



INSTITUTO DE LA MUJER DEL ESTADO DE CAMPECHE

PROYECTO: PROGRAMA ESTATAL DE CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN INTEGRAL

META 1: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, MESAS DE TRABAJO, TALLERES Y SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN INTEGRAL, QUE INCLUYA ACTIVIDADES PARA PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO, ASÍ COMO DE LA CIUDADANÍA EN LA PREVENCIÓN SOCIAL DE LA VIOLENCIA Y GENERAR ESPACIOS PARA EL INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN PARA ATENDER LA ALERTA DE GÉNERO, QUE PERMITA EVALUAR Y MEJORAR LAS ESTRATEGIAS PARA INHIBIR LA VIOLENCIA.

PRODUCTO 6: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LAS PERSONAS ENCARGADAS DE LA INVESTIGACIÓN, POLICÍA ESTATAL, MINISTERIO PÚBLICO, PERSONAL PERICIAL SOBRE LOS MECANISMOS DE SUPERVISIÓN Y SANCIÓN A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE ACTÚEN EN VIOLACIÓN DEL ORDEN JURÍDICO APLICABLE EN MATERIA DE GÉNERO EN LA FASE DE INVESTIGACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y SU NORMATIVIDAD APLICABLE.

PARTIDAS 6.13

DICIEMBRE 2019



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	5
ANTECEDENTES	6
JUSTIFICACIÓN	8
INFORME FINAL PARTIDA 6.13	9
BIBLIOGRAFÍA	23

INTRODUCCIÓN

Las servidoras y los servidores públicos, en cumplimiento de sus funciones y deberes, están obligados a ejercer su cargo, funciones o actividades con estricto apego a la normatividad que rige la administración, desarrollarse con apego a las disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias y estatutarias; y, por principio, deben orientar su actuación aplicando elementos de cumplimiento, honestidad y responsabilidad.

Desde el siglo XIX se ha pretendido disponer de servidoras y servidores públicos competentes, que sean parte de la solución de los problemas y no uno más. Su profesionalización se ha propuesto como una de las soluciones.

Generalmente la impunidad es considerada un fenómeno directamente relacionado con las áreas criminológicas, así, se ha definido como: “[...] la falta de sanción o castigo en contra de una persona que ha perpetrado un delito, principalmente se origina por una crisis de institucionalidad en la cual se encuentran sumergidos los diferentes órganos que integran la administración de justicia penal”, o “La impunidad significa, sencillamente, que los delitos cometidos no son sancionados por una u otra causa [...]”. Del mismo modo, la servidora y el servidor público deben asumir el compromiso de promover la igualdad social, de luchar para la creación de puestos de trabajo, de desarrollar la ciudadanía y de fortalecer la democracia.

Cuando una persona es elegida para un cargo público, la sociedad pone en ella su confianza, y espera que cumpla un patrón ético. Debe estar preparado para poner en práctica políticas que beneficien al país y a la comunidad en los ámbitos social, económico y político; así, esa persona debe de estar al mismo nivel de esa confianza y ejercer su función siguiendo ciertos valores, principios, ideales y normas.

En el Quinto Informe de Gobierno rendido por el presidente Felipe Calderón ante el Congreso de la Unión, se mencionó la imposición a servidores públicos de 9,956 sanciones en el año 2008, 8,194 en el año 2009 y de 8,323 para el año 2010, de estas últimas solo el 10% tuvo un carácter económico.

Por dichas razones, el Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, a través del Programa Estatal de Capacitación y Profesionalización Integral, se propuso desarrollar actividades para generar espacios de intercambio de experiencias en materia de prevención para atender la Alerta de Violencia de Género. En particular, la partida 6.13 Capacitar a las personas encargadas de la investigación, policía estatal, ministerio público, personal pericial sobre los mecanismos de supervisión y sanción a las y los servidores públicos que actúen en violación del orden jurídico aplicable en materia de género en la fase de Investigación de la violencia de género contra las mujeres y su normatividad aplicable. Se realizó a través un taller y una mesa de trabajo y de las cuales se desprenden los datos presentado en este Informe.

OBJETIVOS

A. General

Desarrollar un programa estatal de capacitación integral, que incluya actividades para promover la participación del servicio público, así como de la ciudadanía en la prevención social de la violencia y generar espacios para el intercambio de experiencias en materia de prevención para atender la Alerta de Violencia de Género, que permita evaluar y mejorar las estrategias para inhibir la violencia.

B. Específico

Elaborar un Programa de capacitación para las personas encargadas de la investigación, policía estatal, ministerio público, personal pericial sobre los mecanismos de supervisión y sanción a las y los servidores públicos que actúen en violación del orden jurídico aplicable en materia de género en la fase de Investigación de la violencia de género contra las mujeres y su normatividad aplicable.

ANTECEDENTES Y MARCO DE REFERENCIA

El apartado B del artículo 123, fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos incorpora disposiciones para la profesionalización de las servidoras y los servidores públicos: la designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. Esta disposición es aplicable para el orden federal y, de acuerdo con los artículos 115, fracción VIII, y 116, fracción VI, de la misma Carta Magna, para el municipal y el de los estados. Las relaciones de trabajo entre la Ciudad de México y sus trabajadores, de acuerdo con el artículo 4 122, apartado A, fracción VI., se regirán por la ley que expida la Legislatura local, con base en lo dispuesto por el artículo 123 de dicha Constitución y sus leyes reglamentarias.

Un caso expreso de profesionalización es el del artículo 102, apartado A, fracción VI, párrafo tercero: “La ley establecerá las bases para la formación y actualización de los servidores públicos de la fiscalía (general de la República), así como para el desarrollo de su carrera profesional, la cual se regirá por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos”.

Las servidoras y los servidores públicos son responsables política, penal y administrativamente por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

El Sistema Nacional Anticorrupción es la instancia de coordinación entre las autoridades de todos los órdenes de gobierno competentes en la prevención, detección y sanción de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción, así como en la fiscalización y control de recursos públicos. Para hacer frente a tal situación, la excelencia en el desempeño, junto con el perfeccionamiento de los medios y sistemas administrativos, así como el de los estímulos y el reconocimiento social, deben contribuir a dignificar al servicio y a los servidores públicos.

La legislación debe contribuir a que así sea y coadyuvar al mejoramiento constante de nuestras administraciones públicas.

Una medida viable para establecer un dique a la corrupción es identificar y desarrollar instrumentos que permitan construir un “marco ético institucional” que llegue a personajes políticos y funcionariado.

Para gobernar y gobernar bien, es necesaria la máxima capacidad, lealtad y excelencia de quienes deliberan y ocupan los cargos en el Estado. Personas que, además, posean integridad acompañada de un conjunto de “valores” hechos principios, una filosofía que contenga la idea de bien común, así como un espíritu de servicio. Personas que comprendan que “el deber está por encima del poder”.

Es imposible detener la corrupción y las conductas antiéticas si no es por la vía moral. Ningún gobierno podrá operar de manera óptima si antes no educa en la honradez a los miembros que lo integran.

JUSTIFICACIÓN

En todo el mundo funciones y responsabilidades “públicas” de la máxima importancia, vinculadas a importantes áreas como educación, salud, seguridad pública, seguridad social y una gran variedad de infraestructura urbanística y para el desarrollo económico han sido transferidas a corporaciones privadas, contratistas independientes y entidades cuasi-gubernamentales.

A pesar del escepticismo de la sociedad hacia el funcionariado, es tangible la idea de un cambio. Para esto, se debe fomentar la responsabilidad y la eficiencia en cada una de las y los servidores públicos en sus tareas encomendadas.

Debido a la necesidad de proponer acciones de carácter preventivo frente a las conductas indebidas de muchas servidoras y servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, el Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, convocó a participar a las personas encargadas de la investigación, policía estatal, ministerio público y al personal pericial, a capacitarles sobre los mecanismos de supervisión y sanción a las y los servidores públicos que actúen en violación del orden jurídico aplicable en materia de género en la fase de Investigación de la violencia de género contra las mujeres y su normatividad aplicable; para así atender a los objetivos de la Alerta de Violencia de Género en el Estado de Campeche.

La actividad se conforma de un taller de 16 horas y una mesa de trabajo de 6 horas; dando como resultado una jornada de 22 horas, trabajadas en el Municipio de Campeche. Obteniendo los resultados cualitativos y cuantitativos que son descritos y explicados a continuación lo conforman: Metodología y Actividades desarrolladas, resultados (evaluación inicial y final), Análisis Cuantitativo y Cualitativo, Conclusiones.



Partida 6.13 Mecanismos de supervisión y sanción a las y los servidores públicos que actúen en violación del orden jurídico aplicable en materia de género en la fase de Investigación de la violencia de género contra las mujeres y su normatividad aplicable.

METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES DESARROLLADAS

Para el cumplimiento de la Partida 6.13 Mecanismos de supervisión y sanción a las y los servidores públicos que actúen en violación del orden jurídico aplicable en materia de género en la fase de Investigación de la violencia de género contra las mujeres y su normatividad aplicable.

Se realizó un Taller de dieciséis horas divididas en dos sesiones de cinco horas y una de seis. A su vez se llevó a cabo una Mesa de Trabajo de cuatro horas. Los talleres se realizaron en el Aula de Vialidad de la S.S.P., Campeche, en un horario de siete de la mañana a una de la tarde; la Mesa de Trabajo, realizada en la misma sede, tuvo un horario de dos de la tarde a ocho de la noche.

Para el desarrollo del taller y la mesa de trabajo, se acordó con el Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, la pertinencia de la realización de la convocatoria e invitaciones a las personas encargadas de la investigación, Policía Estatal, Ministerio Público y Personal Pericial, a través de dicha institución.

En ambas actividades se trabajaron temáticas como, Aplicación de la ley, Trata de Personas, Perspectiva de Género, Violencia Intrafamiliar y Funcionalidad de ordenamientos. A través de diversas técnicas didácticas expositivas, cuestionarios y estudios de caso.

Se tomó la asistencia de participantes a través de una lista; de igual forma se aplicó una evaluación al inicio y otra al término del taller, con el objetivo de indagar sus conocimientos en el tema y medir el impacto del taller en sus aprendizajes. Una vez concluidos los talleres, se tuvo a bien ofrecerles una encuesta, la cual da muestra del grado de satisfacción en los contenidos y materiales del taller; de igual forma, evalúan el desempeño de la persona a cargo.

-ANÁLISIS DE RESULTADOS CUANTITATIVOS

Resultados Encuestas de Satisfacción								
Aspectos a evaluar	Rubros evaluados por persona				Porcentajes por rubro			
	Malo	Regular	Bueno	Excelente				
Los contenidos, actividades y materiales son aplicables en su vida personal y laboral.	0	0	6	22	0%	0%	21%	79%
El curso propicia oportunidades para dialogar e intercambiar ideas con las otras personas.	0	0	6	22	0%	0%	21%	79%
Claridad de la información para la realización del curso (consideraciones metodológicas)	0	0	9	19	0%	0%	32%	68%
Calidad y apoyo del curso	0	2	11	15	0%	7%	39%	54%
Muestra entusiasmo en el curso	0	0	3	25	0%	0%	11%	89%
Promueve la participación de los y las asistentes	0	0	3	25	0%	0%	11%	89%
Utiliza ejemplos útiles para explicar los contenidos	0	0	3	25	0%	0%	11%	89%
Se comunica de forma clara y fácil de entender	0	0	2	26	0%	0%	7%	93%
Utiliza medios didácticos apropiados al curso y le apoyan al desarrollo del mismo	0	1	10	17	0%	4%	36%	61%
Cumple con los objetivos y	0	0	11	17	0%	0%	39%	61%

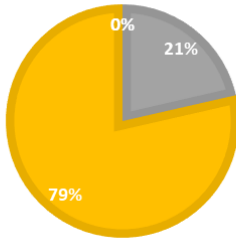


requerimientos del curso								
Los ejercicios asignados por quién facilitó las actividades, fueron congruentes con el contenido del curso.	0	0	7	21	0%	0%	25%	75%
Mostró dominio de los temas	0	0	6	22	0%	0%	21%	79%

Graficas de Encuestas de Satisfacción.

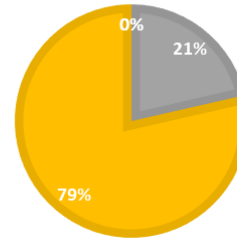
LOS CONTENIDOS, ACTIVIDADES Y MATERIALES SON APLICABLES EN SU VIDA PERSONAL Y LABORAL.

■ Malo ■ Regular ■ Bueno ■ Excelente



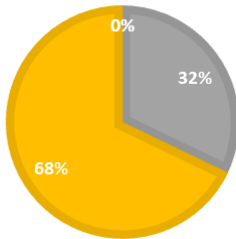
EL CURSO PROPICIA OPORTUNIDADES PARA DIALOGAR E INTERCAMBIAR IDEAS CON LAS OTRAS PERSONAS.

■ Malo ■ Regular ■ Bueno ■ Excelente



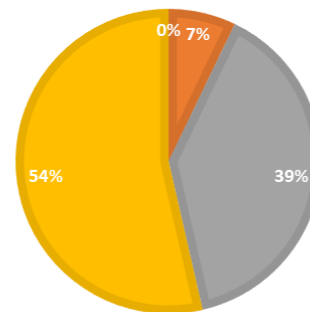
CLARIDAD DE LA INFORMACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DEL CURSO (CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS)

■ Malo ■ Regular ■ Bueno ■ Excelente



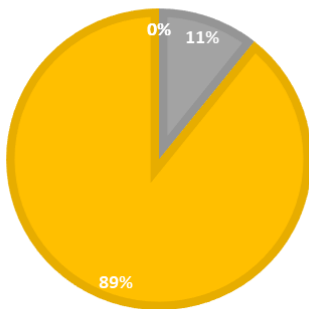
CALIDAD Y APOYO DEL CURSO

■ Malo ■ Regular ■ Bueno ■ Excelente



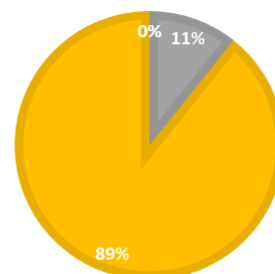
MUESTRA ENTUSIASMO EN EL CURSO

■ Malo ■ Regular ■ Bueno ■ Excelente

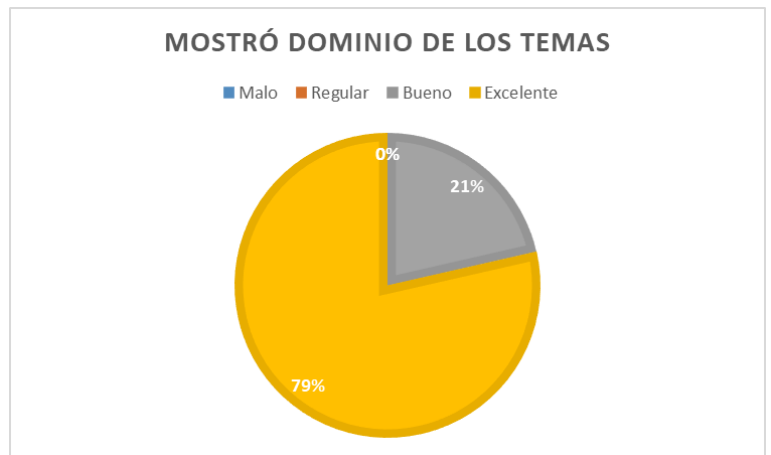
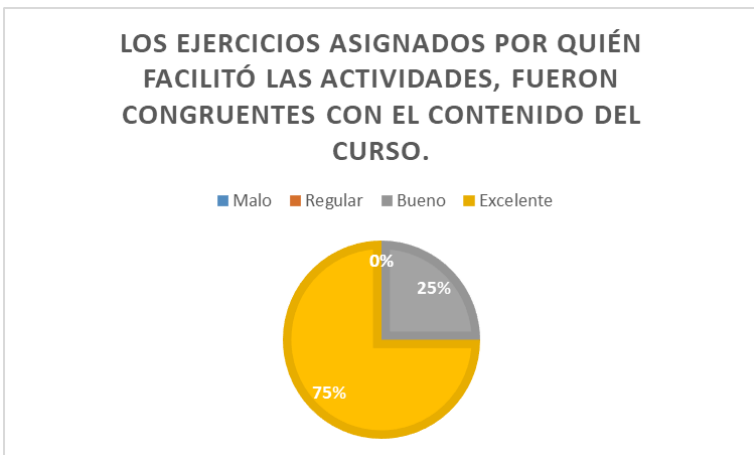
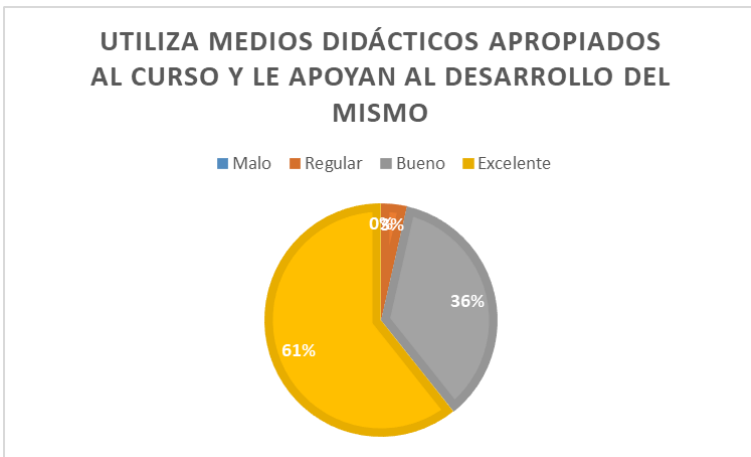
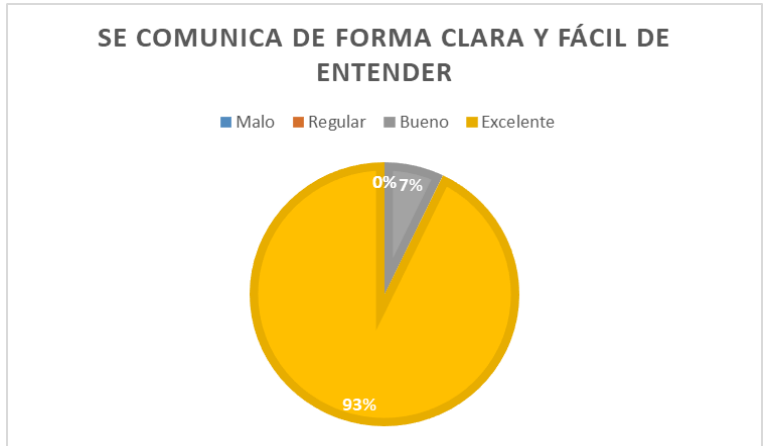
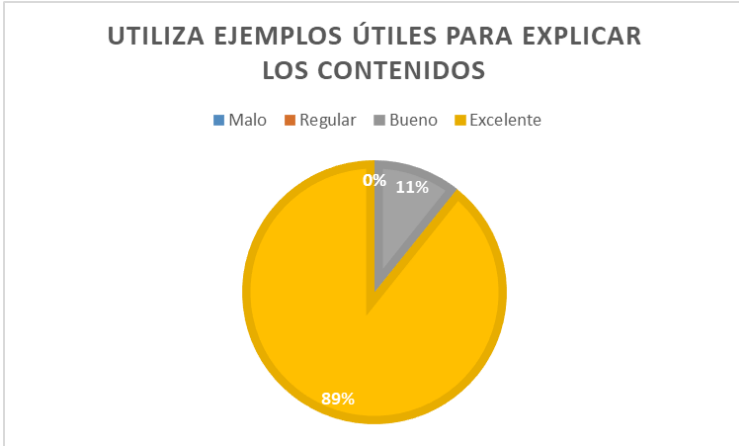


PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN DE LOS Y LAS ASISTENTES

■ Malo ■ Regular ■ Bueno ■ Excelente



Graficas de Encuestas de Satisfacción.



Datos para la Matriz de Indicadores de Resultados					
Número total de encuestas aplicadas	Mujeres	Hombres	Número total de personas satisfechas de acuerdo a las encuestas:	Mujeres	Hombres
28	20	8	28	20	8
Número total de personas asistentes a capacitación		Mujeres		Hombres	
28		20		8	

Al analizar los rangos de edad se observa que se tuvo la asistencia de 1 hombre y 5 mujeres de 15-29 años. Por otro lado, 7 hombres y 12 mujeres se encuentran en el rango de edad de 30-44 años Y 3 mujeres más, de entre 45-59 años.

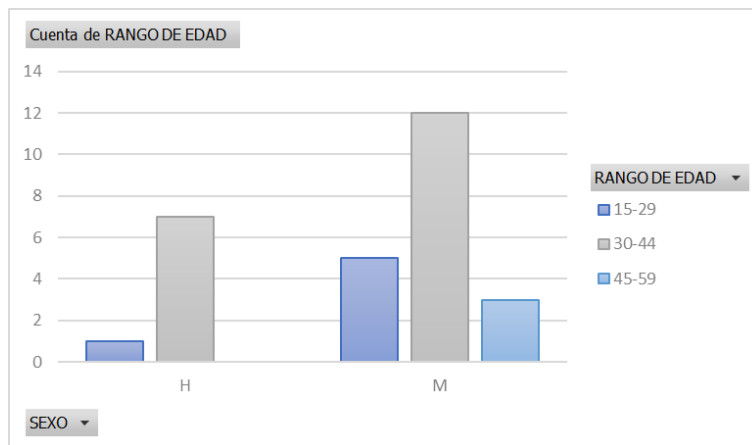


Gráfico 1. Porcentaje de participantes por rango de edad desagregado por sexo.

Según los datos contabilizados, se encuentra que 5 hombres laboran en S.S.P., 1 trabaja por su cuenta, y 2 más forman parte de F.G.E. Por su parte, 7 mujeres proceden S.S.P., 1 del Centro de Justicia para la Mujer 2 trabajan por cuenta propia y 10 más forman parte F.G.E.

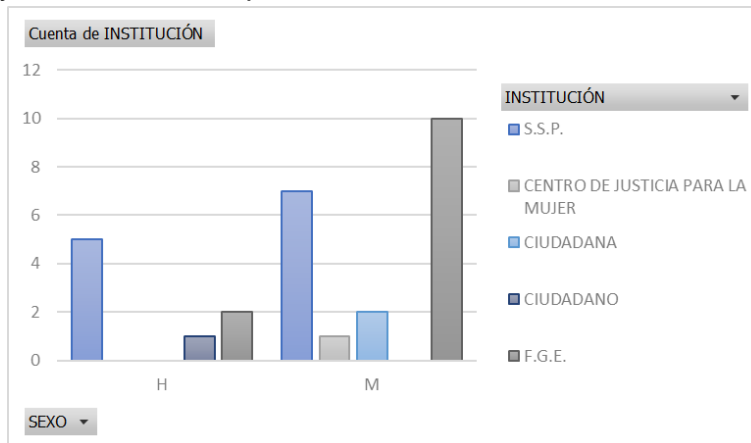


Gráfico 2. Porcentaje de participantes por Institución de procedencia desagregado por sexo.

Las áreas de trabajo de quienes participaron en el taller son; Administración, Sección Canina, Oficialía de Partes, Ingeniero, Orientación, U.A.I., Asuntos Internos, C.J.M., de las cuales proviene 1 hombre por cada una. Por su parte, 1 mujer asistió por cada una de las siguientes instancias, Comité Técnico, Sección Canina, Jurídico, Supervisión, Abogada, Dirección, Operativo, Atención a Víctimas y Coordinación de Humanidades. También 4 Psicólogas, 3 de Atención a Víctimas y 3 de C.J.M.

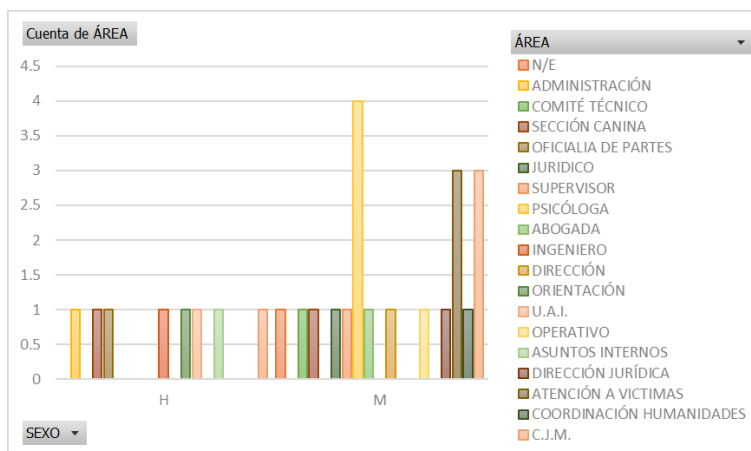


Gráfico 3. Porcentaje de participantes por Área de trabajo desagregado por sexo.

En relación al Ámbito en el que laboran las personas asistentes al taller, solo se observan dos, el Estatal con 18 mujeres y 7 hombres; y el Federal con 2 mujeres, mientras que 2 más No Especificaron el dato.

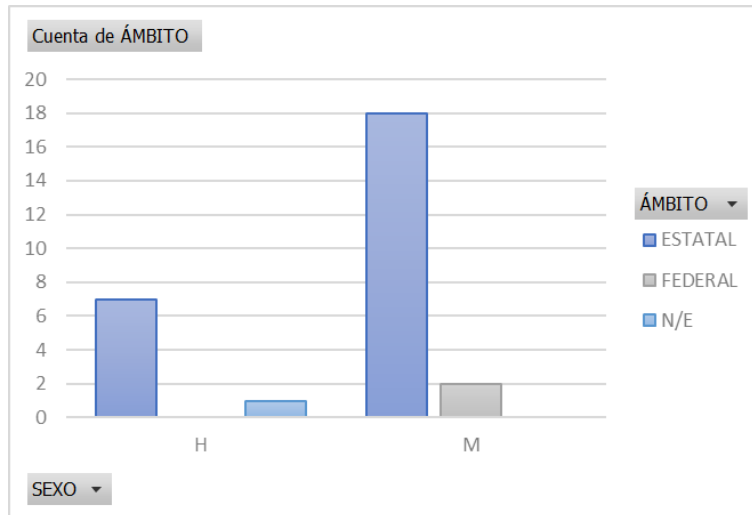


Gráfico 4. Porcentaje de participantes Ámbito laboral desagregado por sexo.

Al analizar los tipos de contratación se observa que se tuvo la asistencia de 3 Mujeres de Base, 10 de Confianza y 7 No Especificaron el dato. Por otro lado, asistieron 2 hombres de Base, 4 de Confianza y 2 más No Especifican.

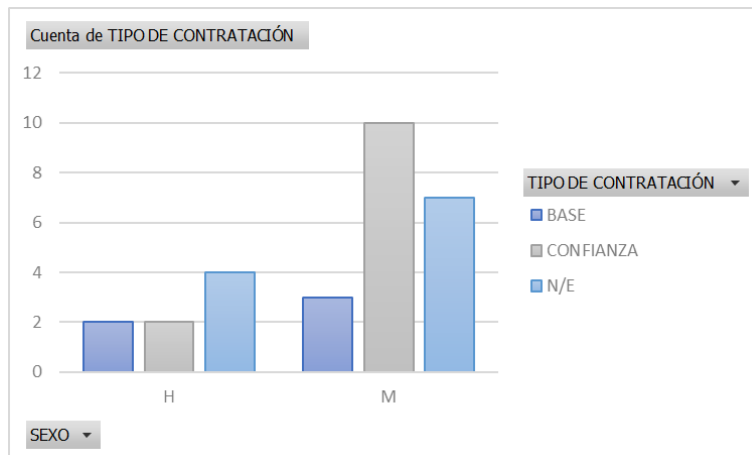


Gráfico 5. Porcentaje de participantes por tipo de contratación desagregado por sexo.

Al analizar los tipos de mando se puede constatar la asistencia de 5 mujeres de mando medio, 5 de mando Operativo, 1 señala que tiene otro mando, pero No Especifica cuál, al igual que 10 mujeres y 6 hombres más. Finalmente 2 hombres indican ser de mando Operativo.

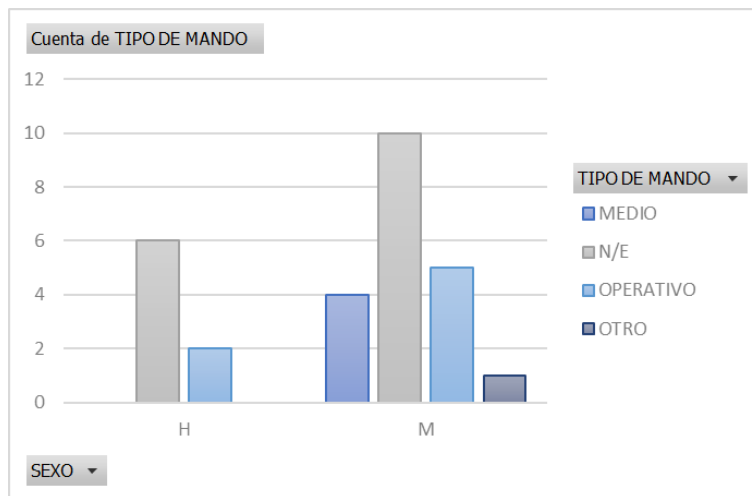


Gráfico 6. Porcentaje de participantes por tipo de mando desagregado por sexo.

RESULTADOS DE EVALUACIONES

PARTICIPANTE	SEXO	EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA	EVALUACIÓN FINAL	PROMEDIO
P_1	H	6	6	6
P_2	M	6	7	6.5
P_3	M	2	3	2.5
P_4	H	2	8	5
P_5	M	5	8	6.5
P_6	M	3	7	5
P_7	M	8	10	9
P_8	M	7	8	7.5
P_9	H	4	10	7
P_10	M	3	6	4.5
P_11	M	2	3	2.5
P_12	H	4	8	6
P_13	H	4	10	7
P_14	H	2	10	6
P_15	M	2	10	6
P_16	H	4	10	7
P_17	M	8	10	9
P_18	M	2	3	2.5
P_19	M	10	8	9
P_20	M	1	4	2.5
P_21	M	7	4	5.5
P_22	M	3	6	4.5
P_23	M	6	4	5
P_24	M	3	7	5
P_25	M	6	10	8
P_26	M	6	10	8

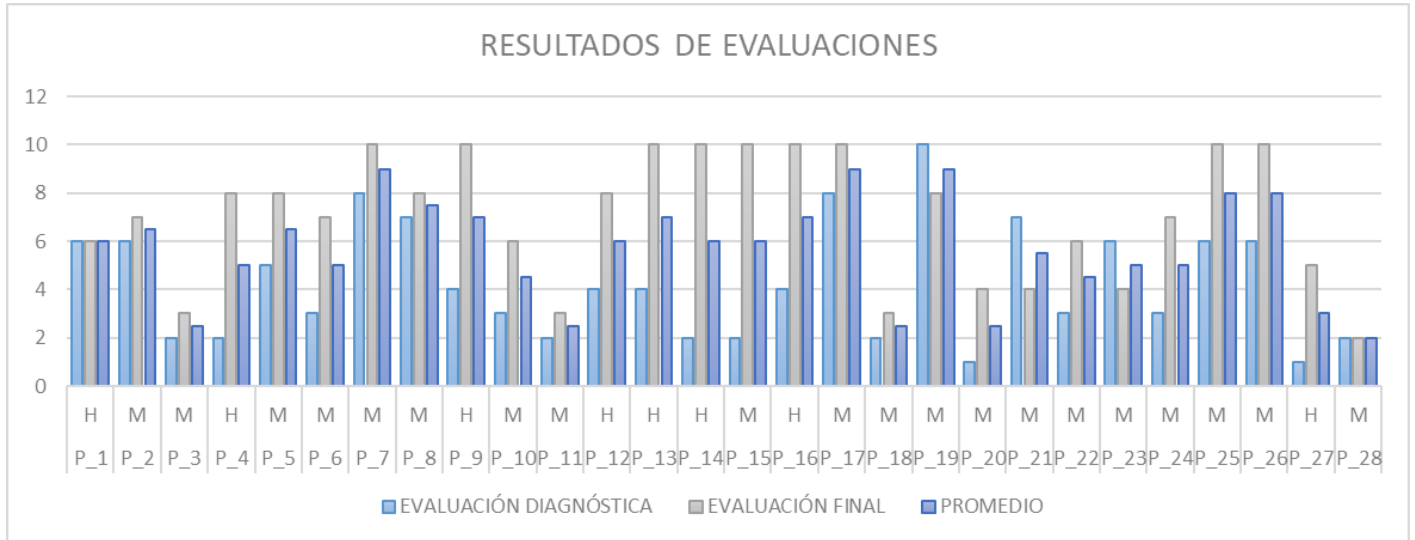


Gráfico 7. Resultados de la Evaluaciones y Promedio Final.

RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES.

Al inicio del taller se dio la bienvenida y se procedió a aplicarles una evaluación diagnóstica.

Se inicia con cierta apatía de las y los participantes, recalcó en los primeros minutos ya que conforme se desarrolla el taller, la apatía se transforma en ánimo e interés al compartírseles experiencias personales y laborales, que dieron pie a que las y los participantes actuaran del mismo modo.

Las presentaciones se nutrieron con experiencias personales y laborales y dio como resultado el interés en compartir los problemas propios de su vida laboral e inclusive personal. El taller se desarrolló de acuerdo a lo planeado con una participación más activa de los presentes.

Es importante destacar que hemos venido priorizando en cada taller algo de sensibilización para poder abrir las puertas a un diálogo más fluido y que ellos sientan la confianza de poder emitir sus comentarios sin temor al rechazo.

Todos los comentarios son bienvenidos ya que de ellos aprenden y aprendemos todos los que participamos en este tipo de talleres.

Que se continúen con los talleres de sensibilización y que estos se hagan llegar a todas las autoridades encargadas de la investigación y a la población en general. Conocimiento, análisis y reflexión sobre los protocolos de actuación. Que las instalaciones sean las idóneas para el desarrollo efectivo del taller.

El estado tiene la obligación de garantizar el acceso a una vida libre de violencia; basándose en las normatividades locales, nacionales e internacionales que luchan por los derechos de las mujeres; por tal motivo y siguiendo las normatividades establecidas en la Declaratoria de alerta de género este taller cumple el SEGUNDO RESOLUTIVO vinculado con un programa estatal de capacitación y profesionalización integral, y al TERCER RESOLUTIVO con las medidas de justicia y reparación en su punto número dos ya que plantea la

capacitación en los mecanismos de supervisión y sanción a las y los servidores públicos que actúen en violación del orden jurídico aplicable en materia de género; por tal motivo el Estado de Campeche deberá dar continuidad a los procesos iniciados por posibles omisiones.

Talleres como este son muy provechosos, ya que los exhorta a seguir capacitándose y trabajar de acuerdo a lo establecido. Como lo han expresado se van deseosos de más información, algunos preocupados de que las cosas no se estén haciendo como se deberían y otros más con nuevos ánimos para seguir adelante en esta lucha contra la violencia de género para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.

BIBLIOGRAFÍA:

Chanes Nieto, José Los servidores de la administración pública en la Constitución. Espacios Públicos [en línea]. 2017, 20(50), [fecha de Consulta 19 de enero de 2020]. ISSN: 1665-8140. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67656569007>

Reina Alejandra J. Baiz Villafranca, “Impunidad: como factor desencadenante de la criminalidad”, en Capítulo Criminológico: Revista de las Disciplinas del Control Social, vol. 36, núm. 2, abril de 2008, p. 071.

Miguel Carbonell, “Corrupción judicial e impunidad o el caso de México”, en R. Méndez-Silva, op. cit., p. 1.

Presidencia de la República, Quinto Informe de Gobierno del Presidente Felipe Calderón Hinojosa, México, Gobierno Federal, 2011, p. 50, en <http://quinto.informe.gob.mx/informe-de-gobierno/quinto-informe-de-gobierno>

Müller Creel, Oscar A. La responsabilidad civil del servidor público en el combate a la corrupción. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales [en línea]. 2012, LVII (214), 165-185[fecha de Consulta 19 de enero de 2020]. ISSN: 0185-1918. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42124556007>

FERREIRA MAÑA, NURIA Reseña de "Cuadernos de ética para los servidores públicos" de Diego Bautista, Oscar. Contribuciones desde Coatepec [en línea]. 2009, (16), 205-208[fecha de Consulta 19 de enero de 2020]. ISSN: 1870-0365. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28112196012>



Sandoval Ballesteros, Irma Eréndira Corrupción y desafíos organizacionales en un mundo de asociaciones público-privadas. *Gestión y Política Pública* [en línea]. 2016, XXV (2), 365-413[fecha de Consulta 19 de enero de 2020].

ISSN: 1405-1079. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13346618001>