



MÓDULO 1 Organización

TEMA: 1.1 Estructura

¿Cuándo?
2023

¿Dónde?
Sombrerete, Zacatecas

Título:

Fortalecimiento Administrativo y Equidad Inclusiva: Transformando el Municipio con Documentación Eficiente y Perspectiva de Género

Problemática:

Se documentó una falta de claridad y eficiencia en la prestación de servicios municipales, ya que los ciudadanos no tenían acceso a información sobre sus derechos y deberes, la gestión interna carecía de manuales de organización, reglamentos, reglas de operación, indicadores y planes operativos. Al momento de elaborar el Plan Municipal de Desarrollo, se detectó a través de los mecanismos de participación ciudadana utilizados la necesidad de formular indicadores con el propósito de mejorar los servicios municipales ya que no eran claros para la ciudadanía.

La ausencia de documentos de planeación organizacional se debió a la falta de procesos definidos y documentados que permitieran un adecuado seguimiento; por otro lado, observaciones de auditorías también señalaron la ineficiencia en la gestión municipal, lo que agravó la percepción de los problemas, la carencia de reglamentación de los servicios y apoyos ofrecidos por la presidencia municipal dificultaba la inclusión en el catálogo de trámites y servicios, la dificultad para definir roles y responsabilidades y la duplicación de funciones generaron confusión y desorden en la administración pública local. Estos problemas afectaron negativamente la calidad de vida de los ciudadanos, la transparencia y eficacia de la gestión pública, y la percepción de los servicios municipales.

Esquema de intervención:

La unidad administrativa responsable es la Jefatura de Gabinete, entre sus funciones está propiciar el desarrollo de la gestión municipal con la finalidad de hacerla eficiente y eficaz, coordinar la formulación de proyectos, planes y programas de trabajo de las y los titulares de las direcciones generales, así como proponer acciones de mejora continua para la administración pública; asimismo, cuenta con su Reglamentación Municipal y su Manual de Organización.



El personal del DIF municipal brindó capacitación, en la que abordó la importancia del lenguaje como un componente fundamental en la formación del pensamiento, se definieron las diversidades sexuales en términos de sexo biológico, orientación y preferencias sexuales, así como las diversas identidades y expresiones de género que existen en la sociedad. El objetivo central de esta capacitación fue promover la implementación del lenguaje inclusivo en todos los documentos, formatos, procesos y comunicaciones realizados por la administración como una medida concreta para fomentar la igualdad y la inclusión en el municipio.

La buena práctica se apoya en fuentes internas y colaboraciones externas para garantizar su continuidad, minimizando los costos y maximizando la eficiencia mediante la gestión de recursos humanos y materiales.

¿Por qué se fortaleció el municipio?

El proyecto implementado en el municipio ha tenido un impacto significativo en el desempeño de la administración municipal, con un enfoque especial en la promoción de la igualdad de género, se destacan las principales diferencias entre el diagnóstico y los resultados, utilizando indicadores tales como: claridad y eficiencia en la prestación de servicios municipales debido a la carencia de documentos de planeación organizacional; el resultado de este indicador fue la realización de 10 reglamentos, 5 manuales de organización, 45 planes operativos anuales y 5 manuales operativos, lo que representa una reducción sustancial en los 158 documentos. Esto ha mejorado significativamente la calidad de los servicios municipales, abordando la falta de claridad y eficiencia.

Además, se implementaron capacitaciones en lenguaje inclusivo y diversidad de género, promoviendo la igualdad de género y la inclusión en todos los documentos, formatos y comunicaciones municipales.

¿Por qué es medible?

Se estableció un método integral para medir los resultados y avances de la buena práctica municipal, centrado en el seguimiento del proceso y en los resultados obtenidos. Los indicadores utilizados en cada etapa son: Etapa 1 *diagnóstico*, están relacionados con el cumplimiento de tareas específicas y se enfocan principalmente en el seguimiento del proceso; Etapa 2 *capacitaciones*, están enfocados en el seguimiento del proceso y miden la gestión de capacitaciones, no se menciona la inclusión de indicadores específicos de género en esta etapa; Etapa 3 *proceso*, evaluando la creación y aplicación del formulario y las guías; Etapa 4 *evaluación*, midiendo el proceso de solicitud y entrega de material de trabajo; Etapa 5 *seguimiento*, retroalimentación de la asesoría brindada a las áreas para la creación de documentación y procesos administrativos.

Lo anterior permitió medir el porcentaje de documentos y comunicaciones municipales que han implementado con éxito el lenguaje inclusivo después de la capacitación. Además de conocer el impacto de la capacitación en la práctica real del municipio en términos de promover la igualdad y la inclusión en el municipio a través del uso de un lenguaje inclusivo en sus documentos que guían las funciones de las personas servidoras públicas municipales.

Esta intervención ha logrado

mejorar la administración

además de promover

la igualdad de género y la inclusión

al disminuir las deficiencias identificadas en el diagnóstico de manera integral.

¿Por qué es innovadora?

El proyecto ha logrado avances significativos en la creación y revisión de documentos, ya que se han elaborado diez reglamentos, cinco manuales de organización, 45 planes operativos anuales y cinco manuales operativos, lo que representa una reducción sustancial en los 158 documentos.

Se brindó capacitación a todo el personal, lo que se traduce en una mejora cuantitativa en las habilidades y el conocimiento del equipo, se crearon herramientas de apoyo, como: la elaboración de cinco guías y un formulario específico para la identificación de funciones y procesos.

El proceso de elaboración de reglamentos eficientes ha beneficiado tanto a la administración municipal como a la ciudadanía; asimismo la capacitación en lenguaje inclusivo y la promoción de la igualdad de género tienen un impacto cualitativo al promover la sensibilización y el respeto por las diversidades de género y orientación sexual en la comunidad, lo que le dio un valor agregado al proyecto, haciéndolo más completo y relevante para la población.

¿Por qué es replicable?

La buena práctica implementada en el municipio es altamente replicable en otros municipios debido a varios atributos y elementos clave que la hacen efectiva y adaptable: abordaje integral, así como disminuir la falta de claridad y eficiencia en la administración pública.

Además, se sensibilizó a las personas servidoras públicas municipales al proporcionar diversas acciones de capacitación para crear herramientas y elaborar documentos de gestión, ofreciendo una flexibilidad al ser adaptados a diferentes procesos.

El enfoque en la capacitación se centra en fortalecer las capacidades del personal municipal; la inclusión de perspectiva de género, asimismo la capacitación en lenguaje inclusivo y la promoción de la igualdad de género son elementos importantes; el uso de recursos tecnológicos disponibles, accesibles y de bajo costo, como la creación de una carpeta en drive y la generación de guías en Canva. Estos recursos son de libre acceso y pueden ser utilizados por otros municipios sin costos adicionales.