

# CUADERNOS DE TRABAJO

## 66

**Evaluación específica de la capacitación y  
certificación en género: resultados y  
recomendaciones de mejora**

Noviembre, 2018

***EVALUACIÓN ESPECÍFICA DE LA CAPACITACIÓN Y  
CERTIFICACIÓN EN GÉNERO: RESULTADOS Y  
RECOMENDACIONES DE MEJORA***

**PRESENTADO POR**

**INVESTIGACIÓN EN SALUD Y DEMOGRAFÍA, S. C.**

**AL**

**INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES)**

## **PRESENTACIÓN**

Desde su creación el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) tiene entre sus atribuciones el actuar como órgano de consulta, capacitación y asesoría de las dependencias y entidades públicas del ámbito federal y local, y de los sectores social y privado.

En respuesta desarrolla cursos y materiales para la capacitación del personal del servicio público con las que ha capacitado a cerca de un cien mil personas que participan de alguna acción, función o política de igualdad de género en la administración pública (AP). Asimismo, coordinó la elaboración de siete estándares y una competencia laboral para la certificación de quienes brindan servicios o atención a mujeres y víctimas de violencia de género, acompañan emocionalmente a mujeres diagnosticadas con cáncer de mama y capacitan en género a personal del servicio público; en las que se han certificado cerca de tres mil personas.

Estos logros relevantes por sí mismos, sin embargo se consideró necesario hacer un alto en el camino para evaluar los efectos de las estrategias de capacitación y certificación en los aprendizajes y prácticas de las personas que participan de ellas.

Por lo anterior, el presente trabajo resulta de vital importancia debido a que permite identificar la pertinencia de la oferta del INMUJERES, así como los efectos que tiene en la profesionalización en género del personal del servicio público que participa en ella.

Vale mencionar que los resultados presentados conjugan la mirada de personas expertas con la de la población usuaria y dan cuenta de las fortalezas de la oferta impartida, pero también señalan áreas de oportunidad que deben ser atendidas.

Sin duda ello abonará a mejorar la oferta de capacitación y certificación con miras a atender de manera más eficiente las necesidades de las personas usuarias y de las entidades y dependencias a las que pertenecen. Además, servirá como insumo para la detección de necesidades de capacitación y certificación y generar un modelo de indicadores para la evaluación de impacto de dichas acciones, lo que facilitará la planeación y mejora continua en el área y por ende los cambios que se desea generar en las capacidades y competencias del personal del servicio público en favor del derecho a la igualdad y no discriminación por razones de género.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|                                                                                                                  |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ÍNDICE DE CONTENIDOS.....                                                                                        | ii  |
| ÍNDICE DE CUADROS .....                                                                                          | vi  |
| LISTA DE SIGLAS, ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS .....                                                                  | vii |
| RESUMEN EJECUTIVO .....                                                                                          | ix  |
| I. Metodología de la evaluación.....                                                                             | ix  |
| II. Revisión y valoración por expertas a partir de documentos de los cursos .....                                | x   |
| III. Resultados de los métodos de consulta a usuarios y usuarias de los cursos .....                             | xiv |
| IV. Buenas prácticas .....                                                                                       | xiv |
| V. Conclusiones generales .....                                                                                  | xv  |
| VI. Principales recomendaciones de mejora a los procesos de capacitación:.....                                   | xvi |
| VII. Modelo de evaluación para su aplicación sistemática en años subsecuentes.....                               | xvi |
| 1. Introducción.....                                                                                             | 1   |
| 1.1 Objetivos.....                                                                                               | 1   |
| 2. Diseño metodológico de la evaluación .....                                                                    | 2   |
| 2.1 Muestra de cursos evaluados .....                                                                            | 2   |
| 2.2 Métodos de recolección de información .....                                                                  | 2   |
| 2.3 Instrumentos de recolección de datos .....                                                                   | 6   |
| 3. Marco conceptual .....                                                                                        | 8   |
| 4. Desarrollo de la evaluación.....                                                                              | 11  |
| 5. Resultados de la revisión de expertas sobre pertinencia de los contenidos y del diseño didáctico.....         | 12  |
| 5.1 <i>ABC del género</i> .....                                                                                  | 12  |
| 5.1.1 Descripción del curso .....                                                                                | 12  |
| 5.1.2 Pertinencia formal valorada por expertas: curso <i>ABC del género</i> .....                                | 13  |
| 5.2 <i>Uso no sexista del lenguaje</i> (curso de sensibilización en modalidad presencial) .....                  | 20  |
| 5.2.1 Descripción del curso.....                                                                                 | 20  |
| 5.2.2 Pertinencia formal valorada por expertas: curso <i>Uso no sexista del lenguaje</i> .....                   | 21  |
| 5.3 <i>Claves para la igualdad entre mujeres y hombres</i> : curso autogestivo de sensibilización en línea ..... | 27  |

|       |                                                                                                                                                                                                 |    |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.3.1 | Descripción del curso .....                                                                                                                                                                     | 27 |
| 5.3.2 | Pertinencia formal valorada por expertas: <i>Claves para la igualdad entre mujeres y hombres</i> .....                                                                                          | 28 |
| 5.4   | <i>Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexuales</i> (curso en línea con tutoría) .....                                                                                              | 36 |
| 5.4.1 | Descripción del curso .....                                                                                                                                                                     | 36 |
| 5.4.2 | Pertinencia formal valorada por expertas: curso <i>Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual</i> .....                                                                             | 39 |
| 5.5   | <i>¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el protocolo de la APF</i> ....                                                                                              | 45 |
| 5.5.1 | Descripción del curso .....                                                                                                                                                                     | 45 |
| 5.5.2 | Pertinencia formal valorada por expertas: curso <i>¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y el acoso sexual! Conoce el protocolo de la APF</i> .....                                          | 47 |
| 5.6   | <i>Alineación al EC0308 “Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres. Nivel Básico”</i> Curso semi-presencial ..... | 54 |
| 5.6.1 | Descripción del curso .....                                                                                                                                                                     | 54 |
| 5.6.2 | Pertinencia formal valorada por expertas: curso de alineación al Estándar de Competencia EC0308 .....                                                                                           | 56 |
| 5.7   | <i>Alineación al Estándar de Competencia EC0539 “Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género”</i> : curso en modalidad presencial .....                    | 64 |
| 5.7.1 | Descripción del curso .....                                                                                                                                                                     | 64 |
| 5.7.2 | Pertinencia formal valorada por expertas: Curso de alineación al Estándar de Competencia EC0539 “Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género” .....        | 66 |
| 5.8   | Conclusiones del análisis de expertas .....                                                                                                                                                     | 72 |
| 5.8.1 | Aspectos de planeación: diagnóstico de necesidades y definición de la población meta ....                                                                                                       | 73 |
| 5.8.2 | Pertinencia de los contenidos .....                                                                                                                                                             | 74 |
| 5.8.3 | Pertinencia del diseño didáctico .....                                                                                                                                                          | 74 |
| 5.8.4 | Recomendaciones generales a partir de la valoración de las expertas .....                                                                                                                       | 75 |
| 6.    | Resultados de las opiniones de usuarias/os directas/os e indirectas/os .....                                                                                                                    | 78 |
| 6.1   | Curso presencial <i>ABC de Género</i> .....                                                                                                                                                     | 79 |
| 6.1.1 | Pertinencia práctica de los contenidos valorada por usuarias/os .....                                                                                                                           | 80 |
| 6.1.2 | Pertinencia práctica del diseño didáctico valorada por usuarias/os .....                                                                                                                        | 80 |
| 6.1.3 | Niveles del modelo de Fitzpatrick .....                                                                                                                                                         | 80 |
| 6.2   | Curso presencial <i>Lenguaje sin sexismo</i> .....                                                                                                                                              | 81 |

|       |                                                                                                                                                                                                                             |    |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 6.2.1 | Pertinencia práctica de los contenidos valorada por usuarias/os.....                                                                                                                                                        | 81 |
| 6.2.2 | Pertinencia práctica del diseño didáctico valorada por usuarias/os .....                                                                                                                                                    | 81 |
| 6.2.3 | Aplicabilidad y efectos de los aprendizajes .....                                                                                                                                                                           | 82 |
| 6.3   | Curso en línea <i>Claves para la igualdad entre mujeres y hombres</i> .....                                                                                                                                                 | 83 |
| 6.3.1 | Pertinencia práctica de los contenidos valorada por usuarias/os.....                                                                                                                                                        | 84 |
| 6.3.2 | Pertinencia práctica del diseño didáctico valorada por usuarias/os .....                                                                                                                                                    | 84 |
| 6.3.3 | Aplicabilidad y efectos de los aprendizajes .....                                                                                                                                                                           | 84 |
| 6.4   | Curso en línea con tutoría <i>Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexuales</i> .....                                                                                                                            | 85 |
| 6.4.1 | Pertinencia práctica de los contenidos valorada por usuarias/os.....                                                                                                                                                        | 86 |
| 6.4.2 | Pertinencia práctica del diseño didáctico valorada por usuarias/os .....                                                                                                                                                    | 86 |
| 6.4.3 | Aplicabilidad y efectos de los aprendizajes .....                                                                                                                                                                           | 86 |
| 6.5   | Curso MOOC <i>¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y el acoso sexual! Conoce el protocolo de la APF</i> .....                                                                                                           | 88 |
| 6.5.1 | Pertinencia práctica de los contenidos valorada por usuarias/os.....                                                                                                                                                        | 88 |
| 6.5.2 | Pertinencia práctica del diseño didáctico valorada por usuarias/os .....                                                                                                                                                    | 89 |
| 6.5.3 | Aplicabilidad y efectos de los aprendizajes .....                                                                                                                                                                           | 89 |
| 6.6   | Curso semi-presencial de alineación al <i>Estándar de Competencia EC0308: “Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres. Nivel Básico”</i> ..... | 90 |
| 6.6.1 | Pertinencia práctica de los contenidos valorada por usuarias/os.....                                                                                                                                                        | 91 |
| 6.6.2 | Pertinencia práctica del diseño didáctico valorada por usuarias/os .....                                                                                                                                                    | 91 |
| 6.6.3 | Aplicabilidad y efectos de los aprendizajes .....                                                                                                                                                                           | 91 |
| 6.7   | Curso presencial de alineación al Estándar de Competencia EC0539: “Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género” .....                                                                  | 92 |
| 6.7.1 | Pertinencia práctica de los contenidos valorada por usuarias/os.....                                                                                                                                                        | 93 |
| 6.7.2 | Pertinencia práctica del diseño didáctico valorada por usuarias/os .....                                                                                                                                                    | 93 |
| 6.7.3 | Aplicabilidad y efectos de los aprendizajes .....                                                                                                                                                                           | 93 |
| 6.8   | Conclusiones de las opiniones de usuarias y usuarios directas/os e indirectas/os.....                                                                                                                                       | 94 |
| 6.8.1 | Pertinencia práctica del contenido: valoración de las/os usuarias/os .....                                                                                                                                                  | 95 |
| 6.8.2 | Pertinencia práctica del diseño didáctico: valoración de las/os usuarias/os .....                                                                                                                                           | 95 |
| 6.8.3 | Aplicabilidad y efectos: Valoración de acuerdo con el modelo de Fitzpatrick y Fitzpatrick..                                                                                                                                 | 96 |
| 6.8.4 | Otros temas de interés para la población usuaria .....                                                                                                                                                                      | 97 |
| 6.9   | Recomendaciones:.....                                                                                                                                                                                                       | 98 |

|          |                                                                                                                                                                                                        |     |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 7.       | Conclusiones y recomendaciones generales .....                                                                                                                                                         | 100 |
| 7.1      | Objetivo 1. Pertinencia de los contenidos y el diseño didáctico .....                                                                                                                                  | 100 |
| 7.2      | Objetivos 2 y 3: Aplicabilidad de los aprendizajes y efectos de la certificación .....                                                                                                                 | 101 |
| 7.3      | Objetivo 4. Recomendaciones de mejora a los procesos de capacitación y certificación del INMUJERES.....                                                                                                | 102 |
| 7.4      | Objetivo 5. Modelo de evaluación para la aplicación sistemática en los años subsecuentes .....                                                                                                         | 103 |
| A.       | Evaluación de diseño .....                                                                                                                                                                             | 104 |
| B.       | Evaluación de desempeño .....                                                                                                                                                                          | 104 |
| C.       | Seguimiento de usuarios .....                                                                                                                                                                          | 105 |
| Anexo 1: | Trayectoria de las expertas en género y capacitación seleccionadas (para las hojas de vida detalladas vease la carpeta de archivos en el CD etiquetada como “Anexo_1_Hojas de vida de expertas”)...... | 106 |
| Anexo 2: | Listado de material documental de los cursos puesto a disposición del equipo evaluador .....                                                                                                           | 108 |
| Anexo 3. | Instituciones y personas participantes en entrevistadas y p grupos de enfoque.....                                                                                                                     | 112 |
| Anexo 4. | Instrumentos para la recolección de información (carpeta de archivos que se incluye en el CD etiquetada como “Anexo 4_Instrumentos”) .....                                                             | 113 |

## ÍNDICE DE CUADROS

|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Calificaciones de los cursos en las escalas de pertinencia de contenidos y diseño didáctico .....                         | xi |
| Cuadro 1. Métodos de recolección de información.....                                                                      | 5  |
| Cuadro 2. Fases, actividades y descripción de los productos .....                                                         | 11 |
| Cuadro 3. ABC del Género: Estadísticas de usuarias/os .....                                                               | 13 |
| Cuadro 4. ABC del género: Pertinencia formal de los contenidos .....                                                      | 14 |
| Cuadro 5. ABC del Género: Pertinencia formal del diseño didáctico.....                                                    | 16 |
| Cuadro 6. Uso no sexista del lenguaje: Estadísticas de usuarias/os .....                                                  | 21 |
| Cuadro 7. Uso no sexista del lenguaje: Pertinencia formal de los contenidos .....                                         | 21 |
| Cuadro 8. Uso no sexista del lenguaje: Pertinencia formal del diseño didáctico .....                                      | 24 |
| Cuadro 9. Claves de la igualdad entre mujeres y hombres: Estadísticas de participación .....                              | 28 |
| Cuadro 10. Claves para la igualdad entre mujeres y hombres: Pertinencia formal de los contenidos .....                    | 29 |
| Cuadro 11. Claves para la igualdad entre mujeres y hombres: Pertinencia formal del diseño didáctico .....                 | 32 |
| Cuadro 12. Prevención del acoso sexual y el hostigamiento sexuales: Estadísticas de participación .....                   | 38 |
| Cuadro 13. Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexuales: Pertinencia de contenidos valorada por experta ..... | 40 |
| Cuadro 14. Prevención y atención al acoso y hostigamiento sexuales: Pertinencia formal del diseño didáctico.....          | 42 |
| Cuadro 15. ¡Cero tolerancia al acoso sexual y hostigamiento sexual! Estadísticas de usuarias/os.....                      | 47 |
| Cuadro 16. ¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual!: Pertinencia de contenidos valorada por expertas..... | 48 |
| Cuadro 17. ¡Cero tolerancia al acoso sexual y hostigamiento sexual!: Pertinencia formal del diseño didáctico.....         | 51 |
| Cuadro 18. Personas evaluadas y/o certificadas en el Estándar de Competencia EC0308 .....                                 | 56 |
| Cuadro 19. Curso de alineación al Estándar de competencia EC0308: Pertinencia de contenidos valorada por expertas.....    | 57 |
| Cuadro 20. Alineación al estándar de competencia EC0308: Pertinencia formal del diseño didáctico .....                    | 60 |
| Cuadro 21. Personas evaluadas y/o certificadas en el Estándar de Competencia EC0539 .....                                 | 66 |
| Cuadro 22. Estándar de Competencia EC0539: Pertinencia formal de contenidos.....                                          | 67 |
| Cuadro 23. Alineación al Estándar de Competencia EC0539: Pertinencia formal del diseño didáctico .....                    | 69 |
| Cuadro 24. Calificaciones de los cursos en las escalas de pertinencia de contenidos y diseño didáctico .....              | 73 |
| Cuadro 25. Información general de participantes, por método de recolección de información ....                            | 79 |
| Cuadro 26. Percepción de las/os usuarios sobre efectos del curso en la desigualdad de género en su institución.....       | 96 |

## LISTA DE SIGLAS, ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

|                      |                                                                                                                        |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ABC                  | Curso: ABC de género                                                                                                   |
| APF                  | Administración Pública Federal                                                                                         |
| AS                   | Acoso sexual                                                                                                           |
| BANXICO              | Banco de México                                                                                                        |
| CDI                  | Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas                                                          |
| CDM                  | Centros de Desarrollo de las Mujeres                                                                                   |
| CEDAW                | Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) |
| <i>Claves</i>        | Curso: Claves para la igualdad entre mujeres y hombres                                                                 |
| CNSF                 | Comisión Nacional de Seguros y Fianzas                                                                                 |
| CONACULTA            | Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (hoy Secretaría de Cultura)                                               |
| CONACYT              | Consejo Nacional para la Ciencia y la Tecnología                                                                       |
| CONALEP              | Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica                                                                      |
| CONAPRED             | Comisión Nacional Para Prevenir la Discriminación                                                                      |
| CONAVIM              | Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres                                            |
| DFCIG                | Dirección de Formación y Certificación para la Igualdad de Género                                                      |
| ENDIREH              | Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares                                                   |
| EPAAHS               | Estrategia de prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual                                                   |
| FONHAPO              | Fondo Nacional para las Habitaciones Populares                                                                         |
| GIZ                  | Sociedad para la Cooperación Alemana                                                                                   |
| HAS                  | hostigamiento y acoso sexuales                                                                                         |
| HS                   | Hostigamiento sexual                                                                                                   |
| IMCINE               | Instituto Mexicano de Cinematografía                                                                                   |
| IMEF                 | Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas                                                                 |
| IMM                  | Instancia Municipal de las Mujeres                                                                                     |
| IMSS                 | Instituto Nacional del Seguro Social                                                                                   |
| INEGI                | Instituto Nacional de Estadística y Geografía                                                                          |
| INMUJERES            | Instituto Nacional de las Mujeres                                                                                      |
| LSS                  | (curso) Lenguaje sin sexismo                                                                                           |
| MOOC                 | Massive open online course,                                                                                            |
| ¡Cero tolerancia...! | Curso: ¡Cero tolerancia contra el hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el protocolo de la APF                   |
| OIC                  | Órgano(s) Interno(s) de Control                                                                                        |
| ONUMUJERES           | Agencia de Organización de Naciones Unidas para el fomento de los derechos de las Mujeres                              |
| OPS                  | Organización Panamericana para la Salud                                                                                |
| PROFECO              | Procuraduría Federal del Consumidor                                                                                    |
| Protocolo            | (aquí) <i>Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual</i>                 |
| PROIGUALDAD          | Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres                             |
| SAGARPA              | Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación                                           |
| SECTUR               | Secretaría de Turismo                                                                                                  |
| SEGOB                | Secretaría de Gobernación                                                                                              |
| SEP                  | Secretaría de Educación Pública                                                                                        |

|      |                                                                                            |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| SFP  | Secretaría de la Función Pública                                                           |
| SHCP | Secretaría de Hacienda y Crédito Público                                                   |
| URL  | <i>Uniform Resource Locator</i> , Localizador Uniforme de Recursos (dirección de Internet) |
| VG   | Violencia basada en género                                                                 |

## RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo general de este proyecto fue evaluar la pertinencia de los contenidos y el diseño didáctico de los cursos en línea, presenciales y para la certificación impartidos por el INMUJERES en 2017 a 2018, así como el grado en que las personas usuarias aplicaron los aprendizajes.

Los objetivos específicos del proyecto fueron:

1. Valorar la pertinencia de los contenidos y el diseño didáctico de los cursos que imparte el INMUJERES.
2. Valorar la aplicabilidad de los aprendizajes generados mediante los cursos presenciales y en línea impartidos por INMUJERES.
3. Evaluar los efectos de la certificación en la atención a personas usuarias de sus servicios a nivel interno y externo.
4. Contar con recomendaciones de mejora a los procesos de capacitación y certificación del INMUJERES.
5. Contar con un modelo de evaluación que permita su aplicación sistemática en los años subsiguientes.

### I. Metodología de la evaluación

La evaluación fue de carácter cualitativo para obtener información detallada sobre la opinión de características técnico-pedagógicas sobre los cursos, sobre la satisfacción con los cursos de los y las usuarias/os que han participado y quienes los han gestionado para el personal de sus dependencias, así como percepciones subjetivas de pertinencia y aplicabilidad.

Como primer paso, se seleccionó una muestra de siete de los 14 cursos que ofrece INMUJERES<sup>1</sup>. La muestra fue intencional buscando incluir cursos: 1) de las tres modalidades (en línea, presenciales y de certificación); 2) impartidos recientemente, para que las/os usuarias/os recordaran su experiencia; 3) que tienen la mayor demanda; 4) de los de en línea se incluyó uno para valorar el funcionamiento de la tutoría. Los cursos evaluados fueron los siguientes:

- EN LÍNEA:

- *Claves para la igualdad entre mujeres y hombres*
- *Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexuales* (con tutoría, impartido en 2015)
- *¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el protocolo de la APF*

---

<sup>1</sup> Trece de los cursos se encuentran en el catálogo que se puede consultar en el catálogo que se encuentra en la página: <http://puntogénero.inmujeres.gob.mx/docs/linea/catalogocursosinmujeres.pdf> El cuarto está en la plataforma MéxicoX accesible en [http://www.mexicox.gob.mx/courses/course-v1:INMUJERES+CTAH18116X+2018\\_11/about](http://www.mexicox.gob.mx/courses/course-v1:INMUJERES+CTAH18116X+2018_11/about)

- PRESENCIALES:

- *ABC del género*
- *Uso no sexista del lenguaje*

- CERTIFICACIÓN (impartidos en 2017)

- *Curso de alineación al Estándar de competencia EC0308 “Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico” (semipresencial)*
- *Curso de alineación al Estándar de competencia 539 “Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género” (presencial)*

Posteriormente se utilizaron cuatro técnicas cualitativas de indagación, cuyos datos fueron triangulados para fortalecer los hallazgos y conclusiones. Los métodos fueron los siguientes:

- (1) Valoración de los cursos por cuatro personas expertas independientes a partir de la documentación de cada uno de los siete cursos revisados,
- (2) Encuesta telefónica de asistentes a los cursos,
- (3) Entrevistas presenciales cualitativas cara a cara; y
- (4) Grupos de enfoque.

Las características y hallazgos de estos métodos utilizados se describen a continuación.

## **II. Revisión y valoración por expertas a partir de documentos de los cursos**

El primer objetivo de la evaluación (valorar la pertinencia de los contenidos y el diseño didáctico de los cursos que imparte el INMUJERES) se alcanzó mediante la revisión de los documentos de planeación y diseño de los cursos por parte de cuatro expertas en capacitación y género. (Para más información sobre las personas expertas seleccionadas ver Anexo 1: *Trayectoria de las expertas en género y capacitación seleccionadas*, donde se presentan semblanzas breves. Cada curso fue evaluado utilizando dos escalas: una sobre pertinencia de los contenidos y otra sobre la pertinencia del diseño didáctico. Cada una de las tres expertas que participaron en la valoración de cada curso aplicaron ambas escalas y señalaron de forma explícita la justificación de sus valoraciones.

El equipo evaluador desarrolló dos escalas preliminares mediante la selección de criterios relacionados con la pertinencia de los contenidos y del diseño didáctico. Estas fueron revisadas y aprobadas por la Dirección de Formación y Certificación para la Igualdad de Género (DFCIG) de INMUJERES. Las expertas propusieron enmiendas e hicieron una prueba piloto con el primero curso, con lo que se establecieron las escalas finales aplicadas. Las escalas pueden consultarse en el Anexo 4. Para cada modalidad de curso (en línea, presenciales o de certificación) las escalas incorporaron algunos criterios específicos relevantes para la modalidad. Los criterios fueron validados y ampliados por las cuatro expertas. Posteriormente, cada una de las tres expertas revisó la documentación de cada curso y valoró si el curso cumplía (sí o parcialmente sí) o no. A estas respuestas se les otorgó la calificación de 1, 0.5 y 0 puntos, respectivamente. Sumando la calificación del número de criterios en la escala se obtuvo una calificación para cada una de las dos dimensiones

de pertinencia que se buscaba evaluar (de los contenidos y del diseño didáctico). Esto permitió la comparación de los cursos. Además, las escalas sirvieron como guía para derivar recomendaciones de mejora concretas y también como guía para asegurar que el diseño de nuevos cursos se ajustara a buenas prácticas del diseño de cursos de capacitación.

El siguiente cuadro muestra la valoración numérica que se desprende del juicio de las expertas:

| <b>Calificaciones de los cursos en las escalas de pertinencia de contenidos y diseño didáctico</b>                                                                                                           |                                      |                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                              | <b>Pertinencia de los contenidos</b> | <b>Pertinencia del diseño didáctico</b> |
| <b>Cursos de sensibilización presenciales</b>                                                                                                                                                                |                                      |                                         |
| <i>ABC del género</i>                                                                                                                                                                                        | 12/39 puntos<br><b>30.8%</b>         | 14.5/63<br><b>22.2%</b>                 |
| <i>Uso no sexista del lenguaje</i>                                                                                                                                                                           | 23.5/39 puntos<br><b>60.3%</b>       | 43.5/63<br><b>69.0%</b>                 |
| <b>Cursos de sensibilización en línea</b>                                                                                                                                                                    |                                      |                                         |
| <i>Claves para la igualdad entre mujeres y hombres</i>                                                                                                                                                       | 21/39 puntos<br><b>55.1%</b>         | 72.5/114<br><b>57%</b>                  |
| <i>Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexuales</i>                                                                                                                                              | 36.5/39 puntos<br><b>93.6%</b>       | 98/114<br><b>85.9%</b>                  |
| <i>¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el protocolo de la APF (MOOC)</i>                                                                                                         | 12/39 puntos<br><b>30.9%</b>         | 47/114<br><b>44.5%</b>                  |
| <b>Cursos de alineación a estándares de competencia</b>                                                                                                                                                      |                                      |                                         |
| <i>Alineación al Estándar de competencia EC0308 “Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico” (semipresencial)</i> | 38/54<br><b>70.8%</b>                | 81/117<br><b>69.2%</b>                  |
| <i>Alineación al Estándar de competencia 539 “Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género” (presencial)</i>                                                             | 40/54<br><b>74.1%</b>                | 48/63<br><b>76.2%</b>                   |
| Fuente: Elaboración propia a partir de las calificaciones otorgadas por las expertas                                                                                                                         |                                      |                                         |

Algunos de los principales hallazgos y recomendaciones para mejorar los cursos son los siguientes:

#### 1. *ABC del género*

En cuanto a la pertinencia de los contenidos, se encontró que el curso no toma en cuenta las necesidades ni conocimientos previos por no recabar información sobre las características de los alumnos y las alumnas. Asimismo, las expertas consideraron que los objetivos específicos no son congruentes con el objetivo general, el tiempo no se distribuye de forma balanceada entre los temas y que debe actualizarse el enfoque teórico y las cifras estadísticas.

Las principales recomendaciones de mejora son las siguientes:

- Alinear el objetivo general a la visión y misión de INMUJERES y de ahí definir los objetivos específicos.

- Situar al educando en el centro del proceso a través de herramientas didácticas que reduzcan los períodos de lectura de documentos y de exposición por parte de la persona facilitadora.
- Diseñar un currículo que repase aproximaciones teóricas clásicas y contemporáneas al género.
- Reforzar las unidades referentes a las obligaciones del Estado y el papel del personal del servicio público para cumplirlas.

## 2. *Uso no sexista del lenguaje*

Los contenidos son congruentes con los objetivos del curso y su enfoque teórico. El curso aborda sólidamente las resistencias contra el lenguaje sin sexismo y crea capacidades para aplicarlo, pero solo en el lenguaje escrito. Sin embargo, no hay un diagnóstico de necesidades de capacitación y no se toma en cuenta si las y los usuarios llegan con conocimientos previos del tema.

- Expandir el enfoque a otras formas de comunicación como la expresión oral, imágenes estereotipadas y otras expresiones de discriminación en las prácticas comunicativas.
- Asegurarse que los ejemplos y ejercicios estén contextualizados para el uso del lenguaje en el servicio público, conforme al objetivo general.

## 3. *Claves para la igualdad entre mujeres y hombres*

El curso no promueve la incorporación de la perspectiva de género en el entorno institucional, sino que adopta un abordaje general. Se profundiza demasiado para un curso con los objetivos señalados, por lo que su duración es excesiva. Se señalaron posibilidades de mejora en la interactividad de la plataforma, entre las que destaca la necesidad de reducir la cantidad de contenidos presentados en pantallas llenas de texto, para dar prioridad a actividades que involucren acciones del alumnado y favorezcan que se mantenga la atención. Las trabas administrativas para el registro y seguimiento de participantes se consideran innecesarias desde el punto de vista de las expertas evaluadoras. Para mejorarlo se recomienda:

- Agilizar y facilitar el proceso de registro.
- Fortalecer los contenidos, actividades didácticas y la estrategia de evaluación, de modo que construyan habilidades para incorporar la perspectiva de género en las dependencias.
- Revisar la selección y redacción de los reactivos en los instrumentos de evaluación.

## 4. *Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexuales (HAS)*

Las observaciones sobre este curso son predominantemente positivas: investiga las características de la población meta, el abordaje pedagógico es muy sólido y logra de manera muy clara generar una reflexión sobre la violencia sexual en los ambientes laborales y cómo lesiona derechos de las víctimas. También se enfoca en construir habilidades comprobables y útiles (el diseño de un plan de prevención). Se sugiere:

- Reducir la cantidad de texto que se presenta en las pantallas para aprovechar el potencial de una plataforma en línea.
- Incluir ejemplos nacionales.
- Contemplar los documentos de planeación como un modelo para completar la documentación de los demás cursos evaluados.

#### 5. *¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el protocolo de la APF (MOOC)*

La Unidad 1 concentra la mayor parte de los contenidos del curso sobre temas generales de teoría de género, que subyacen al tema pero no tratan específicamente del acoso y el hostigamiento sexuales. La extensión de la primera unidad hace que sea difícil incluir más actividades para discutir la normatividad relevante que serían útiles para el alumnado. No se involucra activamente a la persona usuaria: aparte de textos, los contenidos audiovisuales no están adaptados ni a la población que accede ni al ritmo de un curso autogestivo en línea.

- Dado que es un curso masivo en una plataforma abierta, considerar la diversidad de las personas participantes.
- Usar materiales audiovisuales o gráficos interactivos para reforzar el conocimiento de la normatividad relevante, evitando vínculos externos en videos y limitando su duración.
- Incorporar formas de interacción entre estudiantes que permite la plataforma para motivar que la persona usuaria continúe con el curso, por ejemplo, foros o retroalimentación por pares.

#### 6. *Curso de alineación al Estándar de competencia EC0308 (semipresencial)*

La pertinencia del contenido y la del diseño didáctico de este curso se evaluaron como buenas por cumplir los criterios para que se aprendan los conocimientos, actitudes, desempeños y productos del estándar, así como por tener una estrategia de evaluación integral y definida. La debilidad del curso es la falta de un documento de planeación que integre los módulos en línea con las sesiones presenciales, lo que hace parecer que se trata de dos cursos independientes. Por ellos se recomienda:

- Desarrollar documentos de planeación y diseño integrados que fundamenten la lógica de impartirlo en modalidad semi-presencial. Presenten el curso articulando secuencias claras y justificar qué contenidos se imparten en cada componente.
- Incluir un tutorial en la plataforma en línea y rediseñar la pantalla de bienvenida para que la secuencia de navegación sea más evidente.
- En la plataforma en línea faltan actividades interactivas que promuevan el aprendizaje autónomo y mecanismos de interacción entre pares para fomentar el trabajo colaborativo.

#### 7. *Curso de alineación al Estándar de competencia EC539 (presencial)*

La documentación de diseño y planeación presentada para este curso es muy completa y sólida. Tiene guía metodológica, materiales requeridos para impartir los contenidos (descripción de casos,

cuestionarios verdadero/falso, etcétera), una presentación, la justificación del sistema de evaluación, instrumentos de evaluación pre y post, con y sin respuestas, bibliografía organizada por temas y con vínculos a recursos audiovisuales. Se sugiere reunir o desarrollar esta documentación para todos los cursos presenciales.

El enfoque teórico-conceptual y el lenguaje usado es congruente con la población meta. El abordaje es inductivo y la secuencia en que se presentan los contenidos es lógica y cumple los objetivos del curso. La estrategia pedagógica empleada es sólida. Las principales recomendaciones de mejora son:

- Detallar qué actividades de las descritas en la guía didáctica hacen las personas participantes.
- Evaluar si es factible ampliar la duración de 32 horas en cuatro días a 40 horas para asignar más tiempo al juego de roles y su retroalimentación.
- Promover la reflexión sobre la responsabilidad de los servidores públicos en el cumplimiento de las normas, cuando se aborda la normatividad y el papel del Estado.

### **III. Resultados de los métodos de consulta a usuarios y usuarias de los cursos**

La encuesta telefónica, las entrevistas presenciales y los grupos de enfoque recabaron las percepciones de personas que han tomado los cursos y de enlaces que los han gestionado.

En cuanto a la pertinencia de los contenidos y el diseño didáctico, la población estudiada coincidió en gran medida con las percepciones y recomendaciones de las expertas para cada curso evaluado. En síntesis, los resultados de los métodos de campo muestran lo siguiente:

- Las/os participantes de todos los cursos reportan una satisfacción alta y consideran que todo el personal del servicio público debe recibir capacitación en temas de género.
- Quienes toman los cursos por interés general en el tema, por requisitos normativos o por instrucciones de sus jefes consideran que los contenidos satisfacen sus necesidades.
- Al contrario, las personas con formación previa en género se sienten desatendidas por no existir cursos de niveles más avanzados y enfocados en la política pública.
- Se manifestó amplio descontento con la forma en que se manejan las inscripciones para los cursos en línea de la página PuntoGénero®, tanto por parte de las/os usuarios como de quienes gestionan los cursos, además de algunas incomodidades con la agilidad de respuesta cuando se solicitan cursos presenciales.
- Se señaló que los cursos en línea de la página de INMUJERES son demasiado largos y la mayor parte del material incluido se despliega como texto en la pantalla, por lo que les resultan más cansados que los de otras instituciones, entre las que destaca el CONAPRED.

### **IV. Buenas prácticas**

En la revisión de las expertas, así como en la valoración de las/os usuarios hubo cursos en los que se identificaron diversas buenas prácticas que vale la pena considerar en la redefinición de cursos

que presentan oportunidades de mejora y en los cursos que se diseñen en el futuro. Entre estas destacan:

- El curso de *Prevención y atención del hostigamiento y el acoso sexuales* presentó documentación de diseño y planeación que se consideró un ejemplo que podría aplicarse para consolidar el diseño y estandarizar la impartición de los demás cursos.
- Para los cursos presenciales, la población usuaria mostró una amplia satisfacción con la forma en que se impartió y con el desempeño de las personas facilitadoras. Esto no coincide del todo con la información que presentada en la documentación, por lo que la valoración de las expertas fue menos positiva. La calidad de las personas que imparten debe mantenerse y éstos pueden participar en el desarrollo de nuevas guías didácticas en conjunto con personas expertas que fortalezcan los aspectos técnicos-didácticos.
- El curso MOOC ha superado con creces las expectativas de cobertura, por lo que se considera que este sería conveniente expandir la oferta de cursos tipo de plataforma, en particular para los cursos básicos de sensibilización dirigidos a la generalidad del personal del servicio público.
- Ambos cursos de alineación para la certificación en Estándares de Competencia, el del EC0308 y el del EC039, demostraron que su diseño basado en competencias facilita la aplicabilidad de los aprendizajes. Las personas usuarias confirman que, a raíz del curso, mejoró la calidad del servicio que brindan y observaron mejoras en su situación laboral.

## **V. Conclusiones generales**

Pertinencia de los contenidos: las expertas y las personas entrevistadas consideraron que los cursos de INMUJERES enseñan “qué es la desigualdad el género”, pero no articulan convincentemente cómo esta puede reducirse a través de la transversalización de la perspectiva de género en la política pública, es decir por qué, para qué y cómo el Estado debe y puede promover la igualdad.

Pertinencia del diseño didáctico: por un lado, en opinión de las expertas, este aspecto puede y debe fortalecerse ciñéndose a la metodología constructivista y empleando documentos de diseño y planeación adecuados, tomando como modelo los que se desarrollaron para los cursos *Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexuales* y el de *alineación al EC0539*. Por otro lado, la satisfacción de las personas usuarias indica que los cursos son mejores en la práctica que en el papel.

