




# DOCUMENTO DE SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO “TRANSFORMANDO TZOMPANTEPEC CON IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**“ESTE PRODUCTO ES GENERADO CON RECURSOS DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LAS POLÍTICAS MUNICIPALES DE IGUALDAD Y EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, FODEIMM”**

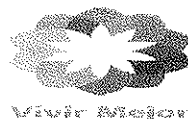
	
TÍTULO:	
Fecha:	11/12/12
Revisión:	Revisión

# DOCUMENTO DE SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROCESO

“TRANSFORMANDO TZOMPANTEPEC CON IGUALDAD ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES”

INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES, MUNICIPIO DE  
TZOMPANTEPEC

Documento elaborado por:  
DRA. AURELIA FLORES HERNANDEZ  
MTRA. LUZ MARIA MARTELL RUIZ



DOCUMENTO DE SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROCESO

SECRETARÍA DE GOBIERNO INTERIOR Y PARTICIPACIÓN CÍVIL

## DIRECTORIO AUTORIDADES MUNICIPALES

**MTRA. LORENA VASQUEZ ZARATE**  
**PRESIDENTA MUNICIPAL DE TZOMPANTEPEC**

ING. CLAUDIO BONILLA FLORES  
SECRETARIO

JOSÉ DE JESÚS VÁZQUEZ DÍAZ  
SINDICO

LIC. NANCY PÉREZ VÁZQUEZ  
TITULAR DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES

DOCUMENTO DE SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROCESO | Noviembre de 2012

### **EQUIPO CONSULTOR**

DRA. AURELIA FLORES HERNÁNDEZ

MTRA. LUZ MARÍA MARTELL RUÍZ

MTRA. CARMEN LETICIA FLORES MORENO

MTRA. EVA JIMÉNEZ MEMBRILA



Introducción	3
<b>I.- CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL</b>	4
1.1. Lo proyectado	4
1.2. Limitaciones en el proceso de capacitación	5
1.3. Apropiación del proceso	6
1.4. Lo obtenido	11
<b>II.- CAPACITACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA CIUDADANIA</b>	13
2.1. Lo proyectado	13
2.2. Limitaciones en el proceso de capacitación	15
2.3. Apropiación del proceso	17
2.4. Lo obtenido	21
<b>III.- CAPACITACIÓN Y NORMATIVA MUNICIPAL</b>	23
3.1. Lo proyectado	23
3.2. Limitaciones en el proceso de capacitación	25
3.3. Apropiación del proceso	26
3.4. Lo obtenido	27
IV.- Anexos. Evaluación cuantitativa del proceso de capacitación	30
V.- Reseñas curriculares del equipo consultor	38



## **Introducción.**

Este documento presenta la recuperación de la experiencia obtenida durante los tres momentos que tuvo el proyecto “Transformando Tzompantepec con igualdad entre mujeres y hombres” efectuado de septiembre a noviembre del 2012. Si bien es un informe cualitativo, se desarrollará bajo cuatro ejes de análisis: lo proyectado, las limitaciones en el proceso de capacitación, la apropiación del proceso y los logros obtenidos. Cada eje se presenta como producto de la investigación-acción – participativa y de la reflexión en torno a las experiencias en la capacitación a través de la mirada del grupo capacitador.

Es importante considerar este informe en conjunto con el resto de evidencias y productos generados en cada uno de los procesos de capacitación. Se sugiere una lectura integral que permita la comprensión de las experiencias narradas por las personas participantes, en cada una de las capacitaciones y la valoración de éstas como posibilidad y oportunidad para recuperar los aprendizajes y los tropiezos que se tuvieron en el trayecto, buscando que las experiencias de aprendizaje subsecuentes sean perfectibles, útiles e integradas a la vida cotidiana de los seres humanos que conforman la Administración Pública Municipal (APM-Tzompantepec) y la totalidad de su territorio.



## I.- CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL

### *1.1 Lo proyectado*

La primera fase de la capacitación estuvo orientada al personal que labora en la función pública municipal, en ésta, se planteó como **objetivo, generar habilidades y herramientas necesarias para respaldar un proceso de transformación de la cultura, las prácticas, la organización y las relaciones laborales formales e informales entre mujeres y hombres con una perspectiva de igualdad de género, que tuviera impacto en la acción pública del municipio.**

Este eje de formación, pretendió sentar las bases en la promoción de procesos de toma de conciencia acerca de lo que el personal de la Administración Pública Municipal<sup>1</sup> (PAPM-Tzompantepec) percibe, piensa y hace como parte de su cultura institucional. Para ello, primero se exploró la representación social que el PAPM-Tzompantepec tenía sobre lo qué es la cultura institucional y de forma paralela, los valores, las creencias, las estructuras y las normas que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo “aceptado” en el funcionamiento de ésta.

Parte fundamental de esta toma de conciencia era que el PAPM-Tzompantepec reconociera la situación y la condición en la que son colocados diferencialmente hombres y mujeres, particularmente como parte de la cultura institucional municipal, pero también

---

<sup>1</sup> Nos referiremos a profesionales o prestadores y prestadoras de servicio público del municipio, funcionarios y funcionarias, y en general, al personal que ofrece servicios a la población del Municipio de Tzompantepec.



hacia afuera (a las personas que brindan un servicio) y como esta diferenciación y desigualdad de género está determinada y condicionada por los aprendizajes, las vivencias y las experiencias en otros ámbitos de la vida, tales como los que se suscitan en la cotidianeidad, en el ámbito de la familia y en las relaciones cercanas. Estas maneras de ser y relacionarse en cuanto al género se ven reflejadas en el trato y servicio que brindan en sus respectivas áreas de trabajo.

### *1.2 Limitaciones en el proceso de capacitación*

Las principales limitaciones que encontramos en el proceso de capacitación fueron de espacio y tiempo. El espacio en el que se desarrollaron las actividades era inadecuado e insuficiente, especialmente, porque en esta primera fase, las experiencias de aprendizaje requerían de la participación activa de quienes asistieron a la capacitación, debido a que está en sí se basó fundamentalmente en una metodología con una didáctica activa y dinámica, que requerían reacomodos constantes.

En cuanto a los tiempos, fueron insuficientes, debido a que las temáticas requerían de una discusión y análisis más profundo así como de ser acompañados de experiencias que fomenten el contraste de los marcos conceptuales (individuales) con la realidad que cada quien experimenta en su cotidianeidad.

La participación y la permanencia durante el periodo de esta primera capacitación fueron satisfactorias. El promedio de asistentes por sesión osciló entre 17 y 25 participantes. Se percibió



interés, dedicación y compromiso de las personas participantes a lo largo de esta primera fase.

Se identificaron algunas inconsistencias, propios de cualquier experiencia formativa y de grupo: resistencias hacia el proceso de enseñanza-aprendizaje (el aula como espacio formativo genera conflicto a la lectura, la reflexión, etcétera); la conformación de grupos y alianzas para sabotear la participación de los y las asistentes, entre sí; cansancio y ausentismo eventual.

### ***1.3 Apropiación del proceso***

Todo proceso de capacitación requiere de apertura y disposición hacia nuevos aprendizajes. Cuando ocurre, “lo nuevo”, lo desconocido, lo recién adquirido busca situarse, busca un espacio para integrarse al conocimiento ya existente. Este proceso de asimilación y de posterior acomodo, en ocasiones requiere de un proceso de largo plazo, especialmente, cuando exige –para quien está experimentando el proceso de aprendizaje-, el cuestionamiento y/o la ruptura con esquemas, modos de ver y pensar que están sosteniendo y legitimando actos que son contradictorios, lastimosos y a los que cada quien se ha ido habituando “desde siempre”.

Durante la capacitación se identificaron idiosincrasias propias del contexto sociocultural en el que cada quien vive y transita y que de cierta manera pasan a ser parte de la estructura del gobierno municipal. El sistema patriarcal rige las prácticas sociales y determina las funciones socialmente esperadas para cada uno de





los géneros. Frente a este panorama, las personas que participaron en la capacitación ejemplifican, opinan sobre y expresan lo que observan en su contexto inmediato pero son escasas las que comparten y se reconocen como reproductoras de relaciones de poder asimétricas entre los géneros, y de las condiciones de desventaja en las que viven las mujeres de las localidades del municipio.

A través de actividades gráficas y de discusión, se logró entrever las dinámicas y las relaciones que se constituyen y son constituyentes de la cultura institucional de la APM-Tzompantepec. En el clima laboral, convergen aspectos de índole partidista e interés de grupo que complejizan los procesos de toma de decisiones, la comunicación entre áreas, la cooperación y la optimización del desempeño a partir de ejes y metas comunes.

Quienes asistieron a la capacitación hablan de que existe respeto y compromiso en este centro de trabajo y enaltecen el trabajo que realiza la estructura de gobierno municipal, sin embargo, no identifican con claridad las diferencias existentes por género. Si bien reconocen que hace falta comunicación y acuerdos entre áreas, así como conjuntar esfuerzos para mejorar la prestación de ciertos servicios, no hacen mención de las necesidades y/o problemáticas que presentan hombres y mujeres como parte de la APM-Tzompantepec.

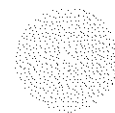
Esto solo puede manifestarse cuando se habló de otros contextos, situaciones y circunstancias en donde sí “ocurren cosas” que discriminan a las mujeres, cuando tímidamente compartieron esas



situaciones “ajenas” a cada persona participante, sin recuperar de viva voz su propia experiencia.

La comunicación –el manejo del lenguaje-tanto al interior de la estructura municipal como a través de los servicios públicos que ofrece a la población del municipio, es de carácter excluyente. La enunciación al masculino-sin importar el género- predomina en los canales de comunicación y se ha constituido como parte del sistema municipal. El uso del masculino como principio genérico ha sido históricamente contextualizado en un sistema patriarcal que invisibiliza a las mujeres no solo de la esfera pública sino que las restringe exclusivamente a la esfera doméstica. En el dominio público (en este caso, la APM-Tzompantepec) en consecuencia y sin extrañar, la descripción de cargos, atributos, perfiles, actividades, obligaciones, responsabilidades y derechos en las diferentes áreas no visibilizan, ni enuncian la presencia al femenino.

Otro de los aspectos que conforman la cultura institucional es el referente a la selección de personal, los criterios para la asignación de salarios y prestaciones, así como la promoción tanto vertical como horizontal. En estos rubros, según el testimonio de quienes participaron en la capacitación no hay claridad en los procesos, sin embargo, consideran que, no existen diferencias de género en la asignación de puestos, en las labores encomendadas, ni en la asignación de salarios. Hombres y mujeres pueden y de hecho realizan en la medida de sus propias circunstancias y posibilidades, las mismas actividades percibiendo los mismos ingresos, al menos es lo que se afirma, hace falta develar a partir de datos duros (la



nómina, las finanzas, los presupuestos, los tipos de cargos y las responsabilidades) si efectivamente esto ocurre de esa manera, nuestra percepción es que no del todo.

En general, no se percibe un descontento en lo que respecta a estos rubros, sin embargo, es necesario establecer –por sugerencia de las personas participantes- mecanismos internos que transparenten los criterios que se siguen para llevar cabo su asignación, añadiendo, se respetan y atiendan necesidades diferenciadas por género.

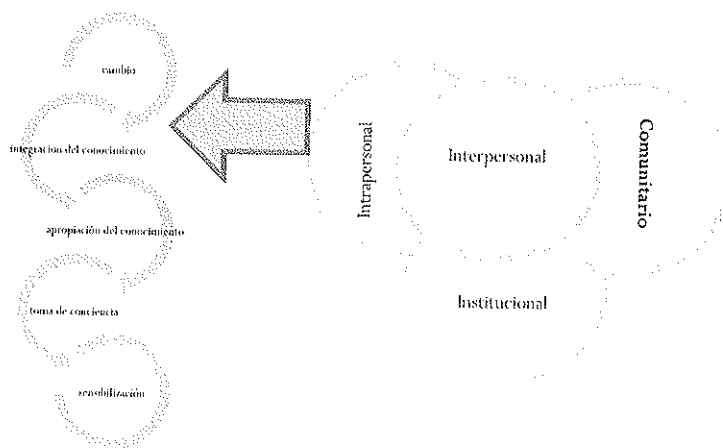
Respecto a la capacitación y formación profesional, l@s participantes en consenso afirman que es importante que el personal que labora en la APM-Tzompantepec reciba capacitación referente al género, en particular, cuando recién han ingresado. Hacen especial énfasis, en que, quienes tienen en sus manos la toma de decisiones –el funcionariado- son quienes menos están sensibilizados con la temática por lo que se sugiere que de manera obligatoria reciban capacitación continua, ya que aunque existan proyectos que apoyan y promuevan la incorporación del género en la APM-Tzompantepec, el desconocimiento, sumado al desinterés y la falta de voluntad política –individual-, complejiza e imposibilita que se puedan construir cambios en la situación y la condición de género, no solo al interior de la estructura municipal, sino hacia la población en general.

Hay un número importante de PAPM que ha participado en cursos de sensibilización sobre temáticas relacionadas con el género, sin embargo, el conocimiento, el manejo y la integración de un marco

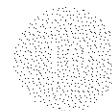


de referencia y conceptual básico no es evidente. Se comprende que la integración de la mirada de género en las prácticas sociales cotidianas de los distintos ámbitos de la vida-incluyendo el laboral-, refiere a un complejo entramado de contextos y tiempos específicos que atendiendo posibilidades y oportunidades, se van consolidando en cambios representacionales y actitudinales visibles en los escenarios “públicos”; por lo que cada **proceso desensibilización**(Ver Esquema 1) es único y ocurre al ritmo propio en el que las personas se van involucrando más allá del discurso, a través de acciones constantes y continuas, sin embargo, mientras no se otorguen los medios necesarios para efectuar estos procesos y se procure nutrir la congruencia institucional: la misión y la visión, la política interna, las acciones institucionales; ésta no se extenderá a otros ámbitos de la vida de quienes laboran en ella, ni en los servicios públicos que se otorgan.

