fue el proceso de incorporación

Texto de respuesta larga

4. Considera que aún existen áreas en las que no se ha podido incorporar la Perspectiva de Género. ¿Por qué?

Texto de respuesta larga

5. ¿Cómo se podría incorporar la perspectiva de género en esas áreas?

Texto de respuesta larga

6. ¿Considera que en su Instancia se tiene el interés por la incorporación institucional de la perspectiva de género? ¿Por qué?

Texto de respuesta larga

7. ¿Participó en la elaboración del plan de trabajo? Indique de qué manera lo hizo.

Texto de respuesta larga

8. Tiene idea ¿De qué son y para qué sirven las Políticas Públicas?

Texto de respuesta larga

9. Tiene idea de ¿Qué son y para qué sirven las Acciones Afirmativas?

Texto de respuesta larga

10. ¿Ha notado disminución de alguna desigualdad o cambio de actitud del personal a raíz de la implementación del Modelo para la Igualdad? ¿En qué sentido?

Texto de respuesta larga

11. Con respecto al tema de capacitación ¿ha notado impacto real que modifique la conducta del personal? ¿En qué sentido?

Texto de respuesta larga

12. Mencione alguna actividad del Plan de Trabajo que el Comité diseñó.

Texto de respuesta larga

13. ¿En su Instancia se ha incorporado la utilización del lenguaje incluyente no sexista a partir de la implementación del Modelo ?

Texto de respuesta larga

14. ¿Considera suficientes los recursos humanos, materiales y presupuestales asignados para la implementación del plan de trabajo? ¿Por qué?

Texto de respuesta larga

15. ¿Los recursos derivados del plan de trabajo se encuentran etiquetados en el programa presupuestario? Explique

Texto de respuesta larga

16. ¿Hasta este momento, qué ha sido lo más complicado para la incorporación de la perspectiva de género en su Instancia?

Texto de respuesta larga

17. ¿Cómo es la actitud del personal respecto a la incorporación de la Perspectiva de Género?

Texto de respuesta larga

18. ¿Qué áreas de oportunidad detecta para la incorporación de la perspectiva de género en su instancia? y ¿Qué propondría para implementarlas?

Texto de respuesta larga

19. ¿Considera importante compartir o implementar las buenas prácticas que han dado resultado en otros Comités? ¿Por qué?

Texto de respuesta larga

20. ¿Desea comentar o agregar algo más?

Texto de respuesta larga



ENCUESTA A USUARIA



Enviar



Preguntas

Respuestas

62

ENCUESTA A LAS Y LOS USUARIOS DE LA INSTANCIA

Encuesta a las y los Usuarios de las Instancias del Gobierno del Estado de Zacatecas que implementan el Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

No existen respuestas buenas o malas, sin embargo sus respuestas nos ayudarán a mejorar las actividades para ofrecer un mejor trato a las personas y eliminar la discriminación y promover la igualdad entre todas las personas.

Dirección de correo electrónico *

Dirección de correo electrónico válida

Este formulario recopila las direcciones de correo electrónico. [Cambiar configuración](#)

NOMBRE COMPLETO

*

Texto de respuesta corta

NOMBRE DE LA INSTANCIA QUE LE APLICA LA ENCUESTA *

- ☐ CECyTEZ
- ☐ COORDINACIÓN ESTATAL DE PLANEACIÓN
- ☐ SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO, VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL
- ☐ SECRETARÍA DE FINANZAS
- ☐ SECRETARÍA DE SALUD
- ☐ SECRETARÍA DEL ZACATECANO MIGRANTE

SEXO *

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre

RANGO DE EDAD *

- ☐ 0 - 15
- ☐ 16 - 29
- ☐ 30 - 45
- ☐ 46 - 59
- ☐ 60 y más

TIPO DE SERVICIO QUE SE LE BRINDÓ *

Texto de respuesta larga

NIVEL DE ESCOLARIDAD *

- ☐ PRIMARIA
- ☐ SECUNDARIA
- ☐ PREPARATORIA
- ☐ LICENCIATURA
- ☐ POSGRADO
- ☐ Otra...

¿ TIENE CONOCIMIENTO DE QUE EN ESTA INSTANCIA EXISTE UN COMITÉ PARA LA IGUALDAD? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez

¿TIENE CONOCIMIENTO DE ACTIVIDADES QUE IMPLEMENTE LA INSTANCIA REFERENTE A TEMAS DE IGUALDAD DE GÉNERO? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez

¿TIENE CONOCIMIENTO DE ACTIVIDADES QUE IMPLEMENTE LA INSTANCIA REFERENTE A TEMAS DE DERECHOS HUMANOS? *

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ Tal vez

INDIQUE SI A PARTIR DE LOS AÑOS 2019 y 2020, ¿HA NOTADO CAMBIOS FAVORABLES EN EL TRATO DE LAS PERSONAS QUE LABORAN EN LA INSTANCIA? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez

INDIQUE SI A PARTIR DE LOS AÑOS 2019 Y 2020, LA ATENCIÓN BRINDADA AL PÚBLICO ES DE LA *
SIGUIENTE MANERA (PUEDE INDICAR MÁS DE UNA OPCIÓN)

- ☐ TRATAN IGUAL A MUJERES Y HOMBRES
- ☐ TRATAN IGUAL Y AMABLEMENTE A PERSONAS CON COLOR DE PIEL CLARA Y OSCURA
- ☐ TRATAN IGUAL Y AMABLEMENTE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
- ☐ DAN PREFERENCIA A LOS HOMBRES IGNORANDO A LAS MUJERES
- ☐ DAN PREFERENCIA A PERSONAS CON COLOR DE PIEL CLARA
- ☐ EXISTEN PERSONAS QUE LABORAN EN LA INSTITUCIÓN QUE INTIMIDAN O ACOSAN A LAS Y LOS USUAR...
- ☐ TRATAN A LAS PERSONAS CON TONO DE "REGAÑO"
- ☐ APOYAN Y GUÍAN A PERSONAS QUE NO SABEN LEER Y ESCRIBIR
- ☐ SE APOYA DE IGUAL MANERA A MUJERES Y HOMBRES
- ☐ Otra...

EN EL CASO DE TENER UNA QUEJA O DENUNCIA DE ALGUNA PERSONA QUE LABORE EN LA *
INSTANCIA ¿SABE A DÓNDE PUEDE ACUDIR Y CÓMO DENUNCIAR O QUEJARSE?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez
- ☐ Otra...

HA VISTO ALGUNA VEZ, INFORMACIÓN IMPRESA EN POSTERS, TRÍPTICOS, PAGINA WEB U OTROS MEDIOS VISUALES SOBRE TEMAS DE IGUALDAD, DERECHOS HUMANOS, LENGUAJE INCLUYENTE Y OTROS? *

- ☐ SI HE VISTO POSTERS EN EL EDIFICIO U OFICINAS
- ☐ SI HE VISTO O ME HAN PROPORCIONADO TRÍPTICOS
- ☐ SI HE VISTO EN LA PÁGINA WEB
- ☐ SI HE VISTO EN REDES SOCIALES
- ☐ SI HE VISTO EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN
- ☐ NUNCA HE VISTO INFORMACIÓN AL RESPECTO.

¿LE GUSTARÍA COMENTAR ALGO MÁS QUE NO SE HAYA CONSIDERADO EN ESTA ENCUESTA?

Texto de respuesta larga

Section 1 of 4

ENCUESTA A TITULARES



Encuesta a Titulares de las Instancias del Gobierno del Estado de Zacatecas que implementan el Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Email address *

Valid email address

This form is collecting email addresses. [Change settings](#)

Título sin título

Description (optional)

Nombre completo *

Short answer text

Nombre de la Instancia *

- ☐ CECyTEZ
- ☐ COORDINACIÓN ESTATAL DE PLANEACIÓN
- ☐ SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO, VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL
- ☐ SECRETARÍA DE FINANZAS
- ☐ SECRETARÍA DE SALUD
- ☐ SECRETARÍA DEL ZACATECANO MIGRANTE

SEXO *

- ☐ MUJER
- ☐ HOMBRE

RANGO DE EDAD *

- ☐ 16 - 29
- ☐ 30 - 45
- ☐ 46 - 59
- ☐ 60 y más

After section 1 Continue to next section



Section 2 of 4

SOBRE EL COMITÉ PARA LA IGUALDAD



Description (optional)

¿Cómo fue el proceso de integración del Comité? *

Long answer text

Seleccione las áreas que integran el Comité de la Instancia. *

- ☐ Titular del área de Planeación
- ☐ Titular del área de Administración
- ☐ Titular del área de Capacitación o afin.
- ☐ Titular del área de Informática
- ☐ Titular del área Jurídica
- ☐ Representante del Comité Seccional Sindical

Indique otras personas de áreas distintas a las anteriores que son parte del Comité para la Igualdad *

☐ Área de Capacitación o afín.

☐ Área de Recursos Humanos

☐ Área de Comunicación Social

☐ O.I.C.

☐ Unidad de Transparencia

☐ Other...

Describa brevemente en que se basó para elegir a la persona que funge como Coordinadora del Comité. *

Long answer text

Ha propiciado la creación de la Unidad para la Igualdad en la Instancia. *

☐ Si

☐ No

Referente a la pregunta anterior describa el motivo. *

Long answer text

After section 2 Continue to next section



Section 3 of 4

SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO

Description (optional)

¿Conoce Usted qué son las Políticas Públicas? *

☐ SI☐ No☐ Tal vez

¿Conoce Usted qué son las Acciones Afirmativas?

☐ Sí☐ No☐ Tal vez

El Plan de Trabajo de la Instancia contiene Políticas Públicas y/o Acciones Afirmativas con Perspectiva de Género, mencione un ejemplo. *

Long answer text

ENCUESTA A TITULARES

ENCUESTA A TITULARES

Send

Questions Responses 5

☐ Other...

Diga su opinión sobre la incorporación de la Perspectiva de Género en la Instancia? *

Long answer text

¿Ha incorporado la utilización del lenguaje incluyente no sexista a partir de la implementación del Modelo en su Instancia? *

☐ Sí

☐ No

En relación a la pregunta anterior, describa algunos ejemplos de cómo ha incorporado el lenguaje incluyente no sexista. *

Long answer text

De las siguientes opciones, cuáles temas se consideran en el Plan de Trabajo de la Instancia. *

- ☐ Perspectiva de Género
- ☐ Derechos Humanos de la Mujeres
- ☐ Presupuestos y Políticas Públicas con Perspectiva de Género
- ☐ Lenguaje Incluyente no sexista
- ☐ Acciones afirmativas
- ☐ Other...

After section 3 Continue to next section ▼

Section 4 of 4

SOBRE EL IMPACTO DEL MODELO



Description (optional)

¿Ha identificado cambio de actitud del personal derivado de las capacitaciones e implementación del Modelo? *

Mencione algunos ejemplos

Long answer text

A partir de la implementación del Modelo ¿Ha considerado incorporar a mujeres en puestos de toma de decisiones? *

☐ Sí

☐ No

☐ Tal vez

☐ Other...

Referente a la pregunta anterior indique en qué áreas o puestos. *

Long answer text

Describa ¿De qué manera considera Usted que la Perspectiva de Género contribuye a disminuir las desigualdades de género entre Mujeres y Hombres al interior y exterior de la Instancia? *

Long answer text

¿Le gustaría agregar algún comentario?

Long answer text

ENCUESTA A PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTANCIA SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO PARA LA IGUALDAD

Encuesta a personal de las Instancias del Gobierno del Estado de Zacatecas que implementan el Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Dirección de correo electrónico *

Dirección de correo electrónico válida

Este formulario recopila las direcciones de correo electrónico. [Cambiar configuración](#)

Nombre completo

*

Texto de respuesta corta

Nombre de la Instancia *

- ☐ CECyTEZ
- ☐ COORDINACIÓN ESTATAL DE PLANEACIÓN
- ☐ SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO, VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL
- ☐ SECRETARÍA DE FINANZAS
- ☐ SECRETARÍA DE SALUD
- ☐ SECRETARÍA DEL ZACATECANO MIGRANTE



ENCUESTA A PERSON.



Enviar



Preguntas Respuestas 212

☐ Hombre

RANGO DE EDAD *

- ☐ 16 - 29
- ☐ 30 - 45
- ☐ 46 - 59
- ☐ 60 y más

ÁREA DE ADSCRIPCIÓN *

Texto de respuesta larga

PUESTO O CARGO QUE DESEMPEÑA *

Texto de respuesta larga

¿TIENE CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD EN SU INSTANCIA? *

☐ Sí

☐ No

☐ Tal vez

MENCIONE A ALGUNAS DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN EL COMITÉ PARA LA IGUALDAD. *

Texto de respuesta larga

¿CONOCE EL PLAN DE TRABAJO DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD? *

☐ Sí

☐ No

☐ Tal vez

MENCIONE ALGUNAS DE LAS ACTIVIDADES QUE SE ENCUENTRAN EN EL PLAN DE TRABAJO DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD *

Texto de respuesta larga

CONSIDERA QUE ¿LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA EL COMITÉ SON DE UTILIDAD PARA SU INSTANCIA? ¿POR QUÉ?

Texto de respuesta larga

INDIQUE DE QUÉ MANERA CONTRIBUYEN ESTAS ACCIONES EN LA DISMINUCIÓN DE LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES. *

Texto de respuesta larga

¿HA PARTICIPADO EN ALGUNA CAPACITACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS CONVOCADA POR EL COMITÉ ? *

☐ Sí

☐ No

☐ Tal vez

☐ Otra...

EN CASO DE QUE SU RESPUESTA SEA AFIRMATIVA, INDIQUE LOS TEMAS. *

- ☐ Perspectiva de Género
- ☐ Derechos Humanos de la Mujeres
- ☐ Lenguaje Incluyente
- ☐ Acoso y Hostigamiento Sexual
- ☐ Otra...

LAS CAPACITACIONES EN LAS QUE HA PARTICIPADO ¿HAN SIDO DE SU INTERÉS? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez

LAS CAPACITACIONES EN LAS QUE HA PARTICIPADO ¿CUMPLIERON CON SUS EXPECTATIVAS? *

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ Tal vez

INDIQUE DE QUÉ MANERA SE CUMPLIERON O POR QUÉ NO SE CUMPLIERON SUS EXPECTATIVAS EN LA CAPACITACIÓN. *

Texto de respuesta larga

A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO PARA LA IGUALDAD EN LA INSTANCIA ¿HA NOTADO CAMBIOS EN LA ACTITUD DE LAS PERSONAS?

Texto de respuesta larga

INDIQUE SI EN LA INSTANCIA, SE TRATA IGUAL A MUJERES Y HOMBRES. *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez
- ☐ Otra...

PODRÍA DAR UN EJEMPLO DE CÓMO ES QUE SE TRATA IGUAL MUJERES Y HOMBRES EN LA INSTANCIA *

Texto de respuesta larga

EN EL CASO DE TENER UNA QUEJA O DENUNCIA ¿SABE A DÓNDE PUEDE ACUDIR Y CÓMO DENUNCIAR O QUEJARSE? *

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ Tal vez
- ☐ Otra...

HA VISTO ALGUNA VEZ INFORMACIÓN IMPRESA EN POSTERS, TRÍPTICOS, PAGINA WEB U OTROS MEDIOS VISUALES SOBRE TEMAS DE IGUALDAD, DERECHOS HUMANOS, LENGUAJE INCLUYENTE Y OTROS? *

- ☐ SI HE VISTO POSTERS EN EL EDIFICIO U OFICINAS
- ☐ SI HE VISTO O ME HAN PROPORCIONADO TRÍPTICOS
- ☐ SI HE VISTO EN LA PÁGINA WEB
- ☐ SI HE VISTO EN REDES SOCIALES
- ☐ SI HE VISTO EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN
- ☐ NUNCA HE VISTO INFORMACIÓN AL RESPECTO.
- ☐ Otra...

INDIQUE SI TIENE ALGUNA PROPUESTA PARA EL COMITÉ PARA LA IGUALDAD. *

Texto de respuesta larga

¿LE GUSTARÍA COMENTAR ALGO MÁS QUE NO SE HAYA CONSIDERADO EN ESTA ENCUESTA?

Texto de respuesta larga

Preguntas

Respuestas 38

Sección 1 de 4

ENCUESTA A INTEGRANTES DEL COMITÉ

Encuesta a integrantes del Comité para la Igualdad de las Instancias del Gobierno del Estado de Zacatecas que implementan el Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Dirección de correo electrónico *

Dirección de correo electrónico válida

Este formulario recopila las direcciones de correo electrónico. [Cambiar configuración](#)

Nombre completo

Texto de respuesta corta

Nombre de la Instancia *

- ☐ CECyTEZ
- ☐ COORDINACIÓN ESTATAL DE PLANEACIÓN
- ☐ SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO, VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL
- ☐ SECRETARÍA DE FINANZAS
- ☐ SECRETARÍA DE SALUD
- ☐ SECRETARÍA DEL ZACATECANO MIGRANTE

Sexo *

- ☐ MUJER
- ☐ HOMBRE

Rango de Edad *

- ☐ 16 - 29
- ☐ 30 - 45
- ☐ 46 - 59
- ☐ 60 y más

Área de Adscripción *

Texto de respuesta corta

Puesto que desempeña *

Texto de respuesta larga

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección



Sección 2 de 4

SOBRE EL COMITÉ PARA LA IGUALDAD EN LA INSTANCIA.



Descripción (opcional)

Describa brevemente ¿Cómo fue el proceso de integración del Comité? *

Texto de respuesta larga

Seleccione las áreas que integran el Comité de la Instancia. *

- ☐ Titular del área de Planeación
- ☐ Titular del área de Administración
- ☐ Titular del área de Capacitación o afin.
- ☐ Titular del área de Informática
- ☐ Titular del área Jurídica
- ☐ Representante del Comité Seccional Sindical

Indique otras personas de áreas distintas a las anteriores que son parte del Comité para la Igualdad *

- ☐ Área de Capacitación o afín.
- ☐ Área de Recursos Humanos
- ☐ Área de Comunicación Social
- ☐ O.I.C.
- ☐ Unidad de Transparencia
- ☐ Otra...

Después de la sección 2 Ir a la siguiente sección ▼

Sección 3 de 4

SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO PARA LA IGUALDAD EN LA INSTANCIA

Descripción (opcional)

¿Conoce Usted el Plan de Trabajo de la Instancia? *

☐ SI

☐ No

☐ Tal vez

En el Plan de Trabajo de la Instancia, se consideran temas sobre lo siguiente: *

☐ Perspectiva de Género

☐ Derechos Humanos de la Mujeres

☐ Presupuestos y Políticas Públicas con Perspectiva de Género

☐ Lenguaje Incluyente no sexista

☐ Acciones afirmativas

☐ Otra...

El Plan de Trabajo de la Instancia contiene Políticas Públicas y/o Acciones Afirmativas con Perspectiva de Género, ¿Podría indicar algún ejemplo? *

Texto de respuesta larga

¿Qué piensa sobre la incorporación de la Perspectiva de Género en la Instancia? *

Texto de respuesta larga

¿Se incorporaron las actividades del Plan de Trabajo en el Programa Presupuestario de la Instancia?

☐ Si

☐ No

☐ Otra...

¿Ha incorporado la utilización del lenguaje incluyente no sexista a partir de la implementación del Modelo en su Instancia? *

☐ Sí

☐ No

☐ Otra...

En relación a la pregunta anterior, describa algunos ejemplos: *

Texto de respuesta larga

Después de la sección 3 Ir a la siguiente sección ▼

Sección 4 de 4

SOBRE EL IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO EN LA INSTANCIA



Descripción (opcional)

¿Considera útil la Perspectiva de Género en la Instancia? *

☐ Si

☐ No

☐ Otra...

Describa por qué considera útil la Perspectiva de Género en la Instancia.

Texto de respuesta larga

¿Ha identificado cambio de actitud del personal a raíz de la capacitación e implementación del Modelo? *

Describa ejemplos.

Texto de respuesta larga

Usted como integrante del Comité, ¿Ha participado en capacitaciones o Talleres en materia de Igualdad y Derechos Humanos? Indique cuántos durante 2019 y 2020. *

- ☐ 1 capacitación o taller
- ☐ De 2 a 5 capacitaciones o talleres
- ☐ Más de 5 capacitaciones o talleres

¿A partir de la implementación del Modelo ha observado la incorporación de mujeres en puestos de toma de decisiones? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez

Referente a la pregunta anterior indique en qué áreas o puestos.

Texto de respuesta larga

Describa ¿De qué manera considera Usted que la Perspectiva de Género contribuye a disminuir las desigualdades de género entre mujeres y hombres al interior y exterior de la Instancia? *

Texto de respuesta larga

¿LE GUSTARÍA COMENTAR ALGO MÁS QUE NO SE HAYA CONSIDERADO EN ESTA ENCUESTA?

Texto de respuesta larga

Anexo 3. Sistematización

 ENCUESTA A USU  

Enviar 



Preguntas

Respuestas 62

62 respuestas

Se aceptan respuestas

☒

Resumen

Pregunta

Individual

Usuarios que han respondido

- Enviar por correo
- monizaru@gmail.com
- fencpato@hotmail.com
- sergio_cool3005@hotmail.com
- dgonzalez@seduzac.gob.mx
- omarmpc@prodigy.net.mx
- planeacionincufidez@gmail.com
- karola.almeida.riv@zac.nuevaescuela.mx
- lita115@hotmail.com
- ferran@chatgpt.com

 Esperando 1 respuesta

Enviar un recordatorio por correo electrónico

janett.salvador@c-evalua.mx

NOMBRE COMPLETO

62 respuestas

Karla Jimena Bernal Navarro

Dulce Carolina González Lara

Mónica Guadalupe Zapata Rubio

Anahi rodriguez

Blanca Isabel Lara Valdivia

Zajarula de la Torre Kusulas

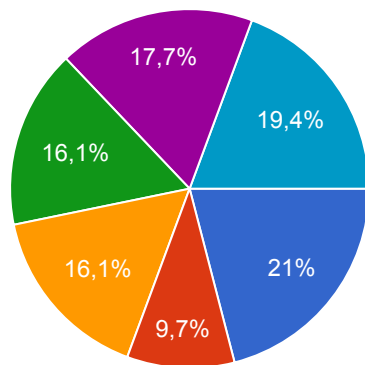
Rita Martínez Flores

Melecio Banuelos Reyes

Zandra Fabiola García Rivera

NOMBRE DE LA INSTANCIA QUE LE APLICA LA ENCUESTA

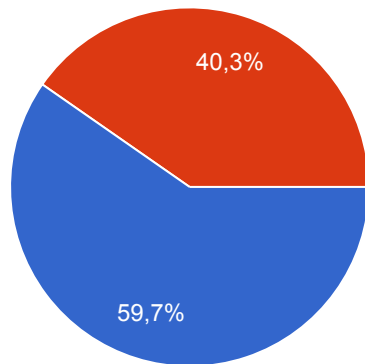
62 respuestas



- CECyTEZ
- COORDINACIÓN ESTATAL DE PLANEACIÓN
- SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO, VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL
- SECRETARÍA DE FINANZAS
- SECRETARÍA DE SALUD
- SECRETARÍA DEL ZACATECANO MIGRANTE

SEXO

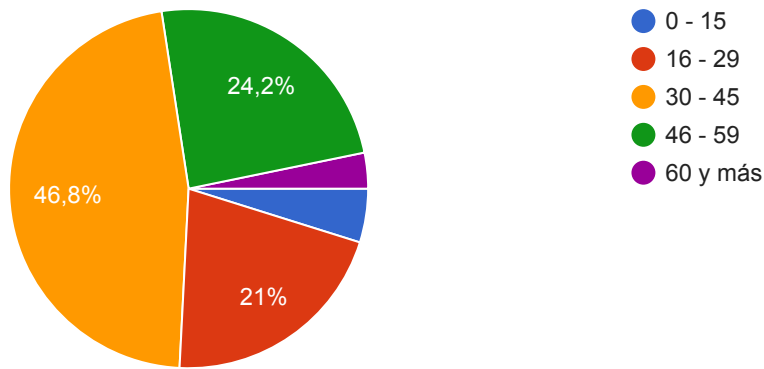
62 respuestas



- Mujer
- Hombre

RANGO DE EDAD

62 respuestas



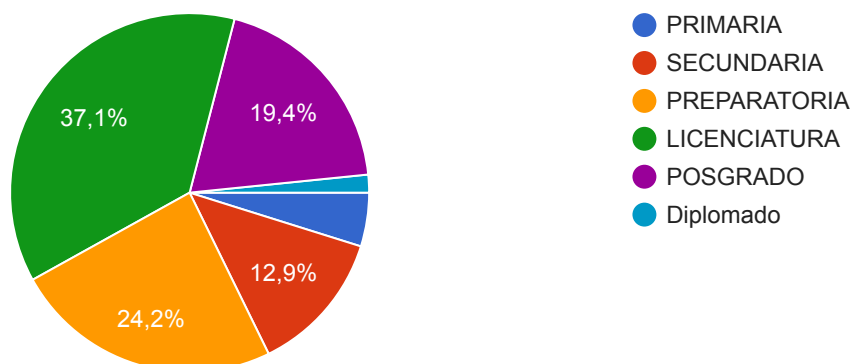
TIPO DE SERVICIO QUE SE LE BRINDÓ

62 respuestas

- No se me ha brindado hasta el momento ninguno
- Apoyo terreno
- Vacunas
- Pago de placas
- Consulta médica
- capacitación
- Piso firme
- Apostilla de acta
- Asesoría, seguimiento y capacitación en los temas de planeación

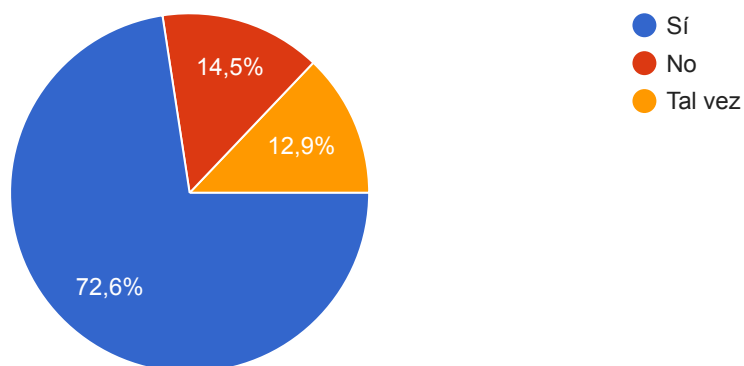
NIVEL DE ESCOLARIDAD

62 respuestas



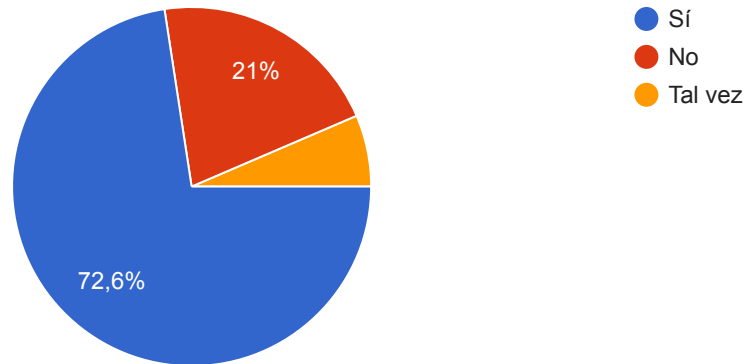
¿ TIENE CONOCIMIENTO DE QUE EN ESTA INSTANCIA EXISTE UN COMITÉ PARA LA IGUALDAD?

62 respuestas



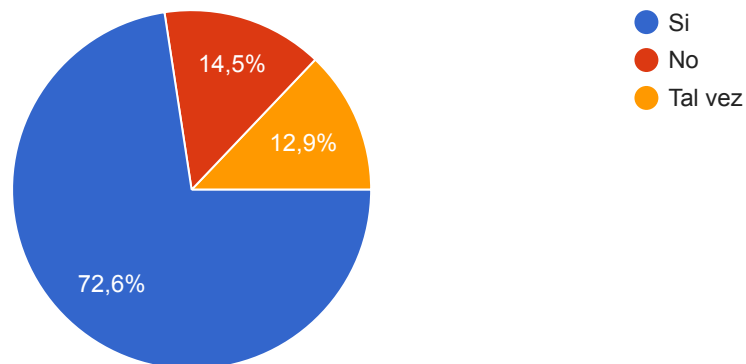
¿TIENE CONOCIMIENTO DE ACTIVIDADES QUE IMPLEMENTE LA INSTANCIA REFERENTE A TEMAS DE IGUALDAD DE GÉNERO?

62 respuestas



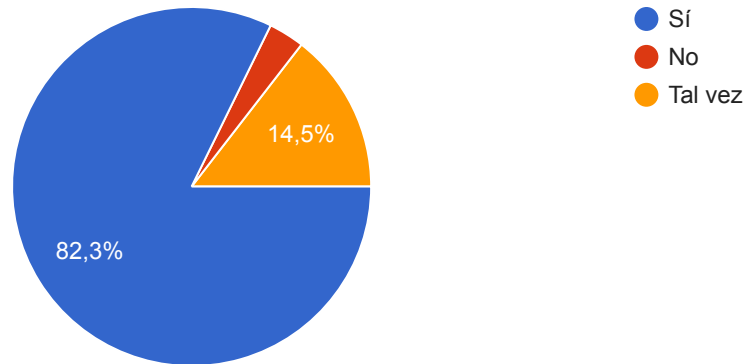
¿TIENE CONOCIMIENTO DE ACTIVIDADES QUE IMPLEMENTE LA INSTANCIA REFERENTE A TEMAS DE DERECHOS HUMANOS?

62 respuestas



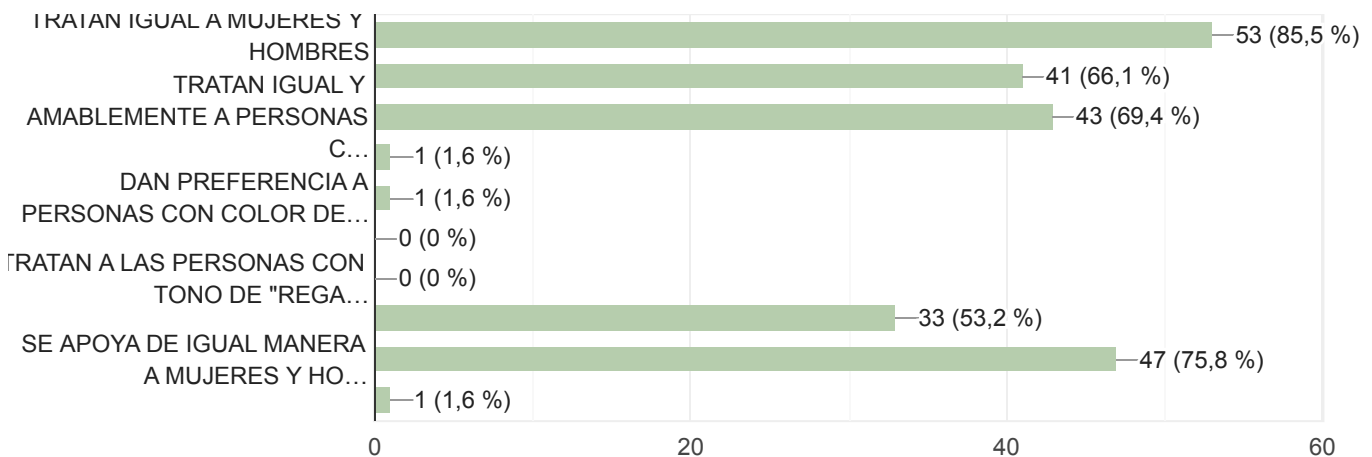
INDIQUE SI A PARTIR DE LOS AÑOS 2019 y 2020, ¿HA NOTADO CAMBIOS FAVORABLES EN EL TRATO DE LAS PERSONAS QUE LABORAN EN LA INSTANCIA?

62 respuestas



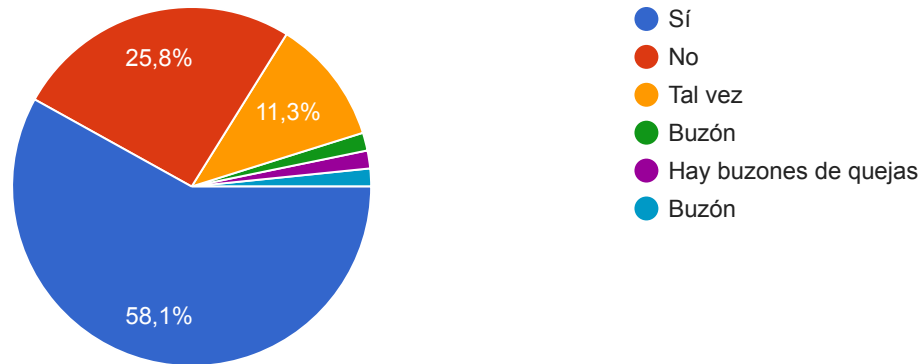
INDIQUE SI A PARTIR DE LOS AÑOS 2019 Y 2020, LA ATENCIÓN BRINDADA AL PÚBLICO ES DE LA SIGUIENTE MANERA (PUEDE INDICAR MÁS DE UNA OPCIÓN)

62 respuestas



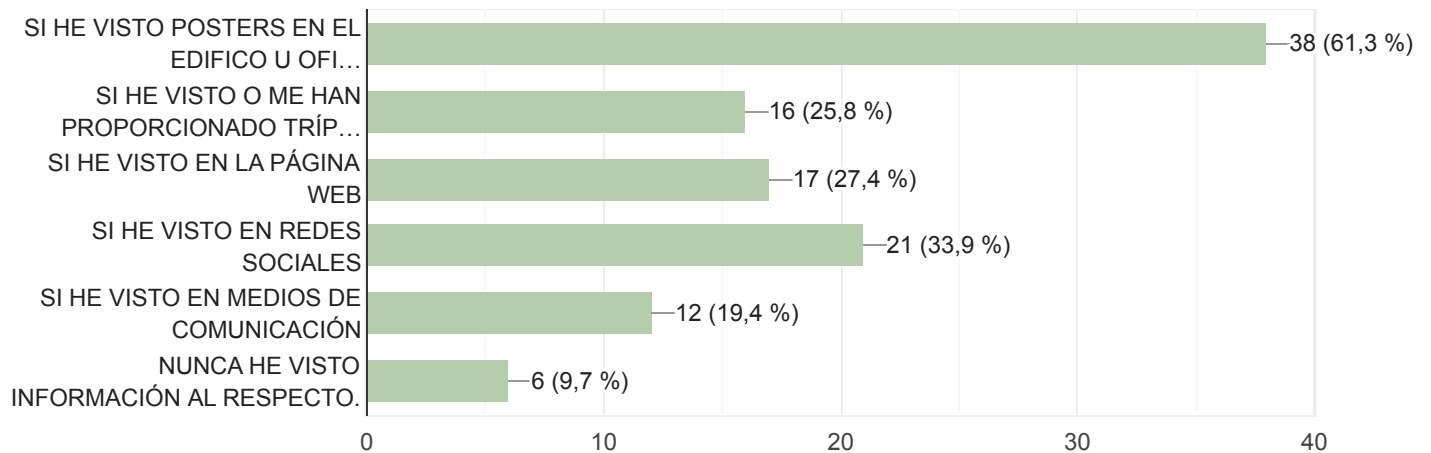
EN EL CASO DE TENER UNA QUEJA O DENUNCIA DE ALGUNA PERSONA QUE LABORE EN LA INSTANCIA ¿SABE A DÓNDE PUEDE ACUDIR Y CÓMO DENUNCIAR O QUEJARSE?

62 respuestas



HA VISTO ALGUNA VEZ, INFORMACIÓN IMPRESA EN POSTERS, TRÍPTICOS, PAGINA WEB U OTROS MEDIOS VISUALES SOBRE TEMAS DE IGUALDAD, DERECHOS HUMANOS, LENGUAJE INCLUYENTE Y OTROS?

62 respuestas



¿LE GUSTARÍA COMENTAR ALGO MÁS QUE NO SE HAYA CONSIDERADO EN ESTA ENCUESTA?

28 respuestas

No

Creo que no

no

Felicito al comite por su esfuerzo

Las personas que trabajan en la secretaría han sido muy atentas con todas nuestras necesidades

Me gustaría conocer los resultados generales de la encuesta y las lineas de acción que deriven de dichos resultados

Ninguna

Estoy muy satisfecho con el servicio proporcionado, muy profesional, humano, trato amable, respetuoso, con mucha empatía y servicial.

 ENCUESTA A TIT  

Send  

Questions

Responses 5

5 responses



Not accepting responses

☐

Message for respondents

This form is no longer accepting responses

Summary

Question

Individual

Who has responded?

- Email
- comites_tecnicos@cecytezac.edu.mx
 - lodz4@yahoo.com.mx
 - romatzm@gmail.com
 - yolineri786@hotmail.com
 - galletazac@hotmail.com

Título sin título

Nombre completo

5 responses

Dr. Gilberto Breña Cantú

Leonel Gerardo Cordero Lerma

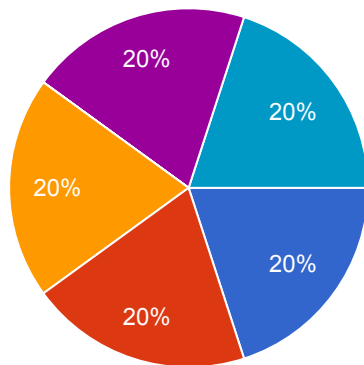
María Guadalupe López Marchant

Pablo Rafael Pedroza Bernal

JOSE JUAN ESTRADA HERNÁNDEZ

Nombre de la Instancia

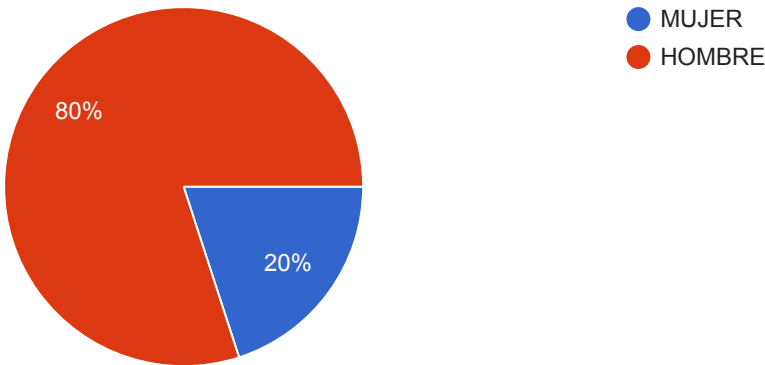
5 responses



- CECyTEZ
- COORDINACIÓN ESTATAL DE PLANEACIÓN
- SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO, VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL
- SECRETARÍA DE FINANZAS
- SECRETARÍA DE SALUD
- SECRETARÍA DEL ZACATECANO MIGRANTE

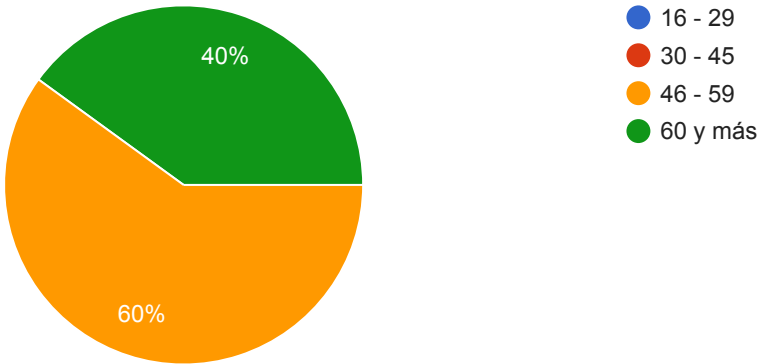
SEXO

5 responses



RANGO DE EDAD

5 responses



SOBRE EL COMITÉ PARA LA IGUALDAD

¿Cómo fue el proceso de integración del Comité?

5 responses

se hicieron varias reuniones, lo explicó desde su compromiso para la implementación del Modelo, como se conformó el Comité integrando las áreas administrativas requeridas y el trabajo que éste realiza en ellas

El Comité para la Igualdad de CECyTEZ ya estaba integrado cuando el se integró como Director General en febrero de 2020.

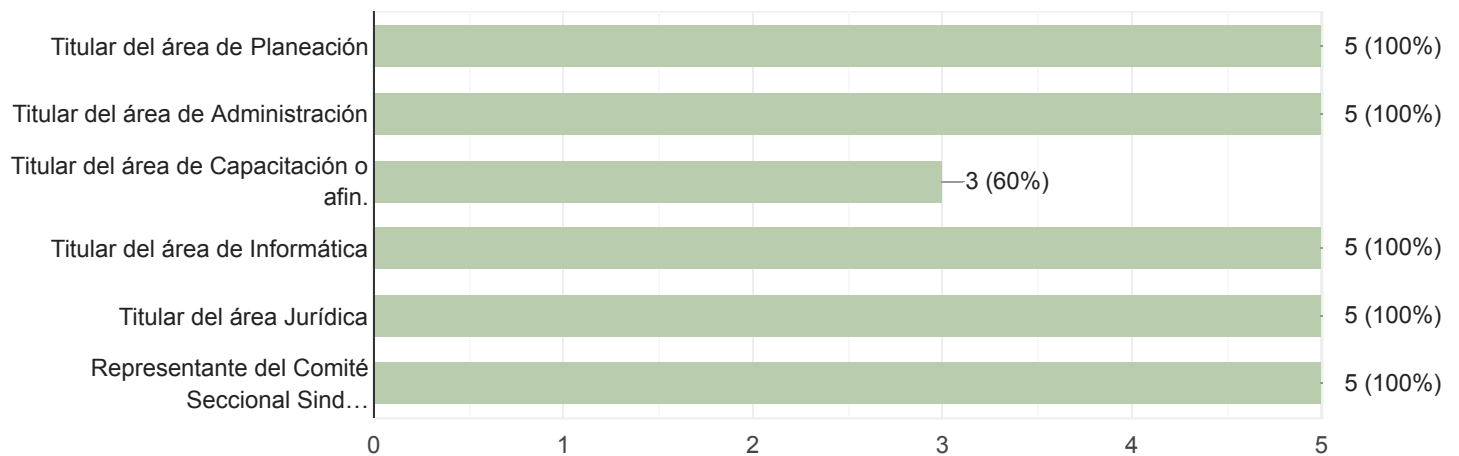
Se recibió la solicitud por parte de la Secretaría de las Mujeres de instalar este comité para la igualdad en el cual había que cubrir ciertos puestos, tal es el caso de recursos humanos, planeación, transparencia entre otros, por lo tanto ese fue el criterio para la instalación del comité de acuerdo a los puestos de estas personas, además yo consideré integrar a otras personas que por su interés en el tema podían coadyuvar al trabajo del comité e incluí a otras personas que si bien no consideraban dentro lo que establece la propia Ley como las áreas deberían estar en el comité pues deberían integrarse.

Llegué a esta dependencia y tomé la titularidad el 27 de febrero de este año, el comité ya estaba instalado, por lo tanto yo no podría decirle exactamente cuáles fueron los criterios, eso lo puede dar a conocer Jesús que es el Coordinador del mismo, yo únicamente retomé y he venido haciendo ajustes con base a lo que nos marcan las políticas de género del gobierno del estado.

Originalmente recibimos una solicitud por parte de la Secretaría de las Mujeres para que este Comité fuese

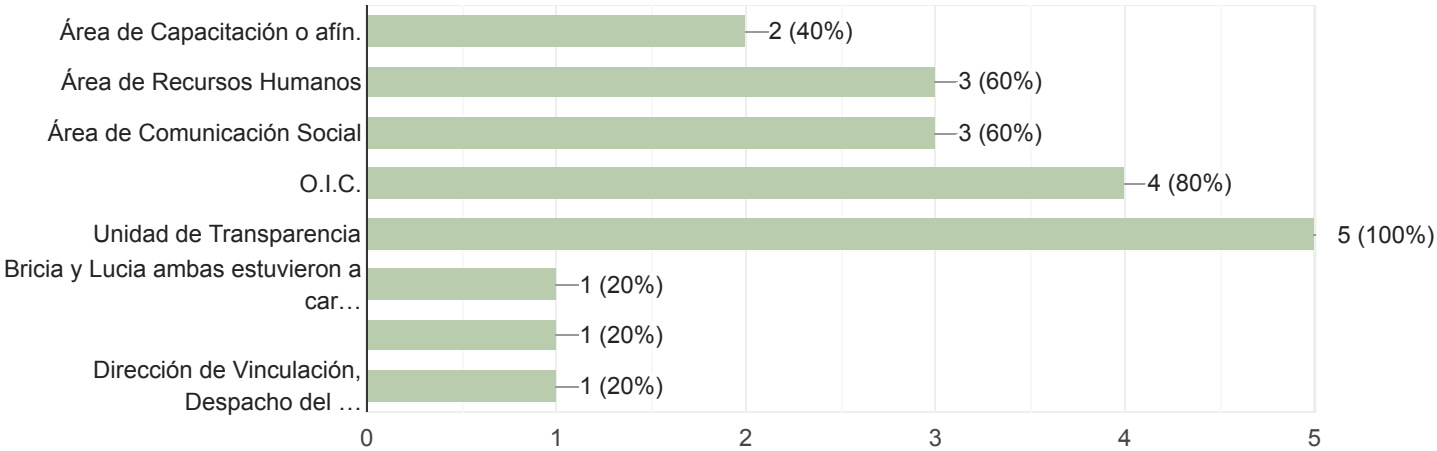
Seleccione las áreas que integran el Comité de la Instancia.

5 responses



Indique otras personas de áreas distintas a las anteriores que son parte del Comité para la Igualdad

5 responses



Describa brevemente en que se basó para elegir a la persona que funge como Coordinadora del Comité.

5 responses

Por las capacidades pero luego se requirió hacer cambio de coordinadora, eligiendo a una persona que ya tenía experiencia previa.

Cuando el fue nombrado Director General del CECyTEZ el Comité ya estaba integrado, La coordinadora es la Lic. Ana Martha Ruvalcaba, quien es Jefa de Departamento y tiene amplia experiencia en el tema

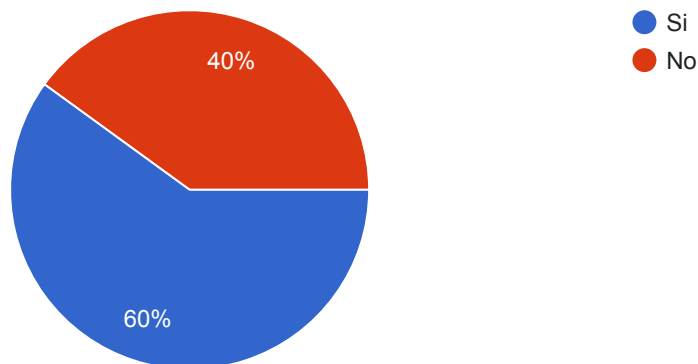
Había varios requisitos que cumplir el perfil profesional que tuviera el título o licenciatura y la categoría en el organigrama, y esta persona cumplía con esos tres requisitos y además del interés y sensibilidad en temas de igualdad, para esto consideré que era mejor tener al frente a una mujer. ya habíamos tenido como titular también a un hombre y creo que podía tener un acercamiento sobre todo en temas sensibles que a veces hay que escuchar a las compañeras y la persona que se eligió creo que cumple el perfil.

Le repito yo asumí la titularidad el 27 de febrero y el comité ya estaba integrado y platicando con los miembros del comité, simplemente se ratificaron los mismos, para mi gusto la COEPLA tiene la característica que el personal es técnicamente muy solvente, tiene años de experiencia, entonces tenía las capacidades, ya tenían un conocimiento sobre el tema y avances sobre la forma de como enfrentar este trabajo y no consideré prudente hacer modificaciones en ello.

Siendo una oficina muy pequeña se hizo una convocatoria, cuando no hay voluntarios se designa a alguien

Ha propiciado la creación de la Unidad para la Igualdad en la Instancia.

5 responses



Referente a la pregunta anterior describa el motivo.

5 responses

primero flayers por circulación interna y externa, se capacitó personal de la instancia, en la pagina de la secretaría, se dio conocimiento y comprensión de las platicas una de comprensión y varias capacitaciones e hizo una encuesta al personal para la comprensión de las políticas, con la pandemia se hizo una a través de manera virtual 53% mujeres , se ha hecho incorporación de lenguaje incluyente atención a niñas y niños, incorporacion de ventanillas

Básicamente porque no se ha autorizado, tiene entendido que anteriormente no estaba integrada en el organigrama, no es una condición establecida que obligue para que esté en el organigrama, pero en los hechos funciona como tal, como una unidad específica que está realizando todas esas tareas que lleva a cabo el trabajo del comité.

Ya está en el organigrama aprobado por la función publica y en reglamento interno y en el manual de organización ya existe como tal y ya tiene todas las funciones que debe tener el comité como tal, ya está aprobado.

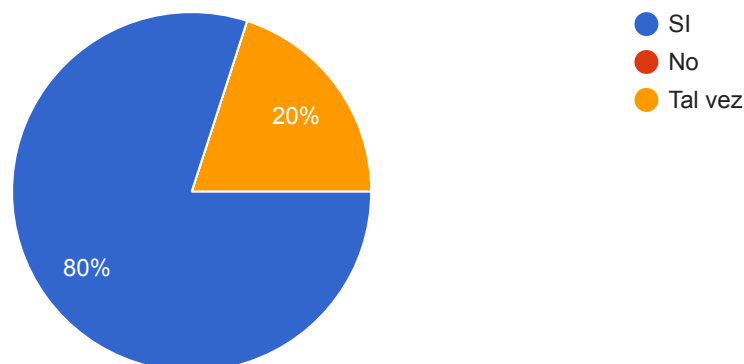
Como tal funciona este comité ahí se toman decisiones, genera la política pública como tal y desde ahí desde la coordinación asumimos las diferentes acciones

Tenemos un organigrama de ensueño después uno aprobado pero no ejecutado por cuestiones

SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO

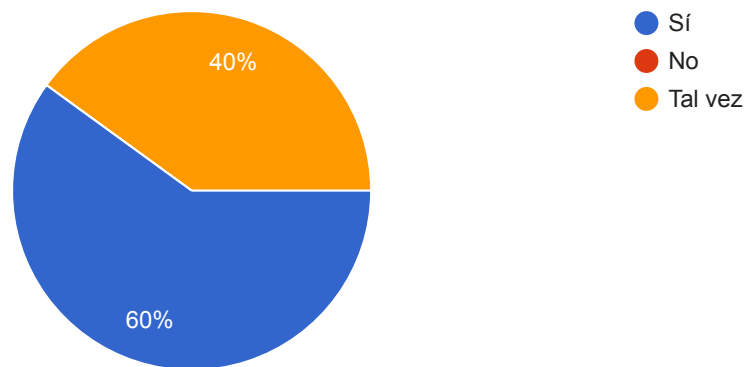
¿Conoce Usted qué son las Políticas Públicas?

5 responses



¿Conoce Usted qué son las Acciones Afirmativas?

5 responses



El Plan de Trabajo de la Instancia contiene Políticas Públicas y/o Acciones Afirmativas con Perspectiva de Género, mencione un ejemplo.

5 responses

Si, se establecieron ventanillas de atención a mujeres en la dependencia hay mas trabajadoras que trabajadores.

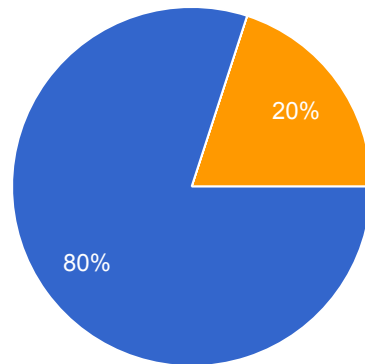
Así es, el plan de trabajo está en dos programas de tiempo, uno en el plan de trabajo durante el ejercicio anual y el otro lo tenemos respecto al ciclo escolar en ambos semestres, sobre todo formación, capacitación, cursos para maestras y maestros y para todo el personal que labora en el Colegio y también enfoques de perspectiva de género hacia alumnos, alumnas, padres y madres de familia que participan en los diferentes planteles del Colegio. Hay propuestas de un lactario.

Sí las contiene, las políticas públicas son implementar a través de los programas de vivienda y de regularización de la tenencia de la tierra la certeza para que las mujeres tengan acceso a estos beneficios, particularmente lo que implica la propiedad en su patrimonio y como acciones contundentes son los apoyos a mujeres de mejoramiento a la vivienda, apoyos a la escrituración, en donde preferentemente deba de ser una mujer la titular a quien se suscriba el documento previamente con una sensibilización con la beneficiaria y a través de la firma de convenios firmados suscritos con semujer sesami e inclusión, la secretaría de migración, que tiene que ver con población que atiende específicamente con acciones en materia de igualdad de género.

Le comento como contexto en términos de las políticas públicas de este gobierno plasmadas en el Plan

¿Se incorporaron las actividades del Plan de Trabajo en el Programa Presupuestario de la Instancia?

5 responses



● Si

● No

● Así es se incluyó, bueno la Secretaría en el POA tiene 5 proyectos, de ellos 3 son de tipo operativo que es el de desarrollo urbano donde se incluyó a través de la prevención del delito en espacio público el tema y de inclusión, en el tema de vivienda los apoyos de mejoramiento de vivienda para mujeres jefas de familia, adultas mayores, mujeres indígenas o...

Diga su opinión sobre la incorporación de la Perspectiva de Género en la Instancia?

5 responses

si, hay programas que tienen la perspectiva de género transversal

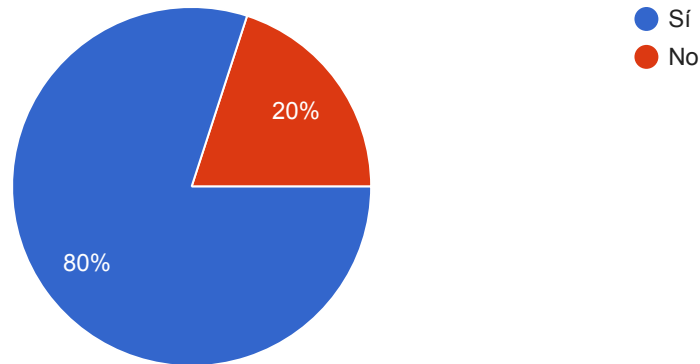
Es una indicación y consideración que se incorpore todo el tema de la perspectiva de género en las actividades y políticas que llevamos a cabo en la institución, especialmente en las clases que se imparten en los diferentes planteles.

Es fundamental y obligatoria porque el derecho a la vivienda y el derecho a la tenencia de la tierra así como el de la movilidad los tres son ya elevados a derechos humanos, en el caso de la vivienda es uno de los derechos que la propia Constitución establece, y es necesario garantizar para este grupo de la población en donde hemos detectado que tanto que cada vez se incrementa más el número de mujeres jefas de familia, obviamente zacatecas tiene un alto índice de mujeres con discapacidad, además que cada vez son mas mujeres que son jefas del hogar.

La experiencia que lo comento como titular de la COEPLA, me parece muy bien, vuelvo a mi contexto y a mis parámetros, es un equipo muy técnico, le comento mire aquí cuando yo llegué había diferencia de dos titulares de direcciones de la dirección de evaluación operativa y del área de COPLADEZ, dejé pasar quince días y en base a resultados de como se desenvuelven las que estaban de encargadas se decidió darles la titularidad, no sólo como una cuestión afirmativa sino de reconocimiento de sus capacidades técnicas y me parece bien. aquí en la COEPLA creo que estamos por encima del 50% de titularidades en las áreas de

¿Ha incorporado la utilización del lenguaje incluyente no sexista a partir de la implementación del Modelo en su Instancia?

5 responses



En relación a la pregunta anterior, describa algunos ejemplos de cómo ha incorporado el lenguaje incluyente no sexista.

5 responses

Se utiliza en las ventanillas de las unidades de atención, al interior, en comunicados en redes impresos, se ha capacitado y en flyers de información

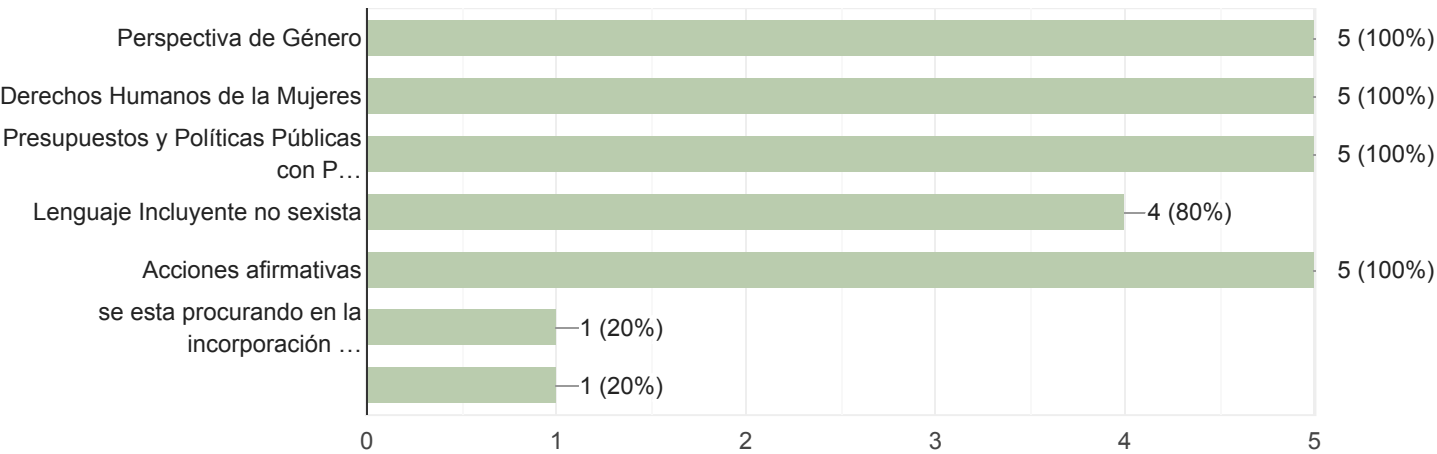
En la correspondencia, redes sociales, en todos los comunicados, con permanente información y propuesta hacia maestras y maestros para que también lo hagan en la impartición de sus asignaturas de manera permanente y en las capacitaciones

en el caso del sistema de oficialía de parte se estableció un padrón que hace esa diferencia, no solamente establecer la identificación de usuarias y usuarios en los sistemas, también en los discursos que me toca a mi dar procuro utilizar el lenguaje incluyente y en la correspondencia interna sobre todo la que deriva del comité y en la capacitación al área de comunicación social en los temas específicos de la materia.

aquí desde el principio la premisa fue todos somos iguales, en comité en plática y todos nos tratamos con respeto y en términos el lenguaje que se ocupa en la COEPLA, que es un lenguaje más que de género es un lenguaje técnico, lamentablemente el lenguaje técnico es muy duro, es muy cuadrado y no permite demasiado la cuestión del lenguaje de género, aquí hablamos mucho en términos técnicos y esa parte le soy franco de repente es una cuestión de hábito normal de como dialogamos de como instruimos, como nos relacionamos como personas y como compañeros, debo decirle que ahí nuestro Coordinador del Comité Jesús Flores es muy proactivo a estas cosas y él se ha preocupado por que haya cursos de este

De las siguientes opciones, cuáles temas se consideran en el Plan de Trabajo de la Instancia.

5 respuestas



SOBRE EL IMPACTO DEL MODELO

¿Ha identificado cambio de actitud del personal derivado de las capacitaciones e implementación del Modelo? Mencione algunos ejemplos

5 responses

manejamos a parte de la perspectiva mucho de violencia de género en todas las unidades, si hay una sospecha se avisa a la unidad, se tiene trabajo con hombres violentadores y mujeres violentadas y su seguimiento

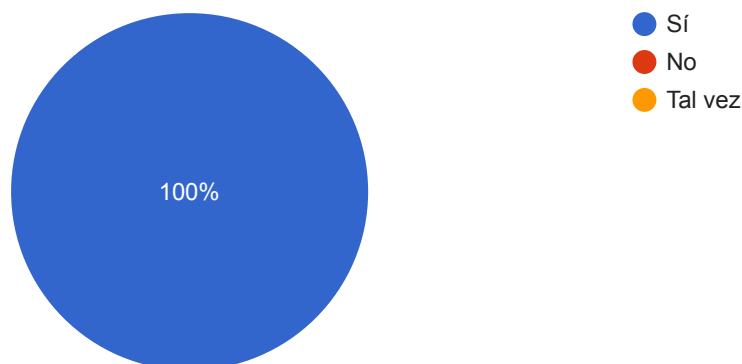
Desde luego en éstos temas siempre hay algunas resistencias, pero han seguido insistiendo en todos los temas, para que se hagan esfuerzos para cambiar esa actitud y se da un seguimiento a través de los directivos de los planteles, para que a su vez lo hagan con el personal y particularmente con maestros y maestras.

Sí, particularmente lo noté en el grupo de mujeres que había al principio cierta resistencia cuando les hablamos del tema y muchas cosas han sido mas de cambio en los eventos con relación al día de la mujer donde a través de películas y charlas empiecen a cambiar la visión, o en el tema de escrituración y en el tema de vivienda que ellos pensaban que eran para todos en realidad puede ser para todos pero debe de tener un enfoque porque el grupo más vulnerable es el de las mujeres con alta violencia.

Este gobierno empezó en el 2016, yo llego aquí en el 2020 le puedo decir que lo que he encontrado en la COEPLA una preocupación de respeto entre compañeros y compañeras, encuentro en este equipo del comité una atención muy precisa de responsabilidad en que la política de género se aplique, a que el comité de igualdad cumpla con su función y vele por los intereses tanto de varones como de mujeres en las

A partir de la implementación del Modelo ¿Ha considerado incorporar a mujeres en puestos de toma de decisiones?

5 responses



Referente a la pregunta anterior indique en qué áreas o puestos.

5 responses

es por su capacidad, atención médica, salud pública, directora de finanzas, directora de capacitación Hay directoras y subdirectoras, no hay problema en cuanto a género, sino a las capacidades de las persona

Dirección administrativa, en el área de Planeación; de las cinco áreas administrativas de la Dirección General del Colegio son tres mujeres las que están al frente de Direcciones, igual se ha tomado en cuenta para Direcciones y Subdirecciones y personal directivo de los diferentes planteles, así como en los centros CENSAD y CECyT.

La directora administrativa, recursos financieros, recursos humanos, recursos financieros, en evaluación, planeación , fraccionamiento rurales, la Dirección de construcción de vivienda, la Directora de gestión social, esto es partir de los cambios en el organigrama.

La Dirección de Planeación Operativa y la Secretaría Técnica del COPLADEZ

En los departamentos que no tienen personal por cuestiones de presupuesto, pero tenemos un área de supervisión, tenemos arquitectas increíbles que perfectamente podrían estar en una dirección como ésta. Desde mi punto de vista la promoción de mujeres en ciertas áreas claves para el desarrollo del trabajo que hacemos, quienes son muy responsables.

Ya las tenemos en puestos y procuramos que ocupen estos puestos en áreas importantes y

Describa ¿De qué manera considera Usted que la Perspectiva de Género contribuye a disminuir las desigualdades de género entre Mujeres y Hombres al interior y exterior de la Instancia?

5 responses

yo creo que lo mas importante viene desde la enseñanza en casa y como deben de tratarse igual a mujeres y hombres, es más fácil educar a niños y jóvenes con el ejemplo.

Es una responsabilidad no sólo aquí en nuestra institución, sino en todo el ámbito y particularmente en el ámbito educativo, es una gran responsabilidad para que las políticas de perspectiva de género vayan influyendo en el cambio de mentalidad y no solamente hacia el interior se han atendido, estamos consciente que han disminuido ese tipo de actitudes...pues machistas y de hostigamiento dentro de la institución, realmente son casos muy aislados, se han atendido favorablemente y creemos que toda ésta política de perspectiva de género ha influido en la forma de pensar y en la forma de trabajar y creemos que como institución educativa influir en la sociedad, influir en nuestro ámbito a través de los comités de los padres de familia, la participación de los alumnos y alumnas, de maestros y maestras, en el ámbito de influencia de su comunidad donde están estos centros educativos.

Contribuye a disminuir la brechas de desigualdad al exterior porque principalmente estamos enfocando a cuidar el patrimonio de estas mujeres, también en los apoyos que entregamos fácilmente 90 % son para mujeres, puesto que son las que más se preocupan por modificar un hogar al interior es dando oportunidades se ha apostado mucho a la capacitación, cuando mujeres y hombres tienen acceso a una capacitación para acceder a mayores oportunidades tanto al interior como al exterior de la Dependencia.

¿Le gustaría agregar algún comentario?

5 responses

es programa que no es temporal se debe seguir trabajando de forma ininterrumpida, debemos de entender que todos somos iguales, las mismas capacidades,

Tal vez como conclusión, seguir y estamos convencidos que seguir insistiendo en éstos temas en forma permanente en forma integrada, inclusive en nuestros planes de estudio en nuestras asignaturas, para que permanentemente esté el tema, no es, desde mi punto de vista estar sólo cumpliendo metas o resultados en el plan de trabajo, sino que lo hagamos como una actividad, como una proyección permanente en la forma de pensar de toda la forma de pensar del CECyTEZ, como decía anteriormente que esto influya en el comportamiento, en el lenguaje con perspectiva de género en el área de influencia de nuestras comunidades en donde están los planteles y centros CENSAD.

Así es se incluyó, bueno la Secretaría en el POA tiene 5 proyectos, de ellos 3 son de tipo operativo que es el de desarrollo urbano donde se incluyo a través de la prevención del delito en espacio público el tema y de inclusión, en el tema de vivienda los apoyos de mejoramiento de vivienda para mujeres jefas de familia, adultas mayores, mujeres indígenas o mujeres con discapacidad y en el caso de regularización a través de la escrituración, en los tres casos se consideró en el POA.

Únicamente refrendar el compromiso de la COEPLA, ponernos como decimos a su disposición, nosotros ahorita estamos trabaiaando el diseño que va empezamos v nos acompaña la Secretaría de la Muier en un



ENCUESTA A PER





Enviar



Preguntas

Respuestas 212

212 respuestas



Se aceptan respuestas ☒

Resumen

Pregunta

Individual

Usuarios que han respondido

- Enviar por correo
- maggy_libra_@hotmail.com
 - malu_091167@hotmail.com
 - bettyitzayana@gmail.com
 - ltsveronicarodriguez@gmail.com
 - draelizabeth97@hotmail.com
 - alesifga22@outlook.com
 - clauditaquinterom@gmail.com
 - ceci_o22@hotmail.com
 - ...

 Esperando 1 respuesta

Enviar un recordatorio por correo electrónico

janett.salvador@c-evalua.mx

Nombre completo

212 respuestas

Hilda Soemy Pérez Viramontes

Fidel Saucedo Ramírez

Yina Ivone Gómez Rodríguez

Ernesto Alejandro Carrillo Garcia

Carlos Humberto ruz jimenez

Xxx

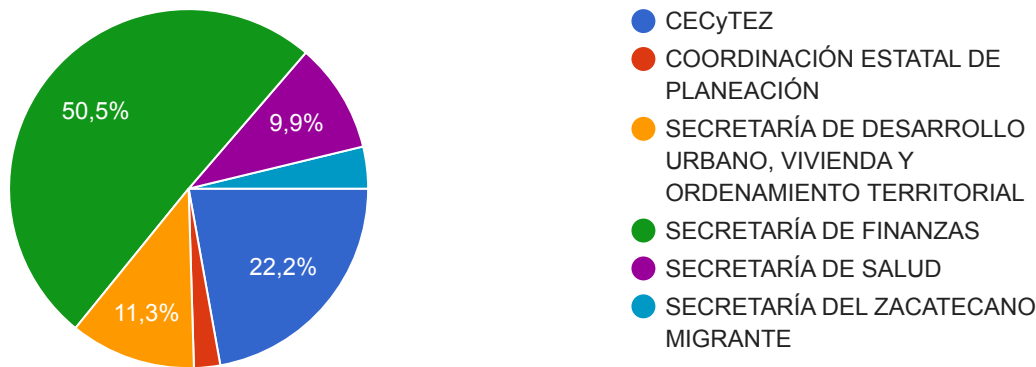
Jaime Humberto Alonso Borrego

Javier Esquivel Silva

Agustin Ramirez Fragoza

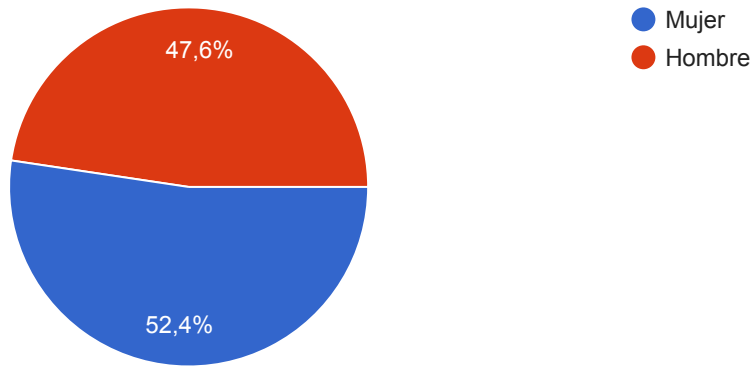
Nombre de la Instancia

212 respuestas



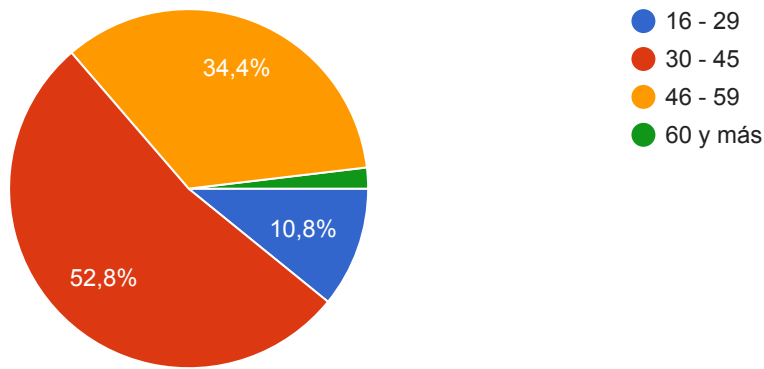
SEXO

212 respuestas



RANGO DE EDAD

212 respuestas



ÁREA DE ADSCRIPCIÓN

212 respuestas

- Dirección de ingresos
- Dirección de ingresos
- Dirección de Ingresos
- Dirección de Ingresos
- Ingresos
- Direccion de ingresos
- Oficina Central
- Dirección General
- Ingresos

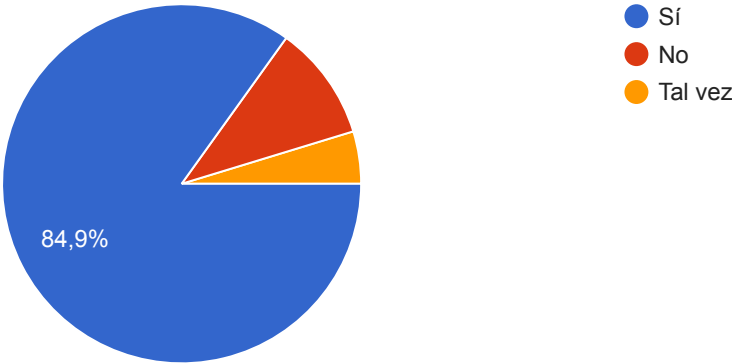
PUESTO O CARGO QUE DESEMPEÑA

212 respuestas

- Docente
- Auxiliar Administrativo
- Auxiliar administrativo
- Auxiliar administrativo
- Glosador
- Recaudador de rentas
- Notificador
- Jefe de Departamento
- Administrativo

¿TIENE CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD EN SU INSTANCIA?

212 respuestas



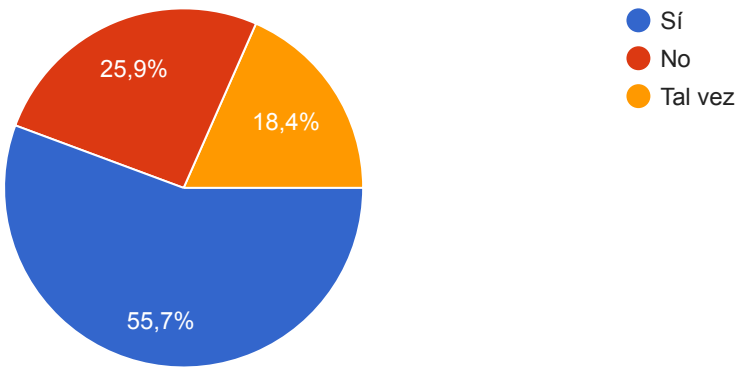
MENCIONE A ALGUNAS DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN EL COMITÉ PARA LA IGUALDAD.

212 respuestas

- No lo se
- Ana Martha
- Ana Martha López Ruvalcaba
- Don Mario
- Desconozco
- No conosco
- Ana Martha Ruvalcaba
- No conozco
- No se

¿CONOCE EL PLAN DE TRABAJO DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD?

212 respuestas



MENCIONE ALGUNAS DE LAS ACTIVIDADES QUE SE ENCUENTRAN EN EL PLAN DE TRABAJO DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD

212 respuestas

Desconozco

No se

No lo se

Desconozco

Capacitaciones

Igualdad de oportunidades

Conferencias

Platicas

No conozco

CONSIDERA QUE ¿LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA EL COMITÉ SON DE UTILIDAD PARA SU INSTANCIA? ¿POR QUÉ?

203 respuestas

Si

Desconozco

Desconozco

Si

No se

si

Si, porque nos mantenemos informados del programa, así como de los conceptos y lineamientos a seguir en caso de existir situaciones en las que no se de trato igualitario a trabajadores y alumnos.

Porque se tiene contacto directo con contribuyentes y se les puede sensibilizar para el traslado de vehículos a nombre de mujeres, por ejemplo

INDIQUE DE QUÉ MANERA CONTRIBUYEN ESTAS ACCIONES EN LA DISMINUCIÓN DE LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

212 respuestas

Desconosco

No se

Desconozco

Si

Al estar informados sobre los lineamientos y formas en que se deben tratar a hombres y mujeres para respetar su igualdad, comenzamos a cambiar hábitos.

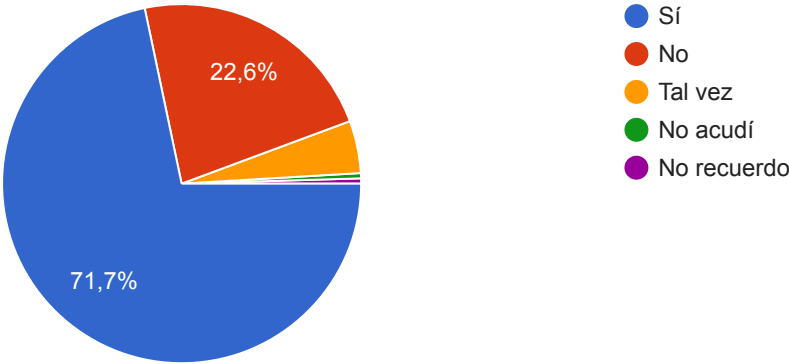
Se les da mayor participación en todo al tomarlas en cuenta en el trabajo y sobre todo en apoyarlas en los puestos de trabajo, tienen derecho a ser jefas

Desconozco

No puedo decir si realmente contribuyen o no ya que en su mayoría se aplican criterios personales, pero el objetivo que buscan seria informar, educar y sobre todo respetar las condiciones laborales, profesionales y

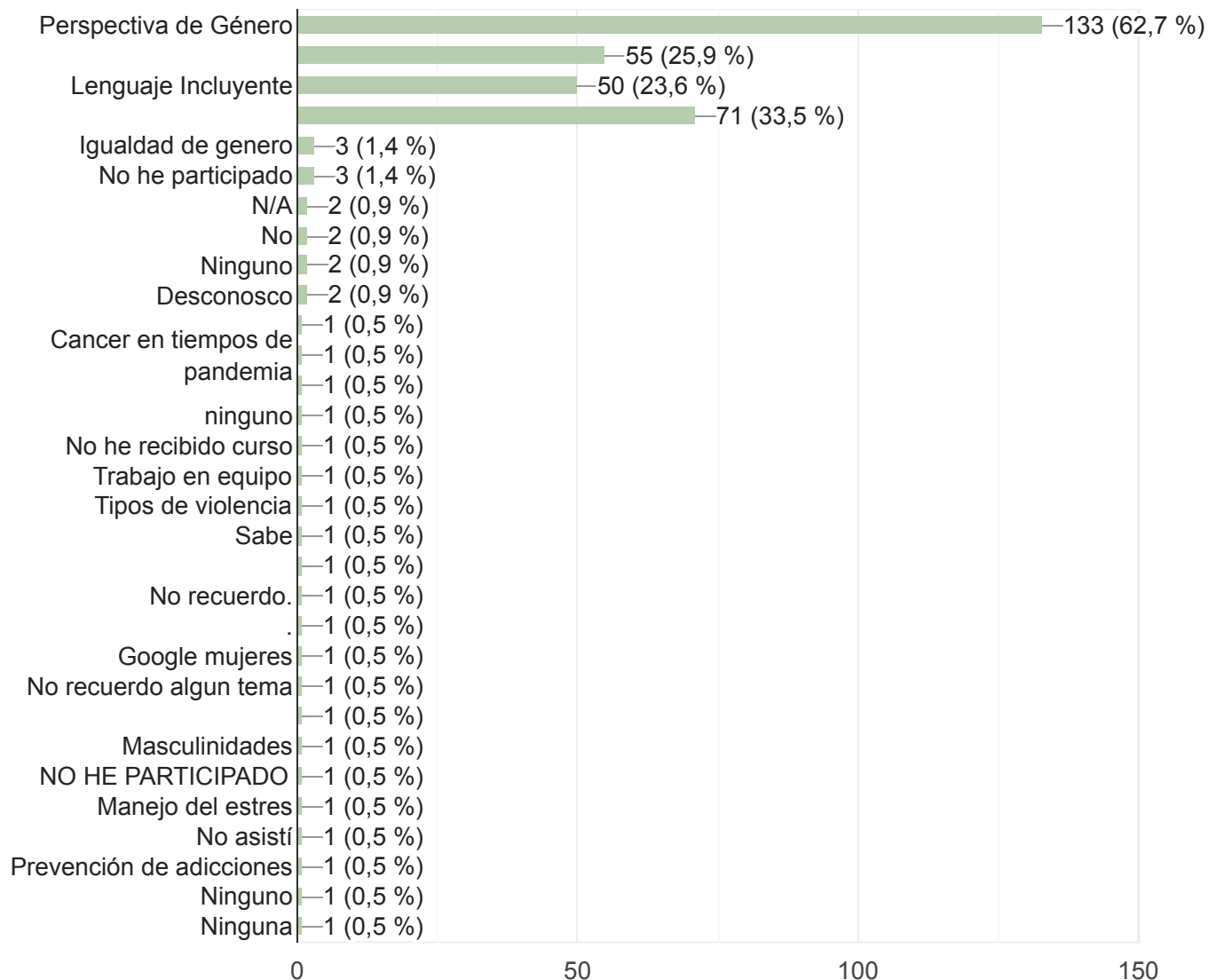
¿HA PARTICIPADO EN ALGUNA CAPACITACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS CONVOCADA POR EL COMITÉ ?

212 respuestas



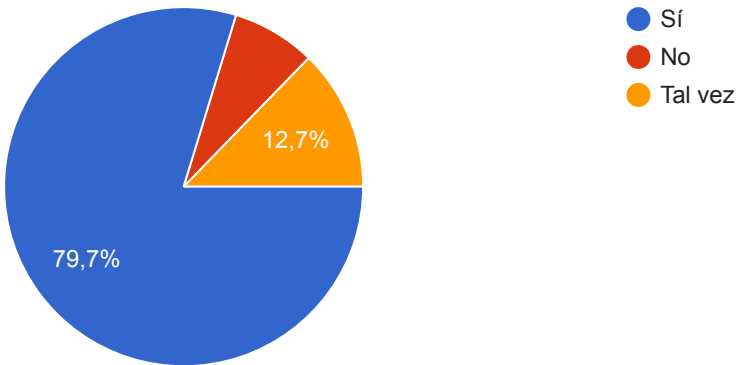
EN CASO DE QUE SU RESPUESTA SEA AFIRMATIVA, INDIQUE LOS TEMAS.

212 respuestas



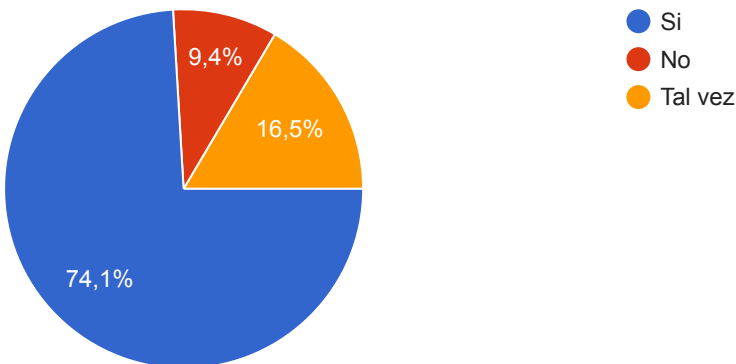
LAS CAPACITACIONES EN LAS QUE HA PARTICIPADO ¿HAN SIDO DE SU INTERÉS?

212 respuestas



LAS CAPACITACIONES EN LAS QUE HA PARTICIPADO ¿CUMPLIERON CON SUS EXPECTATIVAS?

212 respuestas



INDIQUE DE QUÉ MANERA SE CUMPLIERON O POR QUÉ NO SE CUMPLIERON SUS EXPECTATIVAS EN LA CAPACITACIÓN.

212 respuestas

No he participado

No se

No e participado

no se

La información siempre fue relevante.

Aumentan los conocimientos para ponerlos en práctica

Recibí información.

Quizás es porque en ocasiones se generalizan demasiado y no ahondan en temas específicos.

No fue concluyente

A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO PARA LA IGUALDAD EN LA INSTANCIA ¿HA NOTADO CAMBIOS EN LA ACTITUD DE LAS PERSONAS?

203 respuestas

- Si
- No
- Si
- si
- Tal vez
- Si.
- SI
- Claro
- Tal vez

INDIQUE SI EN LA INSTANCIA, SE TRATA IGUAL A MUJERES Y HOMBRES.

212 respuestas



PODRÍA DAR UN EJEMPLO DE CÓMO ES QUE SE TRATA IGUAL MUJERES Y HOMBRES EN LA INSTANCIA

212 respuestas

No

Igualdad de oportunidades

Desconozco

Tenemos los mismos derechos

Si

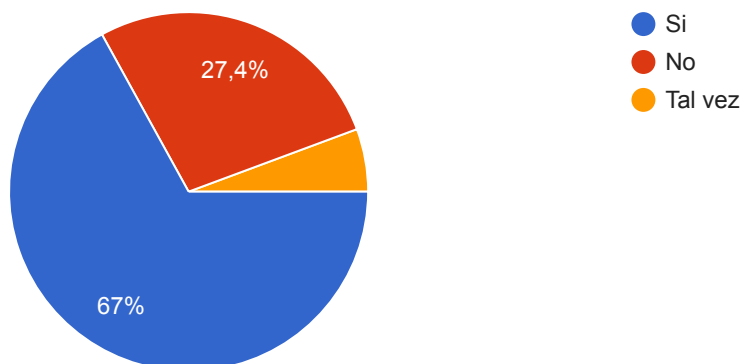
Sueldos iguales a hombres y mujeres

Personas hombres y mujeres en los mismos puestos, mismos horarios, mismo trabajo, mismo sueldo.

En mi centro de trabajo, la mayoría del personal son mujeres, y los hombres están en desventaja, ya que no existe sanitario para el personal masculino. Y tiene que acudir al sanitario fuera de su centro de trabajo, para no usar el sanitario de los alumnos.

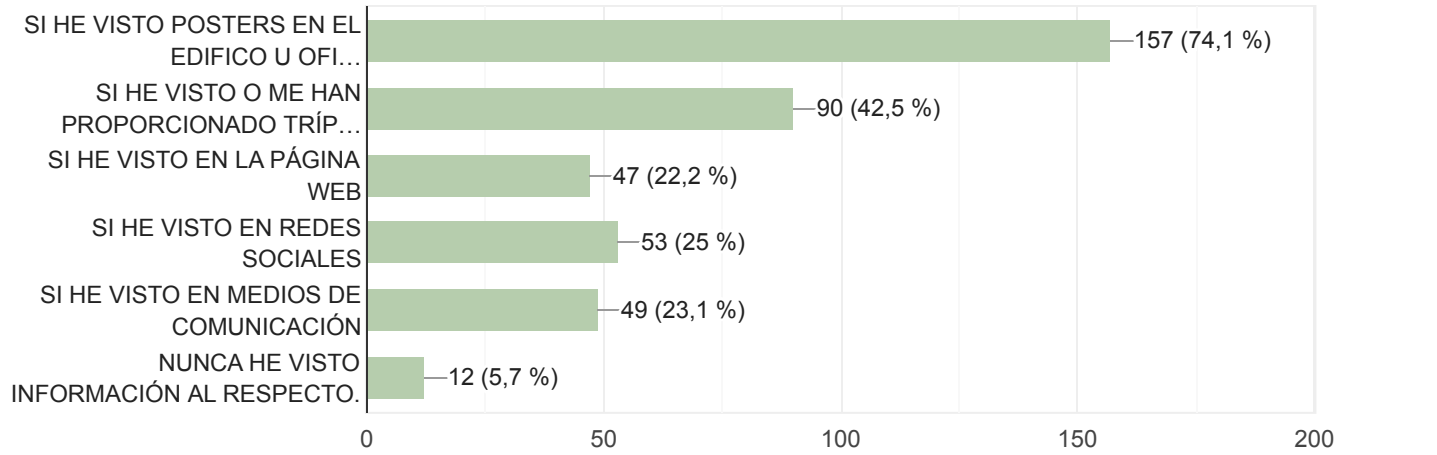
EN EL CASO DE TENER UNA QUEJA O DENUNCIA ¿SABE A DÓNDE PUEDE ACUDIR Y CÓMO DENUNCIAR O QUEJARSE?

212 respuestas



HA VISTO ALGUNA VEZ INFORMACIÓN IMPRESA EN POSTERS, TRÍPTICOS, PAGINA WEB U OTROS MEDIOS VISUALES SOBRE TEMAS DE IGUALDAD, DERECHOS HUMANOS, LENGUAJE INCLUYENTE Y OTROS?

212 respuestas



INDIQUE SI TIENE ALGUNA PROPUESTA PARA EL COMITÉ PARA LA IGUALDAD.

212 respuestas

No

Ninguna

Ninguna

No

ninguna

no

NO

Por el momento no

Mayor difusión

¿LE GUSTARÍA COMENTAR ALGO MÁS QUE NO SE HAYA CONSIDERADO EN ESTA ENCUESTA?

161 respuestas

No

no

No

NO

No.

Ninguna

Nada

Ninguno

Sin comentarios

 ENCUESTA A COI  

Enviar 



Preguntas

Respuestas 38

38 respuestas



Se aceptan respuestas

☒

Resumen

Pregunta

Individual

Usuarios que han respondido

Enviar por correo

- dedamt69@hotmail.com
- jonisra0925@gmail.com
- bridesan@hotmail.com
- enrique.cabelo@gmail.com
- mariorari@gmail.com
- gabriellepaloama@hotmail.com
- limoncito35@gmail.com
- luciachavezcruz@hotmail.com
- ...

 Esperando 1 respuesta

Enviar un recordatorio por correo electrónico

janett.salvador@c-evalua.mx

Nombre completo

38 respuestas

Elisa Castillo Hernández

Gabriela Martínez Espino

Enrique Cabello Godoy

Néstor Alfredo Pacheco Arroyo

Elizabeth Abarca Hurtado

Jonathan Israel Garabito Valdez

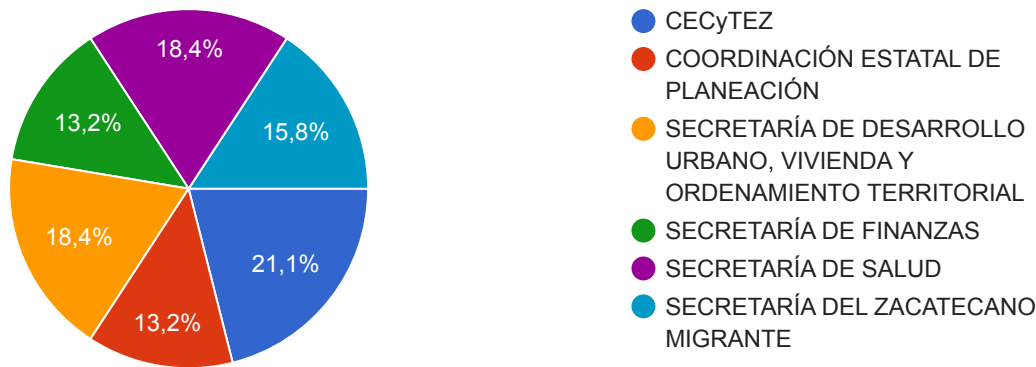
Irma Leticia Félix Navia

Leonardo torres flores

YAZMIN

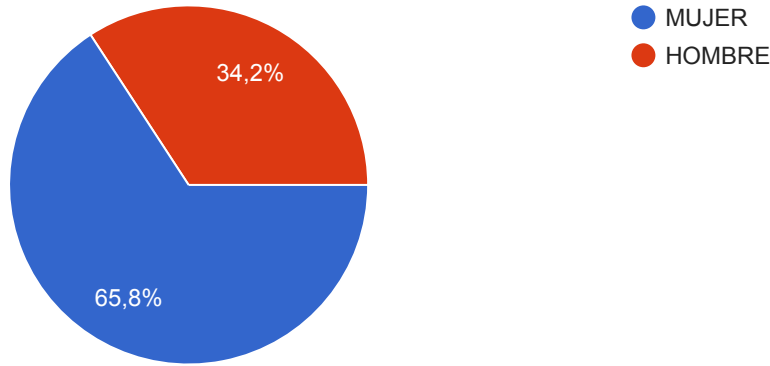
Nombre de la Instancia

38 respuestas



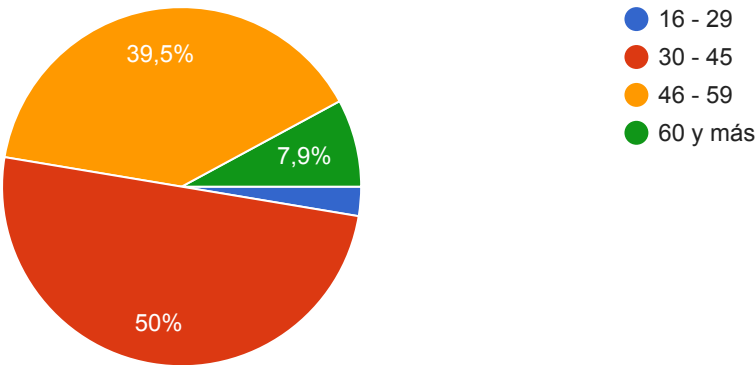
Sexo

38 respuestas



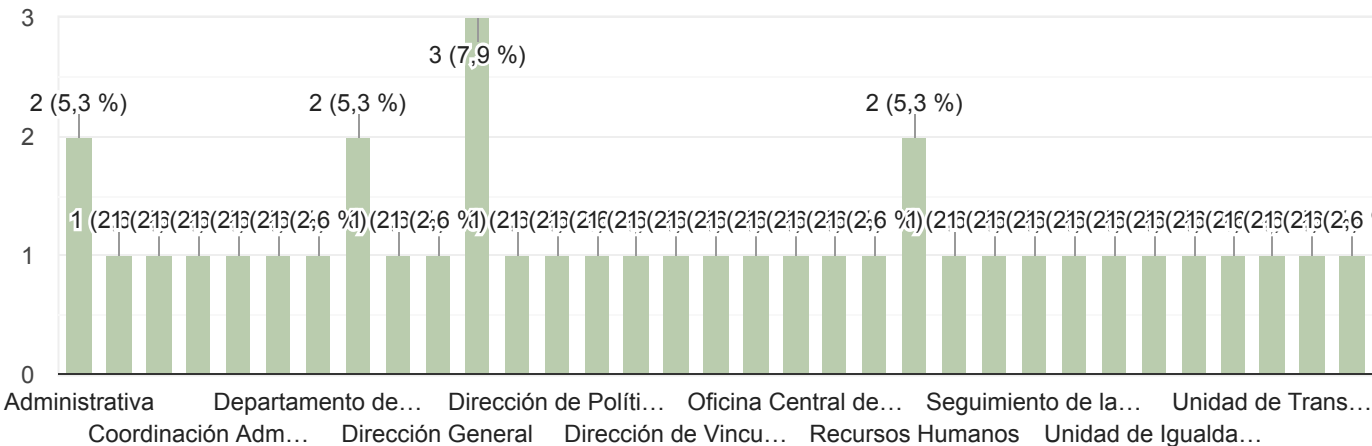
Rango de Edad

38 respuestas



Área de Adscripción

38 respuestas



Puesto que desempeña

38 respuestas

Jefe de departamento

Auxiliar Administrativo

Directora

Director Jurídico

Técnico

Encargada de Ludoteca

Titular de la Unidad de Tecnologías de Información

Director de Salud Pública

Auxiliar administrativo

SOBRE EL COMITÉ PARA LA IGUALDAD EN LA INSTANCIA.

Describe brevemente ¿Cómo fue el proceso de integración del Comité?

38 respuestas

Esta integrado de acuerdo al apartado 1.2.2 a) del Modelo para la Igualdad..., en mi caso enviaron un oficio solicitando a la Sección sindical, nombra un representante para formar parte del Comité, los integrantes del la sección nos reunimos y votamos, así se dio respuesta a la solicitud del Comité.

Invitación de una compañera integrante del comité ya que ya había sido integrante del Comité de Equidad de Género

Se integró de acuerdo a lo establecido en el manual para la Igualdad

Por invitación del Titular de la Secretaria de Salud se convocó a reunión a responsables de las áreas de toma de decisiones para conformarlo

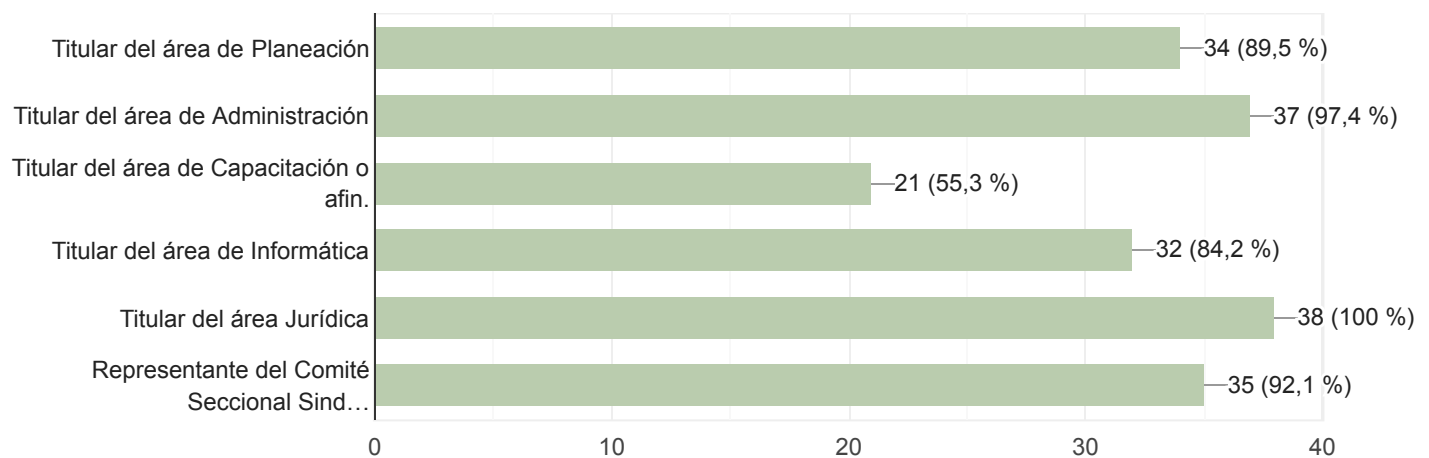
Se eligió a los Directores de las Áreas solicitadas por SEMUJER, ademas de personal que eligió el Secretario de SEZAMI

Fui invitado para participar en el comite, como area de capacitación y recursos humanos

Se convocó a reunión y se entregaron los nombramientos

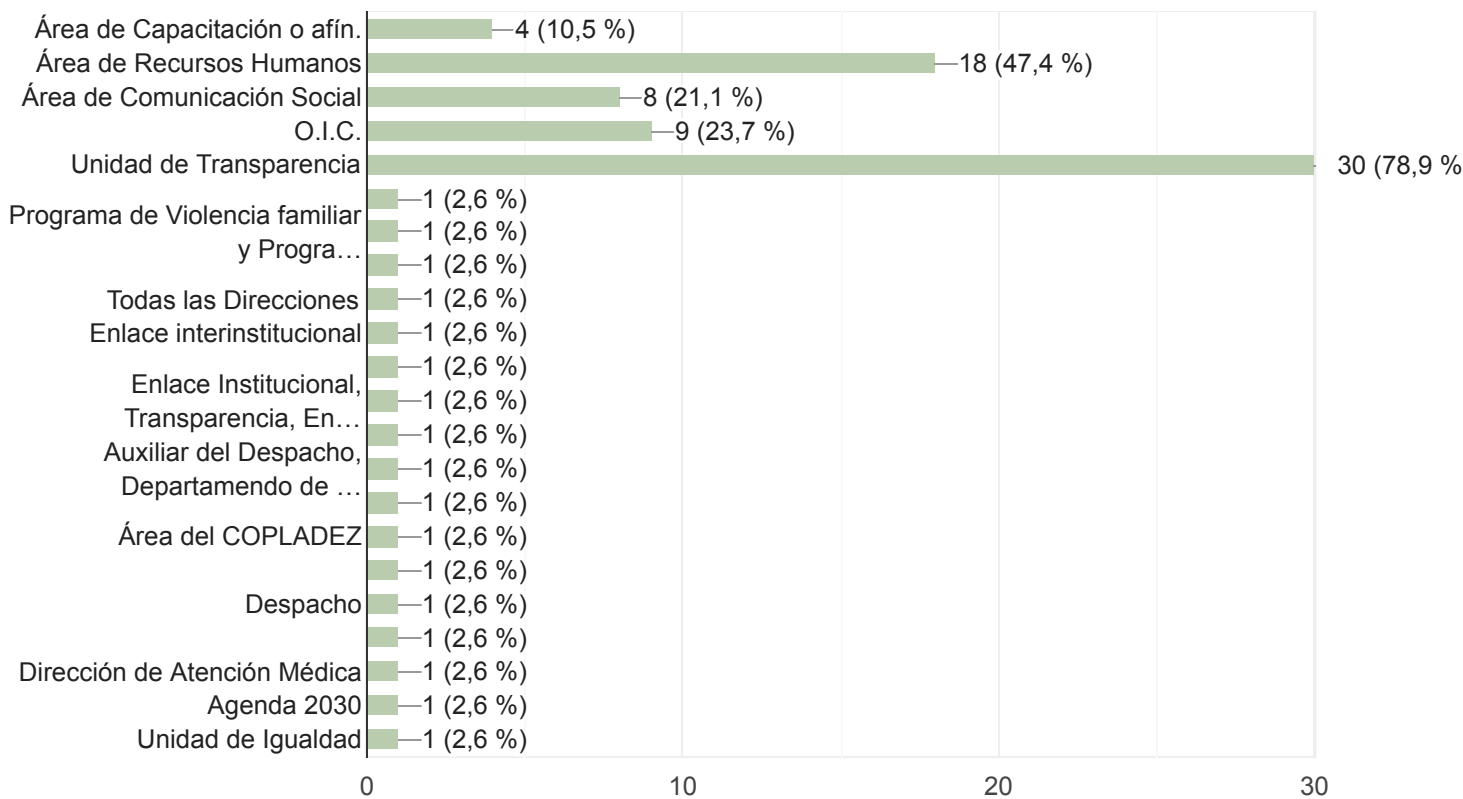
Seleccione las áreas que integran el Comité de la Instancia.

38 respuestas



Indique otras personas de áreas distintas a las anteriores que son parte del Comité para la Igualdad

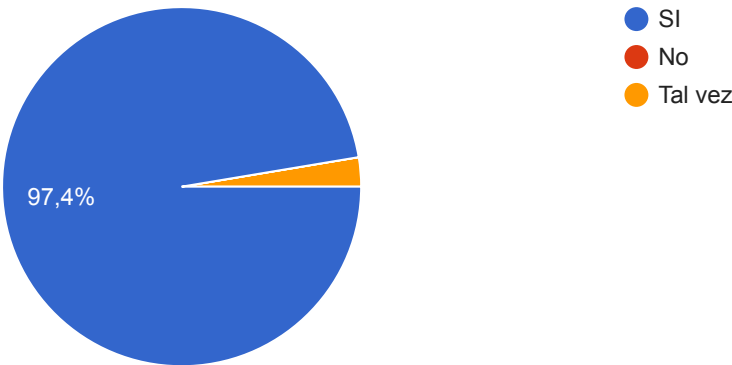
38 respuestas



SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO PARA LA IGUALDAD EN LA INSTANCIA

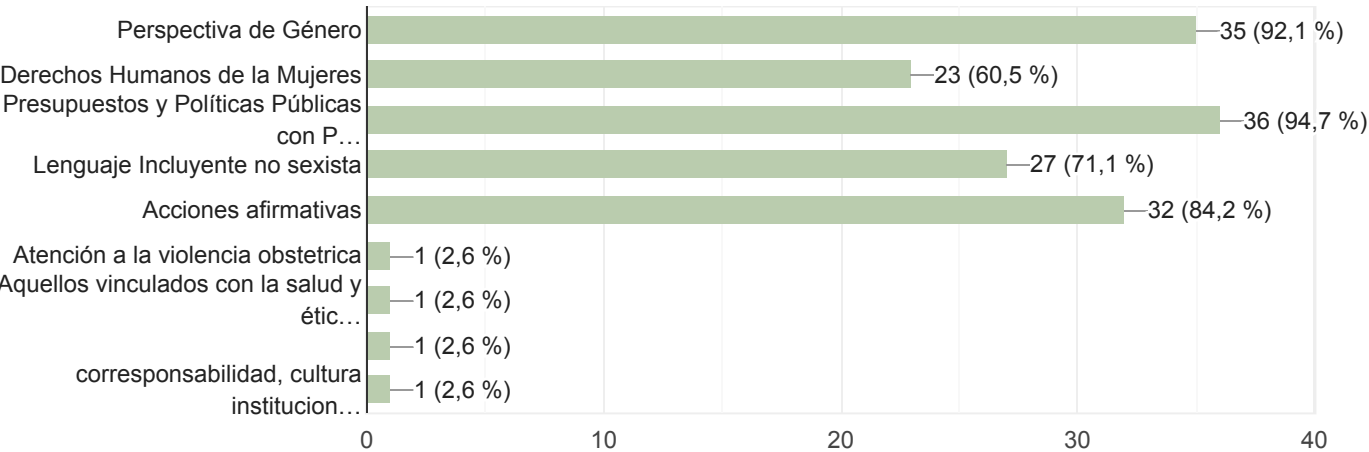
¿Conoce Usted el Plan de Trabajo de la Instancia?

38 respuestas



En el Plan de Trabajo de la Instancia, se consideran temas sobre lo siguiente:

38 respuestas



El Plan de Trabajo de la Instancia contiene Políticas Públicas y/O Acciones Afirmativas con Perspectiva de Género, ¿Podría indicar algún ejemplo?

38 respuestas

Capacitación con el tema nuevas masculinidades y Capacitación en Planeación y Evaluación con Perspectiva de Género.

Capacitaciones al personal sobre Perspectiva de Género

Promoción de titular de escritura sea mujer

Colocación de buzones de quejas en baños de hospitales para la denuncia de casos de hostigamiento y acoso sexual

Beneficio mayor que a los hombres en el apoyo otorgado a mujeres repatriadas

Que se tengan capacitaciones constantes sobre derechos humanos y sobre igualdad de oportunidades laborales y profesionales entre hombres y mujeres

Lactario

Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres

¿Qué piensa sobre la incorporación de la Perspectiva de Género en la Instancia?

38 respuestas

Interesante y se trabaja en coordinación con otras dependencias para integrar un presupuesto con perspectiva de género.

Muy importante y necesaria para reeducación sobre la perspectiva de género.

Buena

Es un enfoque que favorece una discriminación positiva en temas de salud.

Es muy bueno para apoyar con un granito de arena a acortar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres

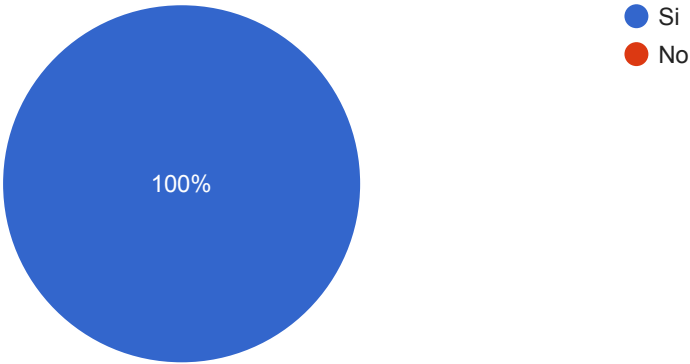
Es importante, porque en la actualidad tienen que existir igualdad de oportunidades laborales y profesionales para hombres y mujeres.

Qué es necesaria

Esta bien incluirlo puesto que da igualdad en actividades Y participación para ambos

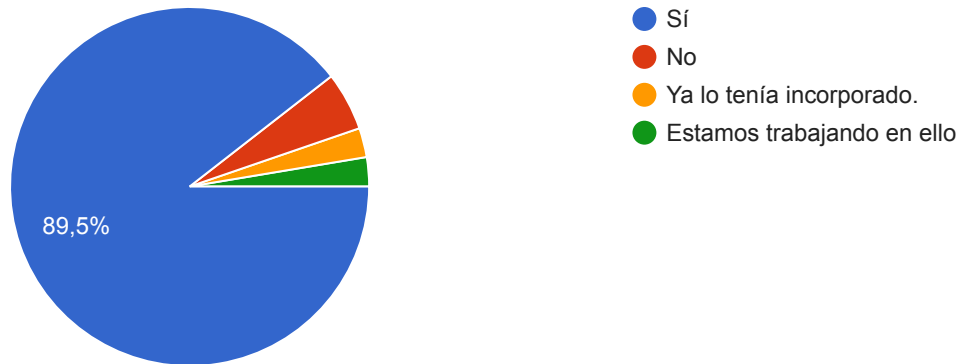
¿Se incorporaron las actividades del Plan de Trabajo en el Programa Presupuestario de la Instancia?

37 respuestas



¿Ha incorporado la utilización del lenguaje incluyente no sexista a partir de la implementación del Modelo en su Instancia?

38 respuestas



En relación a la pregunta anterior, describa algunos ejemplos:

38 respuestas

En la reunión asistieron 20 hombres y 13 mujeres.

Hombres y Mujeres, las y los integrantes, niñas y niños.

Las Jefaturas, La base trabajadora

Capacitación sobre el tema, solicitud por parte del Presidente del Comité a todas las áreas para que se integre en la comunicación interna y externa

Las y los, compañeras y compañeros, beneficiarias y beneficiarios

Se tiene que hacer una descripción adecuada sobre cada termino cuidando siempre la incorporación de dicho lenguaje

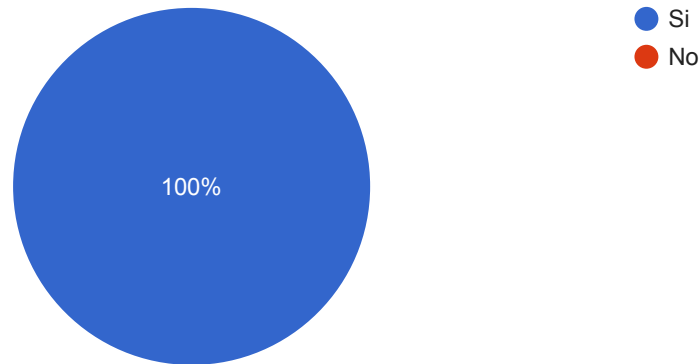
No recuerdo

Promover equitativamente el trabajo

SOBRE EL IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO EN LA INSTANCIA

¿Considera útil la Perspectiva de Género en la Instancia?

38 respuestas



Describe por qué considera útil la Perspectiva de Género en la Instancia.

38 respuestas

Por que somos una dependencia que integra el informe de Gobierno, el presupuesto y algunos otros insumos que deben llevar un enfoque transversal.

Porque es de suma importancia poner en práctica los derechos humanos en todos los lugares y en todos los espacios.

Es una práctica para lograr la igualdad

Garantiza una atención incluyente y libre de discriminación

Para lograr una igualdad entre mujeres y hombres en todos los aspectos de la Secretaría

Para en la medida de la posibilidad buscar las oportunidades y opciones de desarrollo sean iguales para mujeres y hombrs

Es necesario que la participación de la mujer esté en igualdad de condiciones con el hombre

¿Ha identificado cambio de actitud del personal a raíz de la capacitación e implementación del Modelo? Describa ejemplos.

38 respuestas

Si, organizar una reunión para partir pastel por mes de los que cumplen años, algo que se hacia solo por grupos.

Si ya que nos hemos familiarizado con términos y considero que ya se identifican las acciones en pro de la igualdad de género entre el personal, tanto en hombres como en mujeres.

no

Interés del personal en acudir a eventos de capacitación.

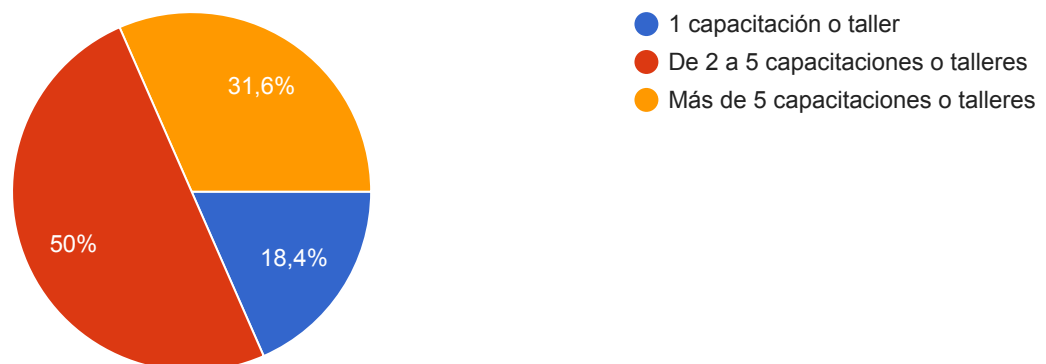
Han logrado entender un poco más los términos y el significado de éstos en cuestión de igualdad entre mujeres y hombres

Siempre es importante la participación de cada servidor público, de ello deriva un conocimiento de todas y cada una de las actividades de implementación del modelo dentro de la dependencia.

Existe más respeto

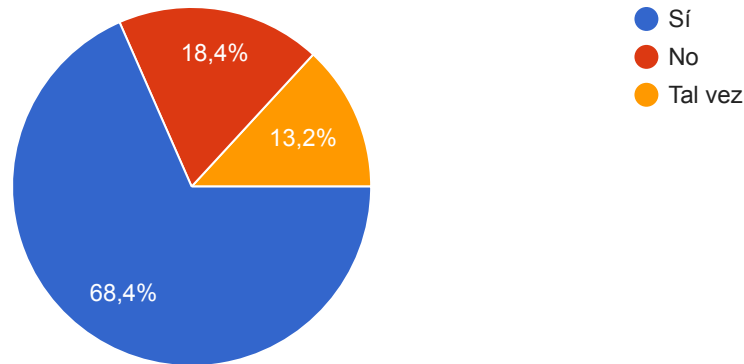
Usted como integrante del Comité, ¿Ha participado en capacitaciones o Talleres en materia de Igualdad y Derechos Humanos? Indique cuántos durante 2019 y 2020.

38 respuestas



¿A partir de la implementación del Modelo ha observado la incorporación de mujeres en puestos de toma de decisiones?

38 respuestas



Referente a la pregunta anterior indique en qué áreas o puestos.

31 respuestas

En el mes de febrero nombraron a dos mujeres directoras de Planeación y COPLADEZ.

En la subsecretaría de Egresos

Titular de Unidad de transparencia

No he visto cambios

Administración , Planeacion ,jurídico

Ya había varias mujeres en puestos clave

Jefaturas principalmente. Presidencia. Comités.

Existen dos encargadas de direcciones de área, algo impensable.

Nombramiento de 2 coordinadoras jurisdiccionales en C del Oro y Fresnillo

Describa ¿De qué manera considera Usted que la Perspectiva de Género contribuye a disminuir las desigualdades de género entre mujeres y hombres al interior y exterior de la Instancia?

38 respuestas

Anteriormente se tenían cursos o capacitaciones que hablaban solo de derechos de las mujeres, ahora se tienen temas más enfocados a la igualdad y masculinidades.

Con la visibilización de los derechos de las mujeres. Al acceder a cargos públicos, escolares y laborales.

Planteando el problema y concientizando

En salud, el género no es sólo un aspecto determinante de inequidad, sino un amanera de explicar los factores que intervienen en el enfermar y morir de mujeres y hombres

Dando a conocer los derechos y posibilidades que tenemos las mujeres en referencia a los hombres

Ayuda a seguir luchando por una igualdad de oportunidades, asi como mejorar las condiciones de cada persona adscrita a la dependencia.

Mejores oportunidades de trabajo en igualdad de condiciones

En las actividades laborales por igual responsabilidad

¿LE GUSTARÍA COMENTAR ALGO MÁS QUE NO SE HAYA CONSIDERADO EN ESTA ENCUESTA?

20 respuestas

No

Ninguno comentario.

Importante seguir trabajando en pro de reducción de las brechas de inequidad.

La considero completa

No todo esta bien

Nada

Continuar con las acciones para reforzar la igualdad. Mejorar las capacitaciones y talleres vivenciales.
Tener capacitación con personal incluso foráneo.

No, gracias por su trabajo y reconocerles su gran esfuerzo.

Creo que la epidemia actual ha dejado de manifiesto que si bien esta política pública es aplicable al ámbito

Anexo 4. Presentación de resultados

EVALUACIÓN PARTICIPATIVA

MODELO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Informe Final





CONTENIDO

- I. Características del Modelo
- II. Metodología de evaluación participativa
- III. Resultados de la evaluación
- IV. Hallazgos
- V. Recomendaciones
- VI. Conclusiones

CARACTERÍSTICAS DEL MODELO



C-EVALUA®
Centro de análisis y evaluación



**SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN PÚBLICA**
Trabajemos Unidos



**SECRETARÍA DE LAS
MUJERES**
Trabajemos Unidos



**SECRETARÍA DE
SEGURIDAD
PÚBLICA**
Trabajemos Unidos



**COORDINACIÓN ESPECIAL DE
PLANIFICACIÓN**
Trabajemos Unidos



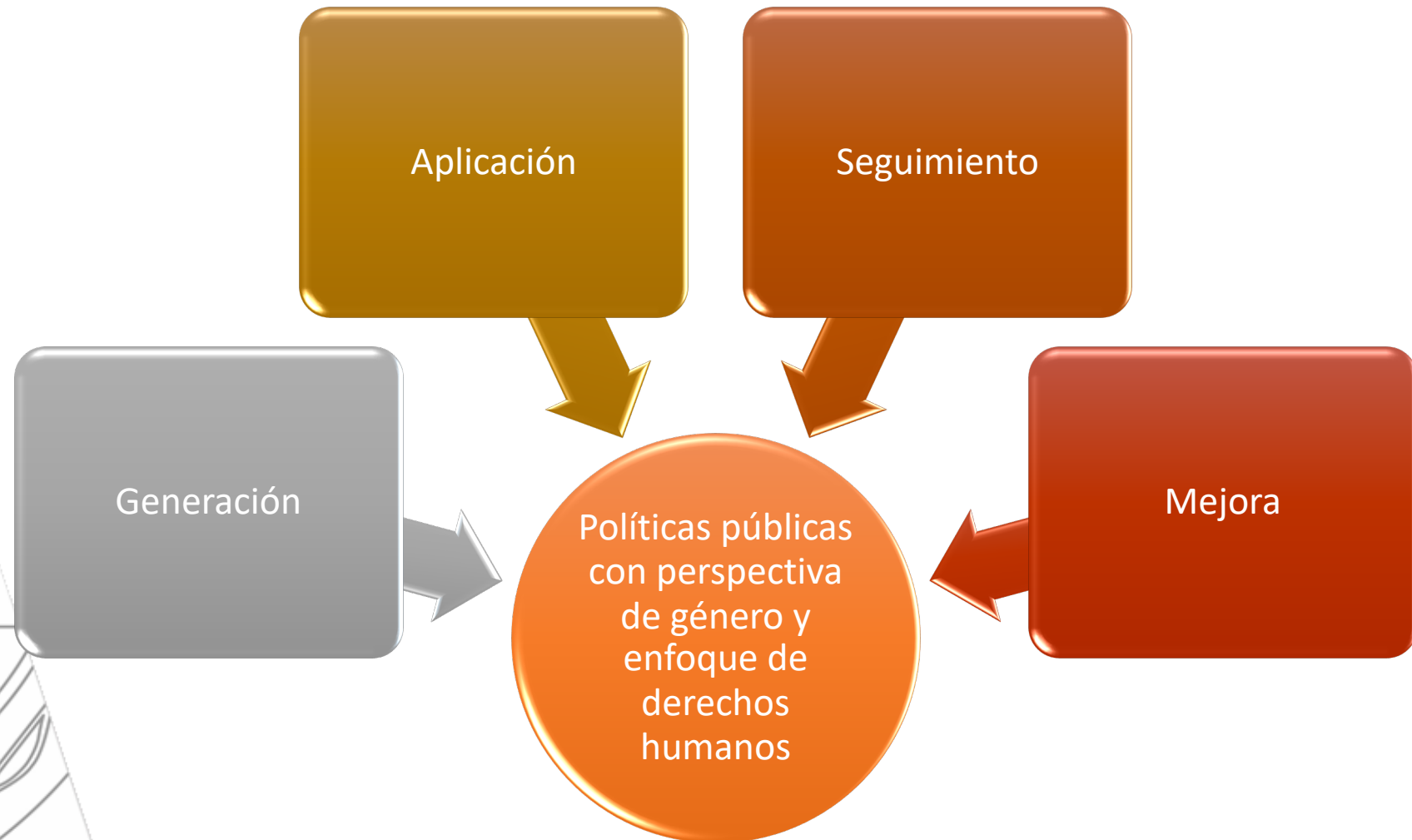
CECyTE
Zacatecas

MODELO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La **Secretaría de las Mujeres**, como instancia rectora de las políticas públicas de igualdad de género, ha elaborado el Modelo con el fin de lograr que el Gobierno del Estado de Zacatecas genere, aplique, observe y mejore sus políticas públicas con perspectiva de género.



EL MODELO COMO UNA HERRAMIENTA PARA:



ETAPAS DEL MODELO



A large, light gray arrow points from left to right across the center of the slide. Four rounded rectangular boxes are placed along the path of the arrow. The first box is gray and contains the word 'Planeación'. The second box is gold and contains the text 'Diseño de políticas públicas con perspectiva de género'. The third box is a darker orange and contains the text 'Evaluación y seguimiento'. The fourth box is a dark red-orange and contains the text 'Mejora continua'. On the far left, a red banner with white line art of soldiers and the Latin phrase 'PRO VINCIT COMINIA' is partially visible.

Planeación

Diseño de
políticas
públicas con
perspectiva de
género

Evaluación y
seguimiento

Mejora
continua



IMPLEMENTACIÓN

- En la primera fase se trabajó con 8 instancias
- En la segunda fase se trabajó con 10 instancias
- Hasta 2019 se ha logrado capacitar aproximadamente a 4500 servidoras y servidores públicos de las 18 Instancias.
- En 2019 auditorías ciudadanas interinstitucionales
- En 2019 se realizó el “Foro de buenas prácticas”



ZACATECAS
2016-2021
Trabajemos Unidos

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN PARTICIPATIVA



C-EVALUA®
Centro de análisis y evaluación



**SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN PÚBLICA**
Trabajemos Unidos



**SECRETARÍA DE LAS
MUJERES**
Trabajemos Unidos



**SECRETARÍA DE
SEGURIDAD
PÚBLICA**
Trabajemos Unidos



**COORDINACIÓN ESPECIAL DE
PLANIFICACIÓN**
Trabajemos Unidos



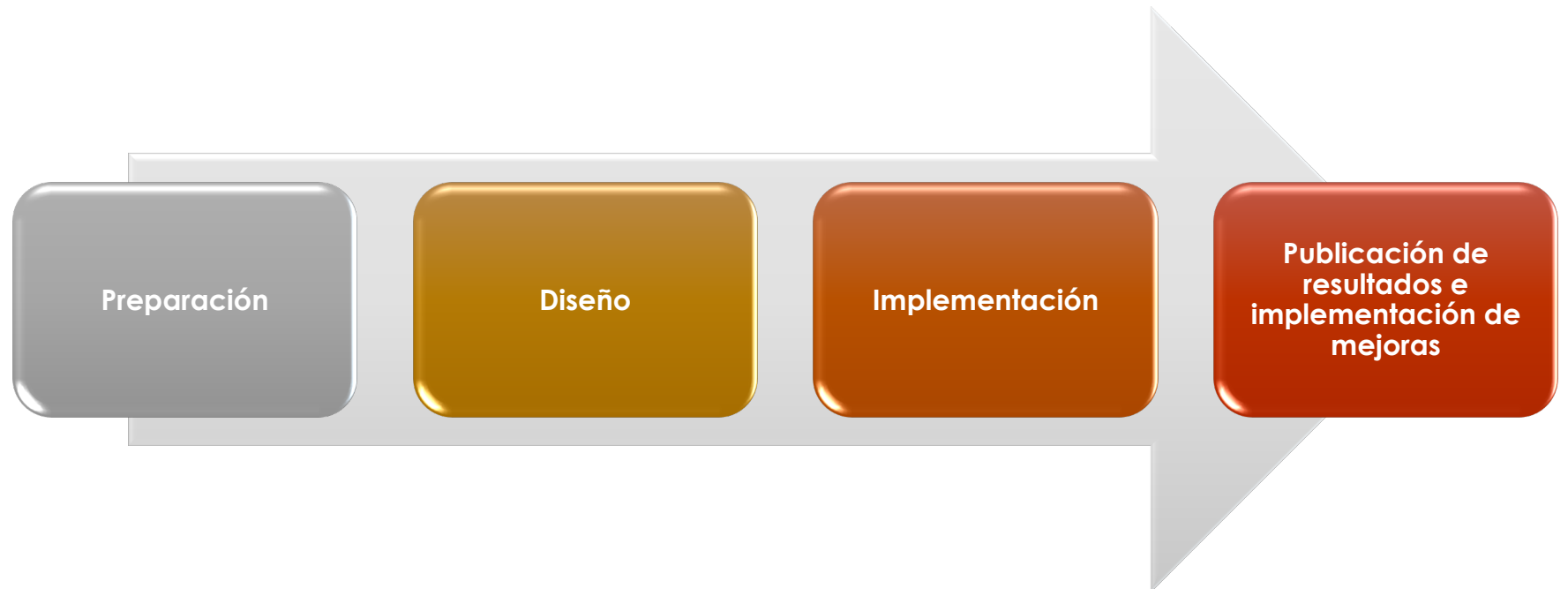
CECyTE
Zacatecas

¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA?

Evaluación en la cual las responsabilidades de planear, implementar e informar se comparten con las partes interesadas que contribuyen a definir preguntas para la evaluación, recopilar y analizar datos, y delinear y revisar el informe.

Morra,2010

ETAPAS DE LA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA



Preparación

FORMACIÓN DEL EQUIPO EVALUADOR

Secretaría de
las Mujeres

**Rocío
Martínez
Muñoz**

**Francisco
Díaz
Rucobo**

**Yolanda
Magallanes
Flores**

CECYTEZ

**Ana
Martha
López
Ruvalcaba**

Secretaría de
Seguridad
Pública

**Fabiola
Lara Lara**

Secretaría de
la Función
Pública

**Patricia
Iliana
Segura
Morales**

Coordinación
Estatad de
Planeación

**Óscar
Gálaviz
Sánchez**

Diseño

Talleres de capacitación



- ☐ Diseño de evaluaciones
- ☐ Técnicas de recopilación de información
- ☐ Identificación de actores
- ☐ Organización para la implementación

Productos de los talleres



- ☐ Objetivo de la evaluación
- ☐ Preguntas de evaluación
- ☐ Matriz de evaluación
- ☐ Definición de instrumentos

OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN

El objetivo de la evaluación participativa del Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es **verificar el cumplimiento del diseño e implementación** de políticas públicas y acciones afirmativas con perspectiva de género, **a través de la integración y el desempeño de los comités para la igualdad** en las instancias de la Administración Pública del Estado de Zacatecas.

PREGUNTAS DE EVALUACIÓN

Sobre la integración y funcionamiento de los Comités para la Igualdad.

- ¿Cómo fue el proceso de integración del Comité?
- ¿Se cumplió el objetivo de capacitar a la totalidad del personal? (operativo, mandos medios y superiores)

Acciones orientadas al establecimiento de políticas públicas y acciones afirmativas con perspectiva de género.

- ¿Los diagnósticos internos de las instancias sirven para la generación de políticas públicas y/o acciones afirmativas?
- Se cuenta con planes de trabajo con alineación al compromiso, incluyendo políticas públicas y/o acciones afirmativas, y con presupuesto asignado?
- ¿Las instancias cuentan con indicadores diseñados para las políticas públicas y actividades?
- Se lleva a cabo el seguimiento para el cumplimiento de los indicadores asociados al plan de trabajo?
- ¿Las instancias destinan recursos humanos, materiales y presupuestales para la ejecución del plan de trabajo?

PREGUNTAS DE EVALUACIÓN

Resultados de la implementación del Modelo

- ¿En qué medida la implementación del Modelo ha contribuido a la disminución de las desigualdades de género?
- ¿Cuáles son las principales áreas de oportunidad en la incorporación de la perspectiva de género?
- ¿A qué retos se enfrentaron para incorporar la perspectiva de género y cómo lo resolvieron?
- ¿Cuáles es la percepción de las y los funcionarios sobre la utilidad de las políticas públicas, acciones afirmativas y actividades?

MATRIZ DE EVALUACIÓN

Tema	Criterio	Preguntas de Evaluación	Indicadores	Técnicas de investigación	Fuente
Sobre la integración y funcionamiento de los Comités para la Igualdad	Eficacia	¿Cómo fue el proceso de integración del Comité?	Opinión de las Instancias respecto del proceso de cómo fue la integración.	Encuesta a las Instancias.	Comités y Titulares que ya participaron en el proceso.
			Análisis comparativo del proceso de las Instancias.	Revisión documental de la evidencia de la integración del comité.	Archivos de SEMUJER y Comités para la Igualdad
	Coherencia y relevancia	En las capacitaciones impartidas por SEMUJER: ¿Se cumplió el objetivo de capacitar a la totalidad del personal? (operativo, mandos medios y superiores)	Comité para la Igualdad.	Revisión documental interna en las Instancias de los recursos aplicados.	Comités para la Igualdad. Evidencia de las capacitaciones y porcentaje de personal capacitado.
Acciones orientadas al establecimiento de políticas públicas y acciones afirmativas	Coherencia	¿Los diagnósticos internos de las Instancias sirven para la generación de políticas públicas y acciones afirmativas?	Análisis de los documentos de las Instancias.	Revisión documental.	Minutas de trabajo, plan de trabajo.

MATRIZ DE EVALUACIÓN

Tema	Criterio	Preguntas de Evaluación	Indicadores	Técnicas de investigación	Fuente
	Coherencia	Se cuenta con planes de trabajo considerando lo siguiente: a) Está alineado al compromiso. b) ¿Las Instancias cuentan con políticas públicas y/o acciones afirmativas encaminadas a contribuir a la disminución de las desigualdades entre Mujeres y Hombres? c) Tienen presupuesto asignado en el plan de trabajo	Establecer criterios para la revisión. Resultados de la revisión Resultado del análisis de las políticas públicas y/o acciones afirmativas. Establecer criterios para el análisis.	Revisión documental.	Planes de trabajo. Diagnósticos de las Instancias. Políticas públicas y/o acciones afirmativas. Planes de trabajo.
	Coherencia	¿Las instancias cuentan con indicadores diseñados para las políticas públicas y actividades?	Resultado del análisis de los indicadores.	Revisión documental.	Planes de trabajo.
	Eficacia	¿Se lleva a cabo el seguimiento para el cumplimiento de los indicadores asociados al plan de trabajo?	Revisión de los indicadores. Claridad del formato de indicadores.	Revisión Documental.	Comités para la Igualdad.

MATRIZ DE EVALUACIÓN

Tema	Criterio	Preguntas de Evaluación	Indicadores	Técnicas de investigación	Fuente
	Eficiencia	¿Las Instancias destinan recursos humanos, materiales y presupuestales para la ejecución del plan de trabajo?	Resultados de la revisión de presupuestos.	Revisión documental.	Programas presupuestarios.
			Opiniones del Comité y las áreas administrativas.	Entrevistas con el comité y áreas administrativas de las Instancias.	Comités y áreas administrativas.

DEFINICIÓN DE INSTRUMENTOS

- Entrevistas a 3 integrantes de cada Comité
- Encuesta al resto de las y los integrantes de los Comités
- Encuesta a las y los titulares de las instancias
- Encuesta al personal de las instancias
- Encuesta a las y los usuarios de las instancias

DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

- Secretaría de Salud.
- Secretaría de Finanzas.
- Secretaría del Zacatecano Migrante.
- Secretaría de Desarrollo Urbano, Vivienda y Ordenamiento Territorial.
- Coordinación Estatal de Planeación.
- Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Zacatecas.



Implementación

CRONOGRAMA

FECHAS	ACTIVIDAD
19 – 30 oct	Revisión de instrumentos, pilotaje. Capacitación a entrevistadores/as y encuestadores/as
2 – 12 nov	Trabajo de campo
13 – 30 nov	Sistematización y análisis
1 – 15 dic	Generación de hallazgos, recomendaciones y conclusiones Elaboración de informe y presentación

- **27 de octubre de 2020.** Revisión de la Matriz de Evaluación, cronograma e instrumentos para el trabajo de campo.
- **29 de octubre de 2020.** Realización de instrumentos para trabajo de campo: diseño de encuestas y guía de entrevistas, primera parte.
- **30 de octubre.** Realización de instrumentos para trabajo de campo: diseño de encuestas y guía de entrevistas, segunda parte.
- **3 de noviembre de 2020.** Revisión de los instrumentos para el trabajo de campo y la herramienta para su sistematización.

- **5 de noviembre de 2020.** Reunión de trabajo con las y los Coordinadores de Comité, para dar a conocer la evaluación.
- **13 de noviembre de 2020.** Organización para la sistematización de la información recopilada trabajo de campo.
- **26 de noviembre de 2020.** Definición de criterios para la revisión documental.
- **30 de noviembre de 2020.** Análisis de la revisión documental.

- **4 de diciembre de 2020.** Análisis y generación de hallazgos, generación de conclusiones y recomendaciones, parte uno.
- **8 de diciembre de 2020.** Análisis y generación de hallazgos, generación de conclusiones y recomendaciones, parte dos.
- **10 y 11 de diciembre de 2020.** Integración del Informe final.
- **15 de diciembre de 2020.** Preparación de la presentación de resultados.

Implementación

INSTRUMENTOS REVISADOS

ENCUESTA A PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTANCIA SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO PARA LA IGUALDAD

Encuesta a personal de las Instancias del Gobierno del Estado de Zacatecas que implementan el Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Dirección de correo electrónico *

Dirección de correo electrónico válida

Este formulario recopila las direcciones

Nombre completo

Texto de respuesta corta

SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN PÚBLICA
Trabajemos Unidos

Sección 1 de 4

ENCUESTA A TITULARES

Encuesta a Titulares de las Instancias del Gobierno del Estado de Zacatecas que implementan el Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Dirección de correo electrónico *

Dirección de correo electrónico válida

Este formulario recopila direcciones de correo electrónico. [Cambiar la configuración](#)

Título sin título

Descripción (opcional)

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

"Evaluación al Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres"

Hola, este formulario es para integrantes del Comité para la Igualdad de <<NOMBRE DE LA INSTANCIA>>.

Introducción y propósito del estudio: Mi nombre es de la <<NOMBRE DE LA DEPENDENCIA>>.

La Evaluación coordinado por la Coordinación Estatal de Igualdad y la Secretaría de Finanzas y con base en el <<Modelo para la Igualdad>>, se está realizando la evaluación participativa al Modelo para la Igualdad, con apoyo de personal de Secretaría de la Función Pública, con despacho de ACD/VAL; se ha integrado un equipo de voluntarios Instancias: << Secretaría de Seguridad Pública, Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Zacatecas >> coordinados por el Centro de Análisis de Políticas Públicas (C-APPA).

El propósito de la Evaluación es generar información que permita mejorar el diseño e implementación, considerando el contexto en el que se implementa el Modelo.

Integrantes de Comités: Si acepta participar en esta evaluación, se le solicitará su punto de vista y experiencia. Tendremos una conversación con usted en forma de entrevista individual de aproximadamente de media hora. La entrevista individual es voluntaria y anonimizada. Si usted lo consiente, la información será utilizada para la elaboración de los resultados. Solo el equipo de investigación tendrá acceso a la información.

SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN PÚBLICA
Trabajemos Unidos

ENCUESTA A PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTANCIA SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO PARA LA IGUALDAD

Encuesta a personal de las Instancias del Gobierno del Estado de Zacatecas que implementan el Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Dirección de correo electrónico *

Dirección de correo electrónico válida

Este formulario recopila direcciones de correo electrónico. [Cambiar la configuración](#)

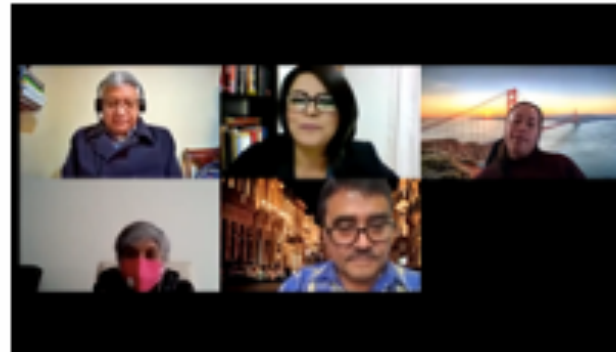
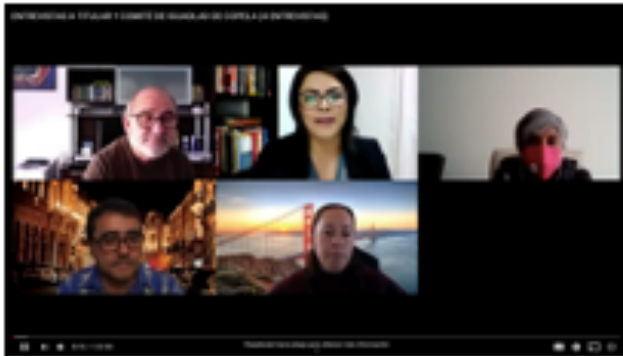
Implementación

REUNIONES DE TRABAJO



Implementación

TRABAJO DE CAMPO

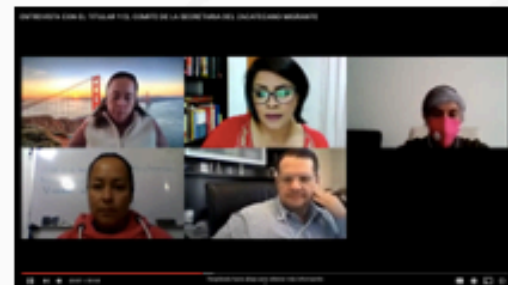
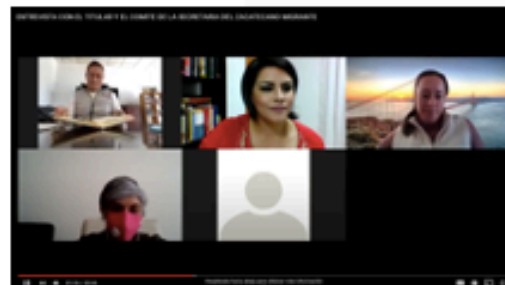
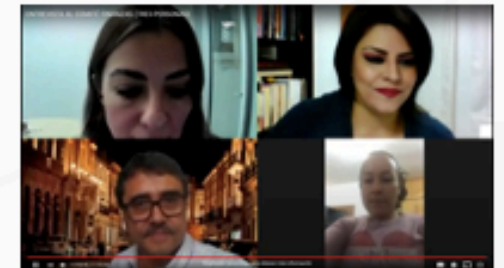
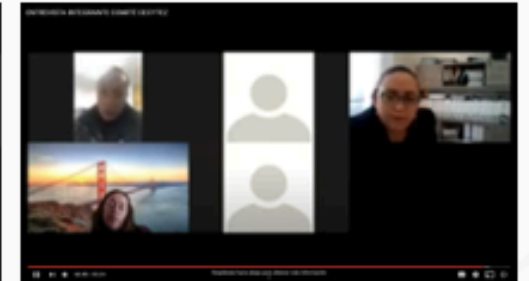
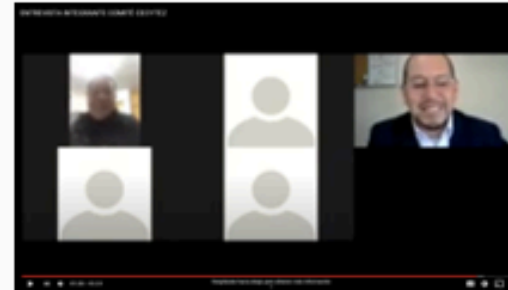


Las entrevistas realizadas:

- Las y los Coordinadores de Comité
- Las personas responsables de las áreas de Planeación
- Las personas responsables de las áreas de Administrativa o afines

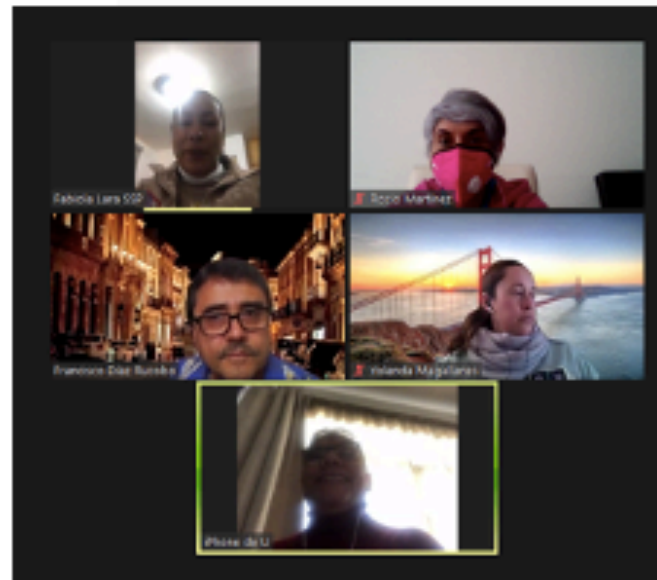
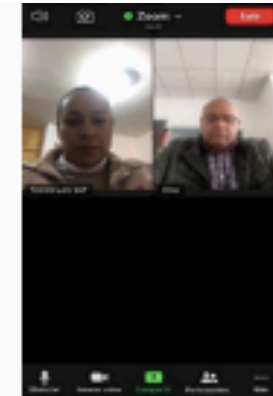
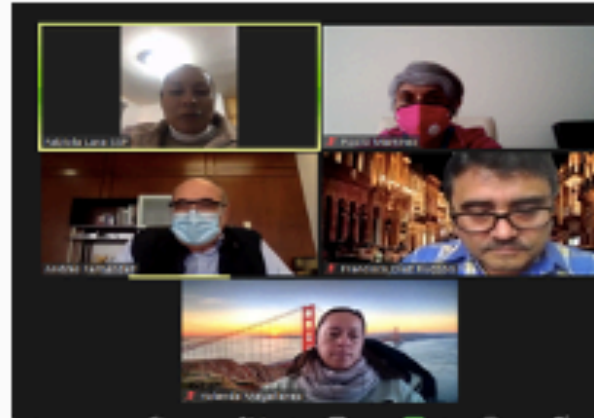
Implementación

TRABAJO DE CAMPO



Implementación

TRABAJO DE CAMPO



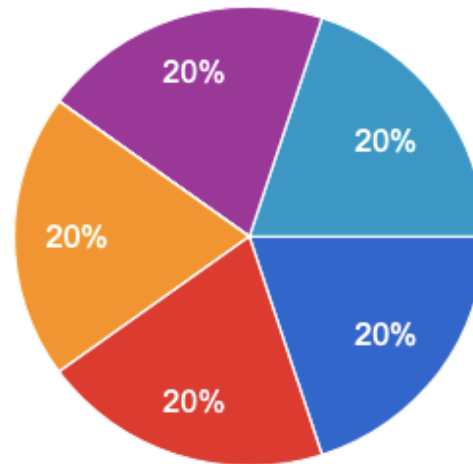
Implementación

TRABAJO DE CAMPO ENCUESTAS A TITULARES

ENCUESTA A TITULARES

Nombre de la Instancia

5 respuestas



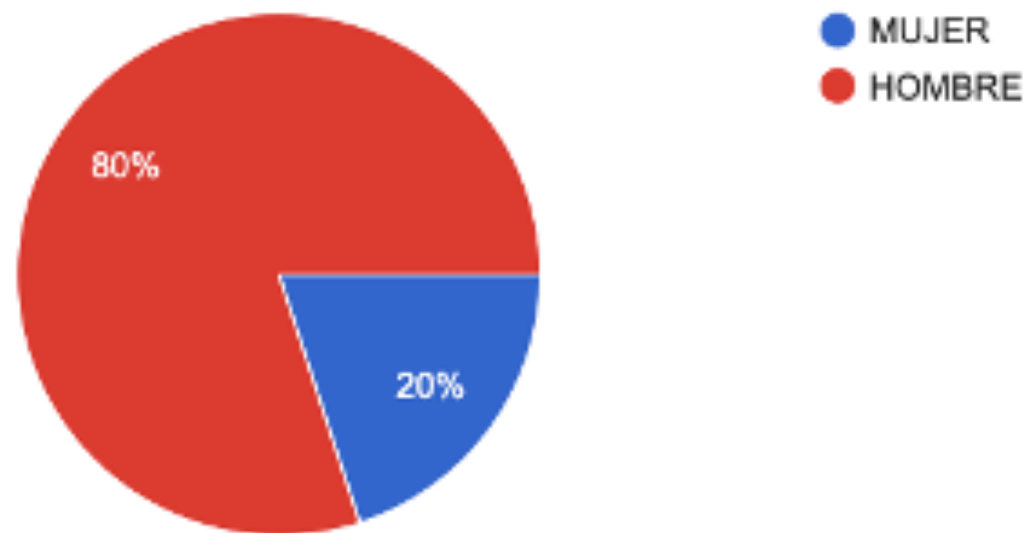
- CECyTEZ
- COORDINACIÓN ESTATAL DE PLANEACIÓN
- SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO, VIVIENDA Y ORDENAMIENT...
- SECRETARÍA DE FINANZAS
- SECRETARÍA DE SALUD
- SECRETARÍA DEL ZACATECANO MIGRANTE

Implementación

TRABAJO DE CAMPO ENCUESTAS A TITULARES

SEXO

5 respuestas



Implementación

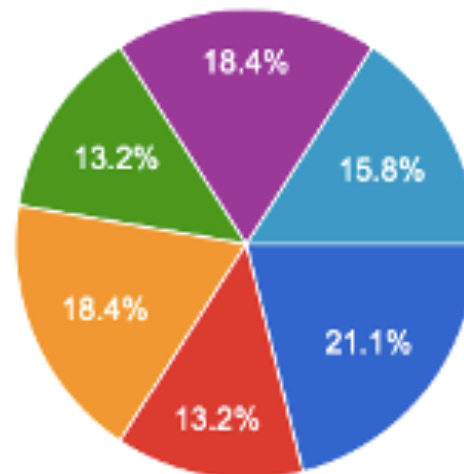
TRABAJO DE CAMPO

ENCUESTAS A INTEGRANTES DE LOS COMITÉS

ENCUESTA A INTEGRANTES DEL COMITÉ

Nombre de la Instancia

38 respuestas



- CECyTEZ
- COORDINACIÓN ESTATAL DE PLANEACIÓN
- SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO, VIVIENDA Y ORDENAMIENT...
- SECRETARÍA DE FINANZAS
- SECRETARÍA DE SALUD
- SECRETARÍA DEL ZACATECANO MIGRANTE

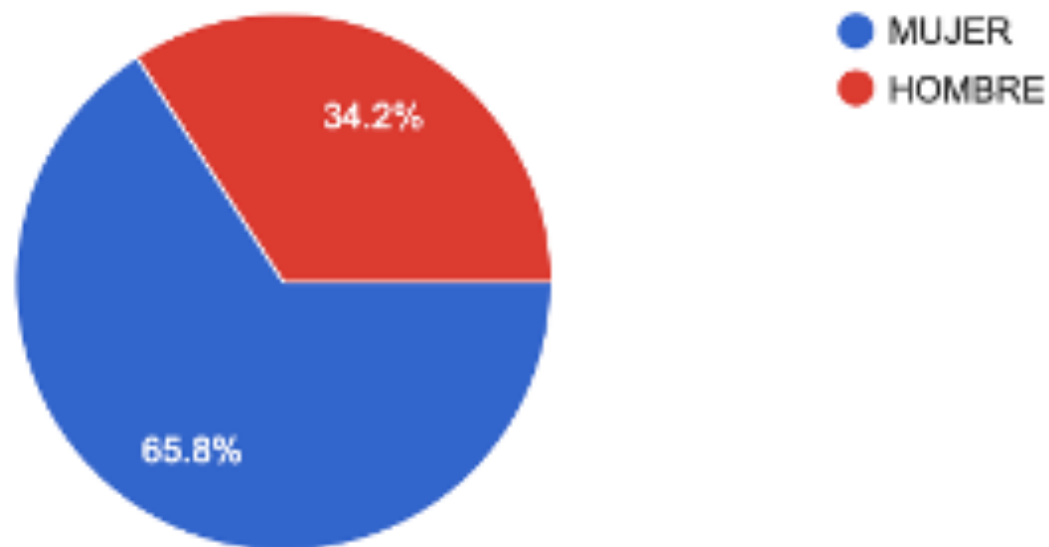
Implementación

TRABAJO DE CAMPO

ENCUESTAS A INTEGRANTES DE LOS COMITÉS

Sexo

38 respuestas



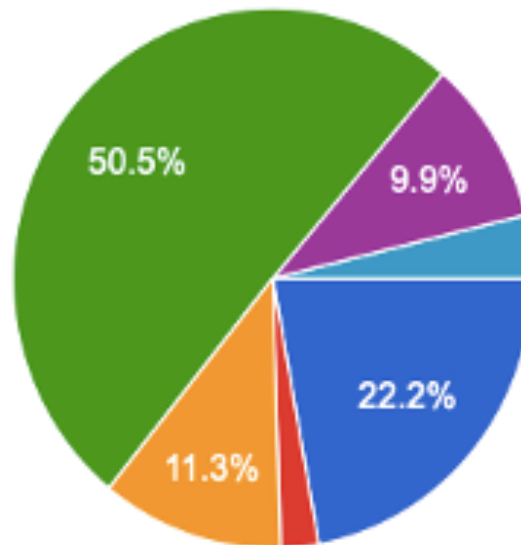
Implementación

TRABAJO DE CAMPO

ENCUESTAS A PERSONAL DE LAS INSTANCIAS

Nombre de la Instancia

212 respuestas



- CECyTEZ
- COORDINACIÓN ESTATAL DE PLANEACIÓN
- SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO, VIVIENDA Y ORDENAMIENT...
- SECRETARÍA DE FINANZAS
- SECRETARÍA DE SALUD
- SECRETARÍA DEL ZACATECANO MIGRANTE

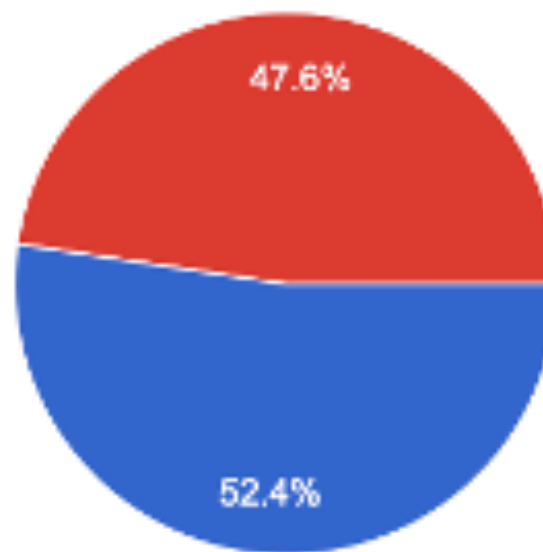
Implementación

TRABAJO DE CAMPO

ENCUESTAS A PERSONAL DE LAS INSTANCIAS

SEXO

212 respuestas



● Mujer
● Hombre

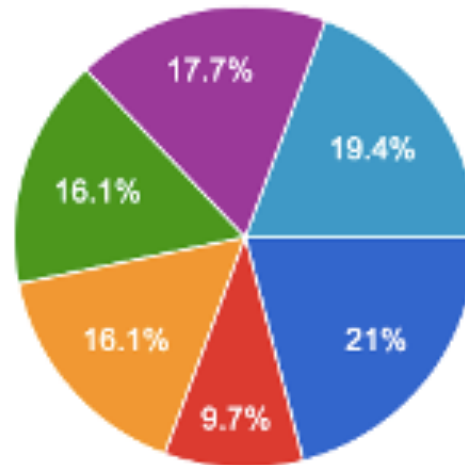
Implementación

TRABAJO DE CAMPO

ENCUESTAS A USUARIAS Y USUARIOS DE LAS INSTANCIAS

NOMBRE DE LA INSTANCIA QUE LE APLICA LA ENCUESTA

62 respuestas



- CECyTEZ
- COORDINACIÓN ESTATAL DE PLANEACIÓN
- SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO, VIVIENDA Y ORDENAMIENT...
- SECRETARÍA DE FINANZAS
- SECRETARÍA DE SALUD
- SECRETARÍA DEL ZACATECANO MIGRANTE

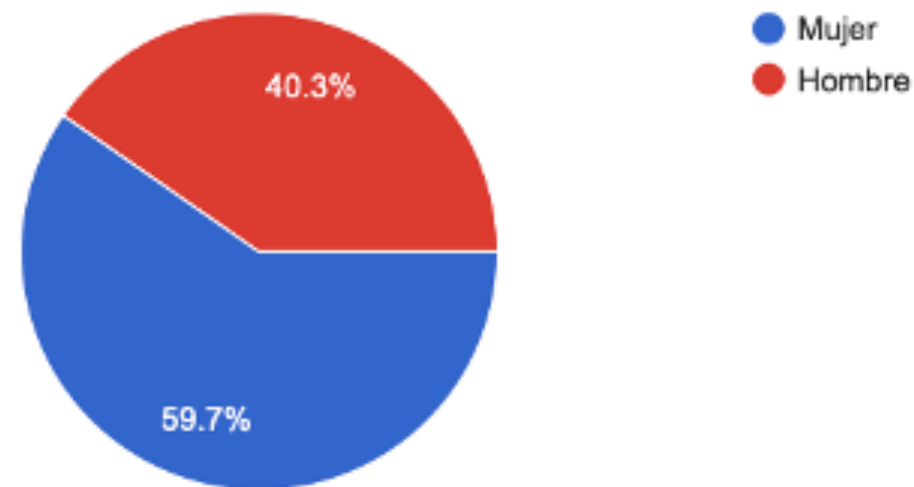
Implementación

TRABAJO DE CAMPO

ENCUESTAS A USUARIAS Y USUARIOS DE LAS INSTANCIAS

SEXO

62 respuestas



REVISIÓN DOCUMENTAL

- Diagnósticos
- Planes de trabajo
- Minutas del Comité
- Fichas de seguimiento de indicadores
- Evidencias de las capacitaciones

¿Cómo?



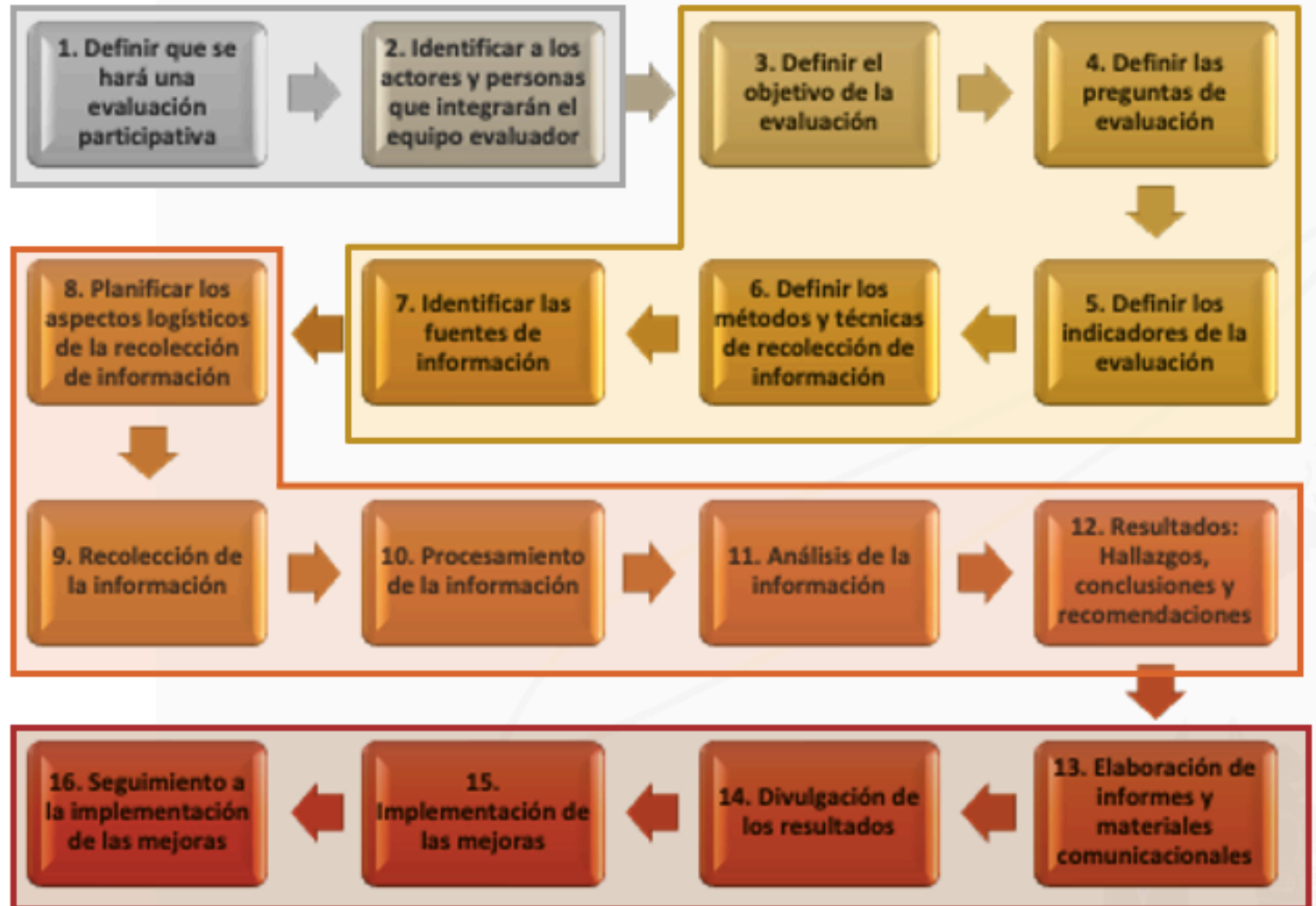
Matriz de análisis documental

Implementación

SISTEMATIZACIÓN

CRITERIO	PREGUNTA DE EVALUACIÓN	RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN/ RESUMEN	HALLAZGO
Coherencia	¿Se cuenta con planes de trabajo considerando lo siguiente: a) Está alineado al compromiso. b) ¿Las dependencias cuentan con políticas públicas y/o acciones afirmativas encaminadas a contribuir a la disminución de las desigualdades entre Mujeres y Hombres? c) Tienen presupuesto asignado en el plan de trabajo	Todos los planes de trabajo están alineados con los compromisos suscritos por los titulares. El formato del plan de trabajo no contiene un espacio para las AA, sólo para las PP. Se observó que en algunas dependencias sólo hay PP, en otras P y AA y en una dependencia se transcribió el compromiso del titular. Se observa que el plan de trabajo contiene actividades asociadas a las PP o AA; aunque no se refleja si las instancias tienen claridad en cuáles son PP y cuáles AA. 4 de las 6 instancias revisadas contienen parcialmente indicado el presupuesto que requerirán. En ninguna se pudo cruzar la información con el presupuesto aprobado/modificado para verificar que se hubiera incluido, además del plan de trabajo, también en el ppto. Por otra parte, muchas actividades no contienen presupuesto específico con la explicación que se realizan dentro de sus operaciones regulares. Los planes de trabajo de todas las instancias cuentan alguna información en la columna de indicadores, sin embargo, en la mayoría de los casos estos no son los más adecuados para la medición que pretenden realizar. En algunos casos están planteados como resumen narrativo de componentes (MIR), en otros casos reflejan un dato y no una relación entre variables. Esto no permitirá un adecuado seguimiento al cumplimiento de éstos. No vienen indicadas metas.	Existe un área de oportunidad en el formato del PT ya que columna para PP, mientras que no hay un espacio específico. De los PT revisados, se encontró que en uno de ellos en la replicaban el compromiso del titular sobre el Modelo. Otra área de oportunidad hallada son los indicadores, ya que constituyen un instrumento útil para dar seguimiento a las actividades en el PT. Por último, en varias actividades no se considera la ejecución de las actividades; esto bajo la explicación de que se realizan con recursos internos (recurso humano y material). Requiere un presupuesto adicional para la contratación de servicios. En la revisión individual de las PP/AA se identificó que algunos programas o parte de algún programa, actividades, estrategias o pronunciamientos. Llama la atención una siguiente columna denominada "componente" (¿haciendo referencia a la MIR? encontrada en blanco y en otras no había mucha claridad en la explicación).
Coherencia	¿Las Dependencias cuentan con indicadores diseñados para las políticas públicas y actividades?	El 82,3% de las personas usuarias de los servicios de las instancias contenidas en la muestra, opinaron que a partir del 2019 - 2020 han notado cambios favorables en el trato de las personas que laboran en la instancia. El 85.5% de las personas usuarias de los servicios de las instancias contenidas en la muestra, opinaron que tratan igual a hombres y mujeres, y el 75.8% opina que se apoya de igual manera a hombres y mujeres. El 61.3% de las personas usuarias de los servicios de las instancias contenidas en la muestra, señalaron que han visto posters en el edificio y oficinas sobre temas de igualdad, derechos humanos y lenguaje incluyente; siendo esta la opción	Tanto el personal de la instancia como las personas que acuden a los servicios, han notado cambios a partir de la implementación del Modelo. Es posible atribuirlos directamente a las AA, ya que en algunos casos se expresamente a las capacitaciones.
Coherencia	¿En qué medida el Modelo contribuye a la disminución de las desigualdades de género?	El 82,3% de las personas usuarias de los servicios de las instancias contenidas en la muestra, opinaron que a partir del 2019 - 2020 han notado cambios favorables en el trato de las personas que laboran en la instancia. El 85.5% de las personas usuarias de los servicios de las instancias contenidas en la muestra, opinaron que tratan igual a hombres y mujeres, y el 75.8% opina que se apoya de igual manera a hombres y mujeres. El 61.3% de las personas usuarias de los servicios de las instancias contenidas en la muestra, señalaron que han visto posters en el edificio y oficinas sobre temas de igualdad, derechos humanos y lenguaje incluyente; siendo esta la opción	Tanto el personal de la instancia como las personas que acuden a los servicios, han notado cambios a partir de la implementación del Modelo. Es posible atribuirlos directamente a las AA, ya que en algunos casos se expresamente a las capacitaciones.

EL CAMINO RECORRIDO...



RETOS ENFRENTADOS

La pandemia por el COVID – 19 presentó retos para llevar a cabo la evaluación participativa:

- Imposibilidad de realizar el taller y las entrevistas de forma presencial.
- Dificultad para obtener la totalidad de la evidencia documental de las instancias.
- Problemas de salud de integrantes del equipo evaluador.
- Plazos reducidos para la implementación de la evaluación.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN



C-EVALUA®
Centro de análisis y evaluación



**SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN PÚBLICA**
Trabajemos Unidos



**SECRETARÍA DE LAS
MUJERES**
Trabajemos Unidos



**SECRETARÍA DE
SEGURIDAD
PÚBLICA**
Trabajemos Unidos



**COMISIÓN NACIONAL
DE PLANEACIÓN**
Trabajemos Unidos



CECyTE
Zacatecas



SOBRE LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARA LA IGUALDAD

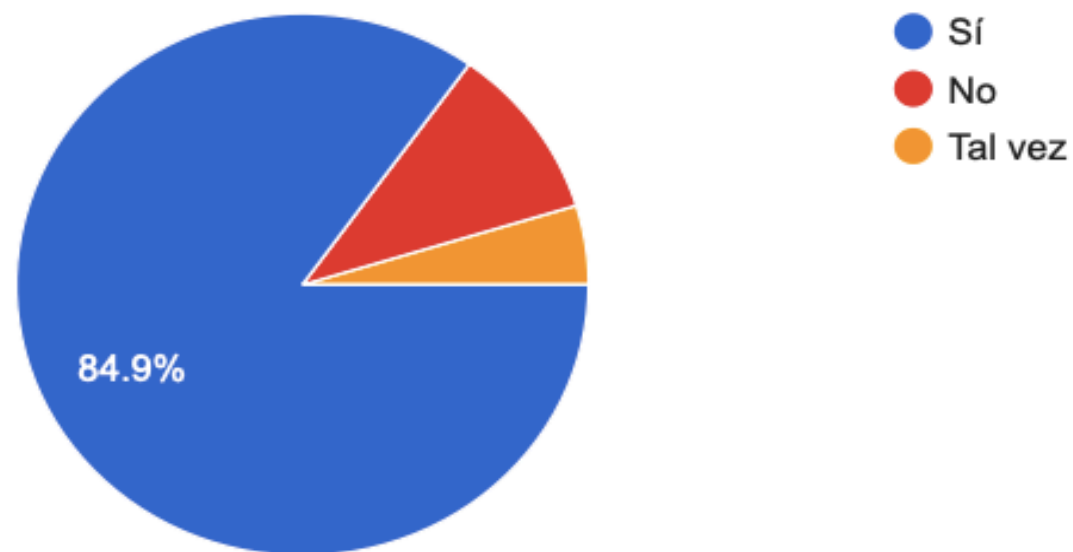
¿CÓMO FUE EL PROCESO DE INTEGRACIÓN?

- Dio inicio por la invitación de SEMUJER.
- Formaron los Comités para la Igualdad
- En las seis instancias cumplen con la totalidad de las áreas que deben estar integradas en el Comité de manera obligatoria, más las que cada Titular designó.

¿CUÁNTO CONOCE EL PERSONAL DE LAS INSTANCIAS A LOS COMITÉS?

¿TIENE CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD EN SU INSTANCIA?

212 respuestas

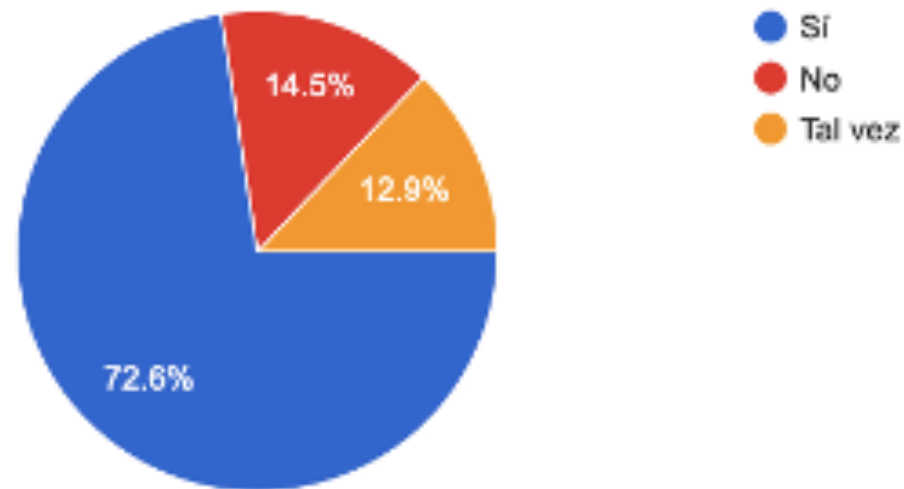


¿CUÁNTO CONOCEN LAS Y LOS USUARIOS A LOS COMITÉS?

ENCUESTA A LAS Y LOS USUARIOS DE LA INSTANCIA

¿ TIENE CONOCIMIENTO DE QUE EN ESTA INSTANCIA EXISTE UN COMITÉ PARA LA IGUALDAD?

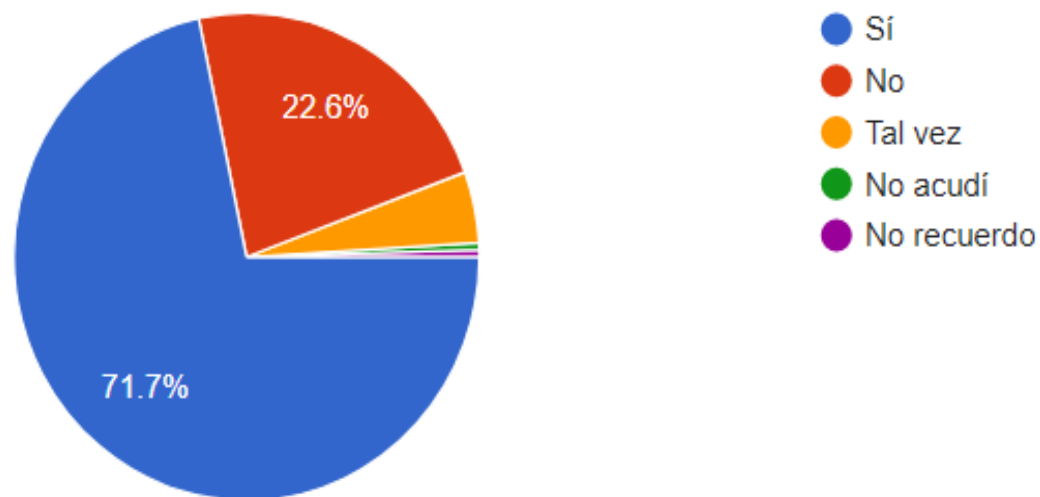
62 respuestas



EN LAS CAPACITACIONES IMPARTIDAS POR SEMUJER: ¿SE CUMPLIÓ EL OBJETIVO DE CAPACITAR A LA TOTALIDAD DEL PERSONAL?

¿HA PARTICIPADO EN ALGUNA CAPACITACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS CONVOCADA POR EL COMITÉ ?

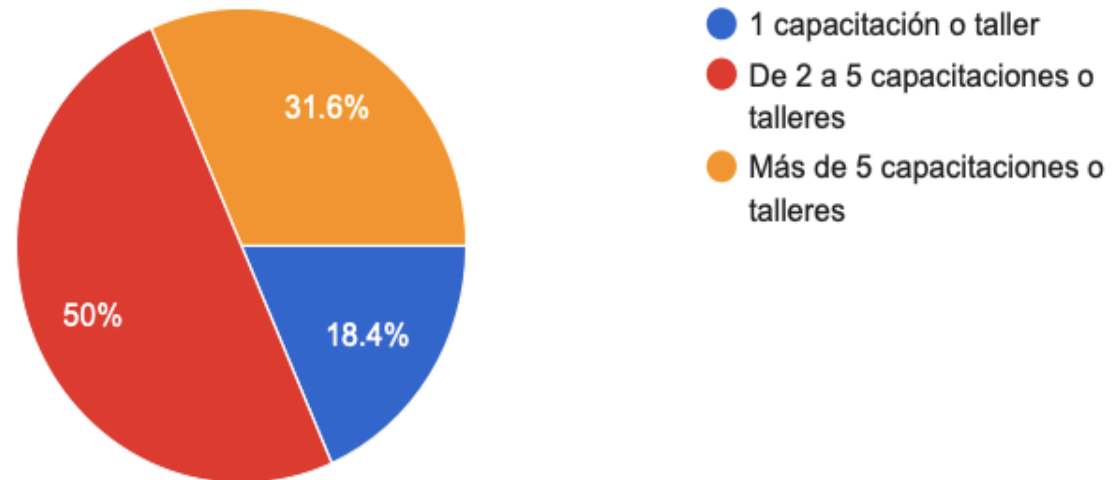
212 respuestas



CAPACITACIÓN DE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LOS COMITÉS

Usted como integrante del Comité, ¿Ha participado en capacitaciones o Talleres en materia de Igualdad y Derechos Humanos? Indique cuántos durante 2019 y 2020.

38 respuestas

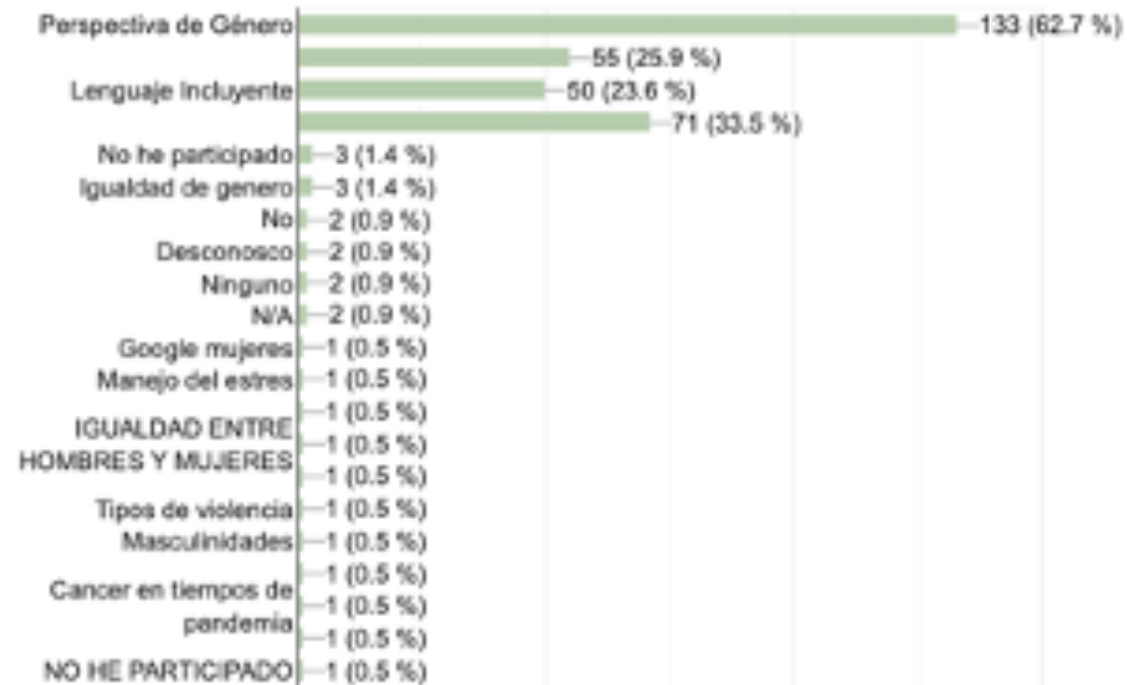


ASPECTOS CUALITATIVOS DE LAS CAPACITACIONES

ENCUESTA A PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTANCIA SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO PARA LA IGUALDAD

EN CASO DE QUE SU RESPUESTA SEA AFIRMATIVA, INDIQUE LOS TEMAS.

212 respuestas

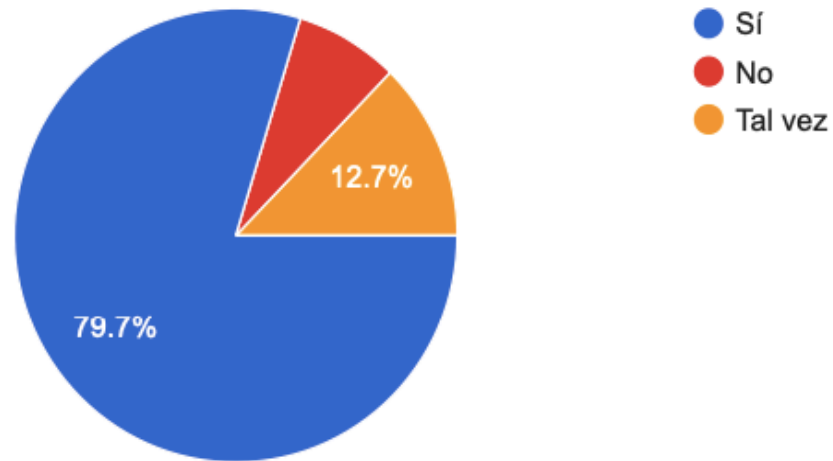


ASPECTOS CUALITATIVOS DE LAS CAPACITACIONES

ENCUESTA A PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTANCIA SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO PARA LA IGUALDAD

LAS CAPACITACIONES EN LAS QUE HA PARTICIPADO ¿HAN SIDO DE SU INTERÉS?

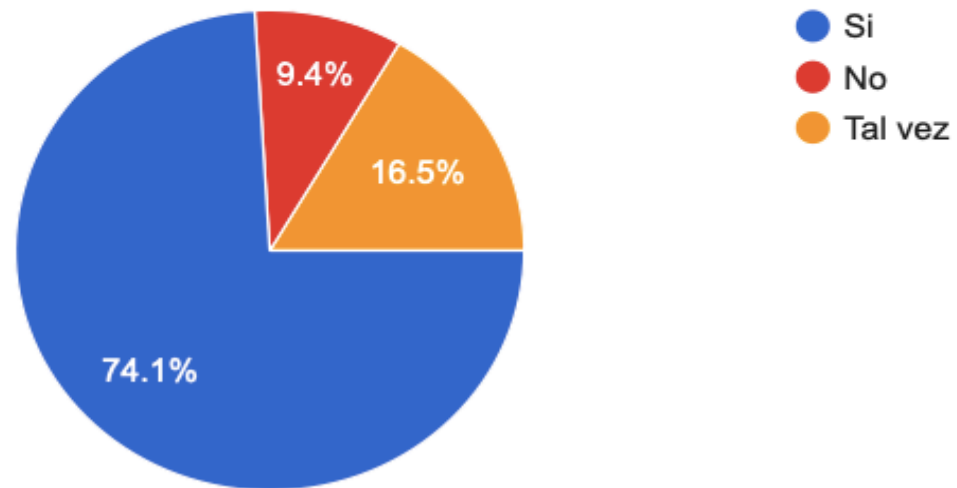
212 respuestas



ASPECTOS CUALITATIVOS DE LAS CAPACITACIONES

LAS CAPACITACIONES EN LAS QUE HA PARTICIPADO ¿CUMPLIERON CON SUS EXPECTATIVAS?

212 respuestas





ACCIONES ORIENTADAS AL ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y ACCIONES AFIRMATIVAS

¿LOS DIAGNÓSTICOS INTERNOS DE LAS INSTANCIAS SIRVEN PARA LA GENERACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y ACCIONES AFIRMATIVAS?

Se revisaron los diagnósticos de las 6 instancias de la muestra:

- En 4 tomaron como base la información estadística estatal del Modelo, pero no todos particularizaron en aspectos específicos de la instancia.
- Algunos diagnósticos contienen los resultados de los grupos focales, lo que refleja el sentir de quienes en ellos participaron en torno al problema de desigualdad y contiene sugerencias sobre actividades a realizar.

¿LOS DIAGNÓSTICOS INTERNOS DE LAS INSTANCIAS SIRVEN PARA LA GENERACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y ACCIONES AFIRMATIVAS?

Se revisaron los diagnósticos de las 6 instancias de la muestra:

- Solo en uno de los diagnósticos revisados se encontró la información de los grupos focales debidamente analizada, clasificada y priorizada.
- Al realizar un análisis cruzado entre los diagnósticos y los planes de trabajo, se observó que se pudo apreciar que en la mayoría de los casos, no constituyeron la base para la definición de las políticas públicas y/o acciones afirmativas contenidas en los planes de trabajo.

ANÁLISIS DE LOS PLANES DE TRABAJO

- Todos los planes de trabajo están alineados con los compromisos suscritos por las y los titulares.
- En algunas Instancias sólo hay políticas públicas, en otras acciones afirmativas y en una Instancia se transcribió el compromiso del titular.
- Contiene actividades asociadas a las políticas públicas o acciones afirmativas; aunque no se refleja si las Instancias tienen claridad en cuáles son políticas públicas y cuáles acciones afirmativas.

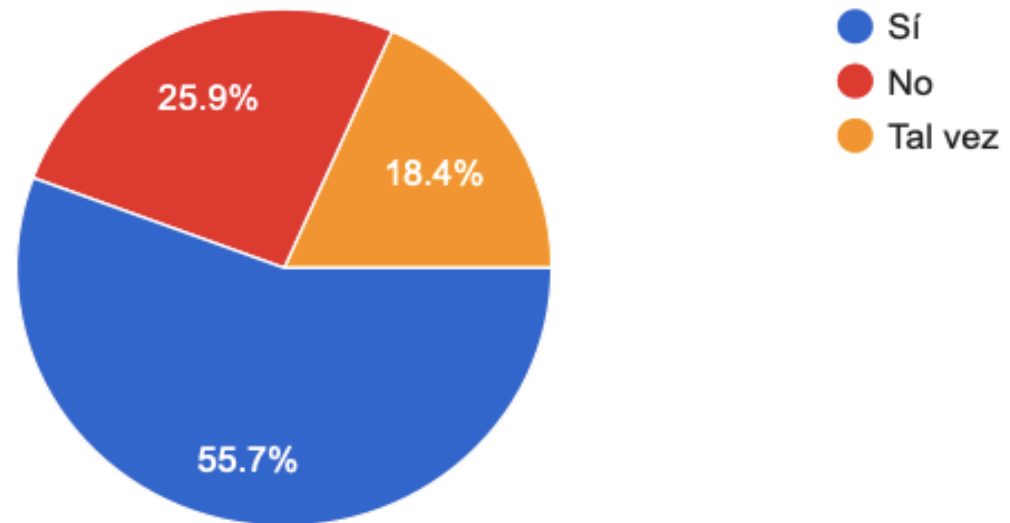
ANÁLISIS DE LOS PLANES DE TRABAJO

- Contienen parcialmente indicado el presupuesto que requerirán.
- En ninguna se pudo cruzar la información con el presupuesto aprobado/modificado para verificar que se hubiera incluido tanto en el plan de trabajo como en el presupuesto.
- Las actividades que no contienen presupuesto específico, no cuentan con explicación de cómo se realizarán dentro de sus operaciones regulares.

CONOCIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE LAS INSTANCIAS

¿CONOCE EL PLAN DE TRABAJO DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD?

212 respuestas



¿LAS INSTANCIAS CUENTAN CON INDICADORES DISEÑADOS PARA LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y ACTIVIDADES?

- Todos los planes de trabajo revisados cuentan alguna información en la columna de indicadores, sin embargo, en la mayoría de los casos estos no son los más adecuados para la medición que pretenden realizar.



¿SE LLEVA A CABO EL SEGUIMIENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES ASOCIADOS AL PLAN DE TRABAJO?

- Todas las Instancias cuentan con un formato para el monitoreo de las actividades, cinco de seis presentaron sus indicadores medidos y actualizados.
- En una Instancia todas sus actividades estaban programadas para diciembre, por lo que no fue posible conocer si las están ejecutando.

¿LAS INSTANCIAS DESTINAN RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y PRESUPUESTALES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO?

- En la revisión documental, no se contó con evidencia de ninguna de las Instancias que destinen recursos a las actividades del Modelo.
- En las entrevistas hubo coincidencia de que los recursos humanos, materiales y financieros no son suficientes para implementar el programa de trabajo.
- En algunas Instancias sí los tienen etiquetados en el presupuesto. En las que si los tenían, tuvieron recortes presupuestales y se vieron afectados esos recursos.
- Sin embargo en instancias como SEZAMI sí fue posible aplicar esos recursos al plan de trabajo del Modelo.



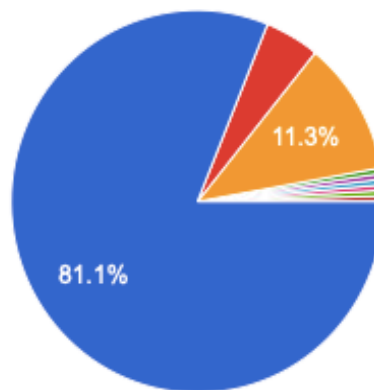
ACCIONES ORIENTADAS AL ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y ACCIONES AFIRMATIVAS

CONOCIMIENTO Y SENSIBILIZACIÓN DEL TEMA EN EL PERSONAL

El **personal de las instancias** que ha recibido capacitaciones, que ve la información a través de pósters, trípticos, redes sociales, etc., y se ha sensibilizado (en mayor o menor medida) con el tema,

INDIQUE SI EN LA INSTANCIA, SE TRATA IGUAL A MUJERES Y HOMBRES.

212 respuestas



- Sí
- No
- Tal vez
- En que aspectos?
- Na
- Desconosco
- desconozco
- algunas ocasiones no somos tratadas por igual.
- A veces

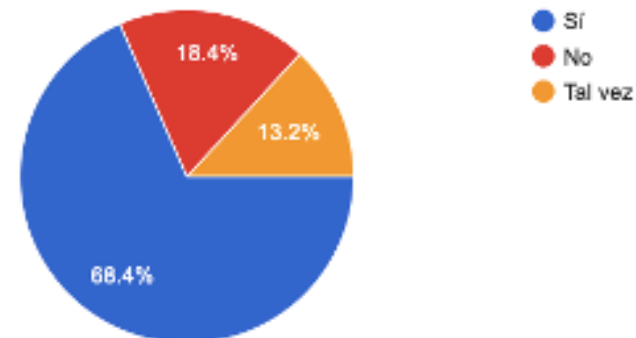
MAYORES OPORTUNIDADES LABORALES PARA LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES

Se han abierto oportunidades para las mujeres para ocupar cargos directivos. En la encuesta a las y los integrantes de los Comités, el 68.4% de las respuestas indicaron que a partir de la implementación del Modelo ha observado la incorporación de mujeres en puestos de toma de decisiones.

ENCUESTA A INTEGRANTES DEL COMITÉ

¿A partir de la implementación del Modelo ha observado la incorporación de mujeres en puestos de toma de decisiones?

38 respuestas

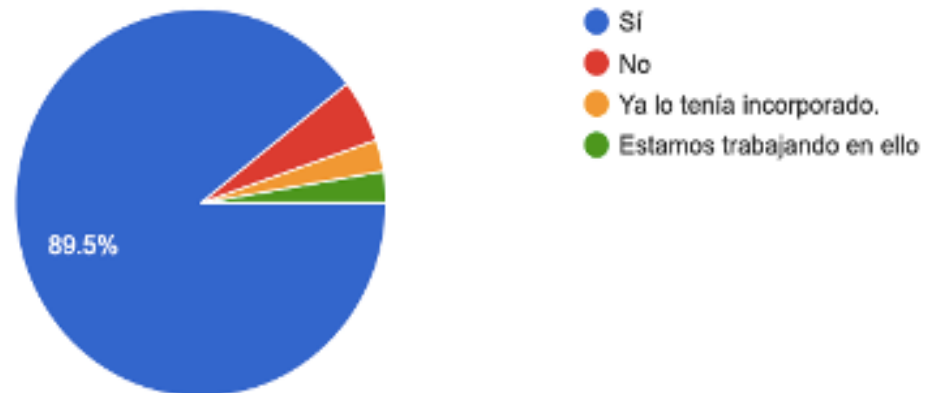


IMPLEMENTACIÓN DEL LENGUAJE INCLUYENTE NO SEXISTA

- Se ha implementado el lenguaje incluyente no sexista en las instancias. En la encuesta a. las y los integrantes de los Comités, el 89.5% manifestó que se utiliza lenguaje incluyente no sexista en la instancia.

¿Ha incorporado la utilización del lenguaje incluyente no sexista a partir de la implementación del Modelo en su Instancia?

38 respuestas

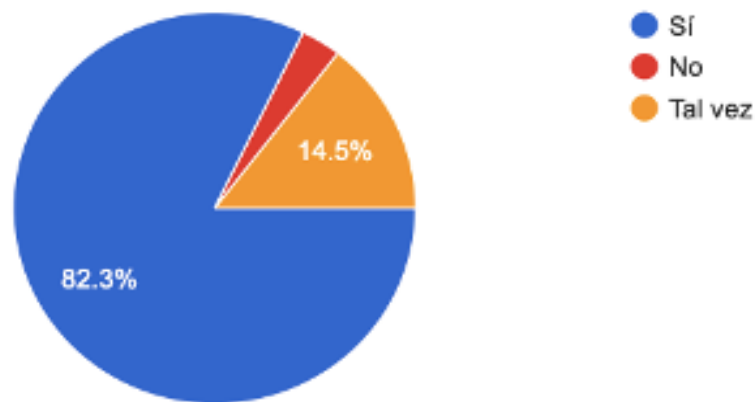


MEJORA EN EL TRATO HACIA LAS Y LOS USUARIOS

En la encuesta a las y los usuarios el 82.2% de las respuestas indicaro que ha habido un cambio favorable en el trato del personal de la instancia.

INDIQUE SI A PARTIR DE LOS AÑOS 2019 y 2020, ¿HA NOTADO CAMBIOS FAVORABLES EN EL TRATO DE LAS PERSONAS QUE LABORAN EN LA INSTANCIA?

62 respuestas



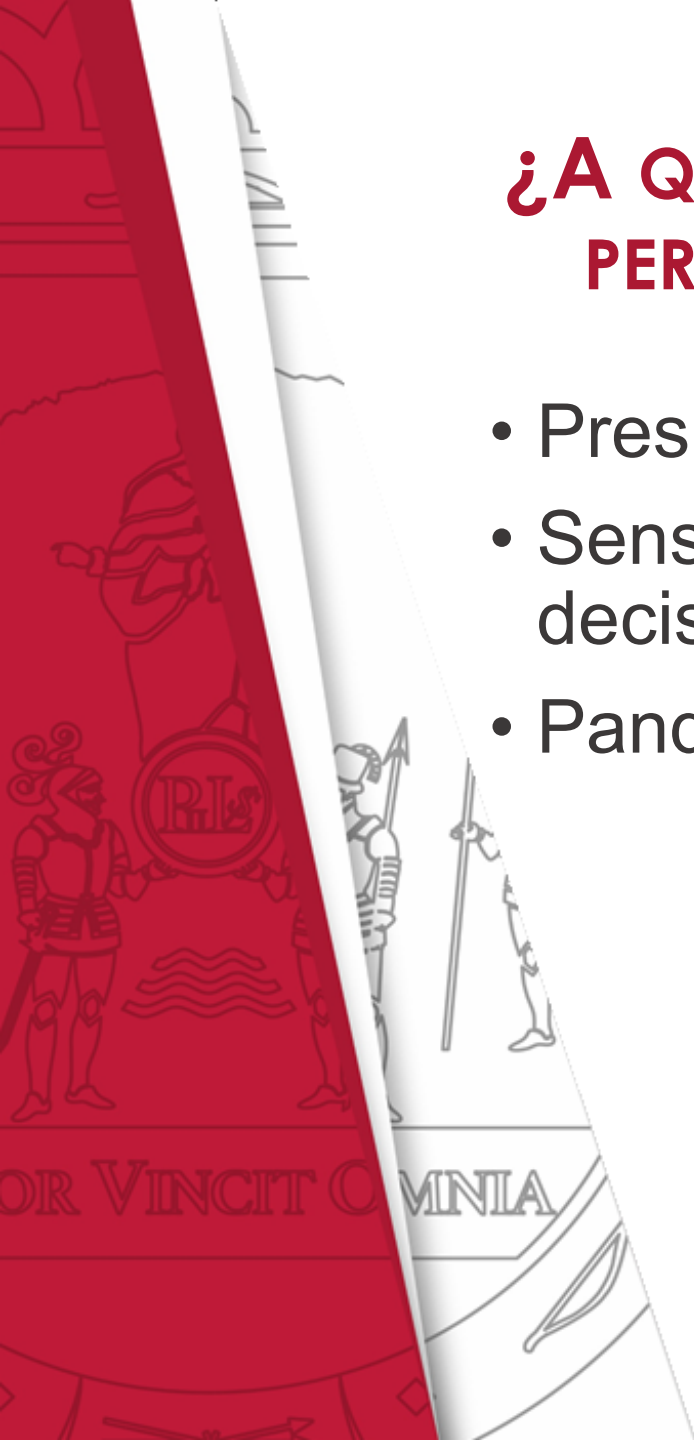
¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES ÁREAS DE OPORTUNIDAD DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

- En las entrevistas realizadas a las y los integrantes de los Comités manifestaron como área de oportunidad la sensibilización a las personas tomadoras de decisiones para que **se destine presupuesto al plan de trabajo.**



¿A QUÉ RETOS SE ENFRENTARON PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y CÓMO LO RESOLVIERON?

- Presupuestales
- Sensibilización a las personas tomadoras de decisiones
- Pandemia



¿CUÁLES ES LA PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS FUNCIONARIOS SOBRE LA UTILIDAD DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, ACCIONES AFIRMATIVAS Y ACTIVIDADES?

- Importancia
- Utilidad
- Compromiso
- Interés institucional



ZACATECAS
2016-2021
Trabajemos Unidos

HALLAZGOS



SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN PÚBLICA
Trabajemos Unidos



SECRETARÍA DE LAS
MUJERES
Trabajemos Unidos



SECRETARÍA DE
SEGURIDAD
PÚBLICA
Trabajemos Unidos



COMISIÓN NACIONAL ESPECIAL DE
PLANIFICACIÓN
Trabajemos Unidos



CECyTE
Zacatecas



C-EVALUA®
Centro de análisis y evaluación

SOBRE LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARA LA IGUALDAD

- Implementación fue acorde a lo establecido en el Modelo.
- Se identificó que las actividades del Comité para la Igualdad es adicional a las cargas regulares de trabajo de sus integrantes, y esa situación produce saturación e impide una dedicación comprometida en algunos y algunas integrantes.
- De acuerdo con la evidencia documental presentada no fue posible determinar el porcentaje del personal de las instancias que recibieron capacitaciones por parte de SEMUJER, salvo en una Instancia en la que reportaron al 71% de su plantilla.

ACCIONES ORIENTADAS AL ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y ACCIONES AFIRMATIVAS.

- Diagnósticos tienen áreas de mejora en cuanto a la información de las instancias.
- Planes de trabajo. Representan el compromiso de las instancias por implementar el Modelo. Tienen áreas de oportunidad en cuanto a forma y en aspectos sustantivos.
- Insuficientes recursos humanos, materiales y financieros para la implementación del Modelo.

RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO

- Interés en el tema y en continuar capacitándose.
- Se han abierto **oportunidades para las mujeres** para ocupar **cargos directivos**.
- Se ha implementado el **lenguaje incluyente no sexista** en las instancias.
- Mejora en el trato hacia las y los **usuarios de las instancias**.



ZACATECAS
2016-2021
Trabajemos Unidos

RECOMENDACIONES



C-EVALUA®
Centro de análisis y evaluación



FUNCIÓN PÚBLICA
Trabajemos Unidos



MUJERES
Trabajemos Unidos



SEGURIDAD
Trabajemos Unidos



PLANIFICACIÓN
Trabajemos Unidos



CECyTE
Zacatecas

SOBRE LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARA LA IGUALDAD

- La creación de **Unidades para la igualdad**, como un ente ejecutor de las decisiones del Comité para la Igualdad.
- En la Secretaría de las Mujeres, **fortalecer su plantilla de personal dedicada a la implementación del Modelo.**

ACCIONES ORIENTADAS AL ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y ACCIONES AFIRMATIVAS

- Fortalecer los conceptos básicos en materia de perspectiva de género.
- Actualización del diagnóstico con la participación del personal de la instancia y con énfasis en la problemática interna.
- Mejoras al formato del plan de trabajo.
- Capacitación en temas de indicadores.

RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO

- Continuar con la capacitación y sensibilización en todos los niveles de mando, desde titulares hasta operativos y auxiliares.
- Acciones afirmativas en el marco de la pandemia.
- Reforzar el compromiso institucional mediante la asignación de presupuesto y recursos humanos y materiales para la implementación del Modelo.

CONCLUSIONES



- 
- El Modelo fue adecuadamente implementado de acuerdo con la normatividad del mismo.
 - Compromiso de la y los titulares.
 - Compromiso de las y los integrantes de los Comités y del personal de la Secretaría de las Mujeres.
 - Interés y aceptación del Modelo por parte del personal de las instancias.
 - Resultados positivos en el ambiente laboral



- Áreas de oportunidad en los diagnósticos y planes de trabajo.
- Importante que las instancias cuenten con recursos para implementar los programas de trabajo

GRACIAS

EQUIPO EVALUADOR:

Secretaría de la Función Pública

Patricia Segura

Secretaría de la Mujer

Rocío Martínez Muñoz

Francisco Díaz Rucobo

Martha Yolanda Magallanes Flore

Coordinación Estatal de Planeación

Óscar Gálaviz Sánchez

CECYTEZ

Ana Martha López Ruvalcaba

Secretaría de Seguridad Pública

Fabiola Lara Lara

Centro de Análisis de Programas y Evaluación de Proyectos, S.C.

Janett Salvador Martínez – Facilitadora



C-EVALUA
Centro de análisis y evaluación



**SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN PÚBLICA**
Trabajemos Unidos



**SECRETARÍA DE LAS
MUJERES**
Trabajemos Unidos



**SECRETARÍA DE
SEGURIDAD PÚBLICA**
Trabajemos Unidos



**COORDINACIÓN ESTATAL DE
PLANEACIÓN**
Trabajemos Unidos



CECYTE
Zacatecas