Aplicabilidad de los aprendizajes y efectos de la capacitación: a excepción de los cursos para la certificación, el resto de la oferta tiene éxito al nivel del aprendizaje, pero pocas personas usuarias directas con cargos sin relación con género pudieron señalar actividades laborales concretas en las que han aplicado estos aprendizajes. Entre las personas consultadas que no están encargadas de políticas de género pero señalan que sí aplican los conocimientos aprendidos en los cursos destacan cambios como los siguientes: mejoras en actitudes y comportamientos de trato igualitario a la población atendida por sus dependencias, identificación de conductas inapropiadas o reportes de estas, así como apoyo a denuncias de hostigamiento y acoso sexuales. Además, la mayoría de las personas que brindaron información consideran que lo aprendido ha provocado cambios en su vida

personal y familiar. Igualmente, consideran que, poco a poco, puede mejorar el clima laboral y se llegaron a mencionar pequeñas mejoras en la encuesta de clima laboral de la SPF, aunque no puede asumirse causalidad ni pueden asociarse estos cambios exclusivamente con los cursos de INMUJERES. En todo caso, se señaló que solo se lograrán esas mejoras si se amplía significativamente la capacitación y sensibilización sobre temas de igualdad de género. De acuerdo con estas percepciones puede ser un tema de masa crítica, por lo que sería pertinente fortalecer la oferta y promoción de actividades o cursos de sensibilización masivos, con una duración compatible con las cargas de trabajo, para llegar a un público más amplio entre el personal del servicio público.

## **VI. Principales recomendaciones de mejora a los procesos de capacitación:**

1. Definir la población meta de acuerdo con los objetivos institucionales del INMUJERES y hacer diagnósticos para determinar sus características y necesidades de capacitación.
2. Replantear la oferta de cursos para que satisfaga de forma sistemática las necesidades detectadas en los diagnósticos que lleve a cabo el INMUJERES. En su caso, crear un sistema de capacitación, formación y certificación basado en tres brazos: (a) cursos de sensibilización con amplia difusión para las necesidades básicas de todo el personal del servicio público interesado en el tema; (b) cursos que desarrollen competencias técnicas específicas que necesitan cuadros restringidos de las instituciones; y (c) cursos de alineación a estándares de competencia.
3. Entre los temas de interés que no cubre la oferta actual de cursos INMUJERES, se pidieron cursos de sensibilización destacan empoderamiento, relaciones entre mujeres (conflicto, discriminación, sororidad), balance familia-trabajo. En el caso de los cursos para personal con actividades relacionadas con las políticas de igualdad, se manifestó interés particular por cursos de presupuesto con perspectiva de género y cursos que permitan entender cómo aplicar las líneas de acción del Proigualdad, por ejemplo cómo diseñar acciones afirmativas y cómo medir el gasto en las acciones reportadas.
4. Determinar estratégicamente cuáles necesidades de capacitación pueden satisfacer los cursos en línea, cuáles requieren capacitación presencial y si es pertinente implementar cursos con sesiones en vivo transmitidos a distancia en plataformas tipo WebEx®.

## **VII. Modelo de evaluación para su aplicación sistemática en años subsecuentes**

Se propone llevar a cabo: (a) evaluación de diseño de los cursos nuevos utilizando las escalas de pertinencia desarrolladas en este proyecto; (b) evaluación de desempeño al final de cada capacitación, en la que se midan aprendizajes, satisfacción y aspectos que INMUJERES necesita conocer para mantener y mejorar los cursos que imparte; y (c) seguimiento a todas las personas usuarias solicitándoles que respondan cuestionarios en línea no menos de tres y no más de seis meses después de concluir un curso para medir la aplicabilidad y efectos de los aprendizajes. En el caso de los cursos de certificación, este seguimiento puede usarse para identificar personas facilitadoras o que puedan hacer tutoría en los cursos de alineación.

## **1. Introducción**

Este documento presenta los resultados finales del proyecto *Servicios de evaluación específica de la capacitación y certificación en género* y está dividido en ocho secciones. Las primeras cuatro corresponden a la parte de preliminares: (1) introducción, (2) enfoque conceptual, (3) métodos de recolección de información y (4) desarrollo de la evaluación. La segunda parte, Capítulos 5 y 6, presentan los resultados de la evaluación para el análisis de expertas y los métodos de consulta a usuarios respectivamente y se organizan por curso específico y dentro de ellos por temática relacionada con los objetivos.

En la parte final, el Capítulo 7 presenta las conclusiones y recomendaciones que integran los resultados generales y el Capítulo 8 presenta un modelo de evaluación para los fines que establece el objetivo específico 5 que se describe a continuación.

### **1.1 Objetivos**

El objetivo general del proyecto es evaluar la pertinencia de los contenidos y el diseño didáctico de los cursos en línea, presenciales y para la certificación impartidos por el INMUJERES de 2017 a 2018 y la aplicabilidad de los aprendizajes por parte de las personas usuarias en las actividades que realiza la dependencia para transversalizar la perspectiva de género en los programas y políticas públicas.

Los objetivos específicos son:

1. Valorar la pertinencia de los contenidos y el diseño didáctico de los cursos que imparte el INMUJERES.
2. Valorar la aplicabilidad de los aprendizajes generados mediante los cursos presenciales y en línea impartidos por INMUJERES.
3. Evaluar los efectos de la certificación en la atención a personas usuarias de sus servicios a nivel interno y externo.
4. Contar con recomendaciones de mejora a los procesos de capacitación y certificación del INMUJERES.
5. Contar con un modelo de evaluación que permita su aplicación sistemática en los años subsecuentes.

## 2. Diseño metodológico de la evaluación

La metodología (métodos y actividades) y el marco conceptual para cumplir los cinco objetivos específicos de la evaluación fueron los siguientes:

### 2.1 Muestra de cursos evaluados

El catálogo de cursos de capacitación y certificación de INMUJERES incluye 13 cursos, de los cuales ocho son de sensibilización (tres en línea y cinco presenciales) y cinco para la certificación, de los cuales cuatro son presenciales y uno es semipresencial.<sup>2</sup> La muestra de cursos que se incluyó en la evaluación fue intencional y respondió principalmente a cuatro criterios: (1) que se cubrieran las tres modalidades de impartición disponibles, incluyendo un curso con tutoría; (2) seleccionar cursos tanto de sensibilización como de certificación; (3) procurar que los cursos evaluados fueran los más recientes para no perder información por sesgos de memoria entre las usuarias/os; y (4) el número de usuarios/as de cada curso. Como resultado de la aplicación de estos criterios, se evaluaron los siguientes cursos:

- PRESENCIALES:
  - *ABC del género*
  - *Uso no sexista del lenguaje*
- EN LÍNEA:
  - *Claves para la igualdad entre mujeres y hombres*
  - *Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexuales* (HAS, curso con tutoría)
  - *¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el protocolo de la APF* (MOOC)
- CERTIFICACIÓN (impartidos en 2017)
  - Curso de alineación al *Estándar de competencia EC0308 “Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico”* (semipresencial)
  - Curso de alineación al *Estándar de competencia EC0539 “Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género”* (presencial)

### 2.2 Métodos de recolección de información

Para lograr una evaluación multidimensional se incluyeron la valoración de personas expertas y el punto de vista de las y los usuarios/as. Los métodos empleados fueron de carácter cualitativo para alcanzar los cinco objetivos específicos de la evaluación. El estudio utilizó cinco componentes de recolección de datos:

- (1) una revisión documental,
- (2) una revisión de personas expertas,

---

<sup>2</sup> La oferta actual completa se puede consultar en el catálogo que se encuentra en la página: <http://puntogénero.inmujeres.gob.mx/docs/linea/catalogocursosinmujeres.pdf>

- (3) una encuesta telefónica,
- (4) entrevistas presenciales cualitativas, y
- (5) grupos de enfoque.

#### 1) Revisión documental

Para el análisis de gabinete se revisaron los documentos relacionados con el diseño y los materiales didácticos de los cursos seleccionados de INMUJERES, incluyendo cartas descriptivas, materiales de evaluación, materiales didácticos, entre otros. Adicionalmente se llevó a cabo una revisión bibliográfica con el objetivo de encontrar modelos de evaluación<sup>3</sup>.

#### 2) Revisión de personas expertas

Cuatro personas expertas en capacitación con experiencia específica en el tema de género, tres para cada curso, revisaron el material documental que INMUJERES puso a disposición del equipo evaluador. En el Anexo 1 se presentan las semblanzas de las expertas participantes. En el Anexo 2 se despliega el listado de materiales incluidos en la revisión.

La revisión bibliográfica fundamentó el diseño de dos instrumentos preliminares para evaluar la pertinencia de los contenidos y del diseño didáctico de los siete cursos. Estos instrumentos fueron revisados en conjunto con el personal de la Dirección de Formación y Certificación para la Igualdad de Género de INMUJERES. Las versiones preliminares aprobadas por INMUJERES fueron entregadas a las personas expertas para su revisión final.

Al inicio del proceso de revisión, las expertas hicieron una prueba piloto con el primer curso y sugirieron mejoras a las escala: se eliminaron o reformularon criterios y se añadió la opción de cumplimiento como parcial. Se asignaron valores a las respuestas: “Sí” suma un punto, “Parcial” suma medio punto y “No” es cero. Cada ítem puede sumar entre cero y tres puntos a la valoración general del grado de pertinencia evaluado. El número de ítems varía según el tipo y modalidad de los cursos, pues existen dimensiones que aplican solo para cursos de una modalidad específica.

El porcentaje de puntaje alcanzado como porcentaje del total funciona como calificación para valorar la pertinencia de contenidos y del diseño didáctico. Una calificación de 100% corresponde a un acuerdo unánime entre las expertas de que se cumplen todos los criterios de pertinencia evaluados. A partir de este análisis las expertas generaron un informe explicativo de las

---

<sup>3</sup> Belloch, C. (2013). *Diseño instruccional*. Universidad de Valencia. <http://www.uv.es/~Belloch/pedagogia/EVA4.pdf>, Enero.; Escobar, F. (1978). “Principios del aprendizaje del adulto en programas de educación continua”. *Educación Médica y Salud* (OPS), 12(2), 135-48. Moral Pérez, M. E. D., & Villalustre Martínez, L. (2004). “Indicadores de calidad en la docencia virtual: adaptación de los entornos a la diversidad cognitiva de los estudiantes”. *Aula Abierta*, 84.; Paull, M., Whitsed, C., & Girardi, A. (2016). Applying the Kirkpatrick model: Evaluating an interaction for learning framework curriculum intervention”. *Issues in Educational Research*, 26(3), 490.; Virgilí Pino, D. (2014). “Reflexiones teórico-metodológicas sobre sensibilización y capacitación en género: Apuntes de una propuesta para su implementación en contextos grupales”. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(40), 7-58.; Gambetta, M. (2015). “Estrategias de capacitación desarrolladas en un entorno corporativo estatal en Uruguay”. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 6(2), 71-88.; Moreau, K. A. (2017). “Has the new Kirkpatrick generation built a better hammer for our evaluation toolbox?”. *Medical teacher*, 39(9), 999-1001.

calificaciones otorgadas con recomendaciones y sugerencias de mejora. Los resultados que se presentan en este documento sintetizan los presentados en estos informes.

### 3) Encuesta telefónica

Para la encuesta telefónica se seleccionaron muestras con reemplazo para obtener respuestas de 10 participantes para cada uno de los siete cursos, buscando reflejar la proporción de cada sexo entre las personas participantes en los cursos evaluados e incluir personal de diferentes niveles de mando. Las entrevistas telefónicas tuvieron una duración de entre 10 y 25 minutos. INMUJERES proporcionó las listas de asistentes a los cursos a ser entrevistados.

### 4) Entrevistas presenciales

Se hicieron 19 entrevistas presenciales cualitativas semiestructuradas con un total de 24 personas entrevistadas, incluyendo 7 usuarias/os directas/os, 10 enlaces en dependencias gubernamentales federales y una estatal, 2 personas a cargo de equipos con usuarias o usuarios/as de los cursos. Se buscó que por los menos dos contactos hablen de cada tipo de curso. Además, se entrevistaron 3 funcionarias/os de INMUJERES que trabajan con usuarias/os actuales o potenciales de los cursos y 2 personas que han actuado como facilitadoras de cursos presenciales, una adscrita a INMUJERES y una consultora independiente. Las entrevistas tuvieron una duración entre 45 minutos y tres horas.

Se seleccionaron informantes de cuatro grupos diferentes para capturar perspectivas distintas de personas usuarias directas e indirectas. Las/os usuarias/os indirectas/os se definieron como el personal involucrado en gestionar el registro de los cursos que toma el personal de su dependencia, el personal que supervisa directamente a las/os usuarias/os directas/os y el personal de INMUJERES cuyas actividades le permiten evaluar si en otras dependencias se cuenta con los conocimientos necesarios para la transversalización de la perspectiva de género (para integrar informes, por ejemplo). Las/os usuarias/os indirectas/os se seleccionaron entre contactos y enlaces de INMUJERES en las Unidades de Género de dependencias federales y los Institutos para las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF) (Ver anexo 3).

### 5) Grupos focales

Se hicieron un total de cuatro grupos de enfoque: dos con usuarios y usuarias directas/os de los cursos de sensibilización impartidos en Morelos y dos con usuarios/as de cursos impartidos en instancias de la administración pública federal. Con fines de comparación, en ambos niveles de gobierno se convocaron por separado a un grupo de mujeres y uno de hombres. Sin embargo, en Morelos uno de los grupos fue mixto, puesto que las y los participantes llegaron al mismo tiempo porque solo tenían la posibilidad de ausentarse de sus labores en ese horario. Los grupos focales duraron entre dos y tres horas y tuvieron cada uno entre cinco y 14 participantes convocados a partir de los listados de asistentes a los cursos y a través de los enlaces entrevistados en las dependencias visitadas.

El cuadro 1 detalla las fuentes, número de participantes y temas de indagación para los cinco métodos y el siguiente apartado explica a mayor detalle su implementación.

**Cuadro 1. Métodos de recolección de información**

| MÉTODO                                                                    | FUENTES DE INFORMACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | NÚMERO DE PARTICIPANTES                                                                                                                                                             | TEMAS DE INDAGACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. REVISIÓN DOCUMENTAL</b>                                             | Documentos disponibles de cada curso en la muestra, revisión de literatura, modelos comparables o aplicables de evaluación.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>2. REVISIÓN DE PERSONAS EXPERTAS</b>                                   | Personas expertas en capacitación, género.<br>Al menos una que conozca el contexto del servicio público para las capacitaciones.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 4                                                                                                                                                                                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pertinencia de los contenidos según el resultado esperado del curso estipulado en la documentación.</li> <li>2. Pertinencia del diseño didáctico plasmado en la documentación del curso, según el resultado esperado y la población a la que se dirige.</li> <li>3. Recomendaciones de mejora de procesos.</li> <li>4. Recomendaciones para el modelo de evaluación para cursos subsecuentes.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escala de pertinencia de contenidos.</li> <li>2. Escala de pertinencia de diseño didáctico.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>3. ENTREVISTAS TELEFÓNICAS (25 minutos)</b>                            | Usuarías/os directas/os: participantes registrados que hayan acreditado recientemente un curso en línea, presenciales o semipresencial incluido en la muestra de la evaluación.                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 10 por curso más datos de 6 entrevistas piloto (Total 76)                                                                                                                           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pertinencia de los contenidos de los cursos para el perfil de puesto y las tareas cotidianas de los/as participantes.</li> <li>2. Aplicabilidad de los aprendizajes.</li> <li>3. Efectos de la certificación (para los cursos de alineación)</li> <li>4. Necesidades de aprendizaje sobre temas de género independientemente de la oferta de cursos existente (¿qué necesitan saber?)</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                           | 3. Cuestionario para entrevistas telefónicas, con secciones selectivas para cursos en línea, con tutoría, presenciales y semi-presenciales (Incluye preguntas abiertas y cerradas).                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>4. ENTREVISTAS PRESENCIALES (1-2 horas)</b>                            | Usuarías/os directas/os<br>Usuarías/os indirectas/os de la oferta de INMUJERES: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enlaces de INMUJERES en unidades de género de dependencias federales e IMEF (responsables de contratar o gestionar actividades de capacitación con INMUJERES).</li> <li>• Personal directivo que supervise a usuarias/os de los cursos.</li> <li>• Personal de INMUJERES que recibe insumos de otras de dependencias para compilar informes.</li> </ul> | 5 entrevistas con usuarias/os directas/os, 9 usuarias/os indirectas/os o enlaces; 3 con personal de INMUJERES y 2 con personas facilitadoras (Total 19 entrevistas con 24 personas) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pertinencia de los contenidos de los cursos para las necesidades, el perfil de puesto y las tareas cotidianas de las personas para quienes los gestionaron.</li> <li>2. Aplicabilidad de los aprendizajes.</li> <li>3. Efectos de la certificación (para los cursos de alineación) y comparación del desempeño en el trabajo de miembros del equipo certificados en estándar de competencia del servicio que presta, con miembros del equipo no certificados que no han tomado el curso.</li> <li>4. Necesidades de aprendizaje sobre temas de género independientemente de la oferta de cursos existente (¿qué necesitan que sepa su equipo?).</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Guía de entrevista presencial para mandos directos de los usuarias/os.</li> <li>5. Guía de entrevista presencial para enlaces en unidades de género e IMEF (quienes contratan cursos).</li> <li>6. Guía de entrevista presencial para usuaria/os directas/os de los cursos.</li> <li>7. Cuestionario para entrevistas presenciales para personal de INMUJERES.</li> </ol> |
| <b>5. Grupos focales (2 horas, entre 5 y 12 participantes por sesión)</b> | Usuarías/os directas/os de la oferta de INMUJERES. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupos separados de mujeres y hombres.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Solo para cursos de sensibilización<br>4 en total:<br>2 con usuarias/os en un estado<br>2 para usuaria/os en dependencias federales                                                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Necesidades de aprendizaje sobre temas de género que cubre y que no cubre la oferta de cursos existente (¿qué necesita saber sobre género el personal del servicio público?).</li> <li>2. Cambios en actitudes, habilidades y desempeño concreto del personal cuando toman los cursos del INMUJERES (¿les sirve lo que aprenden cuando toma cursos de género, ¿cuáles sí, ¿cuáles no?).</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                         | 8. Guión de tópicos para grupos de usuarias/os directas/os, con temas para la discusión de la experiencia de cursos en línea y presenciales.                                                                                                                                                                                                                                                                        |

En el campo se encontró que la mayoría de las personas seleccionadas como “enlaces” para las entrevistas también han tomado cursos de INMUJERES, por lo que describieron sus opiniones también como usuaria/os directas. Igualmente, en el grupo de mujeres usuarias de dependencias de la APF la mayoría de las asistentes tenía también funciones de enlace con INMUJERES y comentaron muchos detalles del proceso de gestión y las necesidades de capacitación en sus dependencias, más allá de su experiencia propia con los cursos. Por otro lado, aunque se buscó enfocarse en los cursos incluidos en la muestra, los y las informantes con frecuencia hablaban de su experiencia general con cursos del instituto o incluso cursos de temas relacionados con la perspectiva de género impartidos por otras instituciones, con lo que se obtuvo información importante sobre las ventajas y desventajas de unos y otros.

### **2.3 Instrumentos de recolección de datos**

Se utilizaron cuatro tipos de instrumentos de recolección de datos: a) escalas de criterios para la revisión por personas expertas; b) un cuestionario para entrevistas telefónicas; c) cuatro guías de entrevista para entrevistas presenciales, según el tipo de informante a quien se dirijan y d) un guion de discusión para los grupos focales. Los instrumentos de recolección de datos dirigidos a usuarias/os directas e indirectas que se describen a continuación incluyen secciones dedicadas a cubrir los temas relevantes a los objetivos específicos de la evaluación y los cuatro aspectos que mide el Modelo de Kirkpatrick<sup>4</sup>, el modelo de mayor uso para la evaluación de cursos de capacitación que se describe a mayor detalle en la siguiente sección.

- a) La escala de pertinencia de los contenidos de los cursos consta de criterios que se refieren a la lógica de selección de los contenidos de los cursos: la existencia de un diagnóstico que justifique los contenidos del curso, la congruencia entre objetivos y temas cubiertos, el enfoque conceptual, los materiales de apoyo y si se consideran las necesidades específicas de la población a quienes se dirige el curso en la selección de contenidos. La escala de pertinencia del diseño didáctico valora el grado en que el curso utiliza técnicas didácticas adecuadas, por ejemplo, la existencia de una carta descriptiva, manuales, la congruencia entre las estrategias didácticas y los objetivos del curso, la secuencia de las actividades y la estrategia de evaluación.
- b) Para las entrevistas telefónicas se desarrolló un cuestionario con preguntas cerradas y abiertas, en el que se cubren los siguientes temas: 1) perfil de la persona entrevistada; 2) antecedentes; 3) satisfacción general con el curso, pertinencia de los contenidos y diseño didáctico (nivel de reacción); 4) percepción de logros de aprendizaje (nivel de aprendizaje); 5) percepciones sobre la aplicabilidad de los aprendizajes (niveles de aplicación y efectos); 6) otras necesidades de aprendizaje en temas de género; 7) recomendaciones de mejora.
- c) Para las entrevistas presenciales se diseñaron cuatro guías: una para enlaces de INMUJERES en las dependencias, una para usuarias/os directas/os, una para enlaces de las dependencias con INMUJERES, una para supervisoras/os y, por último, una para personal de INMUJERES que interactúa con usuarias/os actuales o potenciales de la oferta de capacitación. Las guías recabaron información sobre percepciones

---

<sup>4</sup> Kirkpatrick, J.D., y Kirkpatrick, W.K. (2016) Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation. ASTD Press.

de la pertinencia de los contenidos de los cursos y cómo fueron impartidos, valorando si el grado en el que lo aprendido satisfizo necesidades concretas de capacitación de las instituciones y las/os usuarias/os, la experiencia en la capacitación (nivel de reacción), el grado y los ámbitos en los que los aprendizajes obtenidos se aplican o han tenido efectos (niveles de aprendizaje, aplicación y efectos). A todas/os las/os informantes se les solicitaron recomendaciones para mejorar la oferta de capacitación de INMUJERES.

- d) El guion de discusión en los grupos focales cubrió los siguientes puntos: (1) el grado en que la información impartida satisface las necesidades de capacitación en temas de género para el puesto que desempeñan; (2) si los conocimientos, actitudes y competencias desarrolladas son aplicables a su quehacer diario, (3) en qué tareas específicas han podido aplicar o no los aprendizajes, la utilidad de los materiales entregados, el grado en que sus compañeros de trabajo y jefes/as han aceptado sus cambios de conducta a partir del curso. Se preguntó también si hay temas que deberían de ser eliminados o desarrollados más extensamente. Finalmente, se pidió a los usuarios/as comentar necesidades de aprendizaje que no cubren los cursos actuales y con qué tipo de cursos u otras acciones se podrían cubrir.

Los instrumentos de recolección de datos fueron aprobados por el equipo de la DFCIG. A continuación, las tres expertas revisaron un curso con la escala preliminar aprobada y propusieron cambios para mejorar la facilidad de uso y aplicabilidad del instrumento. Antes de seleccionar la muestra para las entrevistas telefónicas se realizó una prueba piloto del cuestionario con un/a usuaria/o de cada curso evaluado y se hicieron los cambios que resultaron necesarios a partir de esta experiencia. Las guías para las entrevistas presenciales se ajustaron a partir de la primera aplicación de cada una. No hubo oportunidad de probar previamente los guiones de los grupos de enfoque, pero en el curso de las sesiones se redujo o aumentó el énfasis en cada tema, según la cantidad de información que los y las participantes podían o estaban dispuesta/os a compartir y discutir. En todos los casos, los cambios fueron mínimos.

Los cuestionarios y guías de entrevista para cada uno de los componentes del estudio se presentan en el Anexo 4.

### 3. Marco conceptual

El análisis de la información recabada por la evaluación responde a los objetivos específicos de la evaluación entendidos conceptualmente de acuerdo con las siguientes definiciones y enfoque.

#### A. Pertinencia de los contenidos y del diseño didáctico de los cursos

Se ha señalado que la transversalidad del género en la administración pública comprende tanto la formulación de políticas dirigidas a la igualdad, como la transformación del funcionamiento interno de las instituciones para corregir desequilibrios persistentes entre mujeres y hombres.<sup>5</sup> La pertinencia de los contenidos y del diseño didáctico de la oferta de capacitación y certificación en género de INMUJERES, por lo tanto, tendría que contribuir a la construcción de actitudes, conocimientos y habilidades para (1) formular política pública con perspectiva de género y (2) transformar la cultura laboral en que se desarrolla el personal del servicio público en México.

Atendiendo a lo anterior, la pertinencia de los contenidos de los cursos de INMUJERES depende de que los temas incluidos en la oferta de cursos cumplan estos dos propósitos, así como que los materiales y actividades didácticas propuestas en su documentación sean congruentes con los objetivos de cada curso y apropiados para la población a la que se dirigen.

El diseño didáctico o instruccional, como señalan Orellana, Suárez y Belloch, se refiere “principalmente a la búsqueda de métodos óptimos de instrucción que proporcionan los cambios deseados en los conocimientos y en las destrezas del alumno” y responde mayoritariamente a necesidades pragmáticas.<sup>6</sup> En ese sentido, el diseño instruccional comprende todo lo referente a la planificación sistemática de la instrucción e incluye, por ejemplo, la valoración de necesidades, el desarrollo de técnicas y materiales, la evaluación, la implementación de la instrucción y el mantenimiento de programas, entre otros aspectos.<sup>7</sup>

La pertinencia de los contenidos y del diseño didáctico puede determinarse desde una perspectiva académica (derivada de conocimientos expertos) y desde la perspectiva del educando, a partir de la experiencia del aprendizaje y las propias percepciones de necesidades de capacitación. Ambas vertientes se utilizaron en esta evaluación.

La primera vertiente se denominó pertinencia formal y se refiere al grado en que los contenidos y el diseño didáctico cumplen los objetivos establecidos para la transversalización de la perspectiva de género en general y para los cursos evaluados en particular, atendiendo específicamente al personal del servicio público al que se

---

<sup>5</sup> Incháustegui, T y. Ugalde, “La transversalidad del género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia”. En BARQUET, Mercedes. Avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas. México D.F, Comisión de Equidad y Género LIX Legislatura, Cámara de Diputados, 2006.

<sup>6</sup> Orellana, M<sup>a</sup> N., Suárez, J.M. y Belloch, C. (2001). "El diseño instruccional una dimensión clave insuficientemente atendida en Teleformación [CD ROM]. En UNED (Ed.). Actas de la Conferencia Internacional sobre Educación, Formación y Nuevas Tecnologías. Virtual Educa, N° 3, 042. Disponible en <http://www.virtual-educa.net/actas/2001/3.htm>

<sup>7</sup> Belloch, C. (sin fecha). "Diseño instruccional" en <https://www.uv.es/~bellochc/pedagogia/EVA4.pdf>

dirigen. Este enfoque formal o académico se valoró con la colaboración de cuatro de expertas, de las que una terna revisó la documentación disponible para cada curso.<sup>8</sup>

La segunda vertiente, aquí denominada pertinencia práctica, se define como el grado en que, las personas destinatarias de los cursos valoran los contenidos y el diseño didáctico son pertinentes para satisfacer las necesidades que plantea su actividad laboral y perciben que los cursos generan cambios que les permitan mejorar el desempeño de sus tareas cotidianas o cambiar el clima laboral en su institución.

## **B. Aplicabilidad de los aprendizajes generados mediante los cursos presenciales y en línea impartidos por INMUJERES y evaluación de los efectos de la certificación en la atención a personas usuarias de sus servicios a nivel interno y externo (objetivos específicos 2 y 3)**

De conformidad con buenas prácticas en la evaluación de cursos de formación en igualdad de género identificadas por el Centro de Capacitación de ONUMJERES, la evaluación adoptó el enfoque del Modelo de 4 etapas de Kirkpatrick y Kirkpatrick.<sup>9</sup>

Este modelo puede aplicarse antes, durante o después de una capacitación y busca demostrar el valor que la acción formativa genera para la institución. El modelo identifica cuatro niveles o etapas en las que se mide lo siguiente:<sup>10</sup>

**Nivel 1: Reacción:** Grado de satisfacción general de las personas participantes y si reaccionan de manera favorable al curso. También se considera la medida en que las y los participantes se sienten involucradas/os y contribuyen a la experiencia de aprendizaje.

**Nivel 2: Aprendizaje:** Grado en que las/os participantes aprenden las actitudes, los conocimientos y las habilidades impartidos en el curso, así como la confianza en la capacidad de usarlos y la voluntad de aplicarlos en el trabajo.

**Nivel 3: Aplicación/Comportamiento:** Grado en el que los y las participantes aplican los aprendizajes al regresar a sus tareas, considerando la medida en que existen procesos y sistemas para reforzar, fomentar e incentivar los cambios que persigue el curso.

**Nivel 4: Resultados:** Grado en el que ocurren los efectos deseados como consecuencia de la capacitación impartida. En el corto plazo, grado en que se observan o se pueden medir cambios de comportamiento encaminados a generar un efecto positivo en los resultados esperados.

---

<sup>8</sup> . Todos los cursos tuvieron tres revisoras expertas. Sin embargo, cabe precisar que dos expertas evaluaron la totalidad de los cursos incluidos, mientras que otras dos expertas evaluaron, respectivamente un paquete que contenía solo cursos en línea y un paquete con los cursos presenciales y el semipresencial. Por lo tanto se contó con la colaboración de cuatro personas.

<sup>9</sup> Centro de Capacitación de ONUMJERES (2018). *Evaluation tool for training for gender equality: a short guide towards measuring capacities and transformation toward gender equality*, Santo Domingo, República Dominicana.

<sup>10</sup> Soon Joo, G. y Jun Feng, Seet (2017). *The Kirkpatrick Model: the end is the beginning*, Institute for Adult Learning Singapore, SKILLS Future, SG disponible en [https://www.ial.edu.sg/content/ialeads/pdfs/The\\_Kirkpatrick\\_Model.pdf](https://www.ial.edu.sg/content/ialeads/pdfs/The_Kirkpatrick_Model.pdf)

### **C. Recomendaciones de mejora a los procesos de capacitación y certificación del INMUJERES (objetivo específico 4)**

Las recomendaciones para la mejora de los procesos de capacitación y certificación del INMUJERES se basan en:

- a) El análisis de la pertinencia de contenidos y diseño didáctico
- b) Las opiniones de las/os usuarios directos e indirectos de los cursos
- c) Las sugerencias de las expertas y miembros del equipo evaluador

### **D. Propuesta de un modelo de evaluación que permita su aplicación sistemática en los años subsecuentes (objetivo específico 5)**

Para cumplir este objetivo se partió de los resultados de la evaluación y se revisaron mejores prácticas para la evaluación de cursos comparables con los del INMUJERES, en particular los de ONUMUJERES, literatura académica relacionada y experiencias de organizaciones no gubernamentales u otras instituciones reconocidas por su trayectoria.

Asimismo, las expertas aportaron sugerencias y comentarios para definir un modelo viable y útil. Las dimensiones que serán incluidas en el modelo incluirán tanto un componente para evaluar que las propuestas de cursos cumplan con los criterios formales de pertinencia, como un componente para la evaluación presencial por parte de usuarias/os al momento o al terminar el curso. El segundo componente mide la eficacia de los cursos en términos de aprendizajes, aceptabilidad del curso y desarrollo de habilidades específicas. Se explorarán las necesidades de seguimiento en períodos determinados para evaluar la aplicabilidad y uso de los conocimientos y habilidades, así como el apoyo institucional para la implantación de nuevas prácticas.

#### 4. Desarrollo de la evaluación

El siguiente cuadro describe las etapas en las que se distribuyeron las actividades de la evaluación, así como los productos entregables asociados a cada una.

| <b>Cuadro 2. Fases, actividades y descripción de los productos</b>           |                                                                                                     |                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>FASE</b>                                                                  | <b>ACTIVIDADES</b>                                                                                  | <b>PRODUCTO</b>                                                                                                                                                                 |
| <b>Diseño de la propuesta de evaluación</b>                                  | 1.1 Reunión con la DFCIG para la planeación de cada fase del proyecto.                              | 1.1.1 Minuta de acuerdos inicial.                                                                                                                                               |
|                                                                              | 1.2 Diseño conceptual y metodológico de la evaluación.                                              | Documento con la definición de temas, hipótesis y variables, indicadores, descripción de la forma de recoger y analizar la información, diseño muestral y cronograma de trabajo |
|                                                                              | 1.3 Reunión con el equipo de la DFCIG para la validación de la propuesta                            | 1.3.1 Minuta de acuerdos<br>Documento con el diseño metodológico final                                                                                                          |
| <b>1 Diseño de los instrumentos de recolección de la información</b>         | 2.1 Elaboración de los reactivos                                                                    | Instrumentos de evaluación diseñados                                                                                                                                            |
|                                                                              | 2.2 Reunión con el equipo de la DFCIG para la validación de los instrumentos de evaluación          | 2.2.1 Minuta de acuerdos<br>Documento con los instrumentos de evaluación aprobados                                                                                              |
| <b>2 Sistematización y análisis de los resultados</b>                        | 3.1 Captura y tratamiento estadístico y/o cualitativo de la información.                            | 3.1.1 Bases de datos<br>3.1.2 Corridas estadísticas<br>Documento con la organización, reagrupación y gestión de datos cualitativos.                                             |
|                                                                              | 2.2 Análisis de la información                                                                      | Informe preliminar de resultados                                                                                                                                                |
| <b>3 Elaboración del documento de resultados y recomendaciones de mejora</b> | 3.1 Reunión con el equipo de la DFCIG para retroalimentación del documento preliminar de resultados | 3.1.1 Minuta de acuerdos<br><br>3.1.2 Documento final de resultados y sugerencias de mejora                                                                                     |

## 5. Resultados de la revisión de expertas sobre pertinencia de los contenidos y del diseño didáctico

Este capítulo se dedica a la valoración de la pertinencia del contenido y del diseño didáctico de los cursos valorado por las expertas que participaron en el equipo evaluador.

El Anexo 2 enumera el material documental de los cursos que constituyó la base de evidencia para la valoración de la pertinencia de los contenidos y el diseño didáctico por parte de la terna de expertas. En los cuadros de esta sección donde se presenta la valoración de las expertas para las escalas, se utiliza la inicial de su nombre de pila para señalar las calificaciones otorgadas por cada una. Las casillas de puntuación se sombrearon con rojo para puntuaciones de 0 (unanimidad de que no se cumple el criterio) y en verde para puntajes de 3 (unanimidad sobre el cumplimiento completo del criterio). Todos los demás valores se dejan con fondo blanco.

Cada curso se describe con la información contenida en la ficha técnica que aparece en el Catálogo 2018 de la oferta de capacitación de INMUJERES disponible en línea y las guías didácticas o su equivalente entregadas por INMUJERES para la evaluación.<sup>11</sup> Debe señalarse que fue frecuente encontrar diferencias en los datos generales incluidos en las fuentes consultadas para el mismo curso. De ser el caso, se presentan ambas versiones.

### 5.1 ABC del género

#### 5.1.1 Descripción del curso

Modalidad: presencial.

Objetivo general:

Guía para la evaluación: *“Las y los participantes comprenden el género como construcción social y su articulación con las desigualdades sociales entre mujeres y hombres a través de un diagnóstico de su realidad inmediata.”*

Catálogos 2017/2018: *“Las y los participantes reflexionan sobre la necesidad de cambio en las relaciones de género y las herramientas y acciones requeridas para alcanzar la igualdad sustantiva.”*

Población meta: servidoras y servidores públicos involucrados de forma directa en acciones que implementan las dependencias públicas en materia de igualdad de género; personal de las IMEF, enlaces del programa de cultura institucional, personal de programas para la mujer del presupuesto etiquetado.

Perfil, conocimientos y/o habilidades requeridas: Formar parte del equipo responsable de apoyar a las autoridades de las dependencias y entidades de la administración pública o bien parte de los equipos de trabajo técnico para

---

<sup>11</sup> Cabe mencionar que la documentación entregada para la revisión documental no en todos los casos coincide con la información contenida en los Catálogos Capacitación de los años 2017 y 2018 que pueden encontrarse en línea.

la elaboración de las políticas públicas. Recomendable para personal responsable de la planeación, impartición, evaluación y seguimiento de actividades de capacitación en género en su dependencia.

Temarios:

|                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Documentos de revisión                                                                                                                                                                         | Catálogo 2017 y 2018                                                                                                                                                                                                                                          |
| 1. Nacer y ser mujeres y hombres<br>2. El deber ser y las relaciones de poder<br>3. Las brechas de la desigualdad y sus consecuencias sociales, económicas y políticas<br>4. ¿Y el estado qué? | 1. Mujeres y hombres: diferentes y desiguales<br>2. El principio de igualdad sustantiva y el marco normativo internacional y nacional para la igualdad sustantiva<br>3. El cambio de las relaciones de género y acciones para alcanzar la igualdad sustantiva |

Duración y cupo: 24 horas, 20 personas por grupo (Adaptables según la institución donde se imparte)

Talleres impartidos: 5 talleres en 2015, 3 talleres en 2016, sin impartirse 2017 y 2018 (Véase cuadro 3).

| Cuadro 3. ABC del Género: Estadísticas de usuarias/os                        |            |                         |                      |
|------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------------------|----------------------|
|                                                                              | Mujeres:   | Hombres                 | Total de usuarias/os |
| <b>2015-2016</b><br>(enero-agosto)                                           | n=134 100% | N=46<br>100%            | <b>N=180</b><br>100% |
| <b>Nivel jerárquico</b>                                                      |            |                         |                      |
| Operativo                                                                    | 70.15%     | 63.04%                  | 68.33%               |
| Medio u honorarios                                                           | 23.13%     | 30.43%                  | 25.00%               |
| Directivo                                                                    | 6.72%      | 6.52%                   | 6.67%                |
| <b>Institución de procedencia</b>                                            |            |                         |                      |
| INMUJERES                                                                    | 71         | CONACULTA               | 18                   |
| SECTUR                                                                       | 18         | FONHAPO                 | 14                   |
| SHCP                                                                         | 21         | IMSS                    | 27                   |
| C.ATENCIÓN A VÍCTIMAS DEL DELITO                                             | 3          | PROCURADURÍA SOCIAL     | 3                    |
|                                                                              |            | OTRAS (1 usuario/a c/u) | 5                    |
| Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos entregada por INMUJERES |            |                         |                      |

**5.1.2 Pertinencia formal valorada por expertas: curso ABC del género**

**A. Pertinencia de los contenidos**

Como se muestra en el Cuadro 4, en la escala, el curso alcanza una calificación de **12/39 puntos** o **(30.8%** de cumplimiento). Existe unanimidad del no cumplimiento en tres de los criterios, dos relacionados con la falta de información sobre las características de la población atendida, sus necesidades y sus conocimientos previos. Otros

criterios que requieren atención son la congruencia entre los objetivos específicos y el objetivo general, la forma en que se profundizan los conceptos del inicio al final del curso y la actualidad del enfoque de los contenidos. De los 13 criterios evaluados, no hubo ninguno que las tres expertas consideraran cumplido completamente.

| <b>Cuadro 4. ABC del género: Pertinencia formal de los contenidos</b>                                                                          |                   |                          |                   |             |                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|-------------|----------------|
| <b>Criterio</b>                                                                                                                                | <b>Sí<br/>(1)</b> | <b>Parcial<br/>(0.5)</b> | <b>No<br/>(0)</b> | <b>n.a.</b> | <b>Puntaje</b> |
| 1. ¿Existe un diagnóstico o sondeo explícito de necesidades de capacitación que justifiquen el contenido del curso?                            |                   |                          | PBA               |             | 0              |
| 2. ¿Los objetivos específicos contribuyen a conseguir el objetivo general?                                                                     |                   | A                        | PB                |             | 0.5            |
| 3. ¿Los contenidos contribuyen al logro de los objetivos del curso?                                                                            |                   | PBA                      |                   |             | 1.5            |
| 4. ¿Se usa lenguaje incluyente en la propuesta y los materiales del curso?                                                                     | PA                |                          | B                 |             | 2              |
| 5. ¿Se hacen explícitas las características sociodemográficas de la población a la que se dirige el curso?                                     |                   | P                        | BA                |             | 0.5            |
| 6. ¿El enfoque teórico y conceptual de los contenidos del curso es congruente y adecuado al tipo de población a la que se dirigen?             |                   | PBA                      |                   |             | 1.5            |
| 7. ¿El nivel de conocimientos previos de las y los participantes se considera en el diseño del curso?                                          |                   |                          | P                 | BA          | 0              |
| 8. En general, ¿se usa un lenguaje accesible en los materiales de acuerdo con las características de la población a la que se dirige el curso? | P                 | BA                       |                   |             | 2              |
| 9. ¿Los contenidos del curso promueven de manera clara la incorporación de la perspectiva de género en el entorno institucional?               |                   |                          | PBA               |             | 0              |
| 10. ¿Se profundizan adecuadamente los conceptos conforme avanza el curso?                                                                      |                   | A                        | PB                |             | 0.5            |
| 11. ¿Los contenidos están actualizados?                                                                                                        |                   | A                        | PB                |             | 0.5            |
| 12. ¿El curso cuenta con referencias bibliográficas actualizadas que permitan profundizar?                                                     | A                 |                          | PB                |             | 1              |
| 13. ¿Las fuentes bibliográficas son relevantes, sólidas y accesibles para el tipo de participantes?                                            | P                 | BA                       |                   |             | 2              |
| Puntaje total (de 39)                                                                                                                          |                   |                          |                   |             | 12             |
| Porcentaje de cumplimiento en criterios de pertinencia de contenidos                                                                           |                   |                          |                   |             | <b>30.8%</b>   |

#### **Percepciones de las expertas sobre la pertinencia de los contenidos:**

- No existe evidencia de un diagnóstico de necesidades de capacitación que justifique los contenidos del curso para la población a la que se dirige. Si el curso se dirige a personas responsables de áreas de género, como lo señala la documentación, es de esperar que manejen cuando menos conocimientos básicos sobre la perspectiva de género y, sin embargo, se propone un curso de “principios básicos”.

- Los contenidos no consiguen el objetivo general establecido: *“Las y los participantes comprenden el género como construcción social y su articulación con las desigualdades sociales entre mujeres y hombres a través de un diagnóstico de su realidad inmediata”*. La carta descriptiva no incluye ninguna actividad que constituya “diagnóstico de la realidad inmediata”.
- Hay incongruencia entre la carta descriptiva y las presentaciones entregadas para la evaluación. En el PowerPoint aparecen contenidos no contemplados en la planeación, como las luchas feministas.
- La carta descriptiva dice adoptar un enfoque constructivista, pero las actividades, su secuencia y su articulación no llevan a la construcción del conocimiento.
- El andamiaje conceptual es poco consistente en relación con el objetivo general propuesto y no se profundiza a lo largo de la propuesta.
- El planteamiento curricular no está articulado y no sigue una secuencia lógica, ni dentro de cada tema, ni del primero al cuarto tema.
- El curso está diseñado para impartirse en 24 horas presenciales, en tres días de 8 horas cada uno, pero de acuerdo con la opinión de las expertas, los temas abordados en las sesiones 3 y 4 de la carta descriptiva entregada tienen un grado de complejidad que requeriría más tiempo si se parte de conceptos básicos.
- Se favorece la inclusión de ejercicios de sensibilización en torno al género, pero su contenido reproduce discursos binarios y heteronormativos.
- Respecto a los materiales teóricos, las expertas consideran necesario actualizar la bibliografía propuesta, pues la selección se considera binarista y heteronormativa. Presenta importantes textos clásicos, pero falta ampliar y actualizar la diversidad de enfoques y aproximaciones.
- Falta información clave sobre marco normativo internacional, estadísticas actualizadas y documentos de mejores prácticas. Al menos uno de los vínculos propuestos para consultar materiales en la red ya no funciona.
- No se señala ninguna lectura particular a revisar. Hay un volumen muy importante de materiales referidos en los contenidos que, por otra parte, no se abordan a lo largo del curso.
- Las referencias de material bibliográfico no distinguen cuáles se recomiendan a la persona facilitadora como material para profundizar y cuáles se deben proponer a los asistentes como textos mínimos de contexto.
- Pese a ser un curso dirigido a personas responsables de la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones, sólo se dispone de 20 minutos en la última sesión para sugerir formas para abordar el tema en el entorno institucional. El abordaje de contenidos como están presentados en la carta descriptiva no permitiría el logro de esto, que se plantea también como objetivo específico del Tema 4.

#### **Recomendaciones para mejorar la pertinencia de los contenidos del curso *ABC del Género*:**

Se recomienda:

- Definir el objetivo general y a partir de este los objetivos específicos, alineados con la misión y visión del INMUJERES.

- Crear un manual destinado a las personas que faciliten el curso donde se haga explícito qué son para INMUJERES los “Principios básicos del género”.
- Considerar la información sociodemográfica de las personas participantes para adecuar los contenidos, el enfoque teórico conceptual y la bibliografía, al público destinatario.
- Discutir los resultados de la evaluación de diagnóstico que la carta descriptiva plantea al principio del primer día (se destinan 18 minutos) y adaptar el resto del taller para aprovechar y problematizar los saberes previos del grupo y, en su caso, dar más tiempo para abordar Tema 4.
- Revisar el avance secuencial de los contenidos en términos de complejidad temática para problematizar prácticas y cambiar de actitudes de forma que se construyan y desarrollen nuevas habilidades Tal como se señala en la taxonomía de Bloom (1971), la organización de contenidos ha de ser secuencial, es decir, asumir que el aprendizaje a niveles superiores depende de la adquisición del conocimiento y habilidades de niveles básicos.
- Revisar el material bibliográfico incluyendo textos que trasciendan las posturas heteronormativas, binaristas y estereotipadas.
- En relación con las fuentes de apoyo, establecer una distinción entre la bibliografía que se destinan a quien facilita el curso y las que se pondrán a disposición de las personas participantes.
- Diseñar un currículo que considere las diferentes aproximaciones clásicas y contemporáneas a los estudios de género, que se fundamente en un marco de los derechos humanos de las personas.
- 

## **B. Pertinencia del diseño didáctico**

En la escala, el curso alcanza **14.5 de 63** puntos alcanzables, equivalente al cumplimiento del **22.2%** de los criterios. Hay un consenso claro entre las expertas de que se trata de “un diseño didáctico débil con fuertes limitaciones técnico-pedagógicas para elaborar objetivos de aprendizaje, técnicas y recursos didácticos”. El máximo puntaje alcanzado por un criterio es de 2 y corresponde a que existe una carta descriptiva detallada, que se usa un lenguaje sin sexismo (aunque no incluyente en sentido amplio, por lo que una de las expertas no consideró cumplido el criterio) y que los documentos incluyen un instrumento de evaluación de satisfacción para las y los participantes.

| <b>Cuadro 5. ABC del Género: Pertinencia formal del diseño didáctico</b>                                                                                     |                   |                          |                   |             |                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|-------------|----------------|
| <b>Criterio</b>                                                                                                                                              | <b>Sí<br/>(1)</b> | <b>Parcial<br/>(0.5)</b> | <b>No<br/>(0)</b> | <b>n.a.</b> | <b>Puntaje</b> |
| 1. ¿El enfoque de la capacitación integra la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el manejo de actitudes de las y los participantes? | A                 |                          | PB                |             | 1              |
| 2. ¿El enfoque de la metodología educativa promueve la reflexión personal y el trabajo colaborativo?                                                         | A                 | B                        | P                 |             | 1.5            |
| 3. ¿Los documentos fundamentan de forma suficiente la estructura, secuencia y congruencia de los contenidos?                                                 |                   | B                        | PA                |             | 0.5            |

| <b>Cuadro 5. ABC del Género: Pertinencia formal del diseño didáctico</b>                                                                                                                 |                   |                          |                   |             |                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|-------------|----------------|
| <b>Criterio</b>                                                                                                                                                                          | <b>Sí<br/>(1)</b> | <b>Parcial<br/>(0.5)</b> | <b>No<br/>(0)</b> | <b>n.a.</b> | <b>Puntaje</b> |
| 4. ¿Existe una carta descriptiva que detalle las estrategias didácticas (objetivos de aprendizaje, temas, actividades, técnicas, recursos didácticos, tiempos)?                          | PA                | B                        |                   |             | 2              |
| 5. ¿El diseño didáctico del curso                                                                                                                                                        |                   |                          |                   |             |                |
| 6. plantea actividades que ilustran adecuadamente los temas planteados?                                                                                                                  |                   | BA                       | P                 |             | 1              |
| 7. señala actividades que contribuyen a alcanzar su objetivo general?                                                                                                                    |                   | BA                       | P                 |             | 1              |
| 8. presenta los temas y actividades una secuencia adecuada para lograr sus objetivos?                                                                                                    |                   | BA                       | P                 |             | 1              |
| 9. ¿El diseño didáctico del curso usa lenguaje incluyente?                                                                                                                               | PA                |                          | B                 |             | 2              |
| 10. ¿Las actividades incluidas en la carta descriptiva del curso se derivan de los objetivos generales y específicos planteados?                                                         |                   | A                        | PB                |             | 0.5            |
| 11. ¿Las actividades didácticas ilustran el tema asociado a cada una?                                                                                                                    |                   | BA                       | P                 |             | 1              |
| 12. ¿Las actividades planteadas son congruentes con el perfil de la población a la que se dirigen?                                                                                       |                   | BA                       | P                 |             | 1              |
| 13. ¿Los materiales didácticos son adecuados para el perfil de las y los participantes del curso?                                                                                        | P                 |                          | BA                |             | 1              |
| 14. ¿Las estrategias didácticas incluyen situaciones diversas que atienden a diferentes grupos dentro de la institución de las y los participantes y su población atendida?              |                   | PA                       | B                 |             | 1              |
| 15. ¿El curso hace explícito cómo aplicar los conocimientos adquiridos en las actividades laborales de los y las participantes?                                                          |                   | A                        | PB                |             | 0.5            |
| 16. ¿El diseño del curso promueve la reflexión crítica sobre las creencias e ideas previas personales sobre las relaciones de género?                                                    | A                 |                          | PB                |             | 1              |
| 17. ¿El diseño del curso promueve una reflexión crítica sobre las relaciones de género en el ámbito organizacional? (Por ejemplo, en reglamentos, instancias de queja, etc.)             | A                 |                          | PB                |             | 1              |
| 18. ¿El enfoque de la evaluación explora la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades acerca del género?                                                                  |                   |                          | PA                | B           | 0              |
| 19. ¿El enfoque de la evaluación explora la aplicación de conocimientos a situaciones prácticas que promuevan la equidad de género?                                                      |                   |                          | PA                | B           | 0              |
| 20. ¿Los documentos del curso incluyen un instrumento de autoevaluación para las personas participantes?                                                                                 |                   |                          | PBA               |             | 0              |
| 21. ¿Los documentos del curso incluyen un instrumento para que las personas participantes evalúen el curso? (Por ejemplo, un cuestionario de satisfacción, formato de sugerencias, etc.) | PA                |                          | B                 |             | 2              |
| 22. ¿La distribución del tiempo en el curso es adecuada para las actividades planeadas?                                                                                                  |                   | A                        | PB                |             | 0.5            |

| Cuadro 5. ABC del Género: Pertinencia formal del diseño didáctico            |           |                  |           |      |             |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-----------|------|-------------|
| Criterio                                                                     | Sí<br>(1) | Parcial<br>(0.5) | No<br>(0) | n.a. | Puntaje     |
| Puntaje total (de 66):                                                       |           |                  |           |      | 14.5        |
| Porcentaje de cumplimiento en criterios de pertinencia del diseño didáctico: |           |                  |           |      | <b>22.2</b> |

### Percepciones de las expertas sobre la pertinencia del diseño didáctico

#### Falta congruencia entre objetivos y diseño didáctico

- No queda claro dónde ponen el énfasis: si en la construcción del género y su impacto en las representaciones sociales, o bien, en el papel Estado y en la normativa vigente para garantizar la igualdad sustantiva.
- No se percibe con claridad la articulación entre las primeras sesiones (Introducción, tema 1 y 2) y las últimas (3 y 4) que se centran en revisiones de la normatividad, cosa que no se menciona en el objetivo general del curso.
- El diseño instruccional favorece la inclusión de ejercicios de sensibilización en torno al género, pero reproduce discursos binarios sin dar cuenta de enfoques respetuosos de la diversidad o de cambios en el ideal de las acciones afirmativas.

#### Estructura de la carta descriptiva

- Se sugiere que la columna que lleva por título “Objetivo” se suprima ya que lo que ahí se redacta corresponde al enunciado de la actividad, cuyo desarrollo implica alguna técnica específica (un juego, un debate, lluvia de ideas, etcétera). Al respecto cabe mencionar que cada tema cuenta con un objetivo específico y las distintas actividades planeadas contribuyen al desarrollo de este. Por lo tanto, resulta confuso que además del objetivo específico se incluyan estos objetivos para cada actividad.
- La secuencia temática pareciera partir de la reflexión inductiva, es decir, de lo particular a lo general; sin embargo, en el desarrollo instruccional no se logra una asociación entre los distintos temas y su abordaje.
- Hay un desbalance entre el tiempo y la profundidad destinados, por un lado, al análisis de la construcción social del género centrado en aspectos personales, vivenciales y, por otro lado, al abordaje de la desigualdad social.
- En la columna “Actividades”, lo que aparece bajo el título: *Reflexión o Retroalimentación*, corresponde a las actividades que realiza la facilitadora. Convendría indicarlo de esa manera, pues resulta claro cuáles son las actividades que le corresponden al estudiantado y cuáles a la persona que facilita.
- Se propone un curso de 24 horas con un objetivo general de corto alcance, pero plantea 33 objetivos particulares. De ellos, 11 se ubican en la introducción (sumando 5 horas 20 minutos) y se distribuyen sin ninguna lógica comprensible.
- Las sesiones 1 y 2 se desarrollan de una forma dinámica, mientras que en las sesiones 3 y 4, especialmente en esta última, el énfasis se coloca en la exposición y lectura de documentos.

### Metodología de aprendizaje

- Si bien se enuncia que la metodología del curso se basa en el constructivismo, el desarrollo de las actividades es lineal e irregular y muy lejos de un planteamiento más de fondo, que lleve a la comprensión del sujeto social, su contexto e interacciones en las que se construye a partir de su experiencia y saberes previos.
- Se detectaron serias limitaciones técnico-pedagógicas, entre otros aspectos, en la redacción de objetivos de aprendizaje y la construcción de actividades y recursos didácticos para alcanzarlos.
- La persona facilitadora funge como expositora de contenidos y esto se encuentra distante de una propuesta dialógica, feminista y de género.
- Está ausente la problematización y la discusión, elementos centrales en un enfoque didáctico que pretenda ser transformador.
- No se plantean secuencias en las que el nivel de dificultad y la comprensión vayan en incremento.

### Correspondencia entre actividades y actitudes que el curso busca modificar

- Los materiales educativos audiovisuales se limitan a presentaciones en PowerPoint® y un video referido con un vínculo caduco.
- El curso no hace referencia de cómo usar los materiales bibliográficos presentados en las carpetas, ni cómo dosificarlos. Más parece un listado y acopio de materiales sin sentido didáctico alguno.

### **Recomendaciones para mejorar la pertinencia del diseño didáctico del curso ABC del Género:**

Se recomienda:

- Replantear el currículo y articularlo con una propuesta didáctica que favorezca la reflexión crítica, la deconstrucción y resignificación del género para la transformación de prácticas culturales a través de innovaciones pedagógicas.
- Crear una nueva carta didáctica que corresponda al objetivo general que se actualizó en 2017, asegurando la congruencia entre esta y el manual para la persona facilitadora donde se detallen los contenidos a impartir.
- Diseñar nuevas actividades, incluyendo recursos y herramientas didácticos que permitan reducir los períodos de lectura de documentos durante el taller.
- Revisar los tiempos destinados a cada uno de los cuatro temas propuestos, para que el tiempo destinado a cada uno corresponda con el énfasis y la profundidad con la que interese tratar los temas de acuerdo con el objetivo
- Restructurar la carta descriptiva considerando las siguientes sugerencias: distinguir claramente las actividades que corresponden a la persona facilitadora o al alumnado; eliminar la columna de objetivo e incorporar una para registrar la forma de evaluar cada uno de los temas abordados; al finalizar la carta descriptiva, incluir un listado con la bibliografía para la facilitadora y una lista material bibliográfico de consulta para el estudiantado, organizados según por su relación con los temas del taller y referidos a estos.

## 5.2 *Uso no sexista del lenguaje* (curso de sensibilización en modalidad presencial)

### 5.2.1 Descripción del curso

Modalidad: Presencial de sensibilización

Objetivo general (Guía para evaluación): *“Las y los participantes distinguen elementos del sexismo en el uso del lenguaje y las recomendaciones de aplicación para transformar documentos, materiales, programas y proyectos elaborados por las instancias de la Administración Pública.”*

Propósito (Catálogos 2017 y 2018): *Las y los participantes aplican recomendaciones de lenguaje no sexista e incluyente en oficios y productos de la comunicación institucional.*

Población meta: (Guía para evaluación) Servidoras y servidores públicos responsables de la planeación, impartición, evaluación y seguimiento de actividades de capacitación en su dependencia.

Perfil, conocimientos y/o requisitos: (Guía para revisión) Servidoras y servidores públicos responsables de la planeación, impartición, evaluación y seguimiento de actividades de capacitación en su dependencia.

(Catálogo 2017 y 2018): Personal del servicio público integrantes de las áreas de Comunicación Social. Personal de las IMEF y enlaces de las Unidades de género. Personal ligado a las tareas de Comunicación Social y Capacitación en género. Es necesario llenar cédula de registro, enviarla al siguiente contacto: [capacitadora@inmujeres.gob.mx](mailto:capacitadora@inmujeres.gob.mx), esperar en tu correo electrónico la respuesta de aceptación y tu número de folio para inscribirte en el taller.

Temarios:

| Guía entregada para la evaluación                                                                                                                                                                                                                                      | Catálogo 2017 y 2018                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. El sexismo en el lenguaje<br>2. “Importancia del uso no sexista del lenguaje”<br>3. Normatividad sobre la eliminación del uso de lenguaje sin sexismo (no fomentar la violencia contra las mujeres en el lenguaje)<br>4. Claves para el uso no sexista del lenguaje | 1. El sexismo en el lenguaje<br>2. ¿Por qué transformar el sexismo en el lenguaje?<br>3. ¿Cómo propiciamos la utilización del lenguaje no sexista? |

Duración y cupo: (Guía:) 15 horas tres sesiones de 5 horas. (Catálogo 2017 y 2018:) 24 horas en 3 sesiones de 8 horas), 20 personas por grupo (Horas y cupo se adaptan a las necesidades de la institución donde se imparte).

INMUJERES entrega constancia de participación. La guía define tres momentos de evaluación, pero la guía no especifica criterios para aprobar.

Talleres impartidos: 5 talleres impartidos en 2017 y 2 en 2018 (Fechas en conflicto entre bases y relación de solicitudes).

| <b>Cuadro 6. Uso no sexista del lenguaje: Estadísticas de usuarias/os</b>    |                                |                                |                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>2017</b>                                                                  | <b>Mujeres</b><br>n=76<br>100% | <b>Hombres</b><br>n=27<br>100% | <b>Total de usuarias/os</b><br><b>N=103</b><br>100% |
| <b>Nivel jerárquico</b>                                                      |                                |                                |                                                     |
| Operativo (menor a jefatura)                                                 | 46.05%                         | 18.52%                         | 38.83%                                              |
| Jefatura o similar                                                           | 46.05%                         | 18.52%                         | 36.89%                                              |
| Subdirección o similar                                                       | 18.42%                         | 25.93%                         | 20.39%                                              |
| Dirección                                                                    | 3.95%                          | 3.70%                          | 3.88%                                               |
| <b>Institución de procedencia</b>                                            |                                |                                |                                                     |
| Banco de México (diciembre 2017)                                             | 17                             | 10                             | 27                                                  |
| CDI (enero 2017)                                                             | 13                             | 5                              | 18                                                  |
| CNSF (marzo 2017)                                                            | 12                             | 2                              | 14                                                  |
| SAGARPA (marzo 2017)                                                         | 16                             | 5                              | 21                                                  |
| SECTUR (abril 2017)                                                          | 18                             | 5                              | 23                                                  |
| Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos entregada por INMUJERES |                                |                                |                                                     |

## 5.2.2 Pertinencia formal valorada por expertas: curso *Uso no sexista del lenguaje*

### A. Pertinencia de los contenidos

El curso alcanza una calificación de **23.5/39 puntos** o **(60.3%** de cumplimiento). Las expertas expresan unanimidad sobre el cumplimiento del objetivo general a través de los objetivos específicos y valoran seis criterios más con puntaje alto: la congruencia entre los contenidos y los objetivos del curso, el enfoque teórico, la importancia del papel del lenguaje en la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones, la relevancia de las fuentes bibliográficas. Se considera una fortaleza la forma en la que el curso aborda las resistencias contra el lenguaje sin sexismo. Por el contrario, como en el curso anterior, las expertas concuerdan en la necesidad de diagnosticar las necesidades de capacitación antes y durante la capacitación para tomar en cuenta los conocimientos previos.

| <b>Cuadro 7. Uso no sexista del lenguaje: Pertinencia formal de los contenidos</b>                                 |                         |                                |                         |             |                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------------|-------------|----------------|
| <b>Criterio</b>                                                                                                    | <b>Sí</b><br><b>(1)</b> | <b>Parcial</b><br><b>(0.5)</b> | <b>No</b><br><b>(0)</b> | <b>n.a.</b> | <b>Puntaje</b> |
| 1. ¿Existe un diagnóstico o sondeo explícito de necesidades de capacitación que justifique el contenido del curso? |                         |                                | PAB                     |             | 0              |

| <b>Cuadro 7. Uso no sexista del lenguaje: Pertinencia formal de los contenidos</b>                                                             |                   |                          |                   |             |                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|-------------|----------------|
| <b>Criterio</b>                                                                                                                                | <b>Sí<br/>(1)</b> | <b>Parcial<br/>(0.5)</b> | <b>No<br/>(0)</b> | <b>n.a.</b> | <b>Puntaje</b> |
| 2. ¿Los objetivos específicos contribuyen a conseguir el objetivo general?                                                                     | APB               |                          |                   |             | 3              |
| 3. ¿Los contenidos contribuyen al logro de los objetivos del curso?                                                                            | AP                | B                        |                   |             | 2.5            |
| 4. ¿Se usa lenguaje incluyente en la propuesta y los materiales del curso?                                                                     | AP                | B                        |                   |             | 2.5            |
| 5. ¿Se hacen explícitas las características sociodemográficas de la población a la que se dirige el curso?                                     |                   |                          | BPA               |             | 0              |
| 6. ¿El enfoque teórico y conceptual de los contenidos del curso es congruente y adecuado al tipo de población a la que se dirigen?             | AP                | B                        |                   |             | 2.5            |
| 7. ¿El nivel de conocimientos previos de los y las participantes se considera en el diseño del curso?                                          |                   |                          | BAP               |             | 0              |
| 8. En general, ¿se usa un lenguaje accesible en los materiales de acuerdo con las características de la población a la que se dirige el curso? | AP                | B                        |                   |             | 2.5            |
| 9. ¿Los contenidos del curso promueven de manera clara la incorporación de la perspectiva de género en el entorno institucional?               | AP                | B                        |                   |             | 2.5            |
| 10. ¿Se profundizan adecuadamente los conceptos conforme avanza el curso?                                                                      | P                 | AB                       |                   |             | 2              |
| 11. ¿Los contenidos están actualizados?                                                                                                        | A                 | P                        | B                 |             | 1.5            |
| 12. ¿El curso cuenta con referencias bibliográficas actualizadas que permitan profundizar?                                                     | AP                |                          | B                 |             | 2              |
| 13. ¿Las fuentes bibliográficas son relevantes, sólidas y accesibles para el tipo de participantes?                                            | AP                | B                        |                   |             | 2.5            |
| Puntaje total (de 39)                                                                                                                          |                   |                          |                   |             | 23.5           |
| Porcentaje de cumplimiento en criterios de pertinencia de contenidos                                                                           |                   |                          |                   |             | 60.3           |

#### **Problemas que afectan la pertinencia de los contenidos:**

- Falta un diagnóstico de necesidades de capacitación y uno que permita evaluar los conocimientos previos al momento de iniciar el curso.
- Ni los objetivos ni el contenido del curso incluyen contenidos sobre el uso no sexista del lenguaje oral en el contexto institucional, por ejemplo, para redactar discursos, responder entrevistas o la atención en instituciones que tienen contacto cara a cara con la población.
- La trama temática mantiene una secuencia lógica, pero se utilizan algunos conceptos que no han sido abordados previamente de manera explícita.
- Permanece una visión limitada de la transformación necesaria en el lenguaje, ya que no se aborda el potencial del lenguaje oral y escrito como manifestación de la condición de las mujeres de acuerdo con su edad, escolaridad, ciclo de vida, condición social, cultural y laboral. Por ejemplo, en algunas

comunidades rurales, la expresión de las mujeres a través de monosílabos o el uso (o imposición) de los silencios son prácticas recurrentes y también significativas para la deconstrucción de la relación entre los géneros.

- Las actividades lúdicas y de animación descritas en la carta didáctica (como el juego de la coneja o el conejo) no guardan relación con el contenido del curso.
- Las fuentes bibliográficas deberán actualizarse. INMUJERES ha avanzado en otras publicaciones como es la Guía Básica.<sup>12</sup> *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje* editada en colaboración con Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), así como el *Manual de Comunicación No Sexista. Hacia un lenguaje incluyente* de Claudia Guichard Bello,<sup>13</sup> ambas obras producidas en 2015.

### **Recomendaciones para mejorar la pertinencia de los contenidos del curso *Uso no sexista del lenguaje*:**

Se recomienda:

- Realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Ampliar los temas a un lenguaje incluyente respetuoso de otros grupos que sufren discriminación, como personas con discapacidad, pueblos indígenas o personas adultas mayores.
- Incluir reflexiones de cómo opera el sexismo a través del lenguaje, relacionadas con la socialización y el control de la expresión de las mujeres, o lo que las mujeres “deben”, “pueden” o “no pueden” decir.
- Discutir en sesión plenaria las debilidades detectadas en la evaluación diagnóstica propuesta en la guía didáctica y adaptar los contenidos a los conocimientos previos del grupo.
- Actualizar el material bibliográfico y de consulta recomendado.

### **B. Pertinencia del diseño didáctico**

En la escala, el curso alcanza **43.5 de 63** puntos alcanzables, equivalente al cumplimiento del **69.0%** de los criterios. Las expertas percibieron de manera unánime el cumplimiento total de 6, entre los 21 criterios de la escala. Solo un criterio consideró como incumplido totalmente por no haberse presentado para su revisión los instrumentos de evaluación. Otros aspectos débiles se relacionan con que no se abordan distintas situaciones en las que sean aplicables los aprendizajes del curso ni se incluye en la guía didáctica una reflexión crítica sobre las relaciones de género en las instituciones.

Es positivo que el objetivo general está centrado en la aplicación a productos en el contexto específico del servicio público. A reserva de conocer los instrumentos concretos de evaluación, la estrategia de evaluación se considera

---

<sup>12</sup> INMUJERES, CONAPRED CONAVIM, (2015). *Guía básica, “Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje en colaboración con Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación”, disponible en [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/GuiaBasica-Uso\\_Lenguaje\\_INACCS.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_INACCS.pdf)* (consultada 3/10/2018).

<sup>13</sup> Guichard Bello, Claudia, (2015) *de Comunicación No Sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101265.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf) (consultada 3/10/2018)

una fortaleza, aunque parece enfocada en el desempeño cognoscitivo, pero este juicio es especulativo sin conocer los documentos correspondientes.

| <b>Cuadro 8. Uso no sexista del lenguaje: Pertinencia formal del diseño didáctico</b>                                                                                        |                   |                          |                   |             |                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|-------------|----------------|
| <b>Criterio</b>                                                                                                                                                              | <b>Sí<br/>(1)</b> | <b>Parcial<br/>(0.5)</b> | <b>No<br/>(0)</b> | <b>n.a.</b> | <b>Puntaje</b> |
| 1. ¿El enfoque de la capacitación integra la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el manejo de actitudes de los y las participantes?                 | P                 | AB                       |                   |             | 2              |
| 2. ¿El enfoque de la metodología educativa promueve la reflexión personal y el trabajo colaborativo?                                                                         | P                 | AB                       |                   |             | 2              |
| 3. ¿Los documentos fundamentan de forma suficiente la estructura, secuencia y congruencia de los contenidos?                                                                 | APB               |                          |                   |             | 3              |
| 4. ¿Existe una carta descriptiva que detalle las estrategias didácticas (objetivos de aprendizaje, temas, actividades, técnicas, recursos didácticos, tiempos)?              | APB               |                          |                   |             | 3              |
| ¿El diseño didáctico del curso                                                                                                                                               |                   |                          |                   |             |                |
| 5. plantea actividades que ilustran adecuadamente los temas planteados?                                                                                                      | APB               |                          |                   |             | 3              |
| 6. señala actividades que contribuyen a alcanzar su objetivo general?                                                                                                        | APB               |                          |                   |             | 3              |
| 7. presenta los temas y actividades una secuencia adecuada para lograr sus objetivos?                                                                                        | AP                | B                        |                   |             | 2.5            |
| 8. ¿El diseño didáctico del curso usa lenguaje incluyente?                                                                                                                   | AP                | B                        |                   |             | 2.5            |
| 9. ¿Las actividades incluidas en la carta descriptiva del curso se derivan de los objetivos generales y específicos planteados?                                              | APB               |                          |                   |             | 3              |
| 10. ¿Las actividades didácticas ilustran el tema asociado a cada una?                                                                                                        | APB               |                          |                   |             | 3              |
| 11. ¿Las actividades planteadas son congruentes con el perfil de la población a la que se dirigen?                                                                           | APB               |                          |                   |             | 3              |
| 12. ¿Los materiales didácticos son adecuados para el perfil de los y las participantes del curso?                                                                            | AP                | B                        |                   |             | 2              |
| 13. ¿Las estrategias didácticas incluyen situaciones diversas que atañen a diferentes grupos dentro de la institución de los y las participantes y su población atendida?    | P                 |                          | BA                |             | 1              |
| 14. ¿El curso hace explícito cómo aplicar los conocimientos adquiridos en las actividades laborales de los y las participantes?                                              | AP                | B                        |                   |             | 2.5            |
| 15. ¿El diseño del curso promueve la reflexión crítica sobre las creencias e ideas previas personales sobre las relaciones de género?                                        |                   | PB                       | A                 |             | 1              |
| 16. ¿El diseño del curso promueve una reflexión crítica sobre las relaciones de género en el ámbito organizacional? (Por ejemplo, en reglamentos, instancias de queja, etc.) |                   | P                        | BA                |             | 0.5            |
| 17. ¿El enfoque de la evaluación explora la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades acerca del género?                                                      | P                 |                          | AB                |             | 1              |

| <b>Cuadro 8. Uso no sexista del lenguaje: Pertinencia formal del diseño didáctico</b>                                                                                                    |                   |                          |                   |             |                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|-------------|----------------|
| <b>Criterio</b>                                                                                                                                                                          | <b>Sí<br/>(1)</b> | <b>Parcial<br/>(0.5)</b> | <b>No<br/>(0)</b> | <b>n.a.</b> | <b>Puntaje</b> |
| 18. ¿El enfoque de la evaluación explora la aplicación de conocimientos a situaciones prácticas que promuevan la equidad de género?                                                      | AP                | B                        |                   |             | 1.5            |
| 19. ¿Los documentos del curso incluyen un instrumento de autoevaluación para las personas participantes?                                                                                 |                   |                          | PBA               |             | 0              |
| 20. ¿Los documentos del curso incluyen un instrumento para que las personas participantes evalúen el curso? (Por ejemplo, un cuestionario de satisfacción, formato de sugerencias, etc.) | A                 |                          | BP                |             | 1              |
| 21. ¿La distribución del tiempo en el curso es adecuada para las actividades planeadas?                                                                                                  | APB               |                          |                   |             | 3              |
| Puntaje total (de 66):                                                                                                                                                                   |                   |                          |                   |             | 43.5           |
| Porcentaje de cumplimiento en criterios de pertinencia del diseño didáctico:                                                                                                             |                   |                          |                   |             | 69.0%          |

#### Percepciones de las expertas sobre la pertinencia del diseño didáctico del curso:

##### Congruencia entre objetivos y diseño didáctico

- El diseño didáctico se considera congruente con los objetivos del curso, pero no se hace explícito si los ejemplos están contextualizados para el discurso y los productos institucionales de las personas usuarias.
- Se abordan argumentos para y contra el uso no sexista del lenguaje, pero falta un espacio de reflexión personal sobre los obstáculos para aplicarlo.
- No se fomenta la construcción de conocimientos que permitan distinguir las relaciones de poder, discriminación y violencia contra las mujeres (y otros grupos) que se expresan de manera tácita o explícita en el lenguaje.

##### Estructura de la carta descriptiva

- En la carta descriptiva del curso, la celda de conocimientos y habilidades contiene la función que desempeña y no los conocimientos previos requeridos.
- Se sugiere describir la metodología que se empleará durante el curso en los datos generales de la carta descriptiva y las actividades que realizan las personas participantes y no solo las de quien facilita.
- En la tabla de datos generales, es conveniente especificar la totalidad de materiales y equipo requeridos para el taller para poder verificar fácilmente que no falten al preparar la impartición.
- Sería útil colocar los objetivos específicos al inicio de cada tema en los encabezados de la sección de desarrollo y no solo en la sección de los *Datos generales*.
- No se considera proporcional el tiempo destinado exposición, con el que se destina a ejercicios y actividades colaborativas.
- La carta descriptiva no señala cuáles actividades o subtemas son esenciales y cuáles sería factible recortar cuando se limite la duración del curso (como fue el caso en el taller que se llevó a cabo en el Banco de México de solo 5 horas).
- Falta incluir los instrumentos y añadir en la carta descriptiva una autoevaluación en el marco de la evaluación de satisfacción del curso.

### Metodología de aprendizaje

- No se aplica una metodología constructivista que ponga a las personas destinatarias en el centro y como agentes de construcción del conocimiento. Quien facilita juega un papel protagónico en el curso (por ejemplo, en la revisión después del trabajo de los grupos con técnica de collage, o al final del Tema 4 la persona que facilita es quien elabora las conclusiones).

### Técnica de evaluación propuesta

- Para un curso de sensibilización la propuesta de evaluación puede ser demasiado ambiciosa, especialmente cuando es necesario reducir drásticamente la duración del curso.
- La evaluación diagnóstica no asegura la participación equitativa del estudiantado y se centra en el sexismo definido en sentido amplio y no en los conceptos previos de las personas participantes ni cómo la cultura naturaliza el lenguaje sexista. Tampoco se explica cuándo y cómo se utilizan para la reflexión o durante el resto del curso los resultados de la “lluvia de ideas”.
- La evaluación formativa mencionada en Datos *generales* no tiene tiempo asignado en la carta descriptiva por lo que no queda claro lo que significa “durante el desarrollo del curso”, por ejemplo, se podría aplicar para validar el cumplimiento de los objetivos específicos al finalizar cada tema.
- La actividad final del tema 4 parece cumplir con el objetivo general y los objetivos específicos del curso, por lo que resulta redundante aplicar en el cierre otro ejercicio de evaluación y clasificación según las claves revisadas que se propone como evaluación final.

### **Recomendaciones para mejorar la pertinencia del diseño didáctico del curso *Uso no sexista del lenguaje*:**

Se recomienda:

- Revisar la sección de *Datos generales* de la carta descriptiva, corregir algunos problemas de redacción presentes, por ejemplo, el uso excesivo de mayúsculas en el interior de las oraciones.
- Expandir el enfoque considerando, aunque sea brevemente, otras formas de comunicación amplia como la expresión oral, estereotipos en las imágenes de materiales gráficos y otras expresiones de discriminación evidentes en las prácticas comunicativas entre personas de diferentes géneros y condiciones sociales.
- Asegurarse que los ejemplos y ejercicios estén contextualizados para el uso del lenguaje en el servicio público conforme al objetivo general.
- Buscar un equilibrio entre las técnicas expositivas y técnicas colaborativas o participativas para la construcción del conocimiento, así como qué deben hacer quienes participan durante las exposiciones orales de la persona que facilita.
- Consolidar la aplicación de la metodología constructivista centrando el curso en la persona participante y poniendo mayor énfasis en reflexión y los espacios para la construcción participativa del conocimiento y habilidades.
- Hacer explícito cómo y cuándo se aplica la evaluación formativa.
- Señalar actividades o secciones que no son completamente esenciales y proponer alternativas de evaluación para cuando el curso tiene un tiempo más limitado como ha ocurrido antes.
- Reconsiderar los criterios de evaluación considerando que ni en la descripción del curso ni en la práctica previa se otorgan juicios de aprobar o no aprobar ni calificación cuantitativa.
- Asignar espacio para una autoevaluación final que permita reflexionar sobre los logros y competencias desarrolladas durante el curso.

### 5.3 Claves para la igualdad entre mujeres y hombres: curso autogestivo de sensibilización en línea

#### 5.3.1 Descripción del curso

Propósito (Ficha técnica disponible en línea): las y los servidores públicos comprendan las obligaciones normativas, los instrumentos y las acciones clave de la Política Nacional para la igualdad entre mujeres y hombres, para superar la discriminación y contribuir al logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en nuestro país.

Propósito general (Catálogo 2018): Las y los participantes analizan el principio de igualdad sustantiva, la no discriminación y las desigualdades entre mujeres y hombres para visualizar acciones institucionales desde la responsabilidad del Estado.

Propósito institucional (PowerPoint en documentos entregados): Atender la amplia demanda de información introductoria sobre conceptos básicos que toda persona del servicio público debe conocer y comprender (Catálogos 2017 y 2018).

Propósito general (PowerPoint): Que los y las participantes comprendan conceptos clave de la perspectiva de género y deduzcan las implicaciones de utilizarlos en el marco de las políticas públicas

Población meta: (Guía para evaluación). Servidoras/es públicos cuyo trabajo esté relacionado con la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en instituciones del ámbito federal o local; titulares o personal que integran las unidades de género en el ámbito federal o local; servidoras/es públicos que trabajen en instancias de las mujeres en las entidades federativas (IMEF), en municipios (IMM) o en Centros para el Desarrollo de las Mujeres (CDM); personas que participan en instituciones del poder legislativo o judicial interesadas en acciones para la igualdad de género.

Perfil, conocimientos y/o requisitos:

- El *Catálogo 2018* refiere 3 pasos<sup>14</sup> y la ficha técnica vinculada en *PuntoGénero*<sup>15</sup> describe 11 pasos para registrarse en el curso y señala que aún si se completan todos los pasos no se garantiza el acceso a la capacitación.
- Características personales: disciplina, tiempo y compromiso.
- Técnicos: manejo de computadora, acceso a internet y equipo con características y software compatibles. Para dispositivos móviles, se recomienda el uso de Android(R) versión 4.0 en adelante o iOS versión 9.0 en adelante

Temarios:

| Ficha técnica disponible en línea                                                                                    | Catálogo 2017 y 2018                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. La perspectiva de género<br>2. La desigualdad entre mujeres y hombres<br>3. La política nacional para la igualdad | 1. La perspectiva de género<br>2. La desigualdad entre mujeres y hombres<br>3.. Herramientas para construir igualdad |

<sup>14</sup> No está claro si el URL <http://aplicaciones.inmujeres.gob.mx/inscripciones> que viene en el catálogo lleva a un sistema que todavía atienden o a un callejón sin salida.

<sup>15</sup> [http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/docs/linea/ficha\\_tecnica\\_CIMH.pdf](http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/docs/linea/ficha_tecnica_CIMH.pdf)

Duración y cupo: (Catálogo 2017 y 2018) “cada persona organiza su tiempo”; se recomienda 1 hora diaria para concluir en 5 semanas; la constancia reconoce 40 horas; con un cupo de 800 personas por apertura; (ficha técnica en línea: 5 semanas con 10 horas de dedicación semanales.

Requisitos para la acreditación: todas las actividades en el tiempo programado, encuesta de satisfacción y promedio mínimo de 7. Se entrega constancia de participación que reconoce 10 horas. La guía define tres momentos de evaluación, pero la guía no especifica criterios para aprobar.

Aperturas planeadas: 5 aperturas en 2018 (La primera apertura fue en 2016).

Permite solicitudes de registro por parte de organizaciones sociales, civiles, académicas o privadas enviando datos directamente por correo a la persona responsable en INMUJERES.

| Cuadro 9. Claves de la igualdad entre mujeres y hombres: Estadísticas de participación |                             |                          |                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|-----------------|
| 2018<br>(2 aperturas)                                                                  | Total de usuarias/os        |                          |                 |
|                                                                                        | Mujeres:<br>n=1 396<br>100% | Hombres<br>n=655<br>100% | N=2 051<br>100% |
| Primera apertura                                                                       |                             |                          | 46.0%           |
| Segunda apertura                                                                       |                             |                          | 54.0%           |
| <b>Resultados de la evaluación</b>                                                     |                             |                          |                 |
| Aprobada/o                                                                             | 65.90%                      | 64.73%                   | <b>65.6%</b>    |
| No aprobada/o                                                                          | 7.09%                       | 5.04%                    | <b>6.4%</b>     |
| Inactiva/o                                                                             | 27.01%                      | 29.92%                   | <b>28.0%</b>    |
| <b>Nivel jerárquico</b>                                                                |                             |                          |                 |
| Operativo                                                                              | 63.32%                      | 52.52%                   | 59.87%          |
| Nivel medio                                                                            | 31.81%                      | 39.39%                   | 34.23%          |
| Nivel directivo                                                                        | 4.15%                       | 6.72%                    | 4.97%           |
| Alto mando                                                                             | 0.57%                       | 1.37%                    | 0.01%           |
| Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos entregada por INMUJERES           |                             |                          |                 |

**5.3.2 Pertinencia formal valorada por expertas\*: Claves para la igualdad entre mujeres y hombres**

A. Pertinencia de los contenidos

El curso alcanza una calificación de 21/39 puntos equivalentes a (55.1% de cumplimiento). El único criterio que se considera totalmente cumplido por unanimidad es el uso de lenguaje incluyente. Predominan calificaciones bajas, entre ellas la inexistencia de un diagnóstico de necesidades de capacitación que justifique el contenido y extensión del curso, por lo que tampoco se conocen las características sociodemográficas y educativas de la población meta ni se consideran los conocimientos previos que puedan tener. Tampoco se considera que el curso promueva la incorporación de la perspectiva de género en el entorno institucional, sino que se adopta un abordaje

\* Una de las personas expertas, Edith Olivares, exclusivamente participó como evaluadora para los cursos en línea.

general, por lo que hay cierta incongruencia entre los objetivos específicos y el objetivo general. Predominó también la opinión de que los conceptos no se profundizan adecuadamente, señalándose que, para un curso con los objetivos señalados, la profundidad del abordaje puede ser demasiada. Se juzgó igualmente deficiente la actualidad de las referencias bibliográficas, aunque se califiquen como parcialmente relevantes, sólidas y accesibles.

| <b>Cuadro 10. Claves para la igualdad entre mujeres y hombres: Pertinencia formal de los contenidos</b>                                        |                   |                          |                   |              |                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|--------------|----------------|
| <b>Criterio</b>                                                                                                                                | <b>Sí<br/>(1)</b> | <b>Parcial<br/>(0.5)</b> | <b>No<br/>(0)</b> | <b>n. a.</b> | <b>Puntaje</b> |
| 1. ¿Existe un diagnóstico o sondeo explícito de necesidades de capacitación que justifique el contenido del curso?                             |                   |                          | EAP               |              | 0              |
| 2. ¿Los objetivos específicos contribuyen a conseguir el objetivo general?                                                                     | EP                |                          |                   | A            | 2              |
| 3. ¿Los contenidos contribuyen al logro de los objetivos del curso?                                                                            | EP                |                          |                   | A            | 2              |
| 4. ¿Se usa lenguaje incluyente en la propuesta y los materiales del curso?                                                                     | EPA               |                          |                   |              | 3              |
| 5. ¿Se hacen explícitas las características sociodemográficas de la población a la que se dirige el curso?                                     |                   |                          | EPA               |              | 0              |
| 6. ¿El enfoque teórico y conceptual de los contenidos del curso es congruente y adecuado al tipo de población a la que se dirigen?             | P                 |                          |                   | EA           | 1              |
| 7. ¿El nivel de conocimientos previos de los y las participantes se considera en el diseño del curso?                                          |                   | E                        | P                 | A            | 0.5            |
| 8. En general, ¿se usa un lenguaje accesible en los materiales de acuerdo con las características de la población a la que se dirige el curso? | EP                |                          |                   | A            | 2              |
| 9. ¿Los contenidos del curso promueven de manera clara la incorporación de la perspectiva de género en el entorno institucional?               | E                 | PA                       |                   |              | 2              |
| 10. ¿Se profundizan adecuadamente los conceptos conforme avanza el curso?                                                                      | EP                | A                        |                   |              | 2.5            |
| 11. ¿Los contenidos están actualizados?                                                                                                        | PA                | E                        |                   |              | 2.5            |
| 12. ¿El curso cuenta con referencias bibliográficas actualizadas que permitan profundizar?                                                     | PA                | E                        |                   |              | 1.5            |
| 13. ¿Las fuentes bibliográficas son relevantes, sólidas y accesibles para el tipo de participantes?                                            | EP                |                          |                   | A            | 2.5            |
| <b>Puntaje total (de 39)</b>                                                                                                                   |                   |                          |                   |              | <b>21.5</b>    |
| <b>Porcentaje de cumplimiento en criterios de pertinencia de contenidos</b>                                                                    |                   |                          |                   |              | <b>55.1%</b>   |

### Problemas que afectan la pertinencia de los contenidos:

- Los objetivos y propósitos del curso son consistentes con el propósito institucional descrito en uno de los documentos y con los contenidos, pero varían entre los distintos documentos entregados.
- Las inconsistencias entre los documentos revisados para la evaluación probablemente se deben a que se desarrollaron en diferentes momentos y para el personal de INMUJERES puede resultar evidente su secuencia temporal. Si se señalaran claramente las fechas de producción de cada documento, las expertas hubieran podido opinar sobre los procesos de actualización y mantenimiento del curso. En cambio, por no conocer cuando se produjeron, se presta a confusión. Es especialmente grave porque al momento de la evaluación, el público tiene acceso a dos versiones con información distinta disponibles en línea (en PuntoGénero y en el catálogo) y no hay forma de saber cuál es válida y cuál no. Si se busca “cursos INMUJERES” en Google, se pueden encontrar los catálogos anteriores fechados, pero incluso el de 2018 que cualquiera asumiría vigente, trae información que no coincide con Guía Instruccional que se encuentra a solo unos clics de “distancia” siguiendo otra ruta por el sitio PuntoGénero. Las diferencias más graves se refieren al proceso de registro.
- Ni en la presentación ni en la guía del curso en línea expresa el objetivo general del curso para que lo conozcan las personas cuando acceden.
- Falta un diagnóstico que justifique y guíe el contenido del curso para las audiencias propuestas. El perfil de funciones que se describe como población meta tiene ámbitos de acción y entornos muy diversos, por lo que probablemente tengan necesidades de capacitación y posibilidades de aplicación de los conocimientos con pocas coincidencias.
- Parece darse prioridad a temas más relevantes para el entorno personal que a la creación de saberes y *habilidades* aplicadas al servicio público, excepto por el conocimiento de la normatividad. Esto no es congruente con el objetivo general.
- Los contenidos del curso profundizan de manera excesiva, lo que resulta en un curso demasiado largo para algunas audiencias y para la disponibilidad de horarios en muchos cargos del servicio público. Probablemente trasciende los intereses y necesidades de algunas personas participantes, lo que resulta evidente en que casi una proporción amplia de las personas registradas abandonan el curso antes de concluirlo (los que quedan en las bases como “inactivos”).
- Este curso está diseñado para personas que no tienen conocimientos previos sobre género a pesar de dirigirse supuestamente a servidores y servidoras públicas que desempeñan funciones estrechamente relacionadas con el tema. Es evidente además por las bases de participantes entregadas, que se ha llegado a una población mucho más amplia y diversa que quizá solo tiene un interés general en el tema.
- La *Unidad 3* es demasiado extensa.
- Hay encuestas nacionales y fuentes más recientes para los datos estadísticos y mucha de la información que se presenta.
- El abordaje de las diferencias entre sexo y género en la *Unidad 1* es heteronormativa y reproduce estereotipos, además de que es contradictoria con el contenido de las Unidades 2 y 3.
- No se abordan especificidades culturales de los feminismos latinoamericanos y se desdibuja su dimensión política como movimientos sociales.

- En algunas ocasiones el lenguaje es muy académico o se usan conceptos, palabras y frases poco coloquiales como “axiológico”, “variables sociológicas que complejizan el entramado y posición social de mujeres y hombres”.
- Al no conocer el perfil sociodemográfico de la población meta no se puede determinar si el lenguaje, el enfoque y los materiales de apoyo son accesibles y adecuados ni si el concepto del curso y el concepto gráfico resultan atractivos. Por ejemplo, a algunas personas profesionistas adultas que pueden formar parte del perfil de participantes propuestos, los personajes en caricatura y la idea de “jugar a exploradoras y los exploradores” podría parecerles infantilizante.
- El concepto del curso lo presenta como una propuesta lúdica, pero no se adoptan técnicas de gamificación<sup>16</sup>. Además de que ni la estructura de evaluación ni la dinámica de avance está diseñada con una propuesta de refuerzos positivos. Por ejemplo, puede establecerse una estructura de ejercicios que permita sumar puntos para lograr un puntaje mínimo para “pasar al siguiente nivel, obtener la constancia o para compararse con un ranking de jugadores; pueden planearse actividades que permitan acceder a “recompensas”, como correspondería a un “juego” en línea que pueda ser interesante para adultos.

### **Recomendaciones para mejorar la pertinencia de los contenidos del curso Claves para la igualdad entre mujeres y hombres**

Se recomienda:

- Realizar diagnóstico de necesidades de capacitación para determinar la pertinencia de los contenidos o si la población meta requiere una oferta de capacitación más especializada para consolidar habilidades de formulación de políticas públicas aprovechando sus conocimientos previos.
- Asegurar que la información disponible para el público sea consistente o marque fechas de vigencia.
- Incorporar de manera explícita el objetivo general y objetivos específicos del curso en la presentación y/o en la guía del curso en línea.
- Considerar la posibilidad de dividir el material en dos o hasta tres cursos secuenciales que puedan tomarse en aperturas consecutivas que requieran o acrediten entre 10 y 15 horas.
- Considerar la posibilidad de segmentar la población meta y ofrecer otros cursos limitados a contenido introductorio o general pero tratado menos profundamente para usuarios/as con menor disponibilidad de horas o interés más cultural en el tema. Si se va a mantener un curso de esta envergadura, señalar claramente que no es para población general sino para personas que no tienen conocimientos especializados a pesar de estar en cargos con funciones específicas que atañen a la política pública de género.
- Revisar los contenidos para evitar lecturas prolongadas y videos demasiado largos, a través de actividades creativas de autoaprendizaje que permitan la apropiación de los aprendizajes y generen nuevas habilidades. También es necesario identificar cuáles son indispensables.

---

<sup>16</sup> Se conoce como “técnicas de gamificación” al uso de herramientas que permiten simular una experiencia de juego en los cursos en línea. Por ejemplo “juegos de memoria”, juntar puntos para subir de nivel u obtener “beneficios”, etc.

- Dar mantenimiento periódico al contenido del curso para asegurar que presente datos, bibliografía y normatividad actualizados y vigentes.
- Homogenizar el contenido para mantener un lenguaje coloquial y evitar conceptos demasiado académicos. Para los conceptos teóricos indispensables, se sugiere utilizar una herramienta de glosario que vaya construyendo el estudiante con definiciones propias o un glosario completo disponible como la herramienta de consulta.
- Cuando se desarrollen nuevos cursos, hacer una investigación formativa para conocer si los servidores públicos a los que se dirigen consideran atractivas las propuestas del concepto del curso y el concepto gráfico, además de si les parecen interesantes los contenidos y adecuados a sus necesidades. Por ejemplo, hacer grupos focales para pilotear en las etapas iniciales del desarrollo del curso o incluir preguntas sobre esos temas en los cuestionarios de satisfacción finales de los cursos actuales.

## **B. Pertinencia del diseño didáctico.**

En la escala de pertinencia didáctica, el curso alcanza un puntaje adecuado de **72.5 de 114** equivalente a **57%** puntos alcanzables. Las expertas identificaron como fortalezas el uso de lenguaje incluyente, la explicación clara y precisa de las actividades, la promoción de una reflexión crítica sobre cómo operan las creencias previas sobre las relaciones de género en el ámbito organizacional y el uso de materiales multimedia variados. También consideraron positivo que sea explícita la posibilidad de contar con apoyo técnico, especialmente por ser un curso autogestivo. En cambio, dos de las tres expertas consideran que sería ventajoso un foro donde usuarias y usuarios/as puedan interactuar y aprender de forma colaborativa. Si bien es un modelo autogestivo sin acceso a tutoría, es aconsejable explorar posibilidades de la plataforma para montar foros y considerar la posibilidad de evaluaciones por pares. Después de dedicar 40 horas al curso, debe ser desmotivante una calificación no aprobatoria por lo que se considera pertinente ofrecer formas de recuperación para quienes no alcancen el porcentaje mínimo para obtener la constancia, especialmente cuando se busca el reconocimiento institucional de ese esfuerzo (cumplir las 40 horas cubren el requisito anual de las dependencias). La diversidad de recursos que incluyen videos, comics, audios, conferencias en video, entrevistas y puntos de vista de especialista, así como la creatividad de las herramientas como los “lentes de género,” la bitácora” la brújula y *landpoints* se consideran afortunadas, pero sin un diagnóstico no es evidente que sea *ad hoc* para el perfil sociodemográfico de las y los usuarios/as potenciales.

| <b>Cuadro 11. Claves para la igualdad entre mujeres y hombres: Pertinencia formal del diseño didáctico</b>                                                   |               |                      |               |              |                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------|---------------|--------------|----------------|
| <b>Criterio</b>                                                                                                                                              | <b>Sí (1)</b> | <b>Parcial (0.5)</b> | <b>No (0)</b> | <b>n. a.</b> | <b>Puntaje</b> |
| 1. ¿El enfoque de la capacitación integra la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el manejo de actitudes de los y las participantes? | EP            |                      | A             |              | 2              |
| 2. ¿El enfoque de la metodología educativa promueve la reflexión personal y el trabajo colaborativo?                                                         | A             | EP                   |               |              | 2              |

**Cuadro 11. Claves para la igualdad entre mujeres y hombres: Pertinencia formal del diseño didáctico**

| Criterio                                                                                                                                                                                 | Sí<br>(1) | Parcial<br>(0.5) | No<br>(0) | n. a. | Puntaje |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-----------|-------|---------|
| 3. ¿Los documentos fundamentan de forma suficiente la estructura, secuencia y congruencia de los contenidos?                                                                             | EP        |                  | A         |       | 2       |
| 4. ¿Existe una carta descriptiva que detalle las estrategias didácticas (objetivos de aprendizaje, temas, actividades, técnicas, recursos didácticos, tiempos)?                          |           | EP               | A         |       | 1       |
| ¿El diseño didáctico del curso                                                                                                                                                           |           |                  |           |       |         |
| 5. plantea actividades que ilustran adecuadamente los temas planteados?                                                                                                                  | EP        | A                |           |       | 2.5     |
| 6. señala actividades que contribuyen a alcanzar su objetivo general?                                                                                                                    | EP        | A                |           |       | 2.5     |
| 7. presenta los temas y actividades una secuencia adecuada para lograr sus objetivos?                                                                                                    | EP        | A                |           |       | 2.5     |
| 8. ¿El diseño didáctico del curso usa lenguaje incluyente?                                                                                                                               | AEP       |                  |           |       | 3       |
| 9. ¿Las actividades incluidas en la carta descriptiva del curso se derivan de los objetivos generales y específicos planteados?                                                          | EP        |                  |           | A     | 2       |
| ¿Las actividades didácticas ilustran el tema asociado a cada una?                                                                                                                        | P         | AE               |           |       | 2       |
| 10. ¿Las actividades planteadas son congruentes con el perfil de la población a la que se dirigen?                                                                                       | EP        |                  |           | A     | 2       |
| 11. ¿Los materiales didácticos son adecuados para el perfil de los y las participantes del curso?                                                                                        | EP        |                  |           | A     | 2       |
| 12. ¿Las estrategias didácticas incluyen situaciones diversas que atienden a diferentes grupos dentro de la institución de los y las participantes y su población atendida?              | P         |                  | E         | A     | 1       |
| 13. ¿El curso hace explícito cómo aplicar los conocimientos adquiridos en las actividades laborales de los y las participantes?                                                          | E         | P                | A         |       | 1.5     |
| 14. ¿El diseño del curso promueve la reflexión crítica sobre las creencias e ideas previas personales sobre las relaciones de género?                                                    | AEP       |                  |           |       | 3       |
| 15. ¿El diseño del curso promueve una reflexión crítica sobre las relaciones de género en el ámbito organizacional? (Por ejemplo, en reglamentos, instancias de queja, etc.)             | AEP       |                  |           |       | 3       |
| 16. ¿El enfoque de la evaluación explora la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades acerca del género?                                                                  | P         | AE               |           |       | 2       |
| 17. ¿El enfoque de la evaluación explora la aplicación de conocimientos a situaciones prácticas que promuevan la equidad de género?                                                      | P         | E                | A         |       | 1.5     |
| 18. ¿Los documentos del curso incluyen un instrumento de autoevaluación para las personas participantes?                                                                                 | EP        |                  | A         |       | 2       |
| 19. ¿Los documentos del curso incluyen un instrumento para que las personas participantes evalúen el curso? (Por ejemplo, un cuestionario de satisfacción, formato de sugerencias, etc.) | AEP       |                  |           |       | 3       |
| 20. ¿El diseño virtual es amigable y funcional?                                                                                                                                          | EP        | A                |           |       | 2.5     |

**Cuadro 11. Claves para la igualdad entre mujeres y hombres: Pertinencia formal del diseño didáctico**

| Criterio                                                                                                                           | Sí<br>(1) | Parcial<br>(0.5) | No<br>(0) | n. a. | Puntaje |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-----------|-------|---------|
| 21. ¿Las instrucciones de las evaluaciones son claras?                                                                             | EP        |                  |           | A     | 2       |
| 22. ¿Se brindan instrucciones y reglas de cursado claras y precisas?                                                               | EP        | A                |           |       | 2.5     |
| 23. ¿Hay un calendario de actividades?                                                                                             |           |                  | APE       |       | 0       |
| 24. ¿Existe la posibilidad de contar con apoyo técnico?                                                                            | AEP       |                  |           |       | 3       |
| 25. ¿Existe un Foro destinado a compartir noticias e informaciones de carácter general (Novedades)?                                |           |                  | PE        | A     | 0       |
| 26. ¿Existe un correo para contactar a la tutoría de manera personal en caso de ser requerido?                                     |           | P                |           | AE    | 0.5     |
| 27. ¿El diseño promueve el autoaprendizaje?                                                                                        | EP        | A                |           |       | 2.5     |
| 28. ¿El diseño promueve la construcción de conocimiento de manera colaborativa?                                                    |           |                  | EP        | A     | 0       |
| 29. ¿Las instrucciones para realizar las actividades son claras y precisas?                                                        | AEP       |                  |           |       | 3       |
| 30. ¿Se especifican con claridad los criterios para la aprobación del curso?                                                       | PAE       |                  |           |       | 3       |
| 31. ¿Se especifican con claridad los criterios de evaluación de las actividades?                                                   | EP        |                  |           | A     | 2       |
| 32. ¿Cuenta con actividades de recuperación para las personas participantes que no alcancen el porcentaje mínimo aprobatorio?      |           | P                | AE        |       | 0.5     |
| 33. ¿Cuenta con actividades de reforzamiento para las personas participantes que no alcancen los objetivos previstos?              |           | P                | AE        |       | 0.5     |
| 34. ¿Cuenta con una normativa para resolver los casos de plagio?                                                                   |           |                  | EP        | A     | 0       |
| 35. ¿La metodología adoptada ubica al estudiante en el centro del proceso de construcción de sus propios aprendizajes?             | EP        | A                |           |       | 2.5     |
| 36. ¿El diseño incluye recursos multimedia consistentes con los objetivos de curso, tema o unidad?                                 | AEP       |                  |           |       | 3       |
| 37. ¿El diseño prevé que el estudiantado realice actividades a partir de los recursos multimedia que se incluyen en la plataforma? | EP        | A                |           |       | 2.5     |
| Puntaje total (de 114):                                                                                                            |           |                  |           | 65.5  |         |
| Porcentaje de cumplimiento en criterios de pertinencia del diseño didáctico:                                                       |           |                  |           | 57.0% |         |

## Percepciones de las expertas sobre la pertinencia del diseño didáctico

### Dificultades de acceso

- El proceso de registro e inscripción parece tener el objetivo de que se inscriba la menor cantidad posible de personas participantes, incluye 11 pasos y la intervención de dos o tres personas, sin garantizar el acceso por el “cupó” limitado. No se entiende si esto se debe a deficiencias del sistema informático empleado o a criterios institucionales. Además, el URL incluido para las inscripciones en el catálogo de 2018 ya no está actualizado (pero sí entra a un sitio y no está claro qué pasaría si el registro se hace ahí).

### Estructura de los documentos de desarrollo

- Lo usual para cursos en línea es contar con una “escaleta temática” (*story board*) y un diseño instruccional que equivale a la carta descriptiva. No se presentaron entre la documentación disponible para el equipo evaluador.
- Las láminas de PowerPoint® titulado *Estructura didáctica* no desagrega suficiente la información de los temas para identificar la coherencia interna entre objetivos, contenidos, recursos, actividades e instrumentos de evaluación. Por su parte, el documento titulado diseño instruccional es poco claro y difícil de seguir. La *Guía descriptiva* disponible en el sitio PuntoGénero no está diseñada para el desarrollo del curso sino para orientar a las personas usuarias potenciales.

### Congruencia entre objetivos y diseño didáctico

- El propósito del curso se orienta a modificar las prácticas laborales, pero las actividades de autoaprendizaje y ejercicios de evaluación no refuerzan actitudes o habilidades que correspondan a las prácticas que se busca transformar.
- Aunque no haya los recursos para brindar tutorías, se pueden explorar estrategias de retroalimentación y trabajo colaborativo, por ejemplo, a través de foros y evaluación entre pares que existen en otros cursos de la plataforma MéxicoX® y OPENedX®. La guía instruccional no especifica cuál es la utilidad de completar lo que se pide en la bitácora.

### Metodología de aprendizaje

- Aunque se propone una metodología multimedia y centrada en la persona usuaria, se desdibuja el protagonismo del o de la estudiante a lo largo del curso y se presentan textos largos para lectura individual, así como videos con una duración excesiva, como la videoconferencia titulada *¿Qué es la perspectiva de género?* Que además tiene una complejidad mayor a lo que corresponde en un curso introductorio. Con ello se desplaza el rol de persona exploradora a receptora de información.
- Las actividades y la estrategia de evaluación no promueven de manera clara y precisa habilidades para fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en el entorno institucional.
- Limitar la estrategia de evaluación a un cuestionario al finalizar cada una de las unidades puede resultar tediosa y poco realista en relación con los aprendizajes realizados.

## Recomendaciones para mejorar la pertinencia del diseño didáctico del curso Claves para la igualdad entre mujeres y hombres:

Se recomienda:

- Agilizar y facilitar el proceso de registro.
- No limitar el acceso al curso mediante cupos y si se debe a restricciones tecnológicas de la plataforma, considerar alternativas.
- Desarrollar los documentos necesarios para conocer a fondo el proceso de diseño del curso y conservarlos para facilitar el mantenimiento de la plataforma.
- Encontrar ejemplos creativos que presenten realidades concretas del servicio público para desarrollar actividades que promuevan habilidades para incidir en el entorno institucional.
- Orientar los reactivos de los cuestionarios de evaluación hacia la reflexión sobre las desigualdades de género y la necesidad de intervenir políticamente sobre ellas para promover la igualdad como otras actividades del curso, en lugar de evaluar solo adquisición de contenidos conceptuales.
- Asegurar que no esté la respuesta en el texto de la pregunta e incluir una respuesta confusa y una evidentemente errónea, ya que los reactivos de los cuestionarios de evaluación no cumplen los estándares ni las recomendaciones de cómo diseñar respuestas de opción múltiple.
- Explorar alternativas para crear una estrategia de evaluación más atractiva e innovadora que mantenga el interés del alumnado y refuerce los aprendizajes logrados.
- Incluir un instrumento de autoevaluación inicial y uno final para que el alumnado pueda comparar sus respuestas a la luz de lo aprendido.
- Considerar formas de incluir la bitácora en la estrategia de evaluación, pues si se perciben como “callejón sin salida” no existe un incentivo para tomarlas en serio.

## 5.4 Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexuales<sup>17</sup> (curso en línea con tutoría)

### 5.4.1 Descripción del curso

Objetivo general: (según el guion didáctico entregado para evaluación): Al finalizar el curso las y los participantes elaborarán una estrategia de prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual (EPAHS) adecuada a contextos laborales en su organización y/o institución pública.

Población meta: (Guía entregada para la evaluación).

#### Perfil socio-ocupacional

- Servidoras/es públicos que participan en la implementación del *Programa de Cultura Institucional* y específicamente del Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Personal que se desempeñan en los *Órganos Internos de Control* (OIC) de la Función Pública.

---

<sup>17</sup> El título oficial de INMUJERES fue “Prevención y atención del acoso y el hostigamiento sexual” sin el plural. Se corrigió el plural (por gramática) de otro modo el adjetivo “sexual” solo modifica “hostigamiento”, no a “acoso” que mantendría un sentido general. Aunque sería ideal prevenir todo tipo de acoso, solo el acoso sexual es el tema del curso como queda claro desde los primeros contenidos.

- Servidoras/es públicos que se desempeñan en las áreas de recursos humanos de o instituciones públicas del ámbito federal o local o personal análogo de organismos privados.
- Servidoras/es de las instancias de las mujeres en las entidades federativas y en municipios.
- Integrantes del Comité Colegiado o del MEG en organismos privados o instituciones públicas.
- Capacitadoras/es que se han certificado en las normas de competencia laboral para la impartición y certificación o bien realizan funciones de capacitación.

### Perfil sociocultural

De acuerdo con los datos de la **Encuesta Institucional sobre Cultura Institucional** y a la experiencia de la Dirección de Capacitación y Profesionalización, la población meta de este curso tiene un perfil sociocultural en el que prevalecen un conjunto de resistencias al género y al tema del hostigamiento sexual. Estas resistencias vienen dadas por el desconocimiento y la confusión de ideas respecto a la perspectiva de género. En relación con el hostigamiento, las mismas se originan en las creencias generalizadas respecto a la sexualidad masculina y femenina así como en la prevalencia de prácticas institucionalizadas de tolerancia a la manifestación de este problema.

Por otra parte, **derivado de la experiencia del curso en línea**, se puede afirmar que, el conjunto de la población de servidores públicos tiene pocos hábitos de lectura, y dificultades logísticas o de disposición de tiempo para estudiar en el trabajo y seguramente en sus casas, y dada la **formación profesional, en muchos casos relacionada con perfiles técnicos y/o administrativos, tienen escasas habilidades para hacer análisis social.**

Perfil de entrada y de salida: Con base en el diagnóstico descrito en la casilla de perfil sociocultural, el guion identifica las características de que el curso asume entre las personas usuarias al inicio (actitudes de partida) y las habilidades y prácticas que se buscan como resultado del curso.

Necesidades de formación: Están claramente identificadas y detalladas en el Guion didáctico e incluyen sensibilización, formación conceptual, habilitación para identificar el problema y para la atención a víctimas, habilitación para crear e implementar acciones preventivas (descrita a detalle) y el reconocimiento del hostigamiento como una violación grave al derecho a vivir una vida libre de violencia.

El guion describe el concepto gráfico para los mensajes como un estilo “pop art” con colores “frescos y alegres, contrarios a la densidad del tema”, entre otras características, y enumera las herramientas al servicio de los y las usuarios/as en la plataforma (cerrar sesión, portafolios, foros, “mi avance”, contacta a tu tutora, calendario, glosario, bibliografía, perfil y guía de navegación).

### Temario:

|                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ¿Qué es el acoso y hostigamiento sexuales?: formas de operar, causas y consecuencias                      | Al finalizar la unidad, los y las participantes comprenderán las causas y manifestaciones del acoso y hostigamiento sexuales a través de una reflexión sobre las valoraciones personales en torno al tema.          |
| 2. Lineamientos para la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en las instituciones públicas | Al finalizar la unidad las y los participantes comprenderán los lineamientos del INMUJERES para establecer un mecanismo y un procedimiento de atención de casos por acoso y hostigamiento sexual en su institución. |

|                                                                                     |                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. Estrategias de prevención y atención del acoso y hostigamiento sexuales (EPAAHS) | Al finalizar la unidad los y las participantes elaborarán una propuesta de EPAAHS para su institución tomando en cuenta los lineamientos que establece el INMUJERES |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Duración y cupo no se especifican en el guion didáctico.

Estrategia de evaluación y constancias: no se especifican en el guion didáctico.

Aperturas: 3 emisiones 2015 (a partir de 2016 se licitó por convocatoria y se organizó a través de una cooperativa de tutoras externa a INMUJERES (formada en realidad por las mismas personas que iniciaron la impartición como personal del instituto).

El cuadro siguiente detalla datos generales de las personas usuarias de las emisiones o aperturas de 2015.

| <b>Cuadro 12. Prevención del acoso sexual y el hostigamiento sexuales: Estadísticas de participación</b> |                             |                |                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------|----------------|
| <b>2015</b><br><b>(3 aperturas)</b>                                                                      | <b>Total de usuarias/os</b> |                |                |
|                                                                                                          | <b>Mujeres</b>              | <b>Hombres</b> | <b>N=1 159</b> |
|                                                                                                          | <b>n=846</b>                | <b>n=313</b>   |                |
|                                                                                                          | <b>100%</b>                 | <b>100%</b>    | <b>100%</b>    |
| Primera apertura                                                                                         |                             |                | 28.8%          |
| Segunda apertura                                                                                         |                             |                | 34.9%          |
| Tercera                                                                                                  |                             |                | 36.3%          |
| <b>Resultados de la evaluación</b>                                                                       |                             |                |                |
| Aprobada/o                                                                                               | 51.4%                       | 47.3%          | 50.3%          |
| No aprobada/o                                                                                            | 30.0%                       | 32.3%          | 30.6%          |
| Inactiva/o                                                                                               | 18.6%                       | 20.4%          | 19.1%          |
| <b>Nivel de puesto</b>                                                                                   |                             |                |                |
| Operativos y homólogos                                                                                   | 41.4%                       | 29.7%          | 8.0%           |
| Otros                                                                                                    | 26.0%                       | 20.1%          | 5.4%           |
| Coordinación                                                                                             | 10.8%                       | 18.2%          | 4.9%           |
| Ejecutivos                                                                                               | 9.9%                        | 8.3%           | 2.2%           |
| Supervisión                                                                                              | 2.8%                        | 9.6%           | 2.6%           |
| Jefatura                                                                                                 | 6.6%                        | 6.4%           | 1.7%           |
| Subdirección                                                                                             | 0.8%                        | 2.6%           | 0.7%           |
| Alta gerencia o dirección                                                                                | 1.7%                        | 5.1%           | 1.4%           |
| Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos entregada por INMUJERES                             |                             |                |                |

## **5.4.2 Pertinencia formal valorada por expertas: curso *Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual***

### **A. Pertinencia de los contenidos**

Como se muestra en el cuadro siguiente, el curso alcanza una calificación de **36.5/39 puntos** o (93.6% de cumplimiento). Las observaciones sobre el curso son predominantemente positivas. Los principales problemas señalados se refieren a la necesidad de actualizar los datos y la adaptación al protocolo único de atención al hostigamiento y acoso sexuales, pero dado que el curso no está en línea actualmente, esta observación solo es relevante si, dada la excelente valoración obtenida, se considerara factible volver a abrirlo. A diferencia de otros cursos del INMUJERES, hay un esfuerzo afortunado para investigar las características de la población meta a partir de la *Encuesta sobre Cultura Institucional* publicada la SFP y los datos estadísticos que reúne el instituto a través de sus encuestas de satisfacción a personas participantes en los cursos. Además, se especifican las características de las personas a las que se dirige el curso no sólo por sus funciones en el servicio público, sino por sus características socioculturales. Otros cursos basados en este modelo podrían enriquecer esos datos, por ejemplo, con el *Censo Nacional de Gobierno Federal 2017* publicado por INEGI y los datos de la versión más actualizada *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional* que se publica anualmente.

Por sus contenidos, el curso se considera diseñado para personas que tienen conocimientos previos sobre género y, a partir de ellos, logra de manera muy clara generar una reflexión sobre la violencia sexual en los ambientes laborales y cómo lesiona derechos de las víctimas.

No hay una opinión unánime en este aspecto, pero dos de las expertas consideran excelente la estructuración del contenido y la secuencia de abordaje de los contenidos, al grado de considerarlo un modelo a seguir para estructurar no solo cursos en línea, sino también presenciales y de certificación. Esta observación se refiere especialmente al balance entre las actividades propuestas y los objetivos planteados por unidad, el nivel de profundidad y el tiempo que se destina a ellos.

Por último, otra fortaleza muy importante, en comparación con los otros cursos revisados, este curso no se limita a exponer información y procurar conocimientos conceptuales, sino que se enfoca en construir habilidades comprobables a partir de esa información. Las habilidades que se persiguen, como puede verse en la descripción, son explícitas desde la introducción y la estrategia de evaluación refuerza y retroalimenta a las personas participantes para lograrlas, comprobarlas y aplicarlas en sus instituciones inmediatamente al finalizar el curso. El curso saca provecho de la experiencia y conocimientos de las tutoras y justifica el costo implicado en dedicar personal competente al seguimiento de la capacitación en línea.

| <b>Cuadro 13. Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexuales: Pertinencia de contenidos valorada por experta</b>                     |                   |                          |                   |              |                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|--------------|----------------|
| <b>Criterio</b>                                                                                                                                | <b>Sí<br/>(1)</b> | <b>Parcial<br/>(0.5)</b> | <b>No<br/>(0)</b> | <b>n. a.</b> | <b>Puntaje</b> |
| 1. ¿Existe un diagnóstico o sondeo explícito de necesidades de capacitación que justifique el contenido del curso?                             | AP                |                          | E                 |              | 2              |
| 2. ¿Los objetivos específicos contribuyen a conseguir el objetivo general?                                                                     | AEP               |                          |                   |              | 3              |
| 3. ¿Los contenidos contribuyen al logro de los objetivos del curso?                                                                            | AEP               |                          |                   |              | 3              |
| 4. ¿Se usa lenguaje incluyente en la propuesta y los materiales del curso?                                                                     | AEP               |                          |                   |              | 3              |
| 5. ¿Se hacen explícitas las características sociodemográficas de la población a la que se dirige el curso?                                     | EPA               |                          |                   |              | 3              |
| 6. ¿El enfoque teórico y conceptual de los contenidos del curso es congruente y adecuado al tipo de población a la que se dirigen?             | EP                | A                        |                   |              | 2.5            |
| 7. ¿El nivel de conocimientos previos de los y las participantes se considera en el diseño del curso?                                          | AEP               |                          |                   |              | 3              |
| 8. En general, ¿se usa un lenguaje accesible en los materiales de acuerdo con las características de la población a la que se dirige el curso? | EP                | A                        |                   |              | 2.5            |
| 9. ¿Los contenidos del curso promueven de manera clara la incorporación de la perspectiva de género en el entorno institucional?               | AEP               |                          |                   |              | 3              |
| 10. ¿Se profundizan adecuadamente los conceptos conforme avanza el curso?                                                                      | AEP               |                          |                   |              | 3              |
| 11. ¿Los contenidos están actualizados?                                                                                                        | AEP               |                          |                   |              | 3              |
| 12. ¿El curso cuenta con referencias bibliográficas actualizadas que permitan profundizar?                                                     | AEP               |                          |                   |              | 3              |
| 13. ¿Las fuentes bibliográficas son relevantes, sólidas y accesibles para el tipo de participantes?                                            | EP                | A                        |                   |              | 2.5            |
| <b>Puntaje total (de 39)</b>                                                                                                                   |                   |                          |                   |              | <b>36.5</b>    |
| <b>Porcentaje de cumplimiento en criterios de pertinencia de contenidos</b>                                                                    |                   |                          |                   |              | <b>93.6%</b>   |

**Percepciones de las expertas sobre la pertinencia de los contenidos del curso *Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexuales***

- La información recabada sobre el perfil de los y las participantes no es del todo congruente con las estrategias de presentación de contenidos, que se limita de forma predominante a presentar textos para la lectura en pantalla, pese a mencionarse en el perfil que es población a la que no le gusta leer.
- Es necesario verificar que lenguaje utilizado corresponda a la capacidad esperada para centrar la atención en las ideas principales de los textos presentados y las fuentes bibliográficas sean apropiadas para el perfil de la población destinataria.

- Faltan ejemplos y recursos de apoyo *ad hoc* a la realidad mexicana. Puede ser interesante presentar casos de otros países, como el video sobre el caso Changray Segura, pero debe señalarse que en distintos países varía la legislación. Ese caso, por ejemplo, habla de acoso sexual para una situación que en la legislación mexicana se considera hostigamiento sexual. Eso puede ser confuso o provocar distracción.
- La parte que aborda el tema del debido proceso puede presentar dificultades: para quienes no son abogados/as puede ser compleja y para quienes lo son, la explicación no del todo correcta, según comentarios de abogados de los que tuvo conocimiento una de las expertas.
- Diseñar el curso asumiendo conocimientos previos sobre género permite profundizar en el tema y dedicar mayor tiempo a la construcción de habilidades comprobables, pero para ello debe enfatizarse que las personas participantes cumplan el perfil requerido.

### **Recomendaciones para mejorar la pertinencia de los contenidos del curso *Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexuales***

Se recomienda:

- Aprovechar mejor las posibilidades que ofrece la modalidad para la presentación de contenidos (videos, actividades interactivas, vínculos, etc.) y adaptarlas a las y los usuarios/as potenciales que, como se señala, podrían no tener hábitos de lectura. Esta característica se ha detectado en amplios sectores de la población mexicana, incluyendo personal gubernamental de cualquier nivel.
- Evitar en el uso de Adobe® Flash Player que no funciona en todos los navegadores ni en todas las computadoras, aunque sean nuevas.
- Consultar abogadas/os especialistas para asegurar que las explicaciones de aspectos jurídicos sean actualizadas, precisas y adaptadas a la normatividad nacional.
- Presentar casos mexicanos que ilustren la aplicación de la legislación nacional y el debido proceso, ya que existen casos de hostigamiento y acoso que han sido denunciados y sentenciados en el país.
- Cuando se presenten ejemplos internacionales, abordar las diferencias entre la legislación nacional y la de otros países, para aprovechar los aspectos ilustrativos de procesos que han seguido su curso desde la denuncia hasta la sentencia, pero evitar confusiones. El caso peruano mencionado arriba, en opinión de una de las expertas consultadas, ilustra claramente la necesidad de lineamientos para la prevención y sanción del acoso y hostigamiento sexuales, además de la importancia de las reglas de procedimiento institucional ante la presión que enfrentan los denunciantes. Estas diferencias pueden enriquecer la reflexión, especialmente aprovechando los espacios grupales (foros).

### **B. Pertinencia del diseño didáctico**

En la escala, el curso alcanza **98 de 114** puntos alcanzables, equivalente al cumplimiento del **85.9%** de los criterios. Hay un consenso claro entre las expertas de que se trata de un diseño didáctico sumamente sólido con un enfoque técnico-pedagógico excelente con objetivos, técnicas y recursos didácticos que cumplen la necesidad de adquirir conocimientos en función de la construcción de habilidades comprobables.

**Cuadro 14. Prevención y atención al acoso y hostigamiento sexuales: Pertinencia formal del diseño didáctico**

| Criterio                                                                                                                                                                     | Sí<br>(1) | Parcial<br>(0.5) | No<br>(0) | Puntaje |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-----------|---------|
| 1. ¿El enfoque de la capacitación integra la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el manejo de actitudes de los y las participantes?                 | APE       |                  |           | 3       |
| 2. ¿El enfoque de la metodología educativa promueve la reflexión personal y el trabajo colaborativo?                                                                         | P         | AE               |           | 1       |
| 3. ¿Los documentos fundamentan de forma suficiente la estructura, secuencia y congruencia de los contenidos?                                                                 | APE       |                  |           | 3       |
| 4. ¿Existe una carta descriptiva que detalle las estrategias didácticas (objetivos de aprendizaje, temas, actividades, técnicas, recursos didácticos, tiempos)?              | APE       |                  |           | 3       |
| ¿El diseño didáctico del curso                                                                                                                                               |           |                  |           |         |
| 5. plantea actividades que ilustran adecuadamente los temas planteados?                                                                                                      | APE       |                  |           | 3       |
| 6. señala actividades que contribuyen a alcanzar su objetivo general?                                                                                                        | APE       |                  |           | 3       |
| 7. presenta los temas y actividades una secuencia adecuada para lograr sus objetivos?                                                                                        | APE       |                  |           | 3       |
| 8. ¿El diseño didáctico del curso usa lenguaje incluyente?                                                                                                                   | APE       |                  |           | 3       |
| 9. ¿Las actividades incluidas en la carta descriptiva del curso se derivan de los objetivos generales y específicos planteados?                                              | APE       |                  |           | 3       |
| 10. ¿Las actividades didácticas ilustran el tema asociado a cada una?                                                                                                        | APE       |                  |           | 3       |
| 11. ¿Las actividades planteadas son congruentes con el perfil de la población a la que se dirigen?                                                                           | PE        | A                |           | 2.5     |
| 12. ¿Los materiales didácticos son adecuados para el perfil de los y las participantes del curso?                                                                            | PE        | A                |           | 2.5     |
| 13. ¿Las estrategias didácticas incluyen situaciones diversas que atañen a diferentes grupos dentro de la institución de los y las participantes y su población atendida?    | APE       |                  |           | 3       |
| 14. ¿El curso hace explícito cómo aplicar los conocimientos adquiridos en las actividades laborales de los y las participantes?                                              | APE       |                  |           | 3       |
| 15. ¿El diseño del curso promueve la reflexión crítica sobre las creencias e ideas previas personales sobre las relaciones de género?                                        | APE       |                  |           | 3       |
| 16. ¿El diseño del curso promueve una reflexión crítica sobre las relaciones de género en el ámbito organizacional? (Por ejemplo, en reglamentos, instancias de queja, etc.) | APE       |                  |           | 3       |
| 17. ¿El enfoque de la evaluación explora la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades acerca del género?                                                      | APE       |                  |           | 3       |
| 18. ¿El enfoque de la evaluación explora la aplicación de conocimientos a situaciones prácticas que promuevan la equidad de género?                                          | APE       |                  |           | 3       |
| 19. ¿Los documentos del curso incluyen un instrumento de autoevaluación para las personas participantes?                                                                     |           |                  | APE       | 0       |

| <b>Cuadro 14. Prevención y atención al acoso y hostigamiento sexuales: Pertinencia formal del diseño didáctico</b>                                                                       |                   |                          |                   |                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|----------------|-----|
| <b>Criterio</b>                                                                                                                                                                          | <b>Sí<br/>(1)</b> | <b>Parcial<br/>(0.5)</b> | <b>No<br/>(0)</b> | <b>Puntaje</b> |     |
| 20. ¿Los documentos del curso incluyen un instrumento para que las personas participantes evalúen el curso? (Por ejemplo, un cuestionario de satisfacción, formato de sugerencias, etc.) | APE               |                          |                   |                | 3   |
| 21. ¿El diseño virtual es amigable y funcional?                                                                                                                                          | APE               |                          |                   |                | 3   |
| 22. ¿Las instrucciones de las evaluaciones son claras?                                                                                                                                   | APE               |                          |                   |                | 3   |
| 23. ¿Se brindan instrucciones y reglas de cursado claras y precisas?                                                                                                                     | APE               |                          |                   |                | 3   |
| 24. ¿Hay un calendario de actividades?                                                                                                                                                   | APE               |                          |                   |                | 3   |
| 25. ¿Existe la posibilidad de contar con apoyo técnico?                                                                                                                                  | APE               |                          |                   |                | 3   |
| 26. ¿Existe un Foro destinado a compartir noticias e informaciones de carácter general (Novedades)?                                                                                      | PE                |                          | A                 |                | 2   |
| 27. ¿Existe un correo para contactar a la tutoría de manera personal en caso de ser requerido?                                                                                           | APE               |                          |                   |                | 3   |
| 28. ¿El diseño promueve el autoaprendizaje?                                                                                                                                              | PE                | A                        |                   |                | 2.5 |
| 29. ¿El diseño promueve la construcción de conocimiento de manera colaborativa?                                                                                                          |                   | APE                      |                   |                | 1.5 |
| 30. ¿Las instrucciones para realizar las actividades son claras y precisas?                                                                                                              | APE               |                          |                   |                | 3   |
| 31. ¿Se especifican con claridad los criterios para la aprobación del curso?                                                                                                             | APE               |                          |                   |                | 3   |
| 32. ¿Se especifican con claridad los criterios de evaluación de las actividades?                                                                                                         | APE               |                          |                   |                | 3   |
| 33. ¿Cuenta con actividades de recuperación para las personas participantes que no alcancen el porcentaje mínimo aprobatorio?                                                            | AP                |                          | E                 |                | 2   |
| 34. ¿Cuenta con actividades de reforzamiento para las personas participantes que no alcancen los objetivos previstos?                                                                    |                   |                          | APE               |                | 0   |
| 35. ¿Cuenta con una normativa para resolver los casos de plagio?                                                                                                                         | A                 |                          | PE                |                | 1   |
| 36. ¿La metodología adoptada ubica al estudiante en el centro del proceso de construcción de sus propios aprendizajes?                                                                   | PE                |                          | A                 |                | 2   |
| 37. ¿El diseño incluye recursos multimedia consistentes con los objetivos de curso, tema o unidad?                                                                                       | APE               |                          |                   |                | 3   |
| 38. ¿El diseño prevé que el estudiantado realice actividades a partir de los recursos multimedia que se incluyen en la plataforma?                                                       | APE               |                          |                   |                | 3   |
| <b>Puntaje total (de 114):</b>                                                                                                                                                           |                   |                          |                   | <b>98</b>      |     |
| <b>Porcentaje de cumplimiento en criterios de pertinencia del diseño didáctico:</b>                                                                                                      |                   |                          |                   | <b>85.9%</b>   |     |

### Percepción de las expertas sobre la pertinencia del diseño didáctico

#### Generales

- Pese al esfuerzo para generar contenidos, una imagen atractiva y el uso de recursos didácticos en línea, así como la vinculación con materiales de apoyo como textos adicionales, la mayor parte del curso sigue centrándose en textos para lectura en pantalla. Por lo menos en la versión que se presentó para las pruebas, no hay cómo acceder a los videos, audios ni cómics que se describen en el guion didáctico.

#### Congruencia entre objetivos y diseño didáctico

- El objetivo de la *Unidad 2. Lineamientos para la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en las instituciones públicas* indica solo la dimensión cognitiva. No hace explícitas las habilidades y actitudes que se persiguen para crear mecanismos y procedimientos institucionales para la atención de casos de acoso y hostigamiento sexuales.

#### Estructura de la carta descriptiva

- En la casilla *Perfil* que figura en la sección *Aspectos generales* de la carta descriptiva, hay expresiones que podrían resultar ofensivas.
- No se presentó al equipo de evaluación el documento de diseño que se utiliza para la planeación de cursos en línea es la escaleta temática (*story board*).
- En la *Unidad 1, ¿Qué es el acoso y hostigamiento sexuales?*, el medio seleccionado para que los y las participantes “comprendan las causas y manifestaciones del acoso y hostigamiento sexual” (primera parte del objetivo de la unidad) no deriva de la “reflexión sobre las valoraciones personales en torno al tema” (segunda parte del objetivo de la unidad).

#### Metodología de aprendizaje

- La película de Kaplan que se incluye en el curso es relevante e ilustrativa, pero podría generar malestar o angustia en el estudiantado.
- Las actividades didácticas presentadas en la carta descriptiva no se describen de forma detallada.
- Las oportunidades de aprendizaje colectivo (como foros de discusión) son escasas. No parecen ser prioridad ni establecen objetivos claros que se buscan con la interacción.
- El elemento utilizado para la actividad *Formato de Queja* de la *Unidad 2* causa confusión.
- En los ejercicios de las secciones “Aplicemos lo aprendido” hay preguntas que obvian las respuestas subsecuentes, por ejemplo: ¿En tu institución hay un mecanismo de denuncia...? Los siguientes reactivos preguntan detalles sobre ese mecanismo. Si no lo hay, no se pueden contestar las siguientes preguntas y no dice qué hacer si es así.
- Hay contenidos gráficos que muestran la información de forma estática y sería fácil convertirlos en actividades interactivas más entretenidas que involucren acciones del alumnado.
- La evaluación de satisfacción podría explorar otros temas que INMUJERES pueda utilizar para mejorar la calidad de los cursos.

### **Recomendaciones para mejorar la pertinencia del diseño didáctico del curso *Prevención y atención al acoso y hostigamiento sexuales***

Se recomienda:

- Evitar que las personas que diseñan la plataforma utilicen *Adobe Flash®* pues los textos no se ven con algunos navegadores o se requiere la asistencia experta. Hay alternativas de programación para evitar esa tecnología que es atractiva, pero causa problemas de acceso.
- Convertir el guion didáctico actual en una escaleta temática y un documento de diseño instruccional para contar con toda la documentación necesaria según los estándares de los cursos en línea.
- Elaborar un dossier o Manual que reúna todos los documentos y materiales que resulten pertinentes para respaldar el curso.
- Modificar la redacción en la guía didáctica para no incomodar a la audiencia, por ejemplo, donde dice: “...con poca capacidad...”, podría reemplazarse por: “sin experiencia previa”.

“... que desconocen la legislación....”, cambiar a “...con escasos conocimientos sobre...”

“... con poca experiencia e interés en la aplicación...”. Podría quitarse la palabra “interés” porque la participación en el curso puede interpretarse como una expresión de interés.

- Habilitar algún espacio en la plataforma web o un número telefónico para brindar contención o atención primaria a las personas participantes que así lo requieran cuando se presenten contenidos que puedan generar una reacción emotiva fuerte.
- Dividir en dos unidades el primer y el segundo objetivos de la *Unidad 1*.
- Adoptar el mismo detalle y la misma estructura de la carta descriptiva de este curso en el diseño de todos los demás cursos.
- Hacer un diagnóstico como el de este curso para todos los cursos del INMUJERES, basado en datos estadísticos públicos y datos históricos de la población capacitada por INMUJERES. Como mínimo, deben investigarse los datos existentes en fuentes públicas o propias para definir perfiles socioculturales y formación profesional aproximados de la población meta y no solo los socio-ocupacionales. Podrían considerarse formas de pre-evaluación para medir si un solicitante cumple el perfil requerido y, si no, recomendarles un curso más adecuado a sus necesidades.
- Determinar para cuáles temas o ejemplos sería enriquecedor discutir, debatir o intercambiar opiniones e incrementar las oportunidades de trabajo colaborativo en foros, definiendo claramente el objetivo de cada actividad colectiva. Por ejemplo, puede incluirse un foro de debate al final de cada unidad para promover el aprendizaje entre pares.
- Diseñar un elemento que resulte más claro para la actividad *Formato de Queja* de la *Unidad 2*.
- Replantear o especificar en los instrumentos de las secciones “Apliquemos lo aprendido” para contemplar todas las posibilidades de respuesta. (Pases a secciones.)
- Programar actividades interactivas de reforzamiento en lugar de infografías completas. Por ejemplo, el *Mapa de síntesis* que agrupa los elementos de una estrategia institucional para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexuales, puede convertirse fácilmente en una actividad que involucre al educando, por ejemplo, una de jalar y colocar (“*drag and drop*”).
- Reelaborar el cuestionario de satisfacción para que refleje los aspectos que realmente necesita conocer el INMUJERES: (a) satisfacción general; (2) la utilidad y aprovechamiento de los contenidos, (3) los cambios autopercebidos en relación con problema del hostigamiento y acoso sexual, (4) la valoración de la plataforma, los recursos y la calidad de la tutoría. Desarrollar y pilotear variables e indicadores para medir estos aspectos.

## **5.5 ¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el protocolo de la APF**

### **5.5.1 Descripción del curso**

*¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual!* es un curso MOOC<sup>18</sup> en MéxicoX<sup>19</sup>, una página de la SEP, México Digital y Televisión Educativa montada en la plataforma de la iniciativa sin fines de lucro OPENedX®. El curso no se incluye en el catálogo de capacitación de INMUJERES para 2018.

---

<sup>18</sup> Massive Open Online Course

<sup>19</sup> <http://www.mexicoX.gob.mx/>

Objetivo general (temario para evaluación): Que las y los participantes fortalezcan las habilidades para detectar conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual en el ambiente laboral y comprendan las disposiciones normativas y la ruta que el Protocolo establece para su prevención, atención, sanción y registro en la Administración Pública Federal.

Propósito (información en MéxicoX): fortalecer las habilidades de las y los servidores públicos para detectar estas conductas en el ambiente laboral y comprender las disposiciones normativas para la prevención, atención y registro de casos en las instituciones públicas.

Población meta: (Información en MéxicoX): *personas consejeras*; miembros del *Comité de ética*; miembros de *Órganos Internos de Control*

Otros requerimientos (Información en MéxicoX): Responder el cuestionario “*Queremos conocerte mejor*”; compromiso para conocer las disposiciones en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual que desde el servicio público debemos cumplir; e interés en construir ambientes y culturas organizacionales ejemplares en las instituciones públicas de la Administración Pública Federal.

Temarios:

| Temario para la evaluación                                                                                                                                                                                                                                                            | Información en impresión del curso desde MéxicoX                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Unidad 1. ¿En qué consisten el hostigamiento sexual y el acoso sexual?<br><u>Objetivo:</u> ...comprenden en qué consiste el hostigamiento sexual y el acoso sexual para su detección en el entorno laboral.                                                                        | 1. Unidad 1. ¿Qué entender por hostigamiento sexual y acoso sexual?<br><u>Objetivo:</u> ...comprenderás por qué el HS y AS son una expresión de las relaciones de poder entre mujeres y hombres.                                                                     |
| 2. Unidad 2: Un protocolo de prevención y atención de casos... ¿Por qué y para qué?<br><u>Objetivo:</u> ...comprenden las disposiciones que establece el <i>Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual en las entidades públicas</i> | 2. Unidad 2: Un protocolo... ¿para qué?<br><u>Objetivo:</u> ...comprenderás las disposiciones que el Protocolo establece para la prevención, atención, sanción y registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las entidades y dependencias de la APF. |
| 3. Unidad 3. ¿Qué hacer en caso de hostigamiento sexual y acoso sexual?<br><u>Objetivo:</u> ...identifican la ruta a seguir y los actores que intervienen para la denuncia, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual en las entidades y dependencias públicas. | 3. Unidad 3. ¿Qué hacer en caso de hostigamiento sexual y acoso sexual?<br><u>Objetivo:</u> ...conocerás lo establecido en el Protocolo para la presentación de denuncias y la atención de presuntas víctimas de HS y AS.                                            |

Duración y cupo: No se conoce la duración exacta ni si existe un límite de solicitantes por apertura.

Después de finalizar el curso y contestar la evaluación final y la encuesta de satisfacción, la plataforma genera una constancia de participación avalada por INMUJERES.

Talleres impartidos: Aperturas aproximadamente mensuales.

**Cuadro 15. ¡Cero tolerancia al acoso sexual y hostigamiento sexual! Estadísticas de usuarias/os**

| <b>2018</b><br>(enero-agosto)                                                                                               | <b>Mujeres</b><br>n=11 253<br>100% | <b>Hombres</b><br>n=14 823<br>100% | <b>Total de</b><br>usuarias/os<br><b>N=26 076</b><br>100% |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
|                                                                                                                             |                                    |                                    |                                                           |
| Primera emisión                                                                                                             | 46.35%                             | 53.66%                             | 38.12%                                                    |
| Segunda emisión                                                                                                             | 41.18%                             | 58.81%                             | 61.88%                                                    |
| <b>Resultados de la evaluación</b>                                                                                          |                                    |                                    |                                                           |
| APROBADA/O                                                                                                                  | 63.82%                             | 63.85%                             | 66.12%                                                    |
| NO APROBADA/O                                                                                                               | 36.18%                             | 36.15%                             | 33.89%                                                    |
| <b>Adscripción</b>                                                                                                          |                                    |                                    |                                                           |
| Gobierno*                                                                                                                   | 27.44%                             | 30.66%                             | 65.82%                                                    |
| No gobierno <sup>(2)</sup>                                                                                                  | 34.66%                             | 33.75%                             | 34.18%                                                    |
| <b>Resultados de la evaluación en servidoras/es públicos</b>                                                                |                                    |                                    |                                                           |
| Aprobada/o                                                                                                                  | 82.85%                             | 87.66%                             | 85.45%                                                    |
| No aprobada/o                                                                                                               | 17.15%                             | 12.34%                             | 14.55%                                                    |
| <b>Ámbito de gobierno</b>                                                                                                   |                                    |                                    |                                                           |
| Gobierno federal                                                                                                            | 51.87%                             | 61.41%                             | 86.52%                                                    |
| Gobierno estatal                                                                                                            | 4.42%                              | 1.48%                              | 4.15%                                                     |
| Gobierno municipal                                                                                                          | 0.85%                              | 0.51%                              | 1.00%                                                     |
| Gobierno (ámbito s/d)                                                                                                       |                                    |                                    | 8.33%                                                     |
| <b>Nivel jerárquico</b>                                                                                                     |                                    |                                    |                                                           |
| Operativo                                                                                                                   | 27.63%                             | 36.43%                             | 49.28%                                                    |
| Medio                                                                                                                       | 15.2%                              | 13.2%                              | 21.20%                                                    |
| Directivo                                                                                                                   | 3.02%                              | 3.61%                              | 5.07%                                                     |
| Alto mando                                                                                                                  | 0.38%                              | 0.83%                              | 0.96%                                                     |
| Gobierno (nivel s/d)                                                                                                        | 17.95%                             | 13.74%                             | 23.49%                                                    |
| Fuente: base de participantes entregada por INMUJERES                                                                       |                                    |                                    |                                                           |
| *Cálculo propio a partir de la base: incluye a quienes señalan adscripción gubernamental y otros con correo tipo ".gob.mx". |                                    |                                    |                                                           |

### 5.5.2 Pertinencia formal valorada por expertas: curso *¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y el acoso sexual! Conoce el protocolo de la APF*

En los materiales entregados no se encuentra una carta descriptiva ni el diseño instruccional del curso, solamente hay un documento con el objetivo general, el temario y los contenidos desarrollados de cada unidad. Tampoco se tuvo acceso a los instrumentos de evaluación. El equipo evaluador accedió también a la descripción del curso en la plataforma MéxicoX, pero los tiempos del proyecto no permitieron acceder al curso en vivo. Las siguientes recomendaciones y sugerencias se proponen a partir de la lectura de lo que se interpreta como copias de pantalla del curso, las cuales aparecen en los materiales impresos proporcionados.

La descripción del curso en la plataforma identifica una población meta muy específica: *personas consejeras*; miembros del *Comité de ética*; miembros de *Órganos Internos de Control* en la APF. Sin embargo, las bases de datos hasta agosto de 2018 contienen **26 076 registros**. Esto parece mostrar que el público es más diverso. Las y los estudiantes del MOOC han incluido personas de la mayoría de los estados de la república y de los tres ámbitos de gobierno. Incluso, cerca de un tercio (34.18%) no forman parte del servicio público de ningún tipo. Por lo tanto, cabe suponer que curso está cubriendo una necesidad de capacitación derivada de que, como lo señala la descripción en MéxicoX, las entidades y dependencias de la APF deben dar “cumplimiento al inciso *b* del numeral 12 del *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*”, el cual establece que “**la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización sobre hostigamiento sexual y acoso sexual**”.

#### **A. Pertinencia de los contenidos**

El Cuadro 16 muestra que el curso alcanza una calificación de **12/39 puntos** equivalente a **30,9%** de cumplimiento. Las calificaciones más bajas se refieren a la falta de un diagnóstico para conocer las características y necesidades de capacitación de la población meta. Uno de los problemas que más llamó la atención fue el desbalance entre la proporción de contenidos presentados en la unidad 1 y los de las unidades siguientes. Una vez más, el curso oscila entre la información más elemental de los “principios básicos” de género, a lo que se le dedica la mayor extensión en casi todos los cursos, y después tiene que cubrir de forma muy escueta lo que satisface el propósito explícito, que es el hostigamiento y acoso sexuales, así como lo que estipula la normatividad relevante.

| <b>Cuadro 16. ¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual!: Pertinencia de contenidos valorada por expertas</b>                    |                   |                          |                   |                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|----------------|-----|
| <b>Criterio</b>                                                                                                                                | <b>Sí<br/>(1)</b> | <b>Parcial<br/>(0.5)</b> | <b>No<br/>(0)</b> | <b>Puntaje</b> |     |
| 1. ¿Existe un diagnóstico o sondeo explícito de necesidades de capacitación que justifique el contenido del curso?                             |                   |                          | PBA               |                | 0   |
| 2. ¿Los objetivos específicos contribuyen a conseguir el objetivo general?                                                                     |                   | A                        | PB                |                | 0.5 |
| 3. ¿Los contenidos contribuyen al logro de los objetivos del curso?                                                                            |                   | PBA                      |                   |                | 1.5 |
| 4. ¿Se usa lenguaje incluyente en la propuesta y los materiales del curso?                                                                     | PA                |                          | B                 |                | 2   |
| 5. ¿Se hacen explícitas las características sociodemográficas de la población a la que se dirige el curso?                                     |                   | P                        | BA                |                | 0.5 |
| 6. ¿El enfoque teórico y conceptual de los contenidos del curso es congruente y adecuado al tipo de población a la que se dirigen?             |                   | PBA                      |                   |                | 1.5 |
| 7. ¿El nivel de conocimientos previos de los y las participantes se considera en el diseño del curso?                                          |                   |                          | P                 | BA             | 0   |
| 8. En general, ¿se usa un lenguaje accesible en los materiales de acuerdo con las características de la población a la que se dirige el curso? | P                 | BA                       |                   |                | 2   |

**Cuadro 16. ¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual!: Pertinencia de contenidos valorada por expertas**

| Criterio                                                                                                                         | Sí<br>(1) | Parcial<br>(0.5) | No<br>(0) | Puntaje      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-----------|--------------|
| 9. ¿Los contenidos del curso promueven de manera clara la incorporación de la perspectiva de género en el entorno institucional? |           |                  | PBA       | 0            |
| 10. ¿Se profundizan adecuadamente los conceptos conforme avanza el curso?                                                        |           | A                | PB        | 0.5          |
| 11. ¿Los contenidos están actualizados?                                                                                          |           | A                | PB        | 0.5          |
| 12. ¿El curso cuenta con referencias bibliográficas actualizadas que permitan profundizar?                                       | A         |                  | PB        | 1            |
| 13. ¿Las fuentes bibliográficas son relevantes, sólidas y accesibles para el tipo de participantes?                              | P         | BA               |           | 2            |
| Puntaje total (de 39)                                                                                                            |           |                  |           | 12           |
| Porcentaje de cumplimiento en criterios de pertinencia de contenidos                                                             |           |                  |           | <b>30.8%</b> |

**Percepciones de las expertas sobre la pertinencia de los contenidos:**

- No se presentaron documentos de diseño del curso ni accesos de prueba al curso en línea.
- Hay un “desbalance” en la cantidad de contenidos presentados en las tres unidades: la primera es mucho más larga.
- Se mantienen lenguajes binarios y heteronormativos. Por ejemplo, en la Unidad 1. Punto 1.3. el texto promueve la idea de que el género se diferencia del sexo porque este se refiere a las características anatómicas. Más adelante se mencionan “las diferencias NATURALES entre mujeres y hombres” (sic.).
- No se logra que los “casos” sean el eje articulador de la *Unidad 1*.
- No se logran totalmente los objetivos específicos de cada unidad y por lo tanto contribuyen a conseguir el propósito del curso.
- Al principio de cada unidad se especifican objetivos (“En esta primera unidad comprenderás...”), pero no se identifican como tales.
- Solo se presenta un “caso” ficticio de acoso sexual y ninguno de hostigamiento sexual. Los casos pueden ser un recurso ilustrativo para distinguir situaciones de HS y AS de las que no lo son, pero deben seleccionarse con cuidado para no caer en el riesgo de estigmatizar situaciones o víctimas.
- Se corre el riesgo de “perder” a las personas participantes por el exceso de contenidos básicos que solo están relacionados tangencialmente con los problemas del hostigamiento y acoso sexual.
- Algunas oraciones como: “Lo anterior significa que los estereotipos median la percepción afectando también nuestro comportamiento” suenan demasiado académicas.
- El curso parece estar diseñado para personas que requieren un conocimiento detallado y profundo del protocolo, posiblemente para quienes sean enlaces de género y estén en la obligación de aplicarlo, pero por otro lado, en la primera unidad parece asumirse que las personas participantes no conocen NADA sobre el hostigamiento y el acoso sexuales, ni sobre desigualdad de género.

- A lo largo de los textos del curso se aprecian definiciones de conceptos o se menciona normatividad sin que se incluyan actividades para discutirlos o reforzar el conocimiento. Por ejemplo, el *“ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de ética de los servidores públicos del gobierno federal”*

**Recomendaciones para mejorar los contenidos del curso *¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el protocolo de la APF.***

Se recomienda:

- Elaborar los documentos de planeación y diseño (escaleta temática y diseño instruccional o guion didáctico). Aunque ya esté desarrollado el curso, deben existir en la memoria institucional, además de ser necesarios para actualizar o dar mantenimiento a la plataforma.
- Incluir en todos los documentos de desarrollo los objetivos de aprendizaje, tanto el general del curso, como el objetivo de cada unidad y el perfil de la población a la que se dirige. La evaluación debe responder al grado en que se logran estos objetivos y se llega a la población meta.
- Dado que es un curso masivo en una plataforma abierta, considerar que las usuarias/os potenciales probablemente serán diversos y heterogéneos en cuanto a su perfil sociocultural y socio-ocupacional.
- Desarrollar más “casos” para presentar situaciones diferentes de hostigamiento y acoso sexuales, así como de situaciones que no lo son, para crear habilidades que permitan distinguir unas de otras. Siempre tener en cuenta la lógica de inclusión de los “casos” que se seleccionan y evitar reforzar estereotipos.
- Asegurarse que el guion didáctico del curso incluya el propósito y los objetivos específicos de cada unidad.
- Resumir brevemente los contenidos o los incisos relevantes de la normatividad que se mencione en el curso.
- Usar materiales audiovisuales o gráficos interactivos para reforzar el conocimiento de la normatividad relevante.
- Incluir una pestaña de referencias con un nombre atractivo donde haya un listado de vínculos a todos materiales interactivos (Genially®, YouTube®, etc.) del curso, así como a bibliografía de apoyo y normatividad relevante. Permitir que guarde en formato .pdf esa página para que el alumnado lo pueda tener para futura referencia cuando esté cerrado el curso.

**B. Pertinencia del diseño didáctico**

En la escala de pertinencia del diseño didáctico, el MOOC *¡Cero tolerancia...!* alcanzó **47 de 114** puntos alcanzables, equivalente al cumplimiento del **44.5%** de los criterios. Las dos principales limitaciones son (1) que la metodología educativa no involucra a las y los usuarias/os del curso más allá de la recepción de información, como se observa en el bajo puntaje del criterio 2 (ver cuadro) y (2) que, en el temario entregado al equipo de evaluación, los objetivos de cada una de las tres unidades no corresponden con los descritos en la plataforma.

**Cuadro 17. ¡Cero tolerancia al acoso sexual y hostigamiento sexual!: Pertinencia formal del diseño didáctico**

| Criterio                                                                                                                                                                                | Sí<br>(1) | Parcial<br>(0.5) | No<br>(0) | Puntaje |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-----------|---------|-----|
| 1. ¿El enfoque de la capacitación integra la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el manejo de actitudes de los y las participantes?                            | E         | A                | P         | 1.5     |     |
| 2. ¿El enfoque de la metodología educativa promueve la reflexión personal y el trabajo colaborativo?                                                                                    |           | E                | AP        | 0.5     |     |
| 3. ¿Los documentos fundamentan de forma suficiente la estructura, secuencia y congruencia de los contenidos?                                                                            | E         | P                | A         | 1.5     |     |
| 4. ¿Existe una carta descriptiva que detalle las estrategias didácticas (objetivos de aprendizaje, temas, actividades, técnicas, recursos didácticos, tiempos)?                         |           | P                | EA        | 0.5     |     |
| ¿El diseño didáctico del curso                                                                                                                                                          |           |                  |           |         |     |
| 5. plantea actividades que ilustran adecuadamente los temas planteados?                                                                                                                 | E         | AP               |           | 2       |     |
| 6. señala actividades que contribuyen a alcanzar su objetivo general?                                                                                                                   | E         | AP               |           | 2       |     |
| 7. presenta los temas y actividades una secuencia adecuada para lograr sus objetivos?                                                                                                   | EA        | P                |           | 2       |     |
| 8. ¿El diseño didáctico del curso usa lenguaje incluyente?                                                                                                                              | EAP       |                  |           | 3       |     |
| 9. ¿Las actividades incluidas en la carta descriptiva del curso se derivan de los objetivos generales y específicos planteados?                                                         |           |                  | P         | EA      | 0   |
| 10. ¿Las actividades didácticas ilustran el tema asociado a cada una?                                                                                                                   |           | EAP              |           | 1.5     |     |
| 11. ¿Las actividades planteadas son congruentes con el perfil de la población a la que se dirigen?                                                                                      | P         |                  |           | EA      | 1   |
| 12. ¿Los materiales didácticos son adecuados para el perfil de los y las participantes del curso?                                                                                       | P         |                  |           | EA      | 1   |
| 13. ¿Las estrategias didácticas incluyen situaciones diversas que atañen a diferentes grupos dentro de la institución de los y las participantes y su población atendida?               |           | EA               | P         |         | 1   |
| 14. ¿El curso hace explícito cómo aplicar los conocimientos adquiridos en las actividades laborales de los y las participantes?                                                         | E         | A                | P         |         | 1.5 |
| 15. ¿El diseño del curso promueve la reflexión crítica sobre las creencias e ideas previas personales sobre las relaciones de género?                                                   | E         | AP               |           |         | 2   |
| 16. ¿El diseño del curso promueve una reflexión crítica sobre las relaciones de género en el ámbito organizacional? (Por ejemplo en reglamentos, instancias de queja, etc.)             | E         | AP               |           |         | 2   |
| 17. ¿El enfoque de la evaluación explora la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades acerca del género?                                                                 | P         | EA               |           |         | 2   |
| 18. ¿El enfoque de la evaluación explora la aplicación de conocimientos a situaciones prácticas que promuevan la equidad de género?                                                     | P         |                  | EA        |         | 1   |
| 19. ¿Los documentos del curso incluyen un instrumento de autoevaluación para las personas participantes?                                                                                |           |                  | EAP       |         | 0   |
| 20. ¿Los documentos del curso incluyen un instrumento para que las personas participantes evalúen el curso? (Por ejemplo un cuestionario de satisfacción, formato de sugerencias, etc.) | EAP       |                  |           |         | 3   |

| <b>Cuadro 17. ¡Cero tolerancia al acoso sexual y hostigamiento sexual!: Pertinencia formal del diseño didáctico</b>                |                   |                          |                   |                |              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|----------------|--------------|
| <b>Criterio</b>                                                                                                                    | <b>Sí<br/>(1)</b> | <b>Parcial<br/>(0.5)</b> | <b>No<br/>(0)</b> | <b>Puntaje</b> |              |
| 21. ¿El diseño virtual es amigable y funcional?                                                                                    |                   | E                        | A                 | P              | 0.5          |
| 22. ¿Las instrucciones de las evaluaciones son claras?                                                                             | A                 | E                        |                   | P              | 1.5          |
| 23. ¿Se brindan instrucciones y reglas de cursado claras y precisas?                                                               | EA                |                          |                   | P              | 2            |
| 24. ¿Hay un calendario de actividades?                                                                                             |                   |                          | EP                | A              | 0            |
| 25. ¿Existe la posibilidad de contar con apoyo técnico?                                                                            | EA                |                          |                   | P              | 2            |
| 26. ¿Existe un Foro destinado a compartir noticias e informaciones de carácter general (Novedades)?                                | A                 |                          | EP                |                | 1            |
| 27. ¿Existe un correo para contactar a la tutoría de manera personal en caso de ser requerido?                                     | A                 |                          | P                 | E              | 1            |
| 28. ¿El diseño promueve el autoaprendizaje?                                                                                        | E                 | P                        | A                 |                | 1.5          |
| 29. ¿El diseño promueve la construcción de conocimiento de manera colaborativa?                                                    |                   |                          | EAP               |                | 0            |
| 30. ¿Las instrucciones para realizar las actividades son claras y precisas?                                                        | A                 | E                        |                   | P              | 1.5          |
| 31. ¿Se especifican con claridad los criterios para la aprobación del curso?                                                       | EA                |                          |                   | P              | 2            |
| 32. ¿Se especifican con claridad los criterios de evaluación de las actividades?                                                   | E                 |                          |                   | AP             | 1            |
| 33. ¿Cuenta con actividades de recuperación para las personas participantes que no alcancen el porcentaje mínimo aprobatorio?      |                   |                          | E                 | AP             | 0            |
| 34. ¿Cuenta con actividades de reforzamiento para las personas participantes que no alcancen los objetivos previstos?              |                   |                          | E                 | AP             | 0            |
| 35. ¿Cuenta con una normativa para resolver los casos de plagio?                                                                   |                   |                          | E                 | AP             | 0            |
| 36. ¿La metodología adoptada ubica al estudiante en el centro del proceso de construcción de sus propios aprendizajes?             | E                 | P                        | A                 |                | 1.5          |
| 37. ¿El diseño incluye recursos multimedia consistentes con los objetivos de curso, tema o unidad?                                 |                   | EAP                      |                   |                | 1.5          |
| 38. ¿El diseño prevé que el estudiantado realice actividades a partir de los recursos multimedia que se incluyen en la plataforma? |                   | EA                       | P                 |                | 1            |
| <b>Puntaje total (se evaluaron solo 16 de 38 criterios). Puntaje máximo posible: 114</b>                                           |                   |                          |                   |                | <b>47</b>    |
| <b>Porcentaje de cumplimiento en criterios de pertinencia del diseño didáctico:</b>                                                |                   |                          |                   |                | <b>44.5%</b> |

#### **Percepciones de las expertas sobre la pertinencia del diseño didáctico del curso:**

##### Congruencia entre objetivos y diseño didáctico

- Este curso no tiene actividades que permitan el desarrollo de habilidades ni el cambio de actitudes de las y los participantes.

#### Estructura del diseño instruccional

- No se presentaron diseño instruccional, guion didáctico, escaleta temática ni ficha descriptiva.
- Los temas y subtemas que se presentan en el temario no corresponden a los que se desarrollan durante el curso.

#### Metodología de aprendizaje

- El enfoque de la metodología educativa propuesta en este curso no promueve la reflexión personal ni el trabajo colaborativo, a pesar de que la plataforma OPENedX sí permite programar, por ejemplo, foros y evaluación entre pares.
- La metodología didáctica del curso no pone al educando en el centro del proceso. Presenta textos externos, láminas de Genially®, videos de YouTube® y cómics alojados en PuntoGénero, pero ninguna actividad en la que la o el participante hagan algo.
- En ninguna de las secciones del curso se incluyen actividades que ejerciten la aplicación de los conocimientos adquiridos.
- No se observan estrategias didácticas que incluyan situaciones diversas que puedan hacer sentido en los diferentes grupos.

### **Recomendaciones para mejorar la pertinencia del diseño didáctico del curso ¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual**

Se recomienda:

- Desarrollar documentos que incluyan la fundamentación teórica del modelo pedagógico, el guion didáctico, la escaleta temática, el diseño instruccional y el sistema de evaluación, a fin de contar con información que permita analizar y asegurar la calidad de la propuesta formativa.
- Revisar el propósito general que orienta el MOOC.
- Adecuar los temas y subtemas del temario impreso a los que se presentan en el curso.
- Crear un diseño didáctico que propicie un equilibrio entre la dimensión cognitiva y el desarrollo de habilidades y actitudes orientadas a prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual.
- Revisar el diseño instruccional del curso, ya que por tratarse de un MOOC debe enfatizar estrategias orientadas al aprendizaje autónomo.
- Revisar el diseño para que, además de presentar la información en videos y enlaces, se incluyan estrategias de aprendizaje basadas en espacios de debate (foros) e intercambio con otras personas (evaluación entre pares), técnicas de *gamificación*, e incorporación de redes sociales.
- Considerar algún tipo de interacción entre estudiantes para motivar que la persona usuaria siga adelante con el curso.
- Incluir actividades de aprendizaje, expresión escrita y/o de evaluación que promuevan la reflexión crítica sobre las creencias e ideas previas personales sobre el género y, específicamente, sobre las relaciones de género en el ámbito laboral.
- Incluir actividades de aprendizaje y/o de evaluación que promuevan la aplicación de los conocimientos adquiridos en los distintos ámbitos donde interactúan las personas participantes.
- Diseñar “casos” ficticios que presenten una diversidad de situaciones que pueden acontecer en distintos niveles de mando, géneros, tipo de labores, etc.

- Incorporar actividades de práctica, autoevaluación y evaluación utilizando las herramientas que brinda la plataforma MéxicoX como en otros cursos de OPENedX (por ejemplo, preguntas V-F; mejor respuesta, elección múltiple, preguntas abiertas, relacionar columnas, valoración entre pares, foros no moderados), así como la posibilidad de una retroalimentación estandarizada y entre pares.

## 5.6 ***Alineación al EC0308 “Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres. Nivel Básico” Curso semi-presencial***

Al tratarse de una iniciativa nacional para homologar los criterios para formar capacitadores de capacitadores, el diseño, planeación e impartición de este curso conlleva un alto compromiso pues se avalan las competencias de quienes estarán a cargo de cambiar los conocimientos, actitudes y habilidades de personas clave en la transformación de la cultura de género en las dependencias públicas a través de la capacitación.

En el *Catálogo 2018* de la oferta de capacitación de INMUJERES se incluye una leyenda al final de la ficha descriptiva del curso de alineación que señala lo siguiente:

“Este año el INMUJERES no impartirá el “curso semi-presencial para capacitadoras/es en género de acuerdo con el estándar EC0308” como lo había venido haciendo desde que se publicó este estándar, porque abrirá un proceso formativo para que quienes realizan tareas de capacitación y quieran formarse mejor para certificarse el año próximo, puedan fortalecer sus competencias en un proceso que se llevará a cabo a lo largo de 2018 mediante diversas actividades de capacitación. Interesadas/os ponerse en contacto con el Lic. Héctor Martín Frías Barrón al correo hmfrias@inmujeres.gob.mx.”

El *Catálogo* menciona una serie de empresas que imparten la alineación y los criterios mínimos que deben cubrir los cursos.

### 5.6.1 **Descripción del curso**

Objetivo general (Guion didáctico entregado): “Las y los participantes comprenden los criterios de evaluación que solicita el estándar de competencia y sus implicaciones en el proceso de evaluación y certificación, mediante discusiones grupales y desarrollo de los productos fundamentales para esta función laboral: el plan de capacitación y la guía instruccional.”

Perfil de la población meta: (Guion didáctico entregado): personas que trabajan en las áreas de capacitación en los Mecanismos de Adelanto para las Mujeres o dependencias de la administración pública; que cuentan con **al menos tres años de experiencia comprobable** en impartición y/o diseño de capacitación en género y mínimamente tengan un año de trabajo con servidoras/es públicos; y, preferentemente, que se encuentran **certificadas/os en los ECO048/EC0217 Impartición de cursos presenciales y/o EC0049 y EC0301 Diseño de cursos presenciales**.

Perfil de la población meta: (Ficha descriptiva, *Catálogo 2018*) **Al menos un año de experiencia** impartiendo cursos de capacitación en temas de género dirigidos a personal de servicio público en cualquier nivel de gobierno; Preferentemente **haber aprobado el curso virtual “Claves para la Igualdad”** impartido por el INMUJERES y/o contar con formación en temas de género, comprobables mediante constancias laborales.

### Temarios:

| Guion didáctico entregado<br>(Solo cubre las sesiones presenciales)                                                                                                                                                                                                                                                             | Catálogo 2017 y 2018                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Actualización en temas de y para la igualdad de género establecidos en el EC0308</li><li>2. Alineación al estándar de competencia EC0308 Capacitación Presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico.</li></ol> | <ul style="list-style-type: none"><li>• El temario deberá incluir: a) La revisión de los conocimientos que solicita el estándar; b) Ejercicios para que los y las participantes pongan en práctica los desempeños, actitudes y valores de acuerdo con los criterios que evalúa el estándar y c) Ejercicios prácticos para que los y las participantes elaboren los productos referidos en el estándar de competencia cuando aplique;</li><li>• Deberá aplicarse una estrategia de evaluación inicial, intermedia y final alineada a los elementos del estándar, que le permita a la persona participante medir su nivel de avance respecto a los criterios establecidos en el estándar;</li><li>• Al concluir el curso, la persona que facilita deberá dar a cada participante una retroalimentación individualizada con recomendaciones para prepararse al proceso de evaluación;</li><li>• La definición de las condiciones y características de las actividades a desarrollar se coordinarán entre quien contrata y la responsable por parte del Prestador de servicio; y</li><li>• El costo del curso de alineación lo establece entre la empresa que provee la <i>Solución de evaluación y certificación</i>. INMUJERES no valida el costo final, aunque puede hacer una observación aleatoria para verificar su calidad y pertinencia.</li><li>• La modalidad del curso es presencial, su duración es de 40 horas (distribuidas en 5 días) y el número de participantes debe ser de mínimo 8 y máximo 15 personas;</li><li>• Ha de ser impartido por personal certificado en el estándar que se alinea;</li></ul> |

Duración y cupo: 40 horas a lo largo de cinco días presenciales, más los módulos en línea. La DFYCG comentó que el curso completo puede durar hasta tres meses. Grupos de 8 a 15 personas. No se especifica si o cómo las empresas que dan “soluciones de alineación” participaron en el desarrollo de los módulos en línea ni si lo toman en cuenta durante las sesiones presenciales.

Costo: El proceso de evaluación tiene un costo de \$4,500 pesos más viáticos de las personas evaluadoras. No está claro si esta cantidad incluye el curso o si el curso y el proceso de la evaluación son independientes y las “soluciones de alineación” cobran por separado, dado que este curso tampoco es impartido sino solo avalado por el INMUJERES.

Talleres impartidos: Ninguno en 2018; 1 en 2017; sin datos para 2016. El equipo evaluador no recibió datos sobre los talleres impartidos por las empresas de “soluciones de evaluación”. Por esta razón no hay evidencia del número de personas que participó en el curso de alineación. Las cifras que se presentan a continuación son del total personas evaluadas en el estándar desde su publicación hasta el 31 de diciembre de 2017. Probablemente

la mayoría de estas personas tomaron un curso de alineación, pero no es factible asegurarlo sin listados de participantes en los cursos.

| <b>Cuadro 18. Personas evaluadas y/o certificadas en el Estándar de Competencia EC0308</b> |                                      |                                    |                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>2017</b><br>(Al 31 de diciembre)                                                        | <b>Mujeres:</b><br><br>n=119<br>100% | <b>Hombres</b><br><br>n=35<br>100% | <b>Total certificadas/os</b><br><br><b>N=154</b><br>100% |
| <b>Resultados de la evaluación</b>                                                         |                                      |                                    |                                                          |
| APROBADA/O                                                                                 | 83.2%                                | 65.7%                              | <b>79.22%</b>                                            |
| NO APROBAD/O                                                                               | 16.8%                                | 34.2%                              | <b>20.78%</b>                                            |
| Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos entregada por INMUJERES               |                                      |                                    |                                                          |

### 5.6.2 Pertinencia formal valorada por expertas: curso de alineación al Estándar de Competencia EC0308

#### A. Pertinencia de los contenidos

Como se muestra en el Cuadro 19, el curso alcanza una calificación de **38/54 puntos (70.8%** de cumplimiento). En general, al menos dos de las expertas concuerdan en el cumplimiento o no de los criterios de pertinencia de contenidos, lo que permite considerar que los documentos de planeación de las capacitaciones se prestan poco a confusión. Sin embargo, los módulos que se toman en línea no están reflejados en las guías entregadas y, para la revisión, se entregó una versión anterior al curso al que se pudo acceder a través de la plataforma.

El curso está relativamente bien evaluado: la mayoría de los criterios reciben calificaciones de 2 o más, por haber estado de acuerdo dos de las tres expertas en que se cubre total o parcialmente el criterio correspondiente. Solo dos criterios reciben una aprobación unánime de las tres juezas: que la alineación corresponde con los conocimientos (criterio 14) y los productos (criterio 17) requeridos en el estándar de competencia.

Esos dos criterios son de los cuatro más importantes de la escala para un curso de certificación, pues los criterios numerados del 14 a 17 se refieren a la correspondencia de la alineación con los conocimientos, desempeños, actitudes y productos del estándar. Los otros dos también reciben calificaciones satisfactorias. Si los contenidos no satisficieran estos criterios, no podría esperarse que el estudiantado pueda lograr un resultado positivo al momento de evaluar sus competencias. Por esta razón, aunque solo una de las juezas lo ponga en duda, se recomienda revisar y asegurar que los contenidos aborden adecuadamente también los desempeños y actitudes del estándar de competencia.

A diferencia de otros cursos evaluados, de acuerdo con las expertas, una fortaleza de este curso es que su enfoque teórico está más actualizado y no se limita a concepciones binarias y heteronormativas.

| <b>Cuadro 19. Curso de alineación al Estándar de competencia EC0308: Pertinencia de contenidos valorada por expertas</b>                       |                   |                          |                   |                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|----------------|-----|
| <b>Criterio</b>                                                                                                                                | <b>Sí<br/>(1)</b> | <b>Parcial<br/>(0.5)</b> | <b>No<br/>(0)</b> | <b>Puntaje</b> |     |
| 1. ¿Existe un diagnóstico explícito de necesidades de capacitación que justifique el contenido del curso?                                      | P                 |                          | BA                |                | 1   |
| 2. ¿Los objetivos específicos del curso contribuyen a conseguir el objetivo general?                                                           | AP                | B                        |                   |                | 2.5 |
| 3. ¿El enfoque de los contenidos contribuye al logro de los objetivos del curso?                                                               | AP                | B                        |                   |                | 2.5 |
| 4. ¿Se usa lenguaje incluyente en la propuesta y los materiales del curso?                                                                     | AP                |                          | B                 |                | 2   |
| 5. ¿Se hacen explícitas las características sociodemográficas de la población a la que se dirige el curso?                                     | P                 |                          | BA                |                | 1   |
| 6. ¿El enfoque teórico y conceptual de los contenidos del curso es congruente y adecuado al tipo de población a la que se dirigen?             | P                 | A                        |                   | B              | 1.5 |
| 7. ¿El nivel de conocimientos previos de los y las participantes se considera en el diseño del curso?                                          |                   | AP                       | B                 |                | 1   |
| 8. En general, ¿se usa un lenguaje accesible en los materiales de acuerdo con las características de la población a la que se dirige el curso? | BP                | A                        |                   |                | 2.5 |
| 9. ¿Los contenidos del curso promueven de manera clara la incorporación de la perspectiva de género en el entorno institucional?               | AP                |                          | B                 |                | 2   |
| 10. ¿Se profundizan adecuadamente los conceptos conforme avanza el curso?                                                                      | AP                | B                        |                   |                | 2.5 |
| 11. ¿Los contenidos están actualizados?                                                                                                        | AP                |                          | B                 |                | 2   |
| 12. ¿El curso cuenta con referencias bibliográficas actualizadas que permitan profundizar?                                                     | AP                | B                        |                   |                | 2.5 |

**Cuadro 19. Curso de alineación al Estándar de competencia EC0308: Pertinencia de contenidos valorada por expertas**

| Criterio                                                                                                                                                                | Sí<br>(1) | Parcial<br>(0.5) | No<br>(0) | Puntaje |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-----------|---------|
| 13. ¿Las fuentes bibliográficas son relevantes, sólidas y accesibles para el tipo de participantes?                                                                     | AP        | B                |           | 2.5     |
| ¿Los contenidos del curso corresponden con:                                                                                                                             |           |                  |           |         |
| 14. los conocimientos del estándar de competencia?                                                                                                                      | BAP       |                  |           | 3       |
| 15. los desempeños del estándar de competencia?                                                                                                                         | AP        | B                |           | 2.5     |
| 16. las actitudes del estándar de competencia?                                                                                                                          | AP        |                  | B         | 2       |
| 17. los productos del estándar de competencia?                                                                                                                          | BAP       |                  |           | 3       |
| 18. ¿La capacitación plantea el desarrollo escalonado de competencias para que las personas participantes puedan lograr la certificación en el estándar de competencia? | AP        |                  | B         | 2       |
| Puntaje total (de 54):                                                                                                                                                  |           |                  |           | 38      |
| Porcentaje de cumplimiento de los criterios de pertinencia de contenido                                                                                                 |           |                  |           | 70.4    |

**Problemas que afectan la pertinencia de los contenidos:**

- No existe un documento que describa la secuencia de la capacitación completa e incluya los temas de los módulos en línea al igual que los presenciales, por lo que es difícil obtener un panorama general de contenido del curso y del compromiso de tiempo y esfuerzo que implica.
- La articulación entre el componente en línea y el componente presencial es deficiente y no hay ningún material orientador más allá del calendario.
- El perfil que se exige a los y las participantes no consideran otras características de la población meta que serían útiles para que la capacitación responda mejor a las necesidades (como nivel de escolaridad formal).
- No son explícitas las necesidades que el curso busca satisfacer y tampoco está claro por qué cambiaron los requisitos entre el momento en que se redactó el catálogo y el momento que se redactó el guion didáctico (entre otras, por qué bajan de tres años a un año de experiencia o por qué se eliminan las certificaciones y cursos previos que se piden, que en realidad probablemente eran excesivas).
- Los contenidos del Módulo 2 (en línea) no se presentan dosificados. Sería más conveniente que no estuvieran disponibles todos desde el principio, sino que fueran apareciendo a medida que se cumplen los objetivos del subtema anterior.

- No se especifica qué temas se tratarán en el webinar.

## **Recomendaciones para mejorar la pertinencia de los contenidos del curso Alineación al Estándar de Competencia EC0308**

Se recomienda:

- Desarrollar documentos de planeación y diseño que presenten el curso como una propuesta formativa semi-presencial integrada y fundamenten la lógica de impartirlo en esta modalidad.
- Incluir más información sobre el perfil sociocultural de las personas destinatarias, a partir de los datos de participantes incluidos en los informes de las personas facilitadoras.
- Dosificar los contenidos e información que se ofrecen en el módulo 2, *Componente temático*, organizados en temas y subtemas.
- Explicitar las necesidades de capacitación que justifican el contenido del curso.
- Completar la guía temática para orientar la interacción de las personas participantes en el webinar y foros virtuales
- Como diagnóstico de necesidades de capacitación, a cada usuario o usuaria que se registre, enviarles, junto con el correo confirmación de registro, un instrumento de autoevaluación e incluir en la información pública del curso o en ese mismo correo, una lista de vínculos a bibliografía o materiales que puedan servir como acciones propedéuticas. Otra opción es generar una guía de estudio con esos mismos vínculos y establecer como requisito de admisión un mínimo de aciertos en un instrumento aplicado en línea. Después, analizar los resultados de los exámenes de admisión e Introducir adecuaciones y ajustes en el currículo para atender las carencias más frecuentes entre los y las aspirantes que no alcancen una calificación del 100% pero sí el mínimo requerido. Si esto no se considera factible, como mínimo, examinar los datos históricos de los resultados de los y las participantes en los pre-tests y adaptar los contenidos iniciales en línea para subsanar las carencias que no cubra actualmente el currículo.

### **B. Pertinencia del diseño didáctico**

En la escala, el curso alcanza **81 de 117**, equivalente al cumplimiento del **69.2%** de los criterios. Hay pleno acuerdo en que el curso cumple con la necesidad de tener congruencia entre el objetivo general, los objetivos específicos y las actividades, instrumentos de autoevaluación y de satisfacción y apoyo técnico a disposición de las personas usuarias. El curso tiene otras fortalezas en la estrategia didáctica utilizada tanto en las sesiones presenciales como la plataforma electrónica, pero es desafortunada la falta de articulación entre los componentes virtual y presencial de la capacitación. Los puntos más débiles del curso son que no cuenta con actividades de recuperación si no se alcanza el porcentaje para aprobar, ni de reforzamiento para participantes que no alcancen los objetivos.

**Cuadro 20. Alineación al estándar de competencia EC0308: Pertinencia formal del diseño didáctico**

| Criterio                                                                                                                                                                    | Sí<br>(1) | Parcial<br>(0.5) | No<br>(0) | Puntaje |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-----------|---------|
| 1. ¿El enfoque de la capacitación integra la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el manejo de actitudes de los y las participantes?                | AP        | B                |           | 2.5     |
| 2. ¿El enfoque de la metodología educativa promueve la reflexión personal y el trabajo colaborativo?                                                                        | AP        | B                |           | 2.5     |
| 3. ¿Los documentos fundamentan de forma suficiente la estructura, secuencia y congruencia de los contenidos?                                                                | P         | A                | B         | 1.5     |
| 4. ¿Existe una carta descriptiva que detalle las estrategias didácticas (objetivos de aprendizaje, temas, actividades, técnicas, recursos didácticos, tiempos)?             | P         | BA               |           | 2       |
| ¿El diseño didáctico del curso                                                                                                                                              |           |                  |           |         |
| 5. plantea actividades que ilustran adecuadamente los temas planteados?                                                                                                     | AP        | B                |           | 2.5     |
| 6. señala actividades que contribuyen a alcanzar su objetivo general?                                                                                                       | AP        | B                |           | 2.5     |
| 7. presenta los temas y actividades una secuencia adecuada para lograr sus objetivos?                                                                                       | AP        | B                |           | 2.5     |
| 8. ¿El diseño didáctico del curso usa lenguaje incluyente?                                                                                                                  | AP        |                  | B         | 2       |
| 9. ¿Las actividades incluidas en la carta descriptiva del curso se derivan de los objetivos generales y específicos planteados?                                             | BAP       |                  |           | 3       |
| 10. ¿Las actividades didácticas ilustran el tema asociado a cada una?                                                                                                       | AP        | B                |           | 2.5     |
| 11. ¿Las actividades planteadas son congruentes con el perfil de la población a la que se dirigen?                                                                          | AP        | B                |           | 2.5     |
| 12. ¿Los materiales didácticos son adecuados para el perfil de los y las participantes del curso?                                                                           | AP        | B                |           | 2.5     |
| 13. ¿Las estrategias didácticas incluyen situaciones diversas que atienden a diferentes grupos dentro de la institución de los y las participantes y su población atendida? | AP        |                  | B         | 2       |

**Cuadro 20. Alineación al estándar de competencia EC0308: Pertinencia formal del diseño didáctico**

| Criterio                                                                                                                                                                                | Sí<br>(1) | Parcial<br>(0.5) | No<br>(0) | Puntaje |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-----------|---------|-----|
| 14. ¿El curso hace explícito cómo aplicar los conocimientos adquiridos en las actividades laborales de los y las participantes?                                                         | AP        | B                |           | 2.5     |     |
| 15. ¿El diseño del curso promueve la reflexión crítica sobre las creencias e ideas previas personales sobre las relaciones de género?                                                   | P         | A                | B         | 1.5     |     |
| 16. ¿El diseño del curso promueve una reflexión crítica sobre las relaciones de género en el ámbito organizacional? (Por ejemplo en reglamentos, instancias de queja, etc.)             | P         |                  | B         | A       | 1   |
| 17. ¿El enfoque de la evaluación explora la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades acerca del género?                                                                 | P         | BA               |           |         | 2   |
| 18. ¿El enfoque de la evaluación explora la aplicación de conocimientos a situaciones prácticas que promuevan la equidad de género?                                                     | AP        | B                |           |         | 2.5 |
| 19. ¿Los documentos del curso incluyen un instrumento de autoevaluación para las personas participantes?                                                                                | BAP       |                  |           |         | 3   |
| 20. ¿Los documentos del curso incluyen un instrumento para que las personas participantes evalúen el curso? (Por ejemplo un cuestionario de satisfacción, formato de sugerencias, etc.) | BAP       |                  |           |         | 3   |
| 21. ¿La distribución del tiempo en los módulos presenciales del curso es adecuada para las actividades planeadas?                                                                       | AP        |                  |           | B       | 2   |
| 22. ¿El <i>diseño virtual</i> de los módulos en línea es amigable y funcional?                                                                                                          | P         | A                | B         |         | 1.5 |
| 23. ¿Las instrucciones de las evaluaciones son claras?                                                                                                                                  | AP        | B                |           |         | 2   |
| 24. ¿Se brindan instrucciones y reglas de cursado claras y precisas?                                                                                                                    | AP        | B                |           |         | 2.5 |
| 25. ¿Hay un calendario de actividades?                                                                                                                                                  | AP        | B                |           |         | 2   |
| 26. ¿Existe la posibilidad de contar con apoyo técnico?                                                                                                                                 | APB       |                  |           |         | 3   |
| 27. ¿Existe un Foro destinado a compartir noticias e informaciones de carácter general (Novedades)?                                                                                     | P         |                  | AB        |         | 1   |
| 28. ¿Existe un correo para contactar a la tutoría de manera personal en caso de ser requerido?                                                                                          | AP        |                  | B         |         | 2   |

**Cuadro 20. Alineación al estándar de competencia EC0308: Pertinencia formal del diseño didáctico**

| Criterio                                                                                                                           | Sí<br>(1) | Parcial<br>(0.5) | No<br>(0) | Puntaje |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-----------|---------|
| 29. ¿El diseño promueve el autoaprendizaje?                                                                                        | P         | AB               |           | 2       |
| 30. ¿El diseño promueve la construcción de conocimiento de manera colaborativa?                                                    | P         | B                | A         | 1.5     |
| 31. ¿Las instrucciones para realizar las actividades son claras y precisas?                                                        | AP        | B                |           | 2.5     |
| 32. ¿Se especifican con claridad los criterios para la aprobación del curso?                                                       | APB       |                  |           | 3       |
| 33. ¿Se especifican con claridad los criterios de evaluación de las actividades?                                                   | AP        |                  | B         | 2       |
| 34. ¿Cuenta con actividades de recuperación para las personas participantes que no alcancen el porcentaje mínimo aprobatorio?      |           | P                | AB        | 0.5     |
| 35. ¿Cuenta con actividades de reforzamiento para las personas participantes que no alcancen los objetivos previstos?              |           | P                | AB        | 0.5     |
| 36. ¿Cuenta con una normativa para resolver los casos de plagio?                                                                   | A         | P                | B         | 1.5     |
| 37. ¿La metodología adoptada ubica al estudiante en el centro del proceso de construcción de sus propios aprendizajes?             | P         | B                | A         | 1.5     |
| 38. ¿El diseño incluye recursos multimedia consistentes con los objetivos de curso, tema o unidad?                                 | P         | AB               |           | 2       |
| 39. ¿El diseño prevé que el estudiantado realice actividades a partir de los recursos multimedia que se incluyen en la plataforma? | AP        |                  | B         | 2       |
| Puntaje total (de 117):                                                                                                            |           |                  |           | 81.5    |
| Porcentaje de cumplimiento de los criterios de pertinencia de contenido                                                            |           |                  |           | 69.2%   |

**Percepciones de las expertas:**Congruencia entre objetivos y diseño didáctico

- La plataforma en línea reconoce cuatro componentes: a) el estándar de competencia, b) componente temático, c) herramientas y d) portafolio de productos. Sin embargo, al ingresar no está claro en qué secuencia se debe proceder.
- No hay tutorial inicial para aprender a usar bien la plataforma y aprovechar al máximo todos sus componentes.

#### Estructura de la carta descriptiva

- Las sesiones presenciales 2 y 3 del Guion Didáctico no presentan propósitos de las sesiones, se limitan a presentar temas objetivos y actividades.
- En la sesión presencial dedicada a “La taxonomía de Bloom”, predomina la técnica de exposición y no se involucra activamente a los y las estudiantes.
- Los módulos en línea no están organizados con una secuencia clara para lograr la certificación.
- El guion didáctico presentado no incluye las actividades de cierre en el primer taller presencial. Esto es especialmente importante para articularlo con los siguientes módulos.
- Las sesiones 2 a 4 que consisten en asesoría para la elaboración de productos y alineación de desempeños no aparecen en el guion didáctico.

#### Metodología de aprendizaje

- Los módulos en línea no responden en la práctica a una metodología constructivista, pues se limitan a presentar textos en pantalla.
- En la plataforma en línea faltan actividades interactivas que promuevan el aprendizaje autónomo. También faltan mecanismos que favorezcan la interacción entre pares y el trabajo colaborativo.
- La Prezi® que se incluye en la plataforma no presenta una estructura ni redacción congruentes con un enfoque constructivista.

#### Estrategias de evaluación

- Tomar el curso no garantiza la certificación, solo mejora las probabilidades de aprobar las evaluaciones. Por lo tanto, exigir porcentajes de entrega de 100% para acreditar el curso se considera excesivo.
- Las páginas donde se lleva a cabo la evaluación dentro de la plataforma en línea tienen indicaciones angustiantes porque, por un lado, se recomienda terminarlas rápido para que no caduque la página, pero por otro lado también se expresa que solo hay 2 o 3 intentos para acreditar el módulo.
- No se especifica cuándo se aplica el post-test en el primer taller presencial.
- No se especifica el peso que tienen los diferentes instrumentos de evaluación en la calificación final.

### **Recomendaciones para mejorar la pertinencia del diseño didáctico del curso Alineación al Estándar de Competencia EC0308:**

Se recomienda:

- Diseñar una propuesta curricular y didáctica virtual que marque distancia con la modalidad presencial y se fortalezca a través de un sistema de tutoría individual.

#### Congruencia entre objetivos y diseño didáctico.

- Formular los objetivos específicos y particulares de las sesiones presenciales, de forma que se expresen habilidades y actitudes y no solo al tema que se estudiará.

- Diseñar actividades de aprendizaje y de evaluación que aseguren la apropiación y aplicación adecuada de “La taxonomía de Bloom”, para utilizarlas en la sesión presencial que corresponde al tema.
- Incluir un tutorial introductorio en la plataforma en línea, para que las personas participantes se familiaricen con su funcionamiento.
- Revisar la descripción de propósitos, objetivos y actividades para las sesiones presenciales 2 y 3 en el guion didáctico.
- Expresar cómo se vincula el tema “La taxonomía de Bloom” con los temas, objetivos y actividades de las 3 sesiones del primer taller presencial.

#### Estructura de los documentos de planeación y diseño

- Incluir actividades de cierre en el guion didáctico del primer taller presencial, incluyendo una discusión de qué se espera de los y las estudiantes en la siguiente etapa.
- Completar la propuesta de trabajo para que incluya todos los módulos en línea y todas las sesiones presenciales, poniendo atención en incluir las sesiones 2 y 4 de asesoría que no se encontraron.

#### Metodología de aprendizaje.

- Asegurar que el diseño de los módulos virtuales se adecue a la metodología constructivista aplicada en las sesiones presenciales.

#### Estrategias de evaluación

- Disminuir el porcentaje de entrega de actividades, de 100% a 80%, para la acreditación del curso.
- No limitar el número de intentos y permitir guardar avances en la actividad del evaluación del módulo virtual para prevenir que se pierda lo avanzado si la página caduca.
- Verificar que en los documentos de planeación se describa a detalle la estrategia de evaluación, incluyendo tanto los componentes que se completan o entregan en línea, así como los cuestionarios de pre-test y post test o cualquier otro instrumento aplicado en las sesiones presenciales. La información para aspirantes y participantes también debe ser explícita en los porcentajes que corresponden a cada actividad de evaluación para la calificación final
- Incluir en la carta descriptiva y el catálogo el peso porcentual que tienen las evaluaciones de la parte presencial y de la parte en línea del curso o, si se calcula un promedio, su ponderación.
- Diseñar una estrategia para el seguimiento de los egresados certificados y valorar sus avances a mediano plazo para evaluar la mejora continua de la capacitación en género

## **5.7 Alineación al Estándar de Competencia EC0539 “Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género”: curso en modalidad presencial**

### **5.7.1 Descripción del curso**

Propósito del estándar y población meta: determinan la problemática y orientan a la mujer víctima de violencia de género de acuerdo con los criterios de calidad que describe el documento. Estas personas pueden estar adscritas/os a instituciones y dependencias de la administración pública, así como a las personas pertenecientes a Organizaciones de la Sociedad Civil o personas particulares que brindan este servicio. Se puede descargar el estándar en: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Portal/docs/certificacion/EC0539.pdf>

Objetivo general del curso: Las personas participantes comprenden los criterios de evaluación que solicita el EC0539 para certificarse en esta función laboral.

Objetivos específicos: Las personas participantes:

- Comprenden las implicaciones del proceso de evaluación y certificación por competencias en el marco del estándar de competencia EC0539.
- Profundizan su comprensión sobre la violencia contra las mujeres y reconocen las responsabilidades del Estado para garantizar a las mujeres el derecho a una vida libre de violencia.
- Comprenden los instrumentos normativos internacionales y nacionales en materia de atención a la violencia contra las mujeres.
- Practican sus competencias para la atención de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género.

Requisitos de ingreso: Al menos un año de experiencia atendiendo presencialmente de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género, comprobables mediante cartas laborales. Preferentemente haber aprobado el curso virtual “Por una vida libre de violencia contra las mujeres”, impartido por el INMUJERES o contar con formación en temas de género y violencia contra las mujeres, comprobables mediante constancias laborales.

Perfil, conocimientos y/o requisitos: (Guía para revisión) Que cuenten con al menos un año de experiencia comprobable brindando atención presencial a mujeres víctimas de violencia de género; que actualmente se encuentren desempeñando tareas de atención presencial a mujeres víctimas de violencia de género; que demuestren haber cursado mínimamente 40 horas de formación en temas relacionados con la perspectiva de género y los derechos humanos de las mujeres; que demuestren haber cursado mínimamente 40 horas de formación en temas relacionados con la violencia contra las mujeres y/o violencia de género.

Temarios:

| Guía entregada para la evaluación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Catálogo 2017 y 2018                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Unidad 1: La evaluación por competencias y certificación en el estándar de competencia EC0539: “atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género<br>Unidad 2: La violencia contra las mujeres y las obligaciones del estado para garantizar una vida libre de violencia<br>Unidad 3: Los instrumentos normativos para la atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género.<br>Unidad 4: la atención a mujeres víctimas de violencia de acuerdo con el estándar de competencia ec0539: “atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género” | En la fila “¿Quién imparte el curso de alineación?” se señala: “El temario deberá incluir: a) La revisión de los conocimientos que solicita el estándar; b) Ejercicios para que los y las participantes pongan en práctica los desempeños, actitudes y valores de acuerdo con los criterios que evalúa el estándar y c) Ejercicios prácticos para que los y las participantes elaboren los productos referidos en el estándar de competencia cuando aplique”. |

Duración y cupo: (Guía:) 32 horas en 4 días, grupos de 15-18 personas.

Costo: El proceso de evaluación tiene un costo de \$3,800 pesos más viáticos de las personas evaluadoras. No está claro si esta cantidad incluye el curso o si el curso y el proceso de la evaluación son independientes y las “soluciones de alineación” cobran por separado.

Talleres impartidos: En 2017, se impartieron 24 talleres de 15 personas aproximadamente que suman un total de 353 personas en 21 instituciones, una en la Ciudad de México y las demás en 20 entidades federativas. Las cifras de personas evaluadas en 2017 en cambio suman 209 y, de ellas, 188 alcanzaron un juicio de “competente”. Las cifras de personas evaluadas y certificadas en 2016 y 2017 se presentan en el cuadro 21.

| <b>Cuadro 21. Personas evaluadas y/o certificadas en el Estándar de Competencia EC0539</b> |                                 |                                |                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------|
| <b>2016 y 2017</b><br>(Al 31 de diciembre)                                                 | <b>Mujeres</b><br>n=275<br>100% | <b>Hombres</b><br>n=16<br>100% | <b>Total certificadas/os</b><br><b>N=291</b><br>100% |
| <b>Resultados de la evaluación</b>                                                         |                                 |                                |                                                      |
| APROBADA/O                                                                                 | 92.8%                           | 87.5%                          | <b>92.4%</b>                                         |
| NO APROBADA/O                                                                              | 7.2%                            | 12.5%                          | <b>7.6%</b>                                          |
| Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos entregada por INMUJERES               |                                 |                                |                                                      |

### 5.7.2 Pertinencia formal valorada por expertas: Curso de alineación al Estándar de Competencia EC0539 “Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género

#### A. Pertinencia de los contenidos

Como se muestra en el Cuadro 22, el curso obtuvo una calificación de **40/54 puntos** o **(74.1%** de cumplimiento). Ningún criterio tiene una calificación menor a 1, lo que indica que, en todos los casos, por lo menos una experta lo considera cumplido. Debe ponerse atención en que no hay una opinión unánime de cumplimiento para ninguno de los criterios 14 al 17, cruciales en los cursos de alineación como se mencionó arriba.

Las expertas concuerdan en que se cumple totalmente el requisito de congruencia entre el enfoque teórico-conceptual y la población meta a la que se dirige el curso, así como entre esta y el lenguaje empleado. Además, se comentó que la documentación presentada es muy completa. Para este curso se puso a disposición del equipo evaluador la guía metodológica con la descripción detallada de las actividades, los materiales requeridos para su realización (descripción de casos, cuestionarios verdadero/falso, etcétera), una presentación y justificación del sistema de evaluación. También se pudieron revisar los instrumentos que se aplican con y sin la indicación de las respuestas correctas (cuestionario pre test y pos-test), una bibliografía por temas y vínculos a recursos audiovisuales. Se sugiere reunir o desarrollar esta documentación para todos los cursos presenciales.

Se parte de un abordaje inductivo que va desarrollando una secuencia lógica que cumpla con los objetivos particulares y aprendizajes necesarios para la certificación.

| <b>Cuadro 22. Estándar de Competencia EC0539: Pertinencia formal de contenidos</b>                                                                                      |                   |                          |                   |             |                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|-------------|----------------|
| <b>Criterio</b>                                                                                                                                                         | <b>Sí<br/>(1)</b> | <b>Parcial<br/>(0.5)</b> | <b>No<br/>(0)</b> | <b>n.a.</b> | <b>Puntaje</b> |
| 1. ¿Existe un diagnóstico explícito de necesidades de capacitación que justifique el contenido del curso?                                                               | AP                |                          | B                 |             | 2              |
| 2. ¿Los objetivos específicos del curso contribuyen a conseguir el objetivo general?                                                                                    | BP                | A                        |                   |             | 2.5            |
| 3. ¿El enfoque de los contenidos contribuye al logro de los objetivos del curso?                                                                                        | AP                | B                        |                   |             | 2.5            |
| 4. ¿Se usa lenguaje incluyente en la propuesta y los materiales del curso?                                                                                              | AP                |                          | B                 |             | 2              |
| 5. ¿Se hacen explícitas las características sociodemográficas de la población a la que se dirige el curso?                                                              | P                 |                          | A                 | B           | 1              |
| 6. ¿El enfoque teórico y conceptual de los contenidos del curso es congruente y adecuado al tipo de población a la que se dirigen?                                      | BAP               |                          |                   |             | 3              |
| 7. ¿El nivel de conocimientos previos de los y las participantes se considera en el diseño del curso?                                                                   | AP                | B                        |                   |             | 2.5            |
| 8. En general, ¿se usa un lenguaje accesible en los materiales, de acuerdo con las características de la población a la que se dirige?                                  | BAP               |                          |                   |             | 3              |
| 9. ¿Los contenidos del curso promueven de manera clara la incorporación de la perspectiva de género en el entorno institucional?                                        | AP                | B                        |                   |             | 2.5            |
| 10. ¿Se profundizan adecuadamente los conceptos conforme avanza el curso?                                                                                               | AP                | B                        |                   |             | 2.5            |
| 11. ¿Los contenidos están actualizados?                                                                                                                                 | AP                |                          | B                 |             | 2              |
| 12. ¿El curso cuenta con referencias bibliográficas actualizadas que permitan profundizar?                                                                              | A                 | P                        | B                 |             | 1.5            |
| 13. ¿Las fuentes bibliográficas son relevantes, sólidas y accesibles para el tipo de participantes?                                                                     | A                 | BP                       |                   |             | 2              |
| ¿Los contenidos del curso corresponden con                                                                                                                              |                   |                          |                   |             |                |
| 14. los conocimientos del estándar de competencia?                                                                                                                      | AP                | B                        |                   |             | 2.5            |
| 15. los desempeños del estándar de competencia?                                                                                                                         | AP                | B                        |                   |             | 2.5            |
| 16. las actitudes del estándar de competencia?                                                                                                                          | AP                |                          | B                 |             | 2              |
| 17. los productos del estándar de competencia?                                                                                                                          | AP                | B                        |                   |             | 2.5            |
| 18. ¿La capacitación plantea el desarrollo escalonado de competencias para que las personas participantes puedan lograr la certificación en el estándar de competencia? | P                 | BA                       |                   |             | 2              |
| Puntaje total (de 54)                                                                                                                                                   |                   |                          |                   |             | 40             |
| Porcentaje de cumplimiento en criterios de pertinencia de contenidos                                                                                                    |                   |                          |                   |             | 75%            |

### **Problemas que afectan la pertinencia de los contenidos:**

- No se presenta un diagnóstico de necesidades de capacitación de la población meta.
- Explorar la formación profesional de la población meta para tomarla en cuenta al cubrir los temas del estándar.
- Dado que el curso se dirige a alinear competencias, los objetivos general, específicos y particulares planteados en la guía instruccional sobredimensionan lo cognitivo en lugar de enfocarse en las habilidades (saber hacer) y actitudes y valores (saber ser) que se busca desarrollar (Reactivo 1).
- Algunos de los datos estadísticos, legislación e información de las instancias de canalización no están actualizados.
- No se cubre la canalización para denuncias, servicios de salud y asesoría legal pro-bono o cómo y qué aconsejar a las víctimas sobre dónde acudir para recibir otros servicios que pudieran necesitar.
- El manejo de actitudes se restringe a las condiciones de amabilidad y respeto que son las descritas en el estándar EC0539, aunque hay otras actitudes importantes que estudiar.

### **Recomendaciones para mejorar la pertinencia de los contenidos del curso alineación al *Estándar de Competencia EC0539 “Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género”***

Se recomienda:

- Analizar los datos sociodemográficos, de formación profesional y los resultados de los pre-tests de las y los participantes en talleres impartidos en años recientes para adaptar los contenidos y el grado de profundización a las carencias detectadas e incrementar la probabilidad de que alcancen el nivel necesario para presentar y aprobar el proceso de certificación.
- Actualizar los datos de referencia y consulta, por ejemplo, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH 2016, el Atlas de Género de INMujeres-INEGI y boletines de INEGI.
- Revisar que la normatividad y las fuentes de consulta incluidas estén al día con los códigos civiles y penales de los estados que se han modificado recientemente y con la nueva *Constitución de la Ciudad de México 2017*. Señalar también cuáles estados ya homologaron su legislación con la *Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia* y qué cambios hicieron en su normatividad local para cumplir con esa obligación.
- Ampliar la visión de la propuesta curricular con una unidad que fortalezca capacidades para la canalización y colaboración con instancias de referencia y servicios complementarios a centros de salud, instancias judiciales competentes, de derechos humanos y de asesoría legal u organizaciones civiles que ofrezcan diferentes tipos de asistencia a víctimas, entre otros.
- Confirmar que estén en funcionamiento las instancias de canalización a nivel federal, estatal y municipal que se mencionan en el curso, y que, cuando se entreguen datos de contacto, se verifiquen antes de impartir cada taller.
- Reelaborar los objetivos general, específicos y particulares del curso, equilibrando los resultados esperados de conocimientos con los de actitudes y habilidades.

- Sugerir de manera explícita en la guía didáctica una o más estrategias concretas para guiar espacios de reflexión, donde aprovechen las experiencias previas que se solicita que compartan las y los participantes durante el curso.
- Valorar qué actitudes son importantes en la atención de primer contacto con víctimas de violencia de género, más allá del respeto y la amabilidad, y abordarlas en la capacitación, por ejemplo, empatía, imparcialidad, escucha atenta, entre otras.

### **B. Pertinencia del diseño didáctico**

En la escala, el curso alcanza **48 de 63** puntos alcanzables, equivalente al cumplimiento del **76.2%** de los criterios. En general se considera que es un curso con sólidas bases didácticas especialmente en el detalle de su documentación, la secuencia en la que se presenta el material y los instrumentos de evaluación. La revisión señaló principalmente detalles de construcción y redacción de la guía didáctica. Solo preocupa la falta de datos sobre la formación profesional, tanto de las personas facilitadoras como de la población meta.

| <b>Cuadro 23. Alineación al Estándar de Competencia EC0539: Pertinencia formal del diseño didáctico</b>                                                         |                   |                          |                   |              |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|--------------|----------------|
| <b>Criterio</b>                                                                                                                                                 | <b>Sí<br/>(1)</b> | <b>Parcial<br/>(0.5)</b> | <b>No<br/>(0)</b> | <b>n. a.</b> | <b>Puntaje</b> |
| 1. ¿El enfoque de la capacitación integra la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el manejo de actitudes de los y las participantes?    | AP                | B                        |                   |              | 2.5            |
| 2. ¿El enfoque de la metodología educativa promueve la reflexión personal y el trabajo colaborativo?                                                            | B                 | AP                       |                   |              | 2              |
| 3. ¿Los documentos fundamentan de forma suficiente la estructura, secuencia y congruencia de los contenidos?                                                    | AP                | B                        |                   |              | 2.5            |
| 4. ¿Existe una carta descriptiva que detalle las estrategias didácticas (objetivos de aprendizaje, temas, actividades, técnicas, recursos didácticos, tiempos)? | BAP               |                          |                   |              | 3              |
| ¿El diseño didáctico del curso                                                                                                                                  |                   |                          |                   |              |                |
| 5. plantea actividades que ilustran adecuadamente los temas planteados?                                                                                         | P                 | BA                       |                   |              | 2              |
| 6. señala actividades que contribuyen a alcanzar su objetivo general?                                                                                           | P                 | BA                       |                   |              | 2              |
| 7. presenta los temas y actividades una secuencia adecuada para lograr sus objetivos?                                                                           | BAP               |                          |                   |              | 3              |

**Cuadro 23. Alineación al Estándar de Competencia EC0539: Pertinencia formal del diseño didáctico**

| Criterio                                                                                                                                                                       | Sí<br>(1) | Parcial<br>(0.5) | No<br>(0) | n. a. | Puntaje |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-----------|-------|---------|
| 8. ¿El diseño didáctico del curso usa lenguaje incluyente?                                                                                                                     | AP        |                  | B         |       | 2       |
| 9. ¿Las actividades incluidas en la carta descriptiva del curso se derivan de los objetivos generales y específicos planteados?                                                | BP        | A                |           |       | 2.5     |
| 10. ¿Las actividades didácticas ilustran el tema asociado a cada una?                                                                                                          | BP        | A                |           |       | 2.5     |
| 11. ¿Las actividades planteadas son congruentes con el perfil de la población a la que se dirigen?                                                                             | BP        | A                |           |       | 2.5     |
| 12. ¿Los materiales didácticos son adecuados para el perfil de los y las participantes del curso?                                                                              | BAP       |                  |           |       | 2.5     |
| 13. ¿Las estrategias didácticas incluyen situaciones diversas que atañen a diferentes grupos dentro de la institución de los y las participantes y su población atendida?      | AP        |                  | B         |       | 2       |
| 14. ¿El curso hace explícito cómo aplicar los conocimientos adquiridos en las actividades laborales de los y las participantes?                                                | P         | BA               |           |       | 2       |
| 15. ¿El diseño del curso promueve la reflexión crítica sobre las creencias e ideas previas sobre las relaciones de género?                                                     | AP        | B                |           |       | 2.5     |
| 16. ¿El diseño del curso promueve una reflexión crítica sobre las relaciones de género en el ámbito organizacional? (Por ejemplo, en reglamentos, instancias de queja, etc.)   | P         |                  | B         | A     | 1       |
| 17. ¿El enfoque de la evaluación explora la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades acerca del género?                                                        | A         | BP               |           |       | 2       |
| 18. ¿El enfoque de la evaluación explora la aplicación de lo aprendido a situaciones prácticas que promuevan la equidad de género?                                             |           | BAP              |           |       | 1.5     |
| 19. ¿Los documentos del curso incluyen un instrumento de autoevaluación para los participantes?                                                                                | BAP       |                  |           |       | 3       |
| 20. ¿Los documentos del curso incluyen un instrumento para que los participantes evalúen el curso? (Por ejemplo un cuestionario de satisfacción, formato de sugerencias, etc.) | BAP       |                  |           |       | 3       |

**Cuadro 23. Alineación al Estándar de Competencia EC0539: Pertinencia formal del diseño didáctico**

| Criterio                                                                                | Sí<br>(1) | Parcial<br>(0.5) | No<br>(0) | n. a. | Puntaje |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-----------|-------|---------|
| 21. ¿La distribución del tiempo en el curso es adecuada para las actividades planeadas? | P         | BA               |           |       | 2       |
| Puntaje total (de 63)                                                                   |           |                  |           |       | 48      |
| Porcentaje de cumplimiento en criterios de pertinencia de contenidos                    |           |                  |           |       | 76.2%   |

**Percepciones de las expertas:**Generales

- No está claro si las facilitadoras poseen la formación requerida para actividades como la “meditación consciente” (Tema 3.1) ni cómo contribuye a alcanzar los requisitos del proceso de certificación.

Estructura de la carta descriptiva

- La suma total de tiempos asignados a cada segmento de la capacitación en la guía metodológica no suma las 32 horas que se establecen en la descripción del curso.
- En la guía, algunos de los objetivos general, específicos y particulares están redactados enfatizando lo cognitivo en lugar de enfocarse en las actitudes, habilidades y competencias que se busca conseguir, pese a que las actividades recomendadas sí están dirigidas a construirlas.
- La duración de las sesiones de juego de roles no basta para completar una retroalimentación comprehensiva.
- Predomina la técnica de exposición por parte de la persona que facilita.
- En el Tema 1 se describe una actividad de reflexión sobre lo que aportan esos contenidos y actividades a su práctica diaria, pero en los temas 2 y 3 no se señala este importante enfoque de cierre.
- En la Unidad 3., Tema 3.1. Subtema *La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW), se pide una tarea, pero no se indica si esta debe hacerse en el hogar ni cuándo o cómo se entregan o la forma en que se retroalimentará el trabajo realizado
- No se lleva a cabo un cierre integrador del proceso de aprendizaje.

Metodología de aprendizaje

- Bajo la columna “Actividades de enseñanza y de aprendizaje” se pone énfasis en el desempeño de la facilitadora.
- No es evidente que se aborden e incluyan espacios de reflexión sobre la relación de algunos de los temas con la práctica y las funciones para la que se desean certificar. La guía no señala actividades para vincular unos y otras.

## **Recomendaciones para mejorar la pertinencia del diseño didáctico del curso alineación al Estándar de Competencia EC0539 “Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género.”**

Se recomienda:

- Contratar a personas expertas en atención a víctimas de violencia de género para revisar y mejorar la guía de observación que se utiliza para la retroalimentación del juego de roles.
- Valorar qué actitudes son importantes en la atención de primer contacto con víctimas de violencia de género más allá del respeto y la amabilidad, y abordarlas en la capacitación, por ejemplo, empatía, imparcialidad, escucha atenta, entre otras.
- Detallar en la guía didáctica las actividades de las personas participantes e incluir más actividades que permitan el aprendizaje colaborativo.
- Incluir en la guía didáctica una columna que indique la forma en que se evaluará cada tema.
- Dar mayor énfasis a las personas participantes como agentes de la alineación de práctica previa con el estándar de competencia y los requerimientos de la evaluación.
- Asentar en la guía actividades dirigidas a vincular cada tema del curso con la labor diaria de las personas participantes y con el contenido del EC0539.
- Revisar los tiempos designados en la guía instruccional para que coincidan con la duración de 32 horas.
- Evaluar si es factible ampliar la duración de 32 horas en cuatro días, a 40 horas en cinco días para destinar más tiempo al juego de roles y su retroalimentación, así como para abordar aspectos sobre procesos e instancias de canalización casos y servicios complementarios.
- Cada vez que se abordan la normatividad y el papel del Estado, añadir actividades para promover la reflexión sobre el papel de los servidores públicos en el cumplimiento de las normas y cómo estas mejoran la calidad de los servicios para las que las y los participantes se desean certificar.
- Revisar las actividades de cierre.
- Dependiendo del perfil profesional requerido para las personas facilitadoras, evaluar la pertinencia de técnicas especializadas como la “meditación consciente”
- Crear un comité técnico que fortalezca el cambio curricular, la relación con los perfiles profesionales y las instancias de atención desde distintos ámbitos y contextos.

### **5.8 Conclusiones del análisis de expertas**

Para la valoración a cargo de las expertas, como se explicó en lo anterior, se tomaron puntajes conformados a partir de la suma del número de criterios que cada una de las tres consideró cumplidos total (1 punto) o parcialmente (medio punto). Esta valoración global no pondera la prioridad relativa de unos y otros criterios, pero permite distinguir comparativamente los cursos más sólidos en cuanto a la pertinencia de sus contenidos y su diseño didáctico (ver cuadro siguiente). Las observaciones cualitativas que acompañan la valoración cuantitativa complementan y dan mayor detalle de las fortalezas y oportunidades de mejora observadas por las expertas para cada curso.

| <b>Cuadro 24. Calificaciones de los cursos en las escalas de pertinencia de contenidos y diseño didáctico</b>                                                                                                |                                      |                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                              | <b>Pertinencia de los contenidos</b> | <b>Pertinencia del diseño didáctico</b> |
| <b>Cursos de sensibilización presenciales</b>                                                                                                                                                                |                                      |                                         |
| <i>ABC del género</i>                                                                                                                                                                                        | 12/39 puntos<br><b>30.8%</b>         | 14.5/63<br><b>22.2%</b>                 |
| <i>Uso no sexista del lenguaje</i>                                                                                                                                                                           | 23.5/39 puntos<br><b>60.3%</b>       | 43.5/63<br><b>69.0%</b>                 |
| <b>Cursos de sensibilización en línea</b>                                                                                                                                                                    |                                      |                                         |
| <i>Claves para la igualdad entre mujeres y hombres</i>                                                                                                                                                       | 21/39 puntos<br><b>55.1%</b>         | 72.5/114<br><b>57%</b>                  |
| <i>Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexuales</i>                                                                                                                                              | 36.5/39 puntos<br><b>93.6%</b>       | 98/114<br><b>85.9%</b>                  |
| <i>¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el protocolo de la APF (MOOC)</i>                                                                                                         | 12/39 puntos<br><b>30.9%</b>         | 47/114<br><b>44.5%</b>                  |
| <b>Cursos de alineación a estándares de competencia</b>                                                                                                                                                      |                                      |                                         |
| <i>Alineación al Estándar de competencia EC0308 “Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico” (semipresencial)</i> | 38/54<br><b>70.8%</b>                | 81/117<br><b>69.2%</b>                  |
| <i>Alineación al Estándar de competencia 539 “Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género” (presencial)</i>                                                             | 40/54<br><b>74.1%</b>                | 48/63<br><b>76.2%</b>                   |
| Fuente: Elaboración propia con base en las calificaciones dadas por las expertas                                                                                                                             |                                      |                                         |

### 5.8.1 Aspectos de planeación: diagnóstico de necesidades y definición de la población meta

Algunas debilidades y oportunidades que encontraron las expertas fueron las siguientes:

1. La más frecuente fue la inexistencia de diagnósticos de necesidades de capacitación (DNC) de la poblaciones objetivo de los cursos, pues solo para el curso en línea con tutoría HAS la documentación entregada para la evaluación incluyó un breve análisis del perfil de las personas beneficiarias. Carecer de DNC sistemáticos dificulta seleccionar contenidos que sean útiles y aplicables para las personas usuarias y potencialmente resta pertinencia al contenido cubierto por cada curso. Sin conocer el perfil y el nivel educativo de la población meta, tampoco puede adoptarse el lenguaje idóneo para facilitar la comprensión de los contenidos presentados, por lo que con frecuencia hay un tono demasiado académico y no se ahonda en explicaciones de algunos conceptos.
2. Excepto para el curso HAS que ya no aparece en el Catálogo 2018 y el de alineación al EC0539, en mayor o menor medida, se encontraron faltantes e inconsistencias entre los documentos de planeación. Para la mayoría de los cursos la documentación de planeación y diseño se entregó incompleta o de calidad variable por presentar información insuficiente. Es probable que esta haya existido en su momento pero no se conservó y no pudo ponerse a disposición del equipo evaluador por problemas de control de versiones de los archivos. También había inconsistencia, por ejemplo, entre las guías didácticas y las presentaciones de PowerPoint® que utilizan las personas facilitadoras y/o entre los documentos de planeación y las fichas descriptivas contenidas en el Catálogo 2018.

3. La mayoría de los cursos de sensibilización dicen estar dirigidos a personal encargado de instrumentar la política de género o los programas de transversalización (por ejemplo, titulares de unidades de género y personal con funciones similares), pero tratan temas básicos. No hay entre los evaluados ningún curso que atienda las necesidades de capacitación de personas dedicadas a la implementación, diseño o formulación de políticas con enfoque de género que ya tienen conocimientos previos, y que se podrían beneficiar de cursos específicos de temas avanzados de género y políticas públicas, por ejemplo: normatividad específica aplicable por sector, presupuestos con enfoque de género, identificación de programas susceptibles a acciones afirmativas, políticas para evitar la discriminación y promover la igualdad laboral en el servicio público, entre otras.

### **5.8.2 Pertinencia de los contenidos**

En relación con la pertinencia de los contenidos, las conclusiones más relevantes de las expertas son las siguientes:

1. Existe una diferencia marcada tanto en la pertinencia de los contenidos entre los cursos. Entre los de sensibilización, la mejor puntuación la obtuvo el de Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexuales, alcanzando una valoración de cumplimiento del 93.6% de los criterios y el de Lenguaje sin sexismo cumplió 60.3% de los criterios. Las puntuaciones más bajas en relación con los contenidos correspondieron al curso ABC del Género y al de ¡Cero tolerancia...! con menos de un tercio de los criterios cumplidos. Ambos cursos para la certificación en estándares evaluados, los de alineación al EC0308 y el EC0539, muestran una valoración de 70.8% y 74.1% de cumplimiento respectivamente.
2. Se considera que en todos los cursos de sensibilización excepto el HAS (en línea con tutoría, impartido en 2015), existe un desbalance entre las partes que se dedican a teoría básica o principios básicos de género en los cursos y las que tratan el tema central del propósito general del curso. Por ejemplo: el curso ABC del Género es el que mayores debilidades presenta en este sentido. Aunque el título anuncia un curso básico, el catálogo 2018 ofrece como objetivo general proporcionar “herramientas y acciones requeridas para alcanzar la igualdad sustantiva”. La guía didáctica revisada sólo dispone 20 minutos en la última sesión para sugerir formas para abordar la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones; y la Unidad 1 del MOOC es cerca de tres veces más larga que la que cubre las particularidades del protocolo. Los cursos de alineación a los estándares de competencia, por su misma naturaleza no presentaron este problema, pues al tener que ceñirse al contenido y las habilidades que regula el estándar, se limita a lo indispensable el tiempo dedicado a saberes conceptuales de naturaleza teórica y general.
3. La mayoría de los contenidos de los cursos de sensibilización parecen dar prioridad a temas más relevantes para el entorno personal que para la creación de saberes y habilidades aplicables al servicio público.

### **5.8.3 Pertinencia del diseño didáctico**

Respecto a la pertinencia del diseño didáctico, también se observaron diferencias entre los cursos aunque la mayoría reflejaron mayor solidez en este aspecto. Las excepciones fueron, especialmente el curso *ABC de Género* que solo cumplió el 22.2% de los criterios técnico-pedagógicos evaluados, el MOOC que no llegó a la mitad, con 44.5% y, en menor grado, el de *Claves para la igualdad entre mujeres y hombres* con 57%. Los demás cursos oscilan

entre los 69 y 85.9%, siendo el HAS el que alcanza la mayor puntuación. Las conclusiones y recomendaciones que se derivan del análisis de las expertas son las siguientes:

1. Los cursos Lenguaje sin sexismo, HAS y los dos de alineación para la certificación en los estándares- EC0539 y EC0308 muestran un alto grado de congruencia entre los objetivos y el diseño didáctico, En los demás, especialmente el ABC de Género, Claves para la igualdad entre mujeres y hombres y el MOOC ¡Cero tolerancia...! se considera que este aspecto puede mejorarse. En particular, dado que los objetivos generalmente se orientan a generar conocimientos y habilidades aplicables al servicio público, es incongruente que se enfatizen temas teóricos sobre la construcción social del género por encima del papel del Estado en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. En el ABC del Género y, en menor medida el de alineación al EC0308, las sesiones o unidades están desarticuladas y no se presenta una secuencia en la que el nivel de dificultad y la comprensión vayan en incremento.
3. Los cursos de alineación a estándares, el de HAS y, en menor grado, el de Lenguaje sin sexismo se orientan a construir habilidades concretas y comprobables. En cambio, los otros tres evaluados en lugar de enfocarse en la construcción de habilidades, se estudian a fortalecer la dimensión cognitiva y conceptual.
4. En general incluso para los cursos mejor evaluados, los documentos de planeación de los cursos señalan que se adopta una metodología constructivista para la instrucción. Sin embargo, las técnicas descritas en las guías didácticas y presentadas en las plataformas no son congruentes con este enfoque didáctico: no se aprecia que el diseño didáctico sitúe al educando en el centro del proceso de aprendizaje; en los cursos presenciales la persona facilitadora funge como expositora de los temas y hay sesiones dedicadas principalmente a la lectura de documentos; no se fomenta la participación e interacción entre los y las participantes; los cursos en línea se basan en pantallas llenas de texto para su lectura en lugar explotar el potencial del medio para diseñar actividades y ejercicios interactivos que involucren acciones del usuario o de la usuaria.

#### **5.8.4 Recomendaciones generales a partir de la valoración de las expertas**

Para atender las debilidades de los cursos, las expertas recomendaron lo siguiente:

1. Identificar las poblaciones meta que debe atender el INMUJERES y llevar a cabo diagnósticos de necesidades de capacitación para y, ajustar los contenidos a sus niveles de conocimientos previos sobre género. El diagnóstico debe brindar información sobre:
  - Perfil socio-ocupacional, sociocultural y sociodemográfica de la población meta para adecuar los contenidos, el enfoque teórico conceptual y la bibliografía, al público destinatario a partir de datos históricos de la población capacitada por INMUJERES y fuentes estadísticas públicas.
  - Identificación de las necesidades de capacitación que justifiquen el diseño de cada uno de los cursos, con base en los objetivos institucionales de INMUJERES en función de la información del punto anterior.
2. Diseñar una oferta diferenciada a partir de tres tipos de necesidades: sensibilizar, capacitación técnica y certificación. Adaptar los cursos a las necesidades de las poblaciones meta que identifique el INMUJERES como prioritarias. Por ejemplo, distinguir los cursos destinados a personal a cargo de políticas de género y los que atenderán a cualquier persona que tenga un interés general en el tema.

3. Relacionado con lo anterior, se recomienda diseñar y producir cursos cuyos contenidos tengan diferentes grados de complejidad y profundidad para adaptarlos a poblaciones meta con distintos niveles de conocimientos previos. Para evitar que esto resulte discriminatorio, pueden diseñarse procesos de admisión selectiva para los cursos avanzados, para asegurar los conocimientos previos requeridos.
4. A fin de contar con información que permita analizar y asegurar la calidad de la propuesta formativa, así como facilitar actualizaciones del diseño de los cursos para su actualización y el mantenimiento periódico de la plataforma, se recomienda desarrollar documentos para cada uno de los cursos que incluyan la siguiente información:
  - Fundamentación teórica del modelo pedagógico,
  - Escaleta temática
  - Guías didácticas, documentos de diseño instruccional o guiones didácticos en formatos homologados
  - Sistema de evaluación
  - Bibliografía diferenciada entre la que corresponde a la persona que facilita el curso y la que se destina al estudiantado
  - Manual para la persona que facilita el curso.
5. Limitar la duración de los cursos dirigidos a población con interés general en el tema: los presenciales a uno o máximo dos días laborales y los cursos en línea a 10 o máximo 15 horas, para hacerlos más accesibles. Para implementar esta recomendación, se pueden dividir los cursos demasiado largos en dos o tres cursos separados (“Nivel I” y “Nivel II”) donde para acceder al segundo nivel sea prerrequisito haber tomado el nivel anterior. De los cursos evaluados, el curso presencial ABC del género (24 horas) y el curso en línea Claves para la igualdad entre mujeres y hombres (40 horas) podrían adaptarse de esta manera.
6. Algunos cursos requieren que se actualicen los contenidos y el enfoque teórico. Esto debe asegurar que se incluyan aproximaciones clásicas y contemporáneas, además de evitar la reproducción del binarismo de sexo y la heteronormatividad.
7. Diseñar cursos con contenidos que enfatizen temas aplicables al contexto del servicio público y presenten ejemplos actuales y relevantes para la realidad que enfrenta el personal gubernamental en México, en lugar de centrarse en aspectos de la teoría de género que son más relevantes para la vida personal. Para los cursos dirigidos a personal encargado de la formulación, implementación y evaluación de políticas con enfoque de género y de transversalización de la perspectiva de género, diseñar cursos especializados para construir esas habilidades y competencias.
8. Tanto para los cursos presenciales como virtuales, replantear el diseño didáctico para adoptar un enfoque constructivista y asegurar que las técnicas den un papel protagónico al estudiantado y enfocarse en el cambio de actitudes y comportamientos más allá de la construcción de conocimientos puramente conceptuales. El replanteamiento del curso debe incluir el rediseño de la estrategia de evaluación con reactivos orientados a medir el logro de los objetivos de aprendizaje, más que la memorización de conceptos.
9. Para los cursos presenciales, explorar cómo incorporar técnicas vivenciales y recursos de apoyo que ilustren la aplicación de los aprendizajes en el contexto del servicio público y la institución donde se impartan. Capacitar a las personas facilitadoras para implementarlas estas técnicas. Para los cursos en línea, incorporar actividades de autoaprendizaje y ejercicios de evaluación que refuercen actitudes o habilidades.

10. Replantear las estrategias didácticas de los cursos en línea para aprovechar mejor el potencial de la plataforma en la que estén alojados. Incluir ejercicios interactivos, videos cortos (con el archivo completo, no con vínculos externos), foros, evaluaciones por pares, técnicas de gamificación u otras. Evitar en lo posible los textos largos para leer en pantalla y los videos académicos largos.

## 6. Resultados de las opiniones de usuarias/os directas/os e indirectas/os

Este capítulo presenta los resultados de los tres métodos de recolección de información aplicados con usuarios/as directos/as e indirectas/os. Como se explicó en el *Capítulo 2. Diseño Metodológico de la evaluación*, las opiniones de las y los usuarios se recabaron con tres métodos: (1) una encuesta telefónica, (2) entrevistas presenciales y (3) grupos de enfoque.

Dos problemas que se encontraron frecuentemente en las entrevistas con usuarios/as fue que las usuarias habían tomado más de un curso de INMUJERES y no identificaban el curso específico sobre el que estaban opinando; y, en algunos casos, que el tiempo transcurrido desde que tomaron el curso fue demasiado largo y no recordaban detalles de los cursos.

En lo que continúa se presentan las opiniones de cada uno de los siete cursos evaluados. En cada caso, como primer punto se abordan las opiniones de usuarias/os directas/os e indirectas/os sobre la pertinencia de los contenidos y el diseño didáctico de los cursos para sus necesidades en particular y las de los servidores y servidoras públicos/as en general. Como segundo punto se presentan los resultados de las consultas enfocadas a las cuatro etapas del Modelo de Kirkpatrick y Kirkpatrick<sup>20</sup> para la evaluación de talleres de capacitación: (1) el *nivel de reacción* (valoración del grado de satisfacción que declaran las personas participantes en los cursos); (2) el *nivel de aprendizaje* de acuerdo con lo que reportaron haber aprendido; (3) el *nivel de aplicación* (medido a través de preguntas relativas a cambios de comportamiento provocados por la participación en el curso) y (4) el *nivel de impacto* sobre su desempeño, en el clima laboral de sus instituciones o en los servicios que prestan a la población que su dependencia atiende.

Finalmente, en las conclusiones del capítulo se reportan sobre qué otros temas relacionados con la igualdad de género le interesarían a las/os entrevistadas/os recibir capacitación, así como sus sugerencias y recomendaciones de mejora. Estas se dividen en aspectos susceptibles de mejora a partir de la experiencia del curso que tomaron y recomendaciones que surgen de la comparación de los cursos de INMUJERES con cursos impartidos por otras dependencias del gobierno federal sobre temas afines.

Debe considerarse el carácter cualitativo del estudio, pues aún en el caso de la encuesta telefónica, el tamaño de la muestra seleccionada no permite una representatividad estadística. Sin embargo, en los tres métodos se encontró un grado de consenso en muchos puntos que refleja que las opiniones vertidas reflejan que se alcanzó la “saturación” de respuestas.

La selección de participantes se hizo a partir de las listas de usuarias/os que el INMUJERES puso a disposición del equipo evaluador. Para muestra de la encuesta telefónica se seleccionaron de forma aleatoria diez participantes y cuarenta reemplazos por la elevada tasa de no respuesta obtenida en la prueba piloto. Para las entrevistas presenciales se partió del directorio de enlaces de INMUJERES en las dependencias de la APF y las IMEF. Tomó casi dos semanas empezar a concretar citas de entrevista, pero una vez que se visitó al personal de enlace, generalmente cooperaron para ubicar a usuarias/os de los cursos dentro de sus instituciones. Fue más difícil ubicar a los mandos que tuvieran equipos que hubieran tomado el curso, pues en las instituciones visitadas no se han

---

<sup>20</sup> Op cit.

gestionado cursos que tomara algún área completa y no era fácil determinar la persona a la que reportan a partir de los listados de usuarias/os. La encuesta telefónica incluyó a personas de varios estados del país, pero las entrevistas a profundidad y los grupos de enfoque se limita al Valle de México y a Morelos, el estado aledaño seleccionado.

En la encuesta telefónica, la distribución de participantes por curso evaluado es uniforme, pero en el caso de las entrevistas presenciales y los grupos de enfoque predominaron los y las usuarias de cursos impartidos en el último año, en particular, el de *Lenguaje sin sexismo, Claves para la igualdad entre mujeres y hombres* y, en menor medida, el MOOC *¡Cero tolerancia contra el hostigamiento sexual y el acoso sexual! Conoce el protocolo de la APF*. Fue difícil ubicar personas usuarias del curso *Prevención y atención del hostigamiento y el acoso sexuales* debido a que no ha sido impartido desde 2015 y solamente en una de las instituciones visitadas se ha impartido el *ABC del género* recientemente. Por decisión de diseño, los cursos de alineación a estándares de competencia no fueron incluidos en la invitación a los grupos de enfoque y fue difícil localizar usuarios/as para entrevistas presenciales, por lo que solamente se pudo conversar en entrevista cara a cara con una persona certificada en el EC0308 y una en el EC0539.

El rango de edad de las personas usuarias participantes en el estudio fue equivalente en los tres métodos de recolección de información: (a) en las encuestas telefónicas las edades varían entre los 22 y los 63 años, (b) en las entrevistas presenciales variaron de 27 a 61 años y (c) en los grupos focales entre 30 y 60 años.

Se explicaron los objetivos de la evaluación y todas las personas participantes dieron su consentimiento verbal. Igualmente, se pidió autorización para grabar las entrevistas y discusiones en grupo que se obtuvo de todos menos una de las entrevistadas de forma presencial. El siguiente cuadro presenta la distribución de las personas participantes por sexo y método de recolección de información.

| <b>Cuadro 25. Información general de participantes, por método de recolección de información</b> |                         |                         |              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------|
|                                                                                                  | <b>Mujeres<br/>n=90</b> | <b>Hombres<br/>n=40</b> | <b>N=130</b> |
| Encuesta telefónica                                                                              | 51                      | 25                      | 76           |
| Entrevistas presenciales                                                                         | 19                      | 4                       | 23           |
| Grupos focales                                                                                   | 20                      | 11                      | 31           |

### 6.1 Curso presencial *ABC de Género*

En la encuesta telefónica participaron ocho usuarias y tres usuarios del curso presencial ABC de género; en los grupos focales un hombre y dos mujeres participantes que reportaron haberlo tomado y en las entrevistas presenciales solo encontramos un hombre que ha participado. Las opiniones siguientes se basan principalmente en la información provista por estas 15 personas. También se incluyen en la valoración comentarios respecto al curso de otras/os participantes que no lo han tomado, pero tienen opiniones ya sea a partir de lo que les han comentado o simplemente por el título.

### 6.1.1 Pertinencia práctica de los contenidos valorada por usuarias/os

Una persona comentó que el curso presencial de ABC del Género impartido en su institución se adaptó a solicitud expresa para cubrir el tema de los presupuestos con enfoque de género, por lo que su opinión no valora el diseño estándar del curso. A pesar del enfoque específico, su percepción fue que se destinó demasiado tiempo a los conceptos básicos de la teoría de género y quedó poco tiempo para cubrir el tema solicitado.

Dos participantes en grupos de enfoque que tomaron el ABC opinaron que ese tipo de cursos estaban bien para gente que no ha tenido ningún acercamiento previo al tema, pero que deberían ofrecerse también cursos de niveles medio o avanzados, en lugar de que la oferta completa conste de cursos de nivel básico:

*Los cursos de INMUJERES son básicos y si quieres seguir capacitándote debes buscar otras alternativas. (Mujer participante en GF de la APF).*

*Ya la gente alucina temas como “ABC de género” sino más bien engancharse en las desigualdades de género que realmente viven. La gente está hasta el gorro de lo de siempre.... (Presencial, Enlace)*

Entre las personas usuarias no encargadas de temas de género, se mencionó el interés en temas de empoderamiento y “autoestima”. También se muestra interés por temas de masculinidades que sí figuran en el catálogo, pero que las personas entrevistadas no conocen. Las personas enlaces señalan haber percibido interés en temas relacionados con el balance vida-trabajo y los derechos para atender necesidades de cuidado de familiares tanto para hombres como de mujeres. Las personas entrevistadas con mayores conocimientos también se interesan por cursos avanzados sobre formulación de políticas públicas, presupuestos y acciones concretas para implementar la perspectiva de género en sus dependencias.

### 6.1.2 Pertinencia práctica del diseño didáctico valorada por usuarias/os

Todos las/os usuarias/os que participaron en la encuesta telefónica, al igual que el usuario de la entrevista presencial y las del grupo focal comentaron que disfrutaron las dinámicas del taller y que “no se hizo aburrido”.

*Los facilitadores son muy didácticos, hacen su trabajo de manera informada y con gusto. (Mujer participante en GF de la APF).*

*Los hombres participaron muy bien, uno incluso tuvo un comentario misógino y la instructora paró y le dijo de una manera muy respetuosa y lo recibió muy bien. Eran muy buenas las facilitadoras, buen manejo del grupo, de la exposición. (Usuaría, LSS, ABC)*

En la encuesta telefónica, la actitud de los facilitadores apareció en segundo lugar entre las opiniones de lo que les gustó más del curso que tomaron.

### 6.1.3 Niveles del modelo de Fitzpatrick

#### Nivel de reacción

Prácticamente la totalidad de las personas participantes en la encuesta telefónica consideran que les gustó el curso (satisfacción general alta, al igual que en el resto de los cursos evaluados).

#### Nivel de aprendizaje

Un usuario entrevistado percibió que la gente opinaba que “eso ya lo han oído”.

Las y los participantes en la encuesta telefónica identificaron la igualdad entre mujeres y hombres como un tema de derechos humanos y mencionaron que les ayuda a detectar dónde puede existir la desigualdad: *“me fortaleció conocimientos actualizar y fortalecer”* (Telefónica, Usuaria ABC, Morelos, telefónica)

#### Nivel de aplicación

Al preguntar en qué aplican los aprendizajes del curso, las y los entrevistados en la encuesta telefónica, señalaron cambios de actitudes y comportamiento en el ámbito personal, por ejemplo, con la familia y los hijos:

*Aprendimos temas y nos ayuda a conocer de qué manera podemos cambiar.*

#### Nivel de efectos/impacto

No hubo menciones específicas de cambios de actitud o comportamiento que señalaran un efecto más allá del ámbito personal de los y las participantes. Sin embargo, varios entrevistados en la encuesta telefónica señalaron que, a partir del curso, se esforzaron por dar un trato igualitario y se dieron cuenta cuando tienen actitudes o comportamientos discriminatorios.

### **6.2 Curso presencial *Lenguaje sin sexismo***

De los dos cursos presenciales, este fue el que tomaron más personas de las entrevistas a profundidad por ser el que se ha impartido más recientemente. En la encuesta telefónica participaron 8 usuarias y 3 usuarios. La opinión general es que este curso es uno de los más aplicables al trabajo cotidiano.

Solo una persona dijo que no le parecía relevante, que empobrece la comunicación y, que como ella aprendió la gramática hace muchos años, *“aunque soy mujer, me siento incluida”* en los plurales masculinos. Fue la única persona del estudio que solicitó que no se grabara la entrevista.

#### **6.2.1 Pertinencia práctica de los contenidos valorada por usuarias/os**

Las personas de enlace con INMUJERES suelen enfocar este curso especialmente a áreas de comunicación social, porque son quienes deben redactar documentos que salen a la luz pública y *“son la cara de la institución”*. También se reportó priorizar áreas de recursos humanos para evitar lenguaje sexista cuando se publican vacantes y en la unidad de transparencia de una de las dependencias. Muchas de las personas usuarias son de otras áreas y lo tomaron por interés personal o a solicitud de la persona a la que reportan.

#### **6.2.2 Pertinencia práctica del diseño didáctico valorada por usuarias/os**

Excepto en un caso, quienes tomaron el curso afirmaron que les parece importante evitar el sexismo en el lenguaje y que debería capacitarse a todo el personal para sensibilizarlos. Se comentó que muchas veces los altos mandos en la institución, a nivel de titulares de las dependencias, no toman este tipo de cursos y son el nivel para el que serían más importantes porque son quienes dan la cara a la ciudadanía en su conjunto a través de los medios.

### 6.2.3 Aplicabilidad y efectos de los aprendizajes

#### Nivel de reacción:

En general, el desempeño del facilitador se considera bueno: diez de las 22 personas que tomaron cursos presenciales en la encuesta telefónica dijeron que la actitud de la o el facilitador se cuenta entre las cosas que más les gustaron del curso. Se le describió como *“que sabe mucho del tema”, “optimista”, “hace participar”*. Solo en una de las instancias visitadas para entrevistas presenciales, el personal de enlace comentó que al principio del curso se pasó demasiado tiempo en exponer aspectos generales de igualdad de género y *“ya nos preocupaba cuándo va a hablar de lenguaje”*. Sin embargo, una vez que inició el tema sustantivo, les pareció bien, aunque no dio tiempo para hacer muchos ejercicios.

#### Nivel de aprendizaje:

Los y las participantes consideran que aprendieron durante este curso, pero también que les interesa aprender más para llevarlo a otro nivel y poder utilizar formas que no resulten repetitivas. Se comentó también que el curso se limita a enseñar cómo evitar el sexismo en el lenguaje y no aborda otros temas que son parte de un lenguaje incluyente, como las formas respetuosas para incluir y referirse a personas con discapacidad y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

#### Nivel de aplicación:

La mayoría de las personas encuestadas o entrevistadas afirmaron que usan lo que aprendieron en el curso para sus actividades laborales cotidianas: para hacer un curso en línea; porque *“se publicaban boletines de brechas de género”*. Las mayores resistencias para adoptar el lenguaje no sexista, según lo que respondieron en el estudio, es de personas *“muy conservadoras”* de jerarquías altas y mayor edad a las que les importa *“lo que dice la Real Academia”*.

También hubo comentarios de que se aplica en la vida personal:

*En pláticas con amigos, clientes y proveedores...y valores de casa.*

*Acerca de tu vida personal que tanto te afecta.*

Llama la atención que quienes respondieron por teléfono cómo lo aplican, generalizaban a situaciones más amplias como *“actuar de la misma forma en la misma área”* o *“nos ayuda a conocer de qué manera podemos cambiar”*. En parte de estas respuestas probablemente influía el tiempo transcurrido desde la impartición del curso, pues hubo comentarios como *“no recuerdo mucho, pero...”*.

#### Nivel de efectos/impacto:

Se reportaron efectos inmediatos de los cursos. En áreas de comunicación social puede tener mayor influencia en la imagen del gobierno y en un caso interesante *“se usaba para el lenguaje en programas que hacíamos para niños”*.

### 6.3 Curso en línea *Claves para la igualdad entre mujeres y hombres*

Entre los y las participantes del estudio, en la encuesta telefónica se contaron 9 mujeres y 3 hombres que tomaron este curso, 5 hombres y 2 mujeres de los grupos focales y 3 mujeres de las entrevistas presenciales.

No hay una opinión unánime en ninguno de los aspectos evaluados.

En parte, en el caso de la pertinencia de los contenidos, las diferencias se asocian con el nivel de conocimientos previos de la persona que opina. A las personas enlaces con frecuencia les frustraba que se quede en un grado básico, pero las y los usuarios directas/os no. La duración del curso les pareció excesiva a buena parte de las usuarias que lo tomaron y a más de una de las personas enlaces entrevistadas, pero también hubo quien dijo que le hubiera gustado que durara más.

En cuanto al diseño didáctico de la plataforma, fueron frecuentes las quejas de que el material era tedioso por presentarse en textos y videos largos, pero también se obtuvieron comentarios de que había sido ágil e interactiva. Otro tipo de comentarios generales sobre el curso fueron que les parecería importante que tuviera mayor difusión y una usuaria preferiría que fuera presencial para que un especialista resolviera dudas y “*en verdad se lograra el proceso de sensibilización, no solo informativo*”.

*En los cursos hay secciones o temas con mucha información, en esos casos, me hubiera gustado que el curso fuera presencial para resolver mis dudas con alguien especialista y que en verdad se lograra el proceso de sensibilización no solo informativo.* (FG, CDMX, usuaria **Claves**)

*Me gustaría que fuera para todo el personal, no solo las plazas, aquí solamente yo de 23 personas, tomó el curso... así no se puede promover”* (Telefónica, Querétaro, usuaria claves)

El último comentario se relaciona igualmente con las limitaciones para difundir el curso, tanto por cupos como por la dificultad de gestión para inscribirse. Esta fue la mayor fuente de inconformidad con este curso de las personas que lo gestionan para el personal de sus instituciones que opinan que el proceso es inexplicable y excesivamente complejo y aplica una serie de filtros y trabas: tienen que solicitar folios ingresando listados con nombres, correos y CURP; y obtener los folios como si para INMUJERES tuvieran un costo. Después esperan a que envíe los correos a esa lista de personas interesadas, y generalmente verifican con los y las interesadas que hayan recibido el correo con el acceso para registrarse y que no se les pierda en la bandeja de spam por venir como parte de una lista automatizada. Las y los interesadas/os tienen que ingresar más datos de registro y esperar para ver si alcanzan cupo para esa apertura. Si lo hacen en los últimos días, pueden no alcanzarlo porque INMUJERES, sin una justificación técnica, limita el número de usuarias/os con base en cuántos concluyeron el curso en aperturas previas (para mantener la eficiencia terminal) o por las metas del Programas Anual de Trabajo (PAT) del Instituto. Finalmente, las personas enlaces tienen recordarles a las y los usuarias/os que deben mandar su constancia al terminarlo, porque INMUJERES no les manda informes, pese a haberles pedido que ellas/os iniciaran el proceso, por lo que tienen los listados por institución. Cuando alguien solicita registro y es rechazado avisándole que puede inscribirse a la próxima apertura, generalmente pierde el interés.

### 6.3.1 Pertinencia práctica de los contenidos valorada por usuarias/os

Como se explicó arriba, la pertinencia de los contenidos depende del grupo al que se pregunte. Para las usuarias que también fungen como enlaces, las partes básicas son repetitivas y cubren la mayor parte del curso, de forma que al final no aporta información de nivel más avanzado en la que ellas están interesadas.

*Los cursos resultan ser muy básicos para las personas que ya tienen una formación previa en género, resulta repetitivo, se tiene que leer toda la normativa de nuevo, curso por curso. (FG, CDMX, usuaria Claves)*

En cambio, a las usuarias y usuarios que no manejan conocimientos previos el contenido del curso les parece pertinente y el lenguaje claro.

*Temas que nos sirven para compartir la experiencia y la formación sobre funciones de género en las actividades que hacemos. (telefónica, CDMX, usuaria Claves)*

A algunas usuarias les parecía demasiado detalle y preferirían que fuera más corto o se presentara en cursos sucesivos para no tener que dedicar tanto tiempo y poder espaciarlo a lo largo del año según las cargas de trabajo.

### 6.3.2 Pertinencia práctica del diseño didáctico valorada por usuarias/os

Predominaron las opiniones de que sería importante hacer un diseño más interactivo. Molestan los textos y videos largos, que se usen vínculos que no pueden abrirse en algunas instituciones y que la mayor parte del curso sea con un enfoque cognitivo conceptual.

*Sería bueno que en la plataforma se hiciera más didáctica, y dinámico no tanto en escribir definiciones y conceptos. Herramientas más visuales y no tan conceptuales. (Telefónica, Veracruz, usuario Claves)*

*Era mucho texto, yo me catalogo como más visual y me hubiera gustado que tuviera más videos o dibujos, en muchos cursos envían videos... lo de leyes me pareció un poco aburrido. (Presencial, CDMX, usuaria Claves)*

Sin embargo, no faltaron quienes no tuvieron inconvenientes con el diseño de la plataforma e incluso la consideran interactiva:

*...la plataforma completa nada difícil ni complicada, muy interactivo y el lenguaje claro (telefónica, CDMX, usuaria Claves)*

### 6.3.3 Aplicabilidad y efectos de los aprendizajes

Nivel de reacción:

Al igual que en lo anterior, la satisfacción general con el curso fue variable. Hubo a quienes les gustó mucho y a quienes hubo partes que les parecieron “pesadas”.

*Si me gusto, no estuvo complicado, es muy dinámico. La verdad todo me gusto sin problemas. (Telefónica, CDMX, usuaria Claves)*

*Lo único que se me hizo pesado fue el video que estuvo largo, en cuestión del tiempo que duraba y era cansado. Está bien, pero a mí me pasó con época de examen y lo ponía por ratos pero no lo entendía. (FG, CDMX, usuaria Claves)*

#### Nivel de aprendizaje:

El grado de aprendizaje, como se explicó en lo anterior, depende del nivel de los conocimientos previos de las y los usuarios/os. Esto fortalece el argumento para definir poblaciones meta diferenciadas y ofrecer los cursos de ese modo, pues en la encuesta telefónica hubo menciones específicamente de lo que recuerdan haber aprendido, acompañadas de cómo lo aplicaron:

*Me tocó un chico que me dijo que era mujer, y ahora era niño, y recordé lo que aprendí en el curso. Al principio no lo entendí y después lo comprendí y lo tomé normal, aunque algunas cosas me causan duda. (Telefónica, usuaria **Claves**)*

*En ocasiones apoyar a mis compañeras que dan cursos, en ocasiones intervengo y aplico lo que aprendí en los cursos, lo aplico dando conceptos, exposiciones en escuelas secundarias y bachilleratos, en ocasiones intervengo, doy los conceptos generales o básicos de perspectiva de género, la transversalidad y demás (Telefónica, usuaria **Claves**)*

#### Nivel de aplicación:

La mayoría de las respuestas fueron favorables respecto a que se aplican los conocimientos adquiridos en el curso. Unas/os usuarias/os juzgaron la aplicabilidad de los contenidos mejor que otros/as. Por un lado, el personal con funciones administrativas no les encuentra ninguna aplicación práctica a sus tareas cotidianas, aún en casos donde sí la tiene, como para personal encargado de prestaciones y recursos humanos. En todo caso, prácticamente a todos/as les parece relevante para su vida personal, como es de esperarse en un curso cuyo énfasis es en “la igualdad” en términos bastante generales.

A veces, cuando se argumenta que no lo aplican, parecen tener la necesidad de justificar que se den los cursos señalando quiénes podrían aplicarlo más por sus funciones.

*En el ámbito de funcionarios realmente no lo veo, como [...] eso en cuestión de maestros, en cuestión de alumnos todavía habrá maestros que si he notado que marcan diferencia entre niños y niñas. (Telefónicas, CDMX, **Claves**)*

#### Nivel de efectos/impacto:

En especial las y los participantes de la encuesta telefónica como usuarias/os del curso de *Claves para la igualdad entre mujeres y hombres*, expresan que aplican lo aprendido en el curso y que esto tiene efectos en el servicio que prestan. Algunos testimonios ofrecen ejemplos concretos de actividades que potencialmente podrían causar efectos en grupos más grandes:

*Aplico lo que aprendí en los cursos, lo aplico dando conceptos, exposiciones en escuelas secundarias y bachilleratos, en ocasiones intervengo, doy los conceptos generales o básicos de perspectiva de género, la transversalidad y demás (Telefónica, Veracruz, usuaria **Claves**,)*

### **6.4 Curso en línea con tutoría *Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexuales***

La principal limitación para evaluar este curso fue que, por ser un curso impartido en 2015, solo se localizaron las 11 usuarias/os de la encuesta telefónica y una persona de las entrevistas a profundidad.

El curso tuvo buena aceptación y la tutoría, que es lo que lo distingue de los demás cursos evaluados, se consideró muy útil por la retroalimentación. Las dificultades reportadas se centran en el nivel de exigencia y el tiempo requerido para cumplir, así como en la baja participación y falta de moderadores/as en los foros.

#### **6.4.1 Pertinencia práctica de los contenidos valorada por usuarias/os**

El *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual* se aprobó en 2016, después de la última apertura del curso de *Prevención y atención al hostigamiento y acoso sexuales* (HAS), un curso en línea con tutoría. Sin embargo, las personas participantes estaban interesados en el tema y consideraban que era un tema latente en la agenda del servicio público:

*Se presentan sin duda casos de acoso y no hay respuesta al respecto, que no hay en las dependencias gubernamentales áreas de seguimiento y control en el acoso. No hay un área sancionadora. (Telefónica, Estado de México, usuaria HAS)*

Aunque el tema les parece pertinente, sin embargo, el nivel de exigencia del curso, como podrá verse a continuación, no parece haber sido adecuado para quienes realmente tomaron el curso, ya que no tenían un campo de aplicación evidente para las habilidades que aprendieron.

Este curso hubiera sido más útil actualmente, pues ahora se está implementando el Protocolo para darles a las “personas consejeras” más herramientas que las que han logrado tener con el MOOC ¡*Cero tolerancia...!*

#### **6.4.2 Pertinencia práctica del diseño didáctico valorada por usuarias/os**

El diseño didáctico del curso, en cuanto a la estructura, la retroalimentación y la flexibilidad de la modalidad en línea tuvo muchos adeptos, como lo comenta el siguiente participante:

*La estructura del curso aclara muchas dudas, es un método que nos favorece a nosotros haciéndolo desde tu hogar para estar actualizado. (Telefónica, CDMX, usuario HAS)*

También fueron frecuentes los comentarios sobre el nivel de exigencia. Esto nos remite, una vez más, a los argumentos sobre otros cursos de que sería pertinente ofrecer diferentes niveles para algunos temas, según la relevancia directa para las funciones laborales del alumnado y su nivel de conocimientos previos:

*Los tiempos sí nos comían un poco, y yo le daba a eso nada más los fines de semana, pero a veces no me alcanzaba porque cerraban plataformas, cerraban todos (telefónica, CDMX, usuario HAS)*

*Yo y mi jefa nos tuvimos que desvelar porque el tiempo era muy corto y pedían mucha calidad. Era difícil cumplir con el tutor. Era más complicado y exigían mucho. Era mucho para leer. (Presencial, CDMX, usuaria HAS)*

#### **6.4.3 Aplicabilidad y efectos de los aprendizajes**

##### Nivel de reacción:

Las personas consultadas expresaron un alto grado de satisfacción con el curso y con la disponibilidad de tutoría:

*Me gustaron los temas que abordaron, el tener a un docente para interactuar los temas aprendidos" (Telefónica, CDMX, usuaria HAS)*

*((Le gustó)) que hicieran accesible la información, es decir a través de la plataforma pudiera tomar el curso y en línea y de manera virtual. Me gusto el foro y el tutor estuvo muy al pendiente. Estuvimos un poco presionados por el tiempo (Telefónica, CDMX, usuaria HAS)*

Una expresión de esta satisfacción con el curso HAS se puede deducir también a partir de la diferencia entre declaraciones vertidas en las entrevistas presenciales, en las que según la percepción de las personas de enlace y usuarias de los cursos *Claves* y *¡Cero tolerancia...!* que no dedican tiempo privado a las actividades de capacitación en línea y el caso del curso HAS, que las personas usuarias muy frecuentemente completaron en su casa y fuera del horario laboral. Esta diferencia habla de un grado de compromiso mayor pese al nivel de exigencia.

La encuesta telefónica mostró que poco más de la mitad de las personas usuarias de cursos en línea acceden a ellos tanto en casa como en la oficina, mientras que aproximadamente un tercio solo lo hace en horas de oficina. Para el curso HAS, la exigencia obligaba a destinar más tiempo privado al curso y las personas usuarias estuvieron dispuestas a hacerlo.

#### Nivel de aprendizaje:

El mayor nivel de exigencia, junto con la pertinencia del diseño didáctico que se mencionó arriba, como es de esperarse, se acompaña de mayor alcance y mayor profundidad en los aprendizajes, confirmado con la siguiente evidencia:

*Atender desde una perspectiva de género, al **comprender** conceptos de discriminación que son aplicables dentro de nuestro entorno de trabajo. (Telefónica, CDMX, usuaria HAS)*

*Consumía más tiempo de lo que dispongo. - pero por otro lado, **sí se aprende más**, es mayor la penetración del conocimiento porque había retroalimentación. (Presencial, CDMX, usuaria HAS)*

#### Nivel de aplicación:

De las 11 personas participantes en la encuesta telefónica invitadas por haber sido alumnas y alumnos de este curso, 7 trabajan en dependencias de la APF. Para quienes, probablemente no estén en puestos ni cumplen funciones directamente relacionadas con la prevención y atención del HAS, es frecuente que se refirieran a la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos en el plano personal y familiar, en lugar de laboral, pese a que el curso tiene un énfasis claramente en el hostigamiento y acoso sexuales en los lugares de trabajo. Sin embargo, también son de recalcar declaraciones específicas de la utilidad de los aprendizajes en el ámbito laboral. En lo que sigue se puede ver una pequeña muestra de algunas formas de aplicar lo aprendido.

*...con el trato con mis compañeras a nivel personal con mi esposa, con mi hija trato de aplicar estos conocimientos. (Telefónica, CDMX, usuario HAS)*

*...hay un trato de cordialidad hacia el hombre y hacia la mujer sin buscar algo más, sin pasarme de la raya a que se puede malinterpretar la situación. (Telefónica, Sonora, usuario HAS)*

*Lo aplicaba en mi actividad en dirigir la unidad y cuando se acercaba alguien a pedir ayuda, (Telefónica, hidalgo, usuaria HAS)*

### Nivel de efectos/impacto:

Sin detrimento de la limitación señalada en el apartado anterior, se puede decir que el curso tuvo efectos en el caso de personas que pueden brindar servicios relacionados y que, en estas personas, vemos evidencia de que se lograron conocimientos (“a qué instancias acercarse”) así como actitudes y habilidades (“explicar cada tema”; “identificar claros patrones”):

*Trabajo en un centro de atención psicológica, para explicarles a mis pacientes cada tema y a qué instancias acercarse para empoderarse o generar queja o denuncia y darles herramientas a ellas, como terapeuta identificar claros patrones de violencia. (Telefónica, CDMX, usuaria HAS)*

## **6.5 Curso MOOC ¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y el acoso sexual! Conoce el protocolo de la APF**

Se entrevistó a 10 personas que tomaron el MOOC en la encuesta telefónica (5 hombres y 5 mujeres), una mujer en los grupos focales y 5 en las entrevistas presenciales (4 mujeres y 1 hombre).

En sus testimonios, como en el caso de la revisión documental, resulta confuso el propósito de este curso y la necesidad de capacitación que busca cubrir. Es el curso para el que con más frecuencia se mencionó que les solicitaban “cuotas” de participantes a las dependencias, pues el protocolo también estipula que todo el personal de la APF debe recibir capacitación sobre HAS por lo menos una vez por año. Por otro lado, hubo quien mencionó haberlo tomado porque la designaron “persona consejera” en los términos que establece el protocolo.

Esta inconsistencia, sin embargo, no pareció afectar las percepciones que la población usuaria tiene del curso, pues se encuentra muy bien evaluado salvo por dos aspectos técnicos de la plataforma: algunas dificultades de acceso (contraseñas perdidas, direcciones de correo bloqueadas) y que la constancia emitida no tiene firma ni calificación. Si no se descarga inmediatamente no es posible recuperarla, por lo que hay problemas para darle validez como comprobante de capacitación para las 40 horas requeridas por la SFP. Las personas de enlace también tienen cierta incomodidad por quedarse totalmente “fuera de la jugada” y no recibir ni informes de quienes se inscriben, ni cuántos terminaron, excepto si los y las usuarias/os por iniciativa propia les hacen llegar la constancia.

### **6.5.1 Pertinencia práctica de los contenidos valorada por usuarias/os**

El curso cubrió las expectativas de las personas inscritas al MOOC ¡Cero tolerancia...! por interés general o por instrucciones o requisitos institucionales o normativos. Los comentarios siguientes permiten apreciar que se impartieron contenidos nuevos, en una dosis adecuada para mantener su relevancia y hacer que quienes cursan el grupo puedan sentirse preparados para actuar cuando haga falta:

*Sí las cubrió porque es un tema que no había visto. Por ejemplo, no sabía lo de sanciones, los pros y los contras, qué hacer en determinadas situaciones [...] porque a veces pasan las cosas y no nos damos cuenta. Y sí pasan. A veces, por ejemplo, no nos percatamos que estamos siendo acosadas y lo dejamos a un lado.... No es que para mi actividad laboral haya algo en particular que me sirve, sino en general. (Usuaria 2, MOOC)*

Respecto a las personas que requieren información específica dieron diferentes opiniones. Una participante del grupo focal de mujeres de la APF comentó que el curso no cubrió sus expectativas de sentirse preparada para

actuar como “personas consejeras” cuando alguien quiera presentar una queja o denuncia.<sup>21</sup> En cambio, una persona que llena los formatos de reporte para los informes de avance en la implementación del protocolo para INMUJERES consideró que el curso había cubierto sus necesidades.

### 6.5.2 Pertinencia práctica del diseño didáctico valorada por usuarias/os

A las personas participantes les parece pertinente que se trate de un curso con una temática limitada, que permite que no sea innecesariamente prolongado y dé la información indispensable para resolver un problema o necesidad concreta, en este caso, la “prevención y atención del hostigamiento y acoso sexuales” de acuerdo con la normatividad vigente que aplica a todo el personal de la APF. Lo que faltaría para satisfacer plenamente esta necesidad, sería la posibilidad de quedarse con el material que en el futuro puedan “tener a la mano”, lo cual es una posibilidad en la plataforma, pues otros cursos alojados en OPENedX® permiten descargar material en video, y documentos PDF con transcripciones de los videos u otros documentos de referencia:

*Es una buena modalidad que se ofrezca en línea y que sea corto y la información concreta para tomarlo en cualquier momento referencia jurídica e informativa que se pueda descargar para tenerla a la mano (Telefónica, Jalisco, usuaria **MOOC**).*

La modalidad en línea autogestiva tiene ventajas y desventajas, pero a muchas personas les parece una experiencia “solitaria”, ya que se limita a la interacción con la máquina. Por esta razón, la incorporación de foros y evaluaciones por pares, por ejemplo, pueden mejorar la experiencia didáctica y son funcionalidades disponibles en otros cursos de las plataformas alojadas en OPENedX, como lo es MéxicoX.

*El autoestudio no es para todos... los foros en cursos no tutorados podrían ayudar porque dan una sensación de pertenencia en el grupo. Deja de ser la máquina. Podría ayudar. (Presencial, CDMX, usuaria **MOOC**)*

### 6.5.3 Aplicabilidad y efectos de los aprendizajes

#### Nivel de reacción:

Las 10 personas que respondieron la encuesta telefónica para este curso tuvieron comentarios positivos generales, al grado de “no cambiaría nada”.

*La verdad me pareció muy bueno, no cambiaría nada. (Telefónica, CDMX, usuaria **MOOC**)*

*Fue muy sencillo, no me tomó mucho tiempo. Todo me gusto. (Telefónica, Jalisco, usuaria **MOOC**)*

#### Nivel de aprendizaje:

Las y los usuarios entrevistados telefónicamente también sienten que aprendieron. Destaca, sin embargo, que mientras que un hombre generaliza los aprendizajes como “conocimientos en igualdad de género”, una mujer de la misma institución señala que aclaró “la idea entre hostigamiento y acoso”.

*Nosotros nos estamos certificando en igualdad de género, el curso nos sirvió para fortalecer nuestros conocimientos en igualdad de género. (Telefónica, Jalisco, usuario **MOOC**)*

---

<sup>21</sup> Conforme a comentarios de la DFCIG y de la facilitadora entrevistada, INMUJERES ha desarrollado un curso especial para capacitar a “personas consejeras” lo que satisfaría esta necesidad y podría obviar este punto.

*Fue un curso que me permitió clarificar bien la idea entre hostigamiento y acoso. (Telefónica, Jalisco, usuario MOOC)*

#### Nivel de aplicación:

La desventaja de los cursos concisos y cortos son preferibles para la población usuaria, pero a veces puede sentirse que no profundizan en el tema o que faltan ejemplos concretos para ilustrar lo que se quiere transmitir. En el caso del MOOC, esto podría no requerir incrementos en la duración del curso, pues (como lo señalaron las expertas en el capítulo anterior) podría ser más sintética la unidad introductoria y dedicarse más tiempo a presentar uno o dos casos nacionales que se consideren emblemáticos.

*Me pareció muy beneficioso, solo ampliar ejemplos de casos para ver cómo se aplica de manera más precisa. (Telefónicas, Aguascalientes, usuaria MOOC)*

*Tenemos un comité en igualdad de género y lo aplicamos cotidianamente. (Telefónicas, Jalisco, usuario MOOC)*

#### Nivel de efectos/impacto:

Al interior de algunas de las instituciones consultadas existe la percepción de que los cursos de INMUJERES alcanzan a un número muy limitado de personas y, por lo tanto, es poco probable que puedan lograr un impacto efectivo. Una gran fortaleza de este MOOC es ser el único curso actual con potencial para cambiar esta percepción, ya que, de acuerdo con las cifras reportadas en las listas de participantes, las dos primeras aperturas alcanzaron más de 26,000 usuarios en 21 estados de la república. Además de su amplia cobertura cuantitativa, dos entrevistas presenciales dieron cuenta de efectos directos del curso observables en acciones concretas:

*Tuvo un caso específico que estaba en el curso, una subdirectora que tenía una persona de base que la **hostigaba** y entonces cuando conoció lo del curso [...]. Sí fue directamente eso que la hizo llegar al comité de ética. Esa chica llevaba un buen tiempo sin decir nada, le había dicho al jefe inmediato y no había habido cambios y cuando tomó el curso sí canalizó al comité de ética. (Presenciales, CDMX, usuaria MOOC)*

*Hay más quejas porque hay más conciencia y más empoderamiento. (Presenciales, CDMX, enlace)*

### **6.6 Curso semi-presencial de alineación al Estándar de Competencia EC0308: “Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres. Nivel Básico”**

En la encuesta telefónica se entrevistó a 13 personas certificadas en el EC308 (9 mujeres y 4 hombres). De los 13, solo un encuestado está adscrito a una dependencia de la APF, mientras que todas las demás personas trabajan en instancias estatales. La única persona certificada en este estándar que se entrevistó cara a cara tampoco está ubicada en la Ciudad de México. Esta persona se sometió al proceso de certificación como autodidacta, sin participar en un curso de alineación.

Las personas que toman el curso no cubren totalmente los requisitos mencionados en el catálogo para la población meta: cuatro de las/os 13 entrevistadas/os no trabajan en instancias relacionadas específicamente con el género y sus descripciones de puesto no tienen relación alguna con las competencias que el estándar certifica. Otra podría tener una relación tangencial: “asesora del área jurídica”, “medios audiovisuales”, “jefa de medios”,

alguien en las fuerzas armadas y una “jefa de programa” en un hospital. En las opiniones expresadas por estas personas también se aprecia que se refieren a los conocimientos impartidos como si se tratara de una capacitación general en perspectiva de género, en lugar de una dirigida a crear una competencia pedagógica sobre el tema.

### **6.6.1 Pertinencia práctica de los contenidos valorada por usuarias/os**

En principio, los contenidos del curso deben responder específicamente a lo establecido en el estándar. Aunque las personas entrevistadas lograron juicios de “aptas” y “aptos” en el proceso de certificación, varios consideraron que el curso es demasiado corto para lograr la certificación. La necesidad de desplazarse al sitio donde se impartió la parte presencial del curso fue otra desventaja señalada. Sin embargo, disfrutaban la convivencia con personas de otros estados de la república. Un comentario muy crítico señala una deficiencia grave en un curso de alineación, que además resulta evidente por otros comentarios de las y los participantes:

*Tendría yo que pensar en dosificar el programa más orientado a la certificación y no a la sensibilización, porque el curso que me dieron estuvo más enfocado a la sensibilización.. A la hora de seleccionar a los participantes tomen en cuenta a quiénes ya son formadores, por que quien ya es formador, se le facilita más la certificación y a quien no, le cuesta mucho trabajo, como que debería ser un módulo inicial y un módulo de certificación, pero por separado. (Telefónica, Guanajuato, usuario EC0308)*

### **6.6.2 Pertinencia práctica del diseño didáctico valorada por usuarias/os**

La mayoría del alumnado de este curso que respondió a la encuesta se consideró satisfecho con los métodos de enseñanza y, excepto en dos casos, con el desempeño de las personas facilitadoras. Sin embargo, también se señalaron aspectos susceptibles de mejora:

*Que haya dramatización al momento de practicar los ejercicios al acercarnos en esas partes de los temas; utilizar más material didáctico; utilizar más videos con dramas más fuertes para sensibilizar la razón, porque lo podemos encontrar en una situación similar y así poder reaccionar con rapidez. (Telefónica, Guanajuato, usuario EC0308)*

*Básicamente las prácticas, que sean más básicas. Los ejercicios, que haya más dramatización para saber cómo enfrentar las situaciones difíciles. (Telefónica, Guanajuato, usuario EC0308)*

*Podría ser más práctica la parte de enseñarnos como elaborar los productos y hacer más prácticas. (Telefónica, Aguascalientes, usuaria EC0308)*

### **6.6.3 Aplicabilidad y efectos de los aprendizajes**

#### **Nivel de reacción:**

Al nivel de reacción, doce de las y los participantes expresaron comentarios favorables.

*Me gustó la organización, los temas, abordaje de los expositores. Todo me gustó. (Telefónica, Nuevo león, usuaria EC0308)*

Sin embargo, también se presentó el siguiente comentario contrario al de las y los demás:

*No me gusto uno de los instructores, hizo un comentario sexista, no parece que use estos términos frente del grupo, las demás instructoras no hubo problema, sobre el instructor se me hizo de muy mala actitud. (Telefónica, Aguascalientