

MODELO DE CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

A la luz de cuatro décadas de movimientos sociales, culturales, teóricos, legales, científicos y filosóficos matizados por la perspectiva de género, se han logrado materializar diversos cambios en el pensamiento y en la cotidianeidad del discurso académico y social, trayendo como consecuencia políticas públicas y legislaciones incluyentes, en donde se perfila una mayor participación de las mujeres y una creciente tendencia a priorizar el bienestar de las mismas a través de agendas y acciones respaldadas de normas, instituciones, prestaciones, bienes públicos y/o servicios.

Cambios, que sin duda han logrado poner en el escenario la problemática de inequidad de género, contrarrestando la postura patriarcal de invisibilidad y subordinación de las mujeres, siendo relevantes en la disminución de la brecha de desigualdad por razón de género en la población, no obstante, su alcance resulta tenue, ante la realidad de nuestra sociedad en donde persiste la violencia y el abuso en el ejercicio de poder, especialmente dirigidos a grupos subsumidos (mujeres, niñas, niños, homosexuales, lesbianas, etc.) por la tradicional y hegemónica postura androcéntrica.

Realidad que exige a la Población y a las Instituciones Gubernamentales y No Gubernamentales, Educativas, de Derechos Humanos, Asociaciones Civiles, etcétera, a crear un frente común en contra de la violencia en pro de implementar “la integración de la perspectiva de género desde el diseño hasta la ejecución de políticas, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de una organización, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género.

Enfatizando la necesidad de gestionar un cambio a favor de la igualdad entre mujeres y hombres desde todos los espacios públicos y privados” es decir, llevar a cabo la TRANSVERSALIDAD.

De tal manera que dichas acciones y políticas se difundan en todos los espacios y quehaceres cotidianos. Argumento que a su vez implica la necesidad de contar con un grupo de especialistas que difundan esta perspectiva en un modelo que impacte en toda la población; es decir, mujeres y hombres que adquieran, aprehendan y se sensibilicen en los contenidos sobre violencia, género y derechos de las personas.

Personas especializadas, capaces de convertirse en agentes de cambio social; en facilitadores y multiplicadores con una perspectiva de género, a las cuales se les debe de dotar no sólo de conocimiento, sino de instrumentos cognitivos, técnicos y actitudinales para afrontar y superar las dificultades de la meta asignada y de la misma población a quienes se dirigen.

Por ello, la necesidad de formar en **“competencias”** a los facilitadores que cuenten con las teorías, hechos, conceptos y experiencias; que sean capaces de utilizarlos en la resolución de problemas con ética y valores. Es decir, que a partir del aprendizaje sean capaces de generar nuevos conocimientos y éstos a su vez sean aplicables en su ámbito, personal, profesional y laboral, así como en lo cultural, social, político y económico.

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo, el Instituto Quintanarroense de la Mujer cumple con el programa de transversalidad de la perspectiva de género a través de la realización de distintas estrategias; entre ellas se cuentan los cursos, talleres, pláticas así como otras actividades de capacitación, con objeto de incidir en la formulación de planes de desarrollo desde la perspectiva de género en los tres órdenes de gobierno.

Por este motivo, es de interés contar con un Modelo que brinde al personal responsable de esas actividades, las herramientas y lineamientos para la preparación, desarrollo, evaluación y seguimiento de las mismas.

“El modelo de Capacitación por Competencias con Perspectiva de Género” será elaborado a partir de una serie de metodologías, formuladas por el INMUJERES y la Secretaría de Educación Pública del Gobierno Federal, que se incorporarán al texto del Modelo, previo consenso con la Secretaría estatal del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de la Contraloría, la Secretaría estatal de Educación, la Oficialía Mayor e Instituto de Capacitación para el Trabajo en Quintana Roo con miras de ampliar el grado de conocimientos, sensibilización y estrategias de acción que los participantes puedan desplegar en función de sus responsabilidades y habilidades; en busca de un trabajo colaborativo y de participación.

OBJETIVOS DEL MODELO

Objetivo General

Asegurar la capacidad empática, de sensibilización, técnica y experiencia laboral de las/os expertas/os que integren los grupos de acción y capacitación para la perspectiva de género.

Objetivos Específicos

- √ Crear un grupo de expertos/as enfocados en un desarrollo de conciencia y actitudes positivas para la perspectiva de género.
- √ Aportar un compendio de estrategias y habilidades aplicables al campo laboral y social.
- √ Desarrollar instrumentos de evaluación que permitan medir el diagnóstico inicial, grado de avance y el planteamiento de nuevos objetivos.

METODOLOGÍA

Iniciaremos por definir el concepto de competencia, puesto que este paradigma será el eje rector del modelo.

Competencia

“Son actuaciones integrales para identificar, analizar y resolver problemas del contexto”¹ En distintos escenarios integrando:

- El saber ser (actitudes y valores)
- El saber conocer (conceptos y teorías)
- El saber hacer (habilidades procedimentales y técnicas)

Es decir, un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

Se han definido 5 competencias básicas, de las cuales se generan todas las competencias posibles; dichas competencias son las “competencias para la vida”.

¹ Tobón (2010)



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



GOBIERNO
FEDERAL

Competencias para la vida

- Manejo de la información
- Vida en sociedad
- Pensamiento lógico

- Resolución de problemas
- Aprender ha aprender

Derivadas de estas cinco competencias y en una visión más dirigida a la perspectiva de género podemos agregar la capacidad de decidir y actuar con juicio crítico; mostrar apertura y tolerancia hacia la diversidad sexual; manifestar una conciencia de pertenencia a la cultura y respeto a la multiculturalidad; fomento al autocuidado y autorespeto.

Ser competente es manifestar en la práctica los diferentes aprendizajes, satisfaciendo de esta manera las necesidades y los retos que tienen que afrontar en los diferentes contextos donde se interactúe. La noción de competencia, ha enriquecido su significado en el campo educativo en donde es entendida como un saber hacer en situaciones concretas que requieren la aplicación creativa y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes.

La finalidad de la educación por competencias se basa en la búsqueda de generar ciudadanos, con habilidades críticas-reflexivas, con autonomía en la toma de decisiones y que sean capaces de desarrollar su propio aprendizaje; enfatizando la colaboración del grupo de trabajo para resolver problemas o situaciones reales; un conocimiento centrado en la persona, en el alumno.

Esto se logra evitando la educación bancaria² (depósito pasivo del conocimiento) y procurando la actividad y autonomía del aprendiz. Es decir, una alternativa innovadora a la didáctica tradicional y memorística, haciendo que el alumno sea participe de su propio aprendizaje y proponga e investigue nuevas estrategias para lograr sus objetivos. En éste modelo de enseñanza-aprendizaje, el maestro desaparece y se convierte en un facilitador del aprendizaje, aportando las herramientas, sugiriendo fuentes y métodos de investigación, coparticipando en la toma de decisiones y co-evaluación de los resultados. Jamás se podrá aplicar la misma metodología dos veces, o al menos no del mismo modo, cada situación es diferente y aunque se trate del mismo grupo sus necesidades van cambiando; es por eso que el facilitador deberá estar atento a los adelantos tecnológicos, a los tópicos de actualidad; así como a los intereses, cualidades y necesidades educativas del grupo con el que se trabaje.

² Díaz Barriga, Ángel (2005)



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



GOBIERNO
FEDERAL

APRENDIZAJES ESPERADOS

Son enunciados que incluyen los contenidos básicos que el sujeto debe aprender para acceder a conocimientos cada vez más complejos. Revelan conceptos, habilidades, valores y actitudes que las actividades de aprendizaje deben considerar respecto a los contenidos; además establecen aportes esenciales para el desarrollo personal y social.

Implican un proceso de construcción de conocimientos, que pueden ubicarse en una escala, y es posible establecer el grado de avance de los/as participantes respecto a sus aprendizajes previos y a los logros alcanzados mediante el desarrollo de los proyectos. En la planeación los aprendizajes esperados permiten ubicar el grado de avance del proceso de aprendizaje tanto en lo individual como en lo grupal para ajustar y orientar las secuencias didácticas a las necesidades particulares de las personas.

El logro de los aprendizajes esperados dan como resultado la “Formación de la Competencia”:

- Aplicar distintas estrategias en el control y manejo de grupos.
- Planificar actividades pertinentes conforme el espacio y número de participantes.
- Desarrollar los temas con creatividad, atendiendo a las necesidades de los integrantes del grupo.
- Observar y analizar las capacidades de cada uno de los integrantes; tanto para brindar el mejor apoyo, como para elaborar una evaluación objetiva.
- Innovar el conocimiento a través de formación continua.

METODOLOGÍAS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

1. Aprendizaje por Proyecto
2. Situación de Casos
3. Aprendizaje Cooperativo

1.- Aprendizaje por Proyecto

Esta estrategia de enseñanza constituye un modelo de instrucción en el que los/as participantes planean, implementan y evalúan proyectos que tienen aplicación en el mundo real más allá del aula de clase; implica el formar equipos integrados por personas con perfiles diferentes, que trabajan juntas para realizar proyectos para solucionar problemas tangibles.

El Aprendizaje por Proyectos requiere proponer y desarrollar modelos innovadores de aprendizaje que logren potenciar las capacidades de autoaprendizaje, creando un concepto integrador de las diversas áreas del conocimiento y promoción de la capacidad de investigación.

El proceso de elaborar un proyecto permite y alienta a los/as participantes a experimentar, realizar aprendizaje basado en descubrimientos, aprender de sus errores y enfrentar y superar retos difíciles e inesperados; desarrollando habilidades y competencias tales como colaboración, planeación de proyectos, comunicación, colaboración, toma de decisiones y manejo del tiempo, aumentando la motivación y la integración de los saberes y la realidad

2.- Situación de Casos

El aprendizaje basado en el análisis de Situación de Caso es un método en el que los/as participantes aprenden sobre la base de experiencias y situaciones de la vida real, permitiéndoles así, construir su propio aprendizaje en un contexto que los aproxima a su entorno.

Esta estrategia se basa en la participación activa y en procesos colaborativos y democráticos de discusión de la situación reflejada en el caso. Un caso representa situaciones complejas de la vida real planteadas de forma narrativa, a partir de datos que resultan ser esenciales para el proceso de análisis, en donde se desarrollan habilidades propias de la experiencia cotidiana, tales como la observación, escucha, diagnóstico, toma de decisiones y participación en procesos grupales orientados a la colaboración.

La situación de Casos se basa en los siguientes puntos:

- ✓ Parte de la descripción de una situación real, que normalmente tiene que ver con una decisión, un desafío, una oportunidad, un problema o cualquier otra cuestión, afrontada por un alumno o grupo de alumnos en un aula o entorno de aprendizaje concreto, en un momento determinado.
- ✓ Las actividades de aprendizaje permiten a los estudiantes la comprensión de información teórica a partir del análisis de una situación práctica.
- ✓ Dado que los casos representan situaciones complejas de la vida real, es factible poner en práctica habilidades de trabajo grupal tales como: la negociación, el manejo de conflictos, la toma de decisiones y la comunicación efectiva.
- ✓ El análisis o el estudio de un caso demanda, esencialmente, un proceso de discusión en grupo bajo un enfoque colaborativo, por medio del cual las

discusiones reflejan el modo en que, la mayoría de la veces, son tomadas las decisiones en situaciones reales de la práctica profesional; enfocando el análisis de la situación tanto desde una perspectiva global como de una perspectiva en particular.

- ✓ Un buen caso es aquél que describe un gran problema o dilema que el/la participante debe resolver y para el que, como en la vida real, no suele existir una única solución, en donde se debe ponderar la limitación de la información disponible y de tiempo para tomar la decisión.

3.- Aprendizaje Cooperativo y Colaborativo

El aprendizaje **cooperativo** es un enfoque que realiza el aprendizaje que se da entre participantes, es decir, brinda la oportunidad de enseñar y aprender en cooperación, la instrucción no sólo viene de parte del facilitador, sino que recae en ellos como sujetos activos en el proceso; es en una instrucción compartida, mediante la cual los roles didácticos se intercambian en una división de tareas, de tal manera que cualquier participante puede asumir el rol de facilitador y viceversa.

Las estructuras que el facilitador crea para que se realice el aprendizaje cooperativo son actividades que no se pueden realizar sin la colaboración de los miembros del grupo, en la cual se establecen compromisos con el aprendizaje de los demás, generando una interdependencia positiva que no implique competencia; visualizando el éxito educativo en un todo, en donde no es posible tener éxito si el resto del grupo no lo tiene, esto conlleva a que los/as participantes atribuyan sus propios logros a los logros del grupo.

El aprendizaje **colaborativo** busca compartir la autoridad, a aceptar la responsabilidad y el punto de vista del otro, a construir consenso con los demás dentro del grupo. Para que esto se lleve a cabo, es indispensable compartir experiencias y conocimientos y tener una clara meta grupal donde la retroalimentación juega un papel fundamental. Lo que debe ser aprendido sólo puede conseguirse si el trabajo del grupo es realizado en colaboración. Es el grupo el que decide cómo realizar la tarea, qué procedimientos adoptar, cómo dividir el trabajo, las tareas a realizar.

Este enfoque busca desarrollar habilidades personales y sociales, logrando que cada integrante del grupo se sienta responsable no sólo de su aprendizaje, sino del de los restantes miembros del grupo. El rol del facilitador es de un mediador cognitivo en cuanto a proponer preguntas esenciales que realmente apunten a la construcción del conocimiento y no a la repetición de información obtenida y, finalmente, monitorear el trabajo resolviendo cuestiones puntuales individuales o grupales.

Aunque similares, el aprendizaje **cooperativo** y **colaborativo** son disímiles, por una parte, el primero tiene como fin la construcción de nuevas ideas con la contribución de los pares, lo cual favorece especialmente a aquellos que tienen más dificultades y enriquece a aquellos más aventajados. Por su lado, el aprendizaje colaborativo tiene como objetivo que cada estudiante desarrolle nuevas ideas, buscando que cada participante haga su mejor aporte a un fin común, lo que no necesariamente incluirá a aquellas personas con menores destrezas.

El rol de facilitador también varía, en el aprendizaje cooperativo es quien propone un problema y determina el papel de cada participante para la solución de este, por lo que cada quien se responsabiliza de una parte de la solución de la tarea. En el aprendizaje colaborativo el facilitador propone la actividad y se transforma en un guía, es decir acompaña a los miembros del grupo en su trabajo, pero son ellos mismos los responsables del resultado. Él no se encarga de determinar los roles o de predeterminar los pasos del proceso.

A pesar de las diferencias, lo esencial es que este método fomente:

- ✓ El trabajo conjunto de los miembros en pequeños grupos para maximizar el aprendizaje.
- ✓ La planificación del facilitador en las tareas a realizar y el subsecuente desarrollo colectivo por parte de los integrantes del grupo, de manera coordinada e interdependiente.
- ✓ Estimular que los participantes trabajen juntos para completar una tarea donde se preocupen tanto de su aprendizaje como del de sus compañeros.
- ✓ El desarrollo de habilidades básicas para el desempeño laboral y el compromiso personal en el proceso de autoaprendizaje y creación de nuevos conocimientos emanados del trabajo grupal.

PLANEACIÓN DIDÁCTICA

Plan de acción

Área Clave	Servidores e instituciones implicadas en la promoción de la perspectiva de equidad de género.
Objetivo general	Contribuir a la institucionalización e impulso de la Transversalidad de la Perspectiva de género en los Poderes Ejecutivo, legislativo Judicial de Quintana Roo, a través de acciones que promuevan el acceso de las Mujeres a la Justicia,



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



GOBIERNO
FEDERAL

	a la igualdad Jurídica y Económica, a la Salud y a una Vida Libre de Violencia.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> - Avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en la administración pública estatal a través de la realización de acciones de Cultura Institucional con perspectiva de género. - Elaborar un modelo de Capacitación para alinear los procedimientos y esquemas de capacitación interinstitucionales. - Asegurar la capacidad técnica y experiencia laboral de los expertos que integren los grupos de acción y capacitación para la equidad de género. - Dar una capacitación teórica-práctica sobre el tema. Aplicación y observación en campo. (Visitas a refugio, grupos de auto ayuda).
Plan de Acción	Modelo de capacitación por competencias
Responsables	<p>INMUJERES</p> <p>Secretaría de Educación Pública del Gobierno Federal.</p> <p>Secretaría Estatal del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Secretaría de la Contraloría.</p> <p>Secretaría Estatal de Educación.</p> <p>Oficialía Mayor.</p> <p>Instituto de capacitación para el Trabajo en Quintana Roo.</p>
Campos formativos	<ul style="list-style-type: none"> - Psicología - Pedagogía - Antropología Social - Jurídico - Comunicación
Competencias Desarrollar	<p>a</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprende, maneja y aplica los conceptos en materia de equidad de género al momento de presentarse en campo. - Conoce y administra las normas jurídicas en materia de género. - Aplica en el campo laboral los conocimientos adquiridos, con disposición y vocación de servicio. - Es creativo, innovador y espontáneo en el manejo de grupos.
Aprendizajes Esperados	<ul style="list-style-type: none"> - Es capaz de aplicar distintas estrategias en el control y manejo de grupos; así como de planificar actividades pertinentes conforme el espacio y número de participantes. - Desarrolla los temas con creatividad, atendiendo a las necesidades de los integrantes del grupo. - Observa y analiza las capacidades de cada uno de los



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



GOBIERNO
FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autores del presente trabajo.



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



GOBIERNO
FEDERAL

	<p>integrantes; tanto para brindar el mejor apoyo, como para elaborar una evaluación objetiva.</p> <p>– Estará al tanto de las innovaciones en materia de género; así como de las concepciones y normatividad regentes.</p>
Tiempos Estimados	40 horas en total, repartidos en 5 sesiones de 8 horas.
Recursos Humanos	Profesionales en materia de equidad de género.
Recursos Materiales	<p>Hojas blancas tamaño carta.</p> <p>Plumones de colores.</p> <p>Pliegos de Papel Bond</p> <p>Materiales audiovisuales</p> <p>*Aquellas derivadas de las Técnicas Vivenciales a desarrollar</p>
Métodos de Evaluación Inicial	<p>Cuestionario de expectativas</p> <p>Pre-test.</p> <p>Cuadro de triple Q</p>
Métodos de Evaluación Continua	Lista de cotejo
Métodos de Evaluación Final	<p>Declaración de logros y propósitos</p> <p>Post-test</p> <p>Rubrica de aplicación a campo</p>

Una vez planificado lo básico es preciso identificar las necesidades de la población sobre la cual se va a trabajar. Para lo cual se recomienda la aplicación de una encuesta o sondeo que permita ver las preocupaciones y menesteres de la misma.

Acciones

- Validación del diagnóstico de necesidades.
- Consenso ante las necesidades de las poblaciones y las acciones a realizar.
- Elaboración del plan.
- Desarrollo de jornada (curso, taller, diplomado, etc.).
- Desarrollo de círculos de debate sobre evaluación y aplicación de los aprendizajes.

PLANIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN DIDÁCTICA

Teniendo como base las necesidades de la población, habiendo establecido los tiempos y recursos; así como las competencias y aprendizajes esperados a desarrollar, podemos dar inicio a la planificación de situaciones didácticas para el desarrollo de competencias.



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



GOBIERNO
FEDERAL

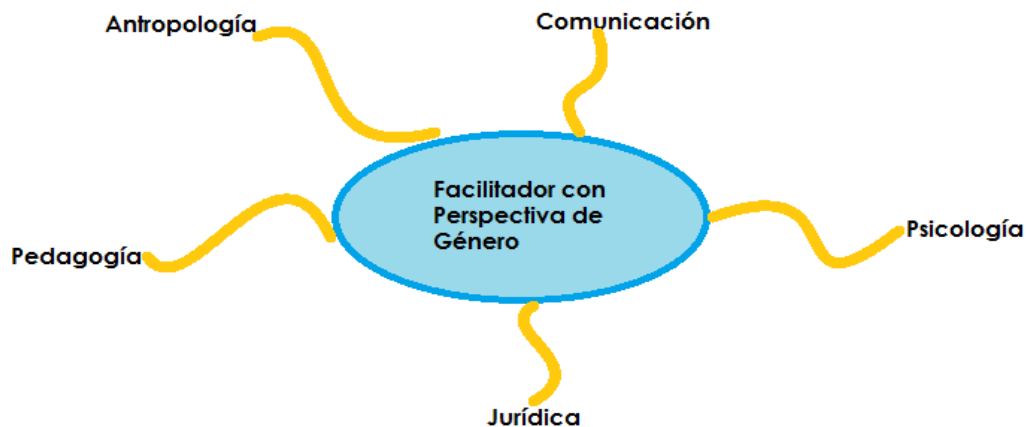
Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autores del presente trabajo.

Para tal efecto, es indispensable establecer los Campos Formativos del Modelo, los Tópicos de Dominio en el Facilitador, los Temas a Desarrollar durante el proceso, Glosario de términos y el perfil o criterios que deben cubrir tanto los/as facilitadores y los/as participantes.

Campos Formativos del Modelo

En el conjunto de los campos formativos, y en relación con las competencias esperadas en el “Modelo de Capacitación por Competencias para la Equidad de Género” se podrán tomar decisiones sobre el tipo de actividades que se dirigirán a los/as participantes, con el fin de que avancen progresivamente en proceso de promoción de la perspectiva de género y en el desarrollo de sus competencias.

La formación integral de un facilitador multiplicador con perspectiva de género, deberá estar basada en cinco áreas fundamentales: La visión antropológica, Psicológica y Jurídica; así como la aplicación de la pedagogía y la comunicación asertiva.



Tópicos que el facilitador debe de manejar conforme los campos formativos

- a. Igualdad y Equidad de Género
- b. Glosario de equidad de género
- c. Subjetividades femeninas y masculinas
- d. Diversidad sexual y de género
- e. Género y familias

- f. Resiliencia y Asertividad
- g. Lenguaje de género
- h. Análisis de las normas (jurídico)
- i. Género y equidad en el campo laboral.
- j. Transversalidad
- k. Impartición y de diseño.
- l. Formación de instructores con enfoque a equidad de género (dinámicas)
- m. Manejo de crisis emocionales

TEMAS A DESARROLLAR

A partir de los Tópicos anteriormente señalados, el/la facilitador/a deberá seleccionar y organizar los temas de mayor relevancia educativa para las competencias. Así como definir las estrategias y técnicas a desarrollar según el interés y las necesidades de las instituciones que apliquen este modelo; así como el área o grupo a la que esté enfocada.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Con el fin de difundir, compartir y enriquecer los términos más representativos de la Perspectiva de Género, se han aglutinado una serie de conceptos útiles en la formación de un discurso de género (para revisar el Glosario de Términos, revisar el **Anexo A**) los cuales tienen la característica de representar un conocimiento acorde con las “competencias” ya que pertenecen a un modelo en constante renovación y actualización, que involucra la participación de todos y todas los/as involucrados/as en el trabajo de género, que genera la creación de nuevos saberes a partir de éste aprendizaje e incentiva la investigación.

REQUERIMIENTOS Y/O PERFIL DEL FACILITADOR Y PARTICIPANTES

Facilitador.

En el proceso educativo del “Modelo de Capacitación por Competencias para la Equidad de Género” el facilitador es el actor central del proceso bidireccional de la enseñanza aprendizaje, el cual debe de cubrir un perfil de competencias basado en la *creatividad, la experiencia, la facilitación y evaluación* y que giran en torno al facilitador activo en el constante y triple proceso de cambio; la formación profesional; la entidad didáctica y en su medio intercultural y social.

a) *Creatividad*

El/La facilitador/a debe mostrar habilidades para crear de ambientes, procesos y experiencias de aprendizaje significativo; diseñando el proceso planificación de enseñanza-aprendizaje de las personas que participen en

la instrucción, la cual debe estar planteada en prácticas emanadas de la realidad social.

Debe de asegurar que los escenarios incluyan actividades que promuevan el desarrollo de habilidades, actitudes y valores

b) Experiencia

La persona encargada de facilitar el aprendizaje tendrá que ser un experta en el manejo teórico de los temas y tópicos relacionados con la perspectiva de género, además que tendrá que participar en procesos de actualización docente en sus materias, aprender materias y módulos conexos que faciliten la comprensión de saberes y se convierta en polivalente (experto en varias materias) y reconstruir los conocimientos en función de los avances tecnológicos, metodológicos y científicos.

c) Facilitación

El/La facilitador/a guiará y supervisará el proceso de aprendizaje centrado en el desarrollo integral del/la participante en la instrucción, desde las actividades académicas, discusiones y debates relacionadas con los temas por abordar, encausando las controversias de modo que deriven en un conocimiento grupal aplicable al entorno social, comprobando a su vez el desarrollo de habilidades, actitudes y valores a través de las actividades académicas.

d) Evaluación

Al facilitar también se desarrollará la evaluación; pues el docente asumirá el rol de evaluador activo del proceso de “aprendizaje del aprendiz” y se responsabilizará de la calidad de la formación académica.

Llevará a cabo las tareas de control en el proceso de desarrollo de los/as participantes, formulará indicadores de gestión y evaluación del desarrollo de habilidades actitudes y valores; valorará, mejorará y documentará la calidad de la formación profesional y el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus grupos de trabajo.

Como complemento de estos requerimientos el/la facilitador/a tendrá que cubrir los siguientes criterio de inclusión institucionales:

- Ser profesional en áreas sociales o afines en el manejo de la perspectiva de género. Tener preferentemente estudios de Licenciatura o Posgrado acreditados con Cédula o Título ‘Profesional; dependiendo el caso, Carta de Pasantía, Certificado de Estudios o Constancias



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



GOBIERNO
FEDERAL

Curriculares y certificaciones que lo avalen como capacitado para recibir la instrucción.

- Aprobar la prueba de conocimientos para instructores (diseñada particularmente por las instituciones participantes en el Modelo).
- Haber concluido el “Curso básico de género” que imparte INMUJERES en línea. El cual se encuentra en la siguiente dirección: http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/curso_basico/
- Ser aprobado mediante una entrevista presencial en la que se evaluarán sus intereses y ética profesional.

De tal manera, el/la facilitador/a tendrá que autoperibirse como un sujeto consciente y activo en el constante proceso de cambio en formación profesional, la entidad didáctica y en su medio intercultural y social, estimulando la investigación, actualización y promoción de saberes, ponderando el intercambio entre él/ella, participantes y facilitadores/as de otras organizaciones o instituciones relacionadas con la perspectiva de género y el aprendizaje por competencias.

Participante.

Antes de realizar una distinción jerárquica entre el/la facilitador/a y los/as participantes, hay que recordar que estas posiciones o roles no son permanentes y se pueden invertir o rotar en este modelo basado en las competencias, por lo que el perfil de ambas partes debe de ser concordante en lo general y sólo ser disímil en la pericia o especialización de ciertos temas en donde la persona que facilita debe mostrar un mayor manejo de los saberes en comparación con su contraparte complementario (participantes).

Esta dicotomía de roles no excluye el objetivo de “formar formadores”, pues en un sentido gradual hace que el/la participante una vez formado/a y capacitado/a bajo este modelo se transforme o desempeñe el papel de facilitador/a.

Del mismo modo, en la posición de participante (aprendiz o receptor/a de aprendizajes) tendrá que cubrir los requisitos institucionales señalados a continuación:

- Ser servidor público cuyo trabajo esté relacionado con el conocimiento y la aplicación de la perspectiva de género.
- Tener la motivación personal y profesional para trabajar con la perspectiva de género.



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



GOBIERNO
FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autores del presente trabajo.



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



GOBIERNO
FEDERAL

- Capacidad para conciliar las responsabilidades laborales con el programa del curso.
- Actitud positiva y abierta para conocer, aprender y aprehender sobre la perspectiva de género.
- Compromiso de llevar a la práctica lo aprendido.
- Disposición para participar en un proceso de construcción del aprendizaje colaborativo.

Para que la instrucción sea efectiva es necesario que los sujetos conciban la capacitación como una herramienta a través de la cual pueden adquirirse nuevos conocimientos o ampliar los que ya se tienen. A su vez deberán considerar que la adquisición de esos conocimientos no son únicamente para su beneficio; sino para la sociedad en general.

A manera de suplemento de los perfiles de desempeño para ambos roles se hace preciso incorporar las siguientes competencias:

- Dominio de los contenidos. Ya sea en la práctica o contando con estudios en pedagogía, en campos de las ciencias sociales y humanidades.
- Experiencia de al menos un año en la impartición de cursos de capacitación, entrenamientos o docencia.
- Manejo de grupos: dinámicas para la participación, comprensión del rol del facilitador.
- Técnicas para la detección de necesidades de capacitación.
- Manejo de herramientas de cómputo y paquetería de Microsoft Office e Internet.
- Habilidad para la identificación de sus propios procesos de aprendizaje y los procedimientos transferibles a otros contextos y campos.
- Destreza en la innovación; tendencia a promover la actividad del grupo, la incentiva y la participación.
- Contribuir en la teoría y la práctica a la formación de valores y ciudadanía democrática.
- Trabajar de forma colaborativa y en la creación de redes académicas, para el desarrollo de proyectos.
- Reflexionar permanentemente sobre su práctica.
- Organizar su propia formación continua, involucrándose en procesos de desarrollo personal y autoformación profesional.



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



GOBIERNO
FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autores del presente trabajo.

- Contar con las habilidades de: facilidad de palabra, creatividad, habilidad para solucionar conflictos (conciliar intereses), asertividad, capacidad de síntesis, capacidad de improvisación, persuasión, manejo de espacios, tolerancia, capacidad de organización y planificación.
- Preferentemente haber participado en la elaboración de este modelo.

SITUACIÓN DIDÁCTICA

Para definir la Situación Didáctica observaremos: “Un conjunto de relaciones establecidas explícita y/o explícitamente entre un alumno o un grupo de alumnos, un cierto medio (que comprende eventualmente instrumentos u objetos) y un sistema educativo (representado por el profesor) con la finalidad de lograr que estos alumnos se apropien de un saber constituido o en vías de constitución.”³ Es decir, es una situación construida intencionalmente con el fin de hacer adquirir a los/as participantes un saber determinado. Dichas situaciones favorecen la formación de conceptos, modifican o refuerzan actitudes y desarrollan habilidades necesarias en la formación de la competencia.

En la perspectiva de género, se manejará una relación psicoeducativa en tres niveles de abordaje: cognitivo-ideológico, emocional-afectivo y el comportamental y de actitudes; en un proceso dialéctico entre el facilitador y los/as participantes, esto es, confrontar las posiciones de los actores para extraer una verdad acorde a nuestra realidad actual en torno a la violencia y el género; que a su vez respalde un discurso de verdad y un saber general en el grupo.

Continuando con la concepción de “situación didáctica” se mostrarán las partes o momentos que la conforman: Inicio, desarrollo y cierre.

Inicio

Este es el principio de nuestro proceso educativo (o abordaje de cada tema) y se divide a su vez en tres momentos:

- ✓ Motivación. Establecer un compromiso de aprendizaje.
- ✓ Finalidad. Acordar los objetivos y justificaciones del aprendizaje.
- ✓ Activación de conocimientos previos. “Flash back” del conocimiento.

Desarrollo

Es la introducción al conocimiento formal y esta su vez se divide en:

³ Brousseau (1986)



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



GOBIERNO
FEDERAL

- Andamiaje. Inicia con un modelado de la actividad, seguido de la co-instrucción o instrucción guiada.
 - Afianzamiento. Es el trabajo realizado de manera personal; pero con la supervisión cercana del facilitador.

Cierre

Aquí podemos encontrar la aplicación e integración al campo lo aprendido. Este es el espacio en el que la persona demuestra en una situación real la aplicación de sus conocimientos, habilidades y destrezas.

Para este momento de la situación didáctica el participante deberá ser capaz de realizar las actividades por cuenta propia.

De la misma forma en este momento de la Secuencia Didáctica encontramos la Evaluación final, que es la que se realiza para medir los alcances del proyecto y describir la Instrucción diferenciada

Esta última se encarga de las actividades sugeridas para los/as participantes detectados con dificultades o que aún no han logrado los aprendizajes esperados. Es importante destacar que dicha instrucción deberá ser observada y evaluada hasta la obtención de un resultado satisfactorio. De la misma forma en la que el facilitador/a (formador/a en este caso) deberá de permanecer atento/a a las necesidades de dicha persona para así modificar su actuar pedagógico.

Concluyendo que el objetivo de formar facilitadores y multiplicadores con perspectiva de género es una forma de responder a las necesidades de la población y de las políticas basadas en la Transversalidad, bajo los preceptos de la comprensión crítica del entorno social, cultural, político y económico; así como de la búsqueda de transformación del mismo a través de la acción y la reflexión.

Con una educación política, no neutra; progresista (de acuerdo a la realidad social) no conservadora (que ha perpetuado la dominación) pues como mencionaba Freire “toda práctica educativa es política, así como la práctica política es educativa”. Las prácticas educativas deberán ser políticas porque involucran valores, proyectos, utopías que reproducen, legitiman, cuestionan o transforman las relaciones de poder prevaletentes en la sociedad.

Por lo que se debe priorizar una pedagogía crítica que facilite y promueva la deconstrucción de los símbolos de poder asignados a la figura masculina y dar paso a la construcción de nuevos enfoques de interacción entre hombres y mujeres con un equilibrio de poderes; reinventar sueños y recrear utopías de libertad y equidad.



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



GOBIERNO
FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autores del presente trabajo.

EVALUACIÓN

Entendiendo la evaluación como un proceso formativo de medición al logro de los objetivos educativos alcanzados en un periodo de tiempo; puede realizarse en cualquier etapa o fase de la programación, en un proceso de retroalimentación permanente, se desarrolla con el fin de constatar la asimilación, interiorización y apropiamiento de dichos aprendizajes, se realizará una evaluación dividida en tres etapas secuenciadas, que seguirán el siguiente patrón:

Inicial (diagnóstica)	{	Previo al inicio de la instrucción es necesario sondear el nivel de conocimientos de los/as participantes.
Continua	{	Durante todo el proceso se realiza la observación y análisis de los procedimientos, conocimientos y actitudes.
Final	{	Es la sumatoria de todos los momentos anteriores.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Los instrumentos de evaluación* no mantienen un formato fijo y están sujetos a modificaciones durante el proceso. Al momento de diseñar un instrumento deberá contemplarse el objetivo o finalidad de la instrucción, así como el ideal o perfil a lograr. Si bien la evaluación es constante durante todo el proceso, no debe perderse de vista el objetivo final del mismo. A continuación se proponen algunos de los instrumentos más comunes en la medición de competencias.

Cuestionario de expectativas

Es una evaluación cualitativa que permite ver el grado de disposición e interés de los participantes, la cual servirá al facilitador como indicador actitudinal-motivacional ante el desarrollo de la actividad.

CUESTIONARIO DE EXPECTATIVAS

Nombre del participante: _____

Institución a la que pertenece: _____



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



GOBIERNO
FEDERAL

Cargo que desempeña: _____

Fecha de aplicación: _____

Cuando el instructor lo indique responde breve y honestamente las siguientes preguntas.

1. ¿Qué es lo que espero de este modelo?
2. ¿Qué puedo aportar?
3. ¿Qué herramientas considero importantes para la realización del mismo?
4. ¿Para qué creo que me beneficiará?
5. ¿Por qué me interesé en participar en él?

En éste y todos los **Instrumentos de Medición propuestos se incorporará (con el fin de facilitar la lectura) su descripción acompañada de un pequeño cuadro de ejemplo, mismo que se ampliará en el "ANEXO B".*

Pre-test y Pos-test

Mide cuantitativamente los conocimientos en dos momentos del proceso inicial - Pre-test-, final-Post-test-, en ambos se formulan las mismas preguntas y se espera que al término del proceso, los resultados demuestren diferencias significativas entre ambos, obteniéndose mayores puntuaciones en el Post-test.

PRE-TEST

Nombre del participante: _____

Institución a la que pertenece: _____

Cargo que desempeña: _____

Fecha de aplicación: _____

Cuando el instructor lo indique responde brevemente las siguientes preguntas.

1. ¿Qué es género y transversalidad?
2. ¿Qué es la perspectiva de género?
3. ¿Qué normas rigen en mi país con respecto a la equidad de género?
4. ¿Qué norma se aplica a mi entidad?
5. ¿qué mecanismos de contención se deben aplicar en caso de víctimas de violencia de género?
6. Describe tres estrategias aplicables al manejo de grupos



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



GOBIERNO
FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autores del presente trabajo.



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



GOBIERNO
FEDERAL

Cuadro de triple Q.

Es un breve cuadro que está conformado por tres preguntas clave; las cuales están formuladas para evaluar los conocimientos conceptuales, la disposición o el interés (actitudinal) y las necesidades procedimentales del grupo. Esto con la finalidad de ajustar la instrucción a las necesidades generales del grupo.

CUADRO DE TRIPLE Q	
Nombre del participante:	_____
Institución a la que pertenece:	_____
Cargo que desempeña:	_____
Fecha de aplicación:	_____
Cuando el instructor lo indique responde brevemente las siguientes preguntas.	
¿Qué sé sobre _____? Conceptos, (conocimientos previos, sobre perspectiva de género, normatividad relacionada al género, violencia, etc.)	
¿Qué me incitó a participar? ¿Cuál es mi motivación? (Actitudes)	
¿Qué quiero saber? ¿Qué necesito saber para poder aplicarlo en mi campo de trabajo? (Necesidades procedimentales)	

Lista de cotejo simple y ampliada.

La lista de cotejo consiste en la forma de evaluar las habilidades, conductas, contenido, dando un visto bueno, puntaje o nota a un concepto, este actúa como un mecanismo de revisión durante el proceso de enseñanza-aprendizaje de ciertos indicadores prefijados y la observación del logro o la ausencia del mismo.

La lista de cotejo es utilizada para Evaluar únicamente procesos observables a simple vista (destrezas). Son al menos 5 oraciones simples que describen dichos procesos sin atender propiamente al nivel de ejecución.

DESCRIPCIÓN:

- Consiste en una lista de características o conductas esperadas del participante en la ejecución o aplicación de un proceso, destreza, concepto o actitud.
- Su propósito es recoger información sobre la ejecución del participante mediante la observación.



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



GOBIERNO
FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(os) autores del presente trabajo.

- La presencia o ausencia de las características o comportamiento se registra mediante una marca de cotejo.

En el caso de la lista de cotejo ampliada se agrega la opción de un nivel de ejecución marcado por la técnica de “semáforo”, la cual consiste en iluminar el recuadro correspondiente según el grado que haya alcanzado en su desarrollo.

- VERDE. Realiza lo descrito de manera óptima.
- AMARILLO. Es potencialmente mejorable sin caer en el deficiente.
- ROJO. Presenta dificultades y necesita de apoyo.

LISTA DE COTEJO

Proyecto: MODELO DE CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO

Fecha: _____

Lugar de impartición: _____

Número de sesión: _____

Temática del día: _____

No.	Nombre	Participa activamente en las dinámicas.	Cuestiona los procedimientos.	Crea o propone otras metodologías.	Sintetiza por escrito (apuntes, cuadros, esquemas) las conceptualizaciones.	Demuestra en la práctica la aplicación del conocimiento.
1						
2						
3						
4						
5						

Declaración de logros y propósitos.

En comparación con el cuestionario de expectativas, se espera que los propósitos y los logros previstos se hayan cumplido y a su vez, que hayan generado la inquietud de su aplicación al campo laboral; lo cual constituye la finalidad de la educación por competencias, puesto que el conocimiento debe de ser aplicado en beneficio de la sociedad.

De tal manera que se pueda observar un acto de consciencia en los participantes de cuál es su nivel de competencias, de cómo resuelven las tareas y de qué puntos fuertes deben potenciar y qué puntos débiles deben corregir para enfrentarse a situaciones de aprendizaje futuras. Este proceso de autorregulación, va a ser esencial para seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida.

La Declaración de logros y propósitos también se puede modificar para redactar una “Carta de Compromisos”, en la cual se describa y se afirme la aplicación responsable de lo aprendido.

DECLARACIÓN DE LOGROS Y PROPÓSITOS

Nombre del participante: _____

Institución a la que pertenece: _____

Cargo que desempeña: _____

Fecha de aplicación: _____

Cuando el instructor lo indique responde brevemente las siguientes preguntas.

Logros alcanzados	Propósitos de aplicación a mi campo laboral

Rúbricas de evaluación.

Del mismo modo, se emplearán dos tipos de rúbricas –de evaluación y de doble entrada- para establecer los parámetros desde los cuales se juzgará, valorará, calificará y conceptualizará el proceso del grupo en cuanto identificación de los

conocimientos (de perspectiva de género) estableciendo pautas que permitan aunar criterios, niveles de logro y descriptores en momentos determinados del proceso didáctico. Esto es, plantear las guías o escalas de evaluación donde se establecerán los niveles progresivos de dominio relativos al desempeño que la persona mostrará (conforme a la descripción de su propio actuar) con respecto al proceso determinado, en los momentos y contextos específicos en donde se espera ver ese comportamiento o la aplicación de ese conocimiento.

Rúbrica de evaluación final

Proyecto: MODELO DE CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO

Fecha: _____

Lugar de impartición: _____

No.	Nombre	1	2	3	4	5
		No maneja correctamente los contenidos temáticos; por lo tanto aplica escasamente algunos. No planifica las estrategias y aplica regularmente las mismas. Pierde constantemente la objetividad ante situaciones de riesgo y no reconoce su actuar.	Maneja los contenidos temáticos regulares, pocas veces los aplica durante el trabajo de campo. Planifica únicamente un esqueleto de estrategias. Pierde fácilmente la objetividad ante situaciones de riesgo y le es muy difícil volver al rol de instructor.	Maneja la mayoría de los contenidos temáticos aplicando los más comunes al campo. Planifica estrategias de instrucción general. En ocasiones pierde la objetividad ante situaciones de riesgo; pero vuelve inmediatamente al rol de instructor.	Maneja los contenidos temáticos y los aplica frecuentemente al campo. Planifica estrategias previamente informado del espacio, tiempo y número de participantes. En la mayoría de las ocasiones mantiene la objetividad y la asertividad ante situaciones de riesgo.	Maneja los contenidos temáticos, aplicándolos al campo de manera excelente. Planifica estrategias con antelación y es capaz de adecuarse al espacio, tiempo y necesidades del grupo. Mantiene la objetividad y asertividad ante situaciones de riesgo.
1						
2						
3						