**Esquema 1. Movilización al cambio**



Finalmente, el hostigamiento y acoso sexual, es una problemática que no es negada pero tampoco reconocida por quienes laboran



en la APM-Tzompantepec, sin embargo, en las dinámicas e inercias del proceso de capacitación, se identificaron actitudes y discursos que son indicativos de que el hostigamiento y el acoso sí son hechos que ocurren, quizá no recurrentes pero están presentes en las maneras de interactuar y relacionarse entre los géneros al interior de la institución.

#### *1.4 Lo obtenido*

Párrafos arriba se señaló el proceso para incorporar la mirada de género en la cultura institucional. Este proceso como se puede observar, ocurre a nivel personal y se extiende a otros niveles solo sí se da el cambio, es decir, cuando las personas han logrado cambios en sus representaciones y actitudes, sus relaciones interpersonales se construyen en un marco de respeto a la diferencia y la dignidad humana lo que permite consolidar comunidades con sentido de pertenencia, solidaridad, redes de apoyo y disposición para trabajar en conjunto.

Lo anterior se verá reflejado en instituciones conformadas por mujeres y hombres conscientes de su ser, pensar y hacer, respetuosos de la otredad y comprometidos con el servicio que brindan a través de su trabajo. El proceso en la APM-Tzompantepecha **comenzado y se sitúa en el nivel de toma de conciencia**. Aunque se plantean fases en el proceso dirigido al cambio, cada fase conlleva movimientos en una especie de ir y regresar, ninguna fase es experimentada de una vez y sin posibilidades de re-experimentarse por lo que es necesario nutrir constantemente la sensibilización y la formación (los



conocimientos) como una estrategia necesaria y única para la toma de consciencia que puede asegurar la construcción, la deconstrucción y la reconstrucción de vías para el cambio.

Quienes integran la APM-Tzompantepecy tuvieron la experiencia de estar en la primera fase de la capacitación, han obtenido herramientas para reconsiderar y re-significar su situación y condición de género, tanto al interior de la institución como en el resto de las dimensiones de su vida personal, social y comunitaria. Ahora solo falta que cada quien inicie su propio proceso.



## II.- CAPACITACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA CIUDADANIA

### *2.1 Lo proyectado*

En esta segunda fase del proyecto “Transformando Tzompantepec con igualdad entre mujeres y hombres”, se proyectó trabajar con mujeres y hombres de las cinco comunidades del municipio. Para ello se utilizaron distintas metodologías de abordaje (grupo focal, diagnóstico rural participativo con enfoque de género y talleres de investigación-acción-participativa). Este procedimiento permitió recoger las experiencias de la comunidad en torno a su situación y condición de género y su relación con temáticas que en la realidad inmediata se constituyen como problemáticas, tal es el caso de la violencia de género contra las mujeres, la violación de los derechos humanos así como, la invisibilización de las mujeres que participan en el desarrollo local.

**El objetivo de la capacitación fue promover y fortalecer el desarrollo humano y local, así como el acceso de las mujeres a los derechos humanos, oportunidades, recursos, servicios y libertades humanas, en el proceso de difusión y enriquecimiento de las propuestas de política pública local para la igualdad de género.**

Siendo congruentes y consecuentes con la metodología que fundamentó el trabajo con la comunidad, para el equipo capacitador era importante promover y facilitar la apropiación de



espacios en los que las participantes (la mayoría mujeres) pudiera hacer efectivo su derecho a expresarse a través de su testimonio, sus vivencias y experiencias como posibilidad de hacer manifiesto su malestar y/o satisfacción con su situación y condición de vida a partir de su género.

Tal como lo afirmamos en apartados anteriores, los procesos de toma de conciencia son complejos y requieren de tiempos imposibles de predecir, por lo que la generación de espacios para incidir en la promoción del “darse cuenta” es un requisito inaplazable en el que se tiene y se debe trabajar de manera constante sin que necesariamente haya un proyecto en curso. En consonancia con lo anterior, debemos reconocer que, el proyecto en sí estableció expectativas que superaron las posibilidades espacio-temporales de las comunidades, de ahí que fue necesario adecuarse a los recursos y la disponibilidad de tiempo de quienes eran la población objetivo.

También fueron reconsiderados los objetivos, enfocándose primordialmente a identificar necesidades, recursos sociales y culturales; derechos humanos y violencia de género contra las mujeres pues el contacto previo y la experiencia obtenida con las comunidades indican que hay un desconocimiento sobre los derechos humanos entre las mujeres y hombres que asistieron a los talleres, y una actitud que minimiza y evidencia la naturalización de la violencia contra las mujeres.



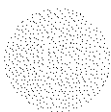


El reto fue entonces, comenzar el proceso de sensibilización y la construcción de canales de comunicación que no fueran producto de la imposición, el chantaje o el condicionamiento, derivado de que algunas mujeres y hombres son beneficiarios de algún programa de apoyo social -municipal, estatal y/o federal.

## *2.2 Limitaciones en el proceso de capacitación*

Se presentaron tres grandes limitaciones en esta fase de la capacitación: los tiempos, los ejes temáticos a abordar durante los talleres; y la respuesta y participación de mujeres y hombres. La limitación del tiempo estuvo vinculada al número de ejes temáticos programados para la capacitación. Si bien se cubrieron los temas establecidos como obligatorios en la cédula de trabajo correspondiente al proyecto, no se abordaron con la profundidad requerida. Cada temática requería un proceso particular de capacitación pues una sesión de tres horas es insuficiente, de ahí que durante la marcha se reconsideraran otras estrategias que pudieron ayudar a intentar cumplir mínimamente con el reto de la sensibilización.

Los procesos grupales no se ajustaron a las expectativas de formación y capacitación planeadas. Es la proyección y planeación, la que deberá estar a merced de las necesidades y dinámicas de los grupos pues ante lo evidente, no se puede ser indiferente y obstinarse a “cumplir un programa de actividades” que en ocasiones limita y entorpece la expresión y el conocimiento de las formas de pensar y las opiniones de las personas. Se hizo un esfuerzo “justo” por respetar la planeación, sin embargo, la



diversidad y la especificidad de cada grupo, llevó a atender y brindar los tiempos requeridos por las mujeres para poder compartirse, socializar sus dudas y expresar sus inquietudes (esto podrá distinguirse en el Documento: *Agenda Ciudadana y Propuestas de Acción para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*).

Los cinco grupos conformados en cada una de las comunidades que integran el municipio de Tzompantepec fueron distintos aunque con experiencias bastante semejantes. Una marcada diferencia fue el número de personas que respondieron a la invitación, misma que osciló entre 7 y 19 personas. En 4 de los 5 grupos hubo presencia de varones, aunque en una cantidad mínima respecto al número de mujeres. El número de asistentes a los talleres es una clara evidencia del interés pero también de las dificultades que particularmente presentan las mujeres para asistir a este tipo de capacitaciones.

Consideramos que la respuesta pudo ser mejor en tanto el conocimiento de las comunidades, de los enlaces, líderes/lideresas e informantes clave se hubiesen aprovechado, sin embargo, se identificó que no hay una plataforma de acción que impulse la participación comunitaria, es decir, quienes están al frente de las instituciones públicas y particularmente aquellas comprometidas con la atención a las mujeres, no se han dado a la tarea de “caminar la comunidad”, de recoger demandas, necesidades y acercarse a las problemáticas. No hay contacto con líderes y/o lideresas ni tampoco enlaces que permitan fincar vínculos y acuerdos entre institución y comunidad.



Algunas de las mujeres que asistieron al taller, comentaron que desconocían la existencia del Instituto Municipal de la Mujeres (IMM-Tzompantepec) y por lo tanto, ignoraban los servicios que ofrecía, remarcamos que esta instancia es de reciente creación. Esto es un dato que sustenta parte de las inferencias que se formularon para aceptar el tipo de respuesta que dieron las comunidades a la invitación pero también permitió identificar que algunas de las autoridades que están al frente de las presidencias de comunidad poco interés muestran hacia las temáticas relacionadas con el género y deese desinterés se explica el nulo apoyo para convocar de manera más directa a quienes son parte de la comunidad.

Es necesario mencionar que el horario en el que se ofrecieron los talleres, atravesabamuchas de las actividades que la mayoría delas mujeres deben realizardiariamente,-actividades domésticas, preparación de alimentos, compras- en especial, las madres que deben recoger a sus hijos e hijas en edad preescolar. Bajo esta justificante, se tuvo que reprogramar dos de los talleres debido a la falta de asistentes. Una vez más se insiste en que la planeación de cualquier actividad, proyecto, programa, capacitación, etcétera., debe hacerse a partir de un sondeo y exploración previa de las particularidades, demandas, necesidades y disponibilidad de las personas en cada comunidad.

### ***2.3 Apropiación del proceso***

Basta un pretexto, un momento percibido como ideal para hacernos escuchar.En todos y cada uno de los espacios en los que



se realizaron tanto los talleres como el grupo focal, identificamos que la participación de quienes asistieron fue motivada a partir de reconocernos como iguales, es decir, sin posicionarnos desde la "expertise" sino desde la condición que compartimos primero, de reconocernos como seres humanos con derechos y libertades y segundo, en nuestro caso, de ser mujeres, aunque con historias diferentes, nos asemejamos en muchas de las condiciones y situaciones de desventaja que histórica y socioculturalmente están presentes en "nuestros" y en sus "contextos".

Promover la expresión de maneras diversas de concebir y explicar las realidades, las experiencias cotidianas fueron parte de los aprendizajes que se produjeron en la brevedad de los talleres. Se evidenciaron las contradicciones entre lo que "se ofrece a la comunidad" como "el deber ser" y lo "que en sus realidades experimentan". Contrastes dolorosos que se perciben, se miran, se sienten en los silencios que cuestionan lo que se está diciendo, en los reclamos que emergen del abismo entre el conocimiento y la vivencia: "*¿derechos humanos de las mujeres? No sabía que existían... no sabía que las mujeres teníamos derechos*", dice una de las mujeres que asistieron al taller de San Salvador.

Mientras ante la pregunta de *¿Por qué las mujeres tenemos derechos para nosotras?* Muchas voces se dejan escuchar respondiendo: "*Porque los hombres no nos respetan*". Testimonios ajenos que se vuelven propios. Vergüenzas que se ocultan tras la voz pasiva y la obligada necesidad de hablar de *l@sotr@s*, de referirnos a lo que pasa en tercera persona: "ella", "la vecina", "la hija", "la hermana", las otras mujeres y en menor reclamo...



*“nosotros los hombres que también sufrimos porque nos han enseñado a ser los fuertes, los proveedores”,* menciona el hombre confundido por estar *“solo... entre mujeres”*. Fotógrafo de profesión, retrata uno a uno los momentos en que se alza la voz y se da testimonio de como la cultura, su cultura, nuestra cultura ha cobrado dignidades y roto identidades humanas, sin género.

*“Gracias por decirme que tengo derechos...”* con la voz entrecortada dice la mujer que desde hace muchos días, meses, quizás años se hace cargo de cercenar la hierba, trabajar la tierra, cargar bultos, realizar cualquier actividad que le permita asegurar algún ingreso pues su marido accidentado, situación que condujo a que ellase quede a su cuidado.

*“Ante la ley y la publicidad somos iguales, que no hay, no porque seas mujer u hombre valer menos que los demás”....* Comentó una de las estudiantes de la telesecundaria de San Andrés mientras otra afirmó, señalando lo que sucede en esta población respecto a la igualdad entre mujeres y hombres: *“Yo diría que no en todos los hogares se lleva de la misma manera, porque puede ser que por ejemplo en nuestra misma localidad todavía se siga creyendo que los hombres son mejores que las mujeres pero hay lugares donde ya los hombres y las mujeres son iguales ante la ley y ante uno mismo”*.

A través de los testimonios en el que las voluntades por construir formas de vivir más dignas, igualitarias, más justas, se hacen presentes, hay una pregunta que los atraviesa: ¿Cómo hacerlo? Pregunta que termina como una incógnita a resolver a cada



instante en el que se busca que sea comprensible lo que se dice, lo que se cuestiona y lo que se propone. Hombres y mujeres de diversas edades, se apropian del momento, se contagian de las ganas de decir, se indignan ante los atropellos de los que otros y otras son objeto, y ellos y ellas mismas. Fingen prisa al iniciar la capacitación y se olvidan del tiempo cuando ésta ha concluido. Se entusiasman e integran a las actividades: desde los cuentos clásicos adaptados y no muy bien contados, hasta *el dale, dale, dale* que nada más no podemos corear; entre proyecciones gráficas que “animan” su realidad y con orgullo, la comparten a la vista de quienes estamos ahí. Las y los adolescentes compiten al principio por dar respuestas correctas en el grupo focal, al avanzar se les olvida la consigna dada por su profesor (“*tomar el curso*”) y se permiten ser quienes son.

Ese momento, el suyo, se vuelve pretérito, se concluye en la relatividad del tiempo y comienza la paradoja del cambio: mantenerse, es decir, no cuestionar los esquemas desde nos movemos pero queriendo que las cosas sean diferentes o, cambiar la mirada de quien observa, en otras palabras, los marcos de interpretación por dónde transitan las realidades.

Los asuntos de los géneros, la construcción inacabada y siempre compleja de la mirada de género es más que una tarea que cumplir, es una filosofía de la cual cada quien debe apropiarse, asumiendo que hay ritmos, momentos, formas y estilos distintos de hacerlo. Que se sufre, que se llora, que se pierde, que se cuestiona desde las prácticas de crianza de nuestra infancia



hasta las demandas socioculturales añejas y las reinventadas para cada género.

Las voluntades individuales mucho pueden hacer en la construcción de alternativas y maneras distintas de vivirse desde uno u otro género, sin embargo, no basta con la suma de estas voluntades, se debe trabajar en el fortalecimiento y concientización de las comunidades para nutrir voluntades colectivas en las que se respalden y legitimen más allá de los discursos, prácticas sociales en que se hagan presentes y tangibles la igualdad entre los géneros, y para ello, la APM-Tzompantepec tiene un gran papel que representar y un fuerte compromiso.

#### **2.4 Lo obtenido**

El trabajo en comunidad deja aprendizajes significativos pero también lecciones que obligan a reconsiderar las formas en cómo se abordan realidades distintas, diversas. Atenciones e intenciones no son suficientes para introducirse a las comunidades y promover cambios. No es a partir de “nuestros ejes” desde donde se gestionan y movilizan las conciencias, se buscan los cambios. Es necesario mostrar en el trabajo que se realiza, evidencias que manifiesten el respeto y la consideración a la multiplicidad de maneras de concebir, vivir, cuestionar y asumir la realidad.

Permitirse aprender de l@sotr@s no es una tarea sencilla pero es necesaria, al menos lo fue durante esta segunda fase del proyecto. Es poner disposición para nutrir el proceso lejos de los conceptos, tecnicismos o teorías, sino desde la apropiación misma de la



experiencia, del conocimiento cotidiano, del sentido común, de la integración del “no puede” ser así y la exigencia de “muéstrame entonces como”. Las personas no pueden aprender que existen maneras diferentes, más dignas, más igualitarias, más dignificante de vivir si no se involucran en su construcción. No se pueden construir alternativas, sino saben que se pueden permitir cuestionar lo que viven y cómo lo viven.

Trabajar con las comunidades exige hacer a un lado los marcos referenciales desde donde se mueven quienes están fungiendo como equipo facilitador del proceso; exige no obviar ni suponer que existen necesidades y/o problemáticas sin recurrir a la experiencia y testimonio de quienes se sienten y son parte de la comunidad. Exige de igual forma, no ignorar recursos y posibilidades que son vitales e irremplazables por provenir desde y para la comunidad, lo que implica reconocer que es desde y para las comunidades –ellas tienen el poder- desde donde se logran los cambios. Por estas razones se invita a quien represente el Instituto Municipal de la Mujeres, a no hacer caso omiso de estas sugerencias. Planear desde el escritorio y pedirle a una mujer *“que haga su solicitud por escrito”* solo incrementa la burocracia y el desperdicio de recursos que proviene y deben ser devueltos a la ciudadanía lo más pronto posible, con calidad humana y con visión de género, colocándose sin lugar a dudas en el *“zapato de esas otras que llegan ahí buscando ayuda”*.





### III.- CAPACITACIÓN Y NORMATIVA MUNICIPAL

#### 3.1 Lo proyectado

Para esta tercera y última fase de la capacitación se estableció como **objetivo facilitar la formación de capacidades de las y los integrantes de la APM-Tzompantepec para analizar, elaborar y concertar una propuesta de reforma integral del marco normativo municipal que sienta las bases de la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas del municipio; y fortalezca el desarrollo local y humano con igualdad.**

El reto para esta capacitación era que quienes asistieran pudieran concretar una serie de propuestas emergidas desde el conocimiento y la reflexión de las bases jurídico-legales internacionales, nacionales y estatales existentes en referencia a la transversalidad de género en la APM-Tzompantepec, la igualdad de mujeres y hombres y la violencia de género contra las mujeres, tomando como punto de partida el Bando de Policía y Buen Gobierno del municipio y su posible reformulación.

Para lograrlo, el personal asistente debía primero reconocer la importancia de que la mirada de género atravesara las distintas dimensiones, procesos, dinámicas e inercias de la APM-Tzompantepec; posterior a ello se pretendió que conocieran los tratados, leyes y reglamentos que han emergido de las convenciones internacionales y nacionales y que han derivado en



leyes y reglamentos estatales, con la firme intención de que éstas puedan armonizarse a las existentes en el ámbito municipal.

Reconociendo que la transversalidad de género en la APM-Tzompantepec requiere que el PAPM que lo conforma esté sensibilizado y habilitado más allá del manejo conceptual y retórico. Se propuso abordar el asunto de la ciudadanía de las mujeres y su participación en el desarrollo local del municipio partiendo del antecedente en el trabajo con las comunidades (Capacitación y Fortalecimiento de la Ciudadanía), en el que las mujeres manifestaron que realizan algunas actividades que, históricamente y culturalmente en este territorio son “propias de los varones” además de que son poco reconocidas por ello, tal es el caso del trabajo del campo.

En consonancia con lo anterior, se estableció que era necesario que el PAPM-Tzompantepec se habilitara en aspectos básicos para la atención de la violencia de género contra las mujeres; problemática de dimensiones crecientes y considerada un problema de salud pública, de la cual el municipio no está exento. Por lo tanto se propuso dar a conocer el Protocolo de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género, herramienta indispensable para nutrir la sensibilización, las capacidades y las habilidades de quienes están directamente en atención a la problemática y para quienes lo hacen de manera indirecta; logrando con su conocimiento, dar seguimiento y asegurar que el manejo de estas lamentables circunstancias se haga de acuerdo a la norma establecida, y evitando la re victimización.



Al final de camino, la meta como se señaló, era una lectura minuciosa y sistemática del Bando de Policía y Buen Gobierno por parte de quienes trabajan en la APM-Tzompantepec para poder construir propuestas que evidenciaran la incorporación de la mirada de género, coherentes y congruentes con el marco de referencia adquirido previamente, y atendiendo los indicadores que hablan de las realidades de la población.

### *3.2 Limitaciones en el proceso de capacitación*

Las limitaciones en este proceso no difirieron de las anteriores. El tiempo protagonizó nuevamente la mayor limitante. Cada temática abordada dejaba una sensación de que hacía falta discutir y conocer más. El tiempo para asimilar y acomodar el conocimiento recién adquirido era extenuante y llevaba a reconocer que desde hace tiempo debían atenderse las necesidades de capacitación y educación continua de quienes laboran en el municipio.

Tal como se comentó en apartados anteriores, la demanda de atender varios ejes temáticos en un solo proceso de capacitación no permitió profundizar como lo demandan quienes están como interlocutores. Se sabe entonces, que han quedado espacios vacíos conceptuales que en otro momento -se sugiere, mediato- puedan atenderse para asegurar que la integración del conocimiento siga su curso y se puedan propiciar y alentar los cambios requeridos y establecidos como metas principales del proyecto.



### ***3.3 Apropiación del proceso***

Durante la semana de capacitación se pudieron observar algunos indicadores actitudinales que favorecieron la apropiación del proceso entre quienes se capacitaban: escucha activa, disposición para el trabajo en equipo, interés y participación en contraposición con algunas actitudes que son esperables y entendibles: distractores, prejuicios, inhibición, sensibilidad a la crítica, entre otros. En general, se creó una atmosfera de respeto y participación que estimuló el aprendizaje y en apariencia facilitó el cumplimiento de las expectativas propuestas.

La complejidad de los ejes temáticos revisados en esta etapa de la capacitación obliga a quienes están al frente de este proyecto, a buscar los medios, espacios y tiempos pertinentes para seguir fortaleciendo las capacidades, habilidades y aptitudes necesarias de quienes laboran en la APM-Tzompantepec pues ello se verá reflejado en una actitud de servicio calidad y basada en el respeto a la dignidad humana, sin embargo, hay un riesgo que no se vislumbra de primera mano, y es el hecho de que la toma de conciencia de la que se habla se quede a nivel del discurso.

Si bien, podemos encontrar elementos que muestran la inclusión de la perspectiva de género en la retórica cotidiana, la conciencia práctica es la meta esperada, el cambio al que debemos dar seguimiento y nutrir en cada oportunidad que tengamos, específicamente, monitorear cómo se están haciendo las cosas.



Si bien las personas asistentes son capaces de identificar situaciones y condiciones en las que se están violentando los derechos humanos de mujeres y hombres, hablan de la violencia de género contra las mujeres, coinciden y secundan algunas de las propuestas, leyes, reglamentos y acciones afirmativas a favor de las mujeres, hay todavía un par de cuestiones que no terminan de integrar a este nuevo panorama de género: la participación de las mujeres en el desarrollo del municipio que implica entre otras cosas, el reconocimiento de su ciudadanía, y comprender la necesidad de la existencia de un marco jurídico legal que busca garantizar la igualdad (no solo enunciativa en la ley) entre mujeres y hombres y la garantía de una vida libre de violencia hacia las mujeres, en todas las dimensiones y niveles sociales en el que transcurre su vida.

### ***3.4 Lo obtenido***

Propuestas concretas sustentadas en la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia así como en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, son algunos de los resultados. El hecho de saber que no necesariamente se debe ser parte del cabildo o ubicarse en un puesto de toma de decisiones para proponer reformas al Bando de Policía y Buen Gobierno, motivó a quienes se capacitaron a pronunciar alternativas para hacer modificaciones y/o adhesiones a éste, lo que representa un paso adelante en el camino sinuoso, camino ya iniciado al menos.

Con esta segunda capacitación se confirmó que quienes participaron se han otorgado la oportunidad de avanzar en la toma



de conciencia y ampliar su visión acerca de la importancia de incorporar la mirada de género al marco normativo institucional que rige al municipio.

A pesar de algunas resistencias sutiles de quienes no participaron en el primer proceso de capacitación, se logró establecer discusiones que ponen en tela de juicio ideas y prácticas que por tradición y legitimación cultural de la comunidad y de la propia administración municipal, les ha negado a las mujeres el reconocimiento de estar participando en el desarrollo, desde sus propias capacidades, habilidades y posibilidades.

Al compartir la experiencia que se tuvo en el trabajo con las comunidades en el que se encontraron testimonios que hablan de la situación y condición de discriminación, violencia y desventajas que viven las mujeres de las cinco comunidades del municipio de Tzompantepec, se percibe un malestar generalizado pero ningún atrevimiento de negar dicha afirmación.

Para quienes no estuvieron en la capacitación previa, era la primera experiencia de confrontar su realidad con lo dicho, reflexionado y discutido durante las sesiones. El que estuvieran presentes tanto la presidenta municipal, el secretario como el síndico y algún@s presidentes de comunidad dio la oportunidad de compartir el producto de esa confrontación, que finalmente se tradujo en propuestas y un ánimo generalizado de que se pueden lograr ejecutar dichas propuestas con compromiso individual y voluntad política.



Queda una experiencia enriquecedora que deja como retos esenciales, el seguir trabajando, priorizando y motivando la sensibilización sobre y acerca de la importancia de incorporar la mirada de género a nuestra vida laboral y personal. Los aprendizajes pueden traducirse quizá en tres aspectos primordiales: la transversalidad de género, el marco normativo institucional y el marco jurídico legal que legitima toda acción en referencia a las mujeres.

Indiscutiblemente, los retos fueron superados por la realidad, es necesario contextualizarlos y visualizarlos como metas a corto plazo: capacitación continua, lograr que se mantenga la voluntad política e involucrar a cada uno y una de las personas que prestan servicios a favor de las comunidades, de las ciudadanas y de los ciudadanos del Municipio de Tzompantepec en el cumplimiento de los compromisos para construir formas de vivirse basadas en el respeto a la dignidad humana y considerando las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, además de otras categorías sociales de gran envergadura (condición de pobreza, edad, estado civil, religión, grupo familiar, etcétera).



## ANEXOS

Todo proceso de aprendizaje requiere de evaluación: evaluación del propio proceso, de quienes estuvieron al frente facilitando el aprendizaje y de quienes participaron activamente en la adquisición de nuevos conocimientos.

A continuación se presenta un concentrado de datos que permiten visualizar de manera global, el desempeño en cada uno de los criterios evaluados.

En el primer momento del proyecto, se llevó a cabo el curso **Capacitación y Cultura Institucional**. Veamos los resultados generales de la evaluación.

En la **tabla 1** observamos la evaluación que l@s asistentes realizaron de cuatro aspectos contenidos en el proceso de capacitación: metodología, material, ambiente y utilidad. Se registró la evaluación en tres rangos que va de bueno a malo, de mucho a poco o de totalmente a poco. El tratamiento y análisis de los datos obtenidos para esta evaluación indican que, el 41.2% de l@s asistentes ubican el proceso de capacitación como regular, los valores más altos lo ocupó el aspecto de "Utilidad".





Tabla 1. RESULTADOS GLOBALES DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DE LAS Y LOS DESTINATARIOS CORRESPONDIENTE ACAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL

MUESTRA = 24			PUNTAJE		
METODOLOGÍA	1	Considera que la forma de enseñar utilizada fue adecuada para los objetivos y los contenidos que se dieron en la capacitación	BUENA	REGULAR	MALA
			7	24	12
	2	La forma de enseñar utilizada permitió la participación activa de las y los participantes	MUCHO	REGULAR	POCO
			18	9	6
	3	La forma de enseñar me facilitó compartir experiencias con otros compañeros y compañeras	MUCHO	REGULAR	POCO
			13	18	6
MATERIAL	4	El material que se me enseñó fue	BUENO	REGULAR	MALO
			6	24	15
	5	El material que se me dio me ayudará en mi vida	MUCHO	REGULAR	POCO
			14	12	12
AMBIENTE	6	El aula, mobiliario y recursos utilizados fueron	BUENO	REGULAR	MALO
			3	18	37
	7	Los tiempos del taller fueron adecuados a los propósitos del mismo	TOTAL-MENTE	REGULAR	POCO
			12	18	9
	8	Considero que la coordinación del taller fue	BUENA	REGULAR	MALA
			8	24	12
UTILIDAD	9	Considero que la capacitación recibida me ayudará en mi desarrollo personal	MUCHO	REGULAR	POCO
			17	8	9
	10	Los contenidos del curso me permitieron actualizar mis conocimientos	MUCHO	REGULAR	POCO
			16	12	6
PORCENTAJE GLOBAL DE SATISFACCIÓN			28.1		30.6

En la tabla 2 observamos la evaluación que l@s asistentes realizaron a las facilitadoras. Evaluaron cuatro aspectos en un rango del 1 al 5, siendo 1 el menor valor y el 5, el más alto. Se presentan los puntajes globales para cada uno de los aspectos y el porcentaje de satisfacción.



Tabla 2. EVALUACIÓN DE LAS FACILITADORAS.

DRA. AURELIA ILCH/ SHERNANDEZ				
La facilitadora	1) domina lo que enseña	2) transmite con claridad sus ideas	3) es amena en sus intervenciones	4) motiva y despierta el interés de las y los participantes
PUNTAJE GLOBAL POR INDICADOR	422	425	400	408
% de satisfacción	90.7	91.5	86.5	88.3
MTRA. LUZ MARÍA MARTELL RUIZ				
PUNTAJE GLOBAL POR INDICADOR	583	584	569	575
% de satisfacción	94.1	94.2	92.1	92.9

Quienes asistieron a la capacitación también evaluaron su proceso de aprendizaje a partir de los criterios que aparecen en la tabla 3.

Tabla3. EVALUACIÓN PROCESO PERSONAL DE L@S ASISTENTES.

Día	Mi participación durante la sesión fue...	El aprendizaje con me quedo después de la capacitación es...	Me interesan los temas	Expresé mis dudas y/o comentarios.	Estaría interesada(o) en seguir participando
1°	108	106	125	129	110
2°	71	72	87	90	71
3°	82	77	90	91	85
4°	63	60	73	70	70
5°	52	54	60	59	53
6°	56	56	61	63	56
7°	94	95	96	100	96
Puntaje global por indicador	526	520	592	602	541
% general	75.7	74.8	85.2	86.6	77.8

Los rangos para evaluar cada uno de los criterios van del 1 al 5, en el que 1 equivale a mal y el 5 a excelente. De ahí se desprenden los puntajes que aparecen en la tabla correspondiente. Algunos datos sobresalientes que deben considerarse son: el interés por las temáticas y la apropiación del tiempo y el espacio de capacitación para externar opiniones, dudas y comentarios.



Para el segundo momento, en el cuadro siguiente se precisan los puntajes de un total de 66 cuestionarios para medir la satisfacción de las participantes respecto a la **Capacitación y Fortalecimiento de la Ciudadanía**. La presentación estructura los 5 talleres aplicados en 5 localidades diferentes:

- Taller: 1. Localidad: San Juan Quetzalcoapan
- Taller: 2. Localidad: San Mateo Inophil
- Taller: 3. Localidad: San Salvador Tzompantepec
- Taller: 4. Localidad: Xaltianquisco
- Taller: 5. Localidad: San AndrésAhuashuatepec

Tabla 4. RESULTADOS GLOBALES DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DE LAS Y LOS DESTINATARIOS CORRESPONDIENTE A CAPACITACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA CIUDADANIA

MUESTRA = 66		No. DE TALLER	PUNTAJE			NO CONTESTO		
			BUENA	REGULAR	MALA			
DOCUMENTO DE SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROCESO   Noviembre de 2012	METODOLOGÍA	1	Considera que la forma de enseñar utilizada fue adecuada para los objetivos y los contenidos que se dieron en la capacitación	1	3	0	0	0
				2	18	1	0	0
				3	10	0	0	0
				4	19	0	0	0
				5	12	2	0	1
				Suma	62	3	0	1
				1	3	0	0	0
	2	La forma de enseñar utilizada permitió la participación activa de las y los participantes	2	14	5	0	0	
			3	10	0	0	0	
			4	19	0	0	0	
			5	13	0	2	0	
			Suma	59	5	2	0	
			3	La forma de enseñar me facilitó compartir experiencias con otros compañeros y compañeras	1	1	2	0
	2	11			8	0	0	
	3	9			1	0	0	
	4	19			0	0	0	
	5	10			4	1	0	
	Suma	50			15	1	0	

MATERIAL	4	El material que se me enseñó fue	1	1	2	0	0		
			2	16	2	0	1		
			3	10	0	0	0		
			4	18	1	0	0		
			5	14	0	1	0		
Suma			59	5	1	1			
AMBIENTE	5	El material que se me dio me ayudará en mi vida	1	2	0	1	0		
			2	12	7	0	0		
			3	7	3	0	0		
			4	16	3	0	0		
			5	13	0	0	2		
			Suma			50	13	1	2
			AMBIENTE	6	El aula, mobiliario y recursos utilizados fueron	1	0	3	0
2	15	3				0	1		
3	9	1				0	0		
4	18	1				0	0		
5	11	4				0	0		
Suma						53	12	0	1
7	Los tiempos del taller fueron adecuados a los propósitos del mismo	1		1	2	0	0		
		2		12	7	0	0		
		3		8	1	0	1		
		4		16	1	1	1		
		5		12	1	0	2		
		Suma			49	12	1	4	
UTILIDAD	8	Los contenidos del curso me permitieron actualizar mis conocimientos		1	2	0	1	0	
			2	15	4	0	0		
			3	10	0	0	0		
			4	19	0	0	0		
			5	12	2	1	0		
			Suma			58	6	2	0
PORCENTAJE GLOBAL DE SATISFACCIÓN				83.4	13.5	1.5	1.7		

DOCUMENTO DE SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROCESO | Noviembre de 2012



En el tercer momento se refirió a la **Capacitación y Normativa Municipal**, l@s asistentes también evaluaron por sesiones y el proceso global. Tal como ocurrió en el primer momento de capacitación, el instrumento consideró para la evaluación global, 4 criterios con tres rangos de calificación. En general, los datos representativos se ubican en el rango de regular para la mayoría de los criterios.

*Tabla 5. RESULTADOS GLOBALES DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DE LAS Y LOS DESTINATARIOS CORRESPONDIENTE A CAPACITACIÓN Y NORMATIVA MUNICIPAL*

MUESTRA = 23			PUNTAJE	PUNTAJE	PUNTAJE
METODOLOGIA	1	Considera que la forma de enseñar utilizada fue adecuada para los objetivos y los contenidos que se dieron en la capacitación	BUENA	REGULAR	MAIA
			14	18	0
	2	La forma de enseñar utilizada permitió la participación activa de las y los participantes	MUCHO	REGULAR	POCO
			11	22	3
	3	La forma de enseñar me facilitó compartir experiencias con otros compañeros y compañeras	MUCHO	REGULAR	POCO
			11	22	3
MATERIAL	4	El material que se me enseñó fue	BUENO	REGULAR	MALO
			15	16	0
	5	El material que se me dio me ayudará en mi vida	MUCHO	REGULAR	POCO
			17	12	0
AMBIENTE	6	El aula, mobiliario y recursos utilizados fueron	BUENOS	REGULARES	MALOS
			17	12	0
	7	Los tiempos del taller fueron adecuados a los propósitos del mismo	TOTAL MENTE	REGULAR	POCO
			12	20	3
	8	Considero que la coordinación del taller fue	BUENA	REGULAR	MAIA
			15	16	0
UTILIDAD	9	Considero que la capacitación recibida me ayudará en mi desarrollo personal	MUCHO	REGULAR	POCO
			16	14	0
	10	Los contenidos del curso me permitieron actualizar mis conocimientos	MUCHO	REGULAR	POCO
			17	12	0



Tabla 6. EVALUACIÓN DE LAS FACILITADORAS.

La facilitadora	1) domina lo que enseña				2) transmite con claridad sus ideas				3) es amena en sus intervenciones				4) motiva y despierta el interés de las y los participantes				PUNTAJE TOTAL
	SI	REGULAR	NO	N.C	SI	REGULAR	NO	N.C	SI	REGULAR	NO	N.C	SI	REGULAR	NO	N.C	
DRA. URELIA FLORES HERNANDEZ	20	6	0	0	15	16	0	0	18	10	0	0	13	20	0	0	108
MTRA. LUZ MARÍA MARTELL RUIZ	22	2	0	0	20	6	0	0	20	6	0	0	17	12	0	0	106
MTRA. ROSARIO MENDIETA HERRERA	16	6	0	4	17	4	0	4	14	10	0	4	13	12	0	4	108
MTRA. EVA JIMENEZ MEMBRILA	16	6	0	4	15	8	0	4	14	10	0	4	13	12	0	4	100
MTRA. CARMEN LETICIA FLORES MORENO	14	10	0	4	14	10	0	4	13	12	0	4	11	16	0	4	115

En lo que refiere a la evaluación realizada al equipo de facilitadoras que participaron en esta capacitación, l@s asistentes perciben en su mayoría un dominio adecuado del tema y claridad para transmitir el conocimiento. Consideran que las intervenciones de las facilitadoras son amenas, sin embargo, sugieren la aplicación de técnicas mucho más dinámicas que despierten el interés de sus interlocutores.

En cuanto a la evaluación del proceso personal de l@s asistentes, los datos indican que en su mayoría quienes estuvieron participando en esta capacitación estuvieron interesad@s en los temas, participaron activamente y consideran que el aprendizaje obtenido es relevante y de utilidad.



Tabla 7. EVALUACIÓN PROCESO PERSONAL

MUESTRA= 23	BUENA	REGULAR	ESCASA	NO CONTESTÓ	TOTAL
Mi participación durante la sesión fue:	8	9	1	5	23
El aprendizaje con que me quedo después de la capacitación es	12	5	0	6	23
	SI	POCO	NADA	NO CONTESTÓ	
Me interesaron los temas	17	2	0	4	23
Expresé mis dudas y/o comentarios	11	8	0	4	23
Estaría interesada (o) en seguir participando	18	1	0	4	23



**RESEÑAS CURRICULARES DEL EQUIPO CONSULTOR  
DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES INTERDISCIPLINARIAS SOBRE  
EL DESARROLLO REGIONAL (CIISDER) DE LA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE TLAXCALA (UATx).**

**DRA. AURELIA FLORES HERNÁNDEZ**

Doctora en Antropología por la Universidad Laval en Quebec, Canadá. Se ha especializado en estudios acerca de las mujeres rurales en el Centro Internacional MASHAV en Tel Aviv, Israel. Es autora del libro *A las mujeres por la "ley" no nos tocan tierras. Género, tierra, trabajo y migración* (2010) y co-autora de los libros: *"Nadie se muere por parir". Muerte Materna en Guerrero. Un programa en Perspectiva* (2011); *Se van muchos y regresan pocos. Economía Política Feminista, acercamiento a la migración* (2011). Candidata al Sistema Nacional de Investigadores (2011-2013) y Perfil Deseable del PROMEP/SEP (2010-2013). Formadora, capacitadora, facilitadora y asesora a grupos de mujeres de la Asociación Mexicana de Mujeres Rurales en Red, grupos de mujeres organizadas a través de la Secretaría de la Mujer del estado de Guerrero, del Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia del estado de Tlaxcala, y del Instituto Estatal de la Mujeres del estado de Tlaxcala.

**MTRA. LUZ MARIA MARTELL RUÍZ**

Maestra en Análisis Regional por el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias sobre Desarrollo Regional (CIISDER). Psicoterapeuta y Psicóloga social (UATx). Docente de la licenciatura en Psicología de la UATx, y facilitadora en seminarios, cursos y talleres relacionados con las temáticas de su competencia. Ha





colaborado en proyectos de investigación aplicada sobre Género y Educación, Violencia de Género contra las mujeres y en capacitación sobre temáticas relacionadas con la habilitación de herramientas para favorecer la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública municipal.

#### **MTRA. CARMEN LETICIA FLORES MORENO**

Cuenta con estudios de doctorado en Antropología Social y Cultural, tiene un Master en Investigación Básica y Aplicada en Antropología y un Diplomado en Estudios Avanzados en Antropología Social y Cultural, los tres por la Universidad Autónoma de Barcelona, y Socióloga por la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Los temas de su competencia son estudios de juventud, educación y género. Es coautora en los siguientes libros: *Tiempo espacio y sociedad en el municipio de Tlaxcala. Perfiles en el bicentenario* (2010); *Dinámicas Sociopolíticas y procesos electorales en Tlaxcala y Puebla* (2010), *Ecología por competencias. Hacia una educación ambiental* (2011). Beneficiaria del “Programa regional de becas en las Ciencias Sociales” del Instituto Internacional de Educación, patrocinada por la Fundación Ford, la Fundación Mc. Arthur y la Fundación Flora Hewlett. Beneficiaria del “Programa de becas complementarias para estudios en el extranjero”, de la Secretaría de Educación Pública. Colaboradora en el proyecto de investigación “Género, Migración y Mercado de Tierras: una Plataforma de Acción con Equidad”, financiado por el INDESOL (2006). Co-responsable del proyecto: “Violencia contra las mujeres en el ámbito público y privado de Tlaxcala”, realizado para el Instituto Estatal de las Mujeres del estado de Tlaxcala (2006).



**MTRA. EVA JIMENEZ MEMBRILA**

Tiene estudios de Licenciatura y Maestría en Educación Especial, realizados en la Facultad de Ciencias para el Desarrollo Humano (Departamento de Educación Especializada) de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Ha participado en diversos cursos, talleres y diplomados en el campo de la educación especial, la psicología, la pedagogía y la terapia, específicamente en el área de Terapia de Lenguaje y Discapacidad y en el área de la terapia familiar. Actualmente es Coordinadora Administrativa del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias Sobre Desarrollo Regional de la Universidad Autónoma de Tlaxcala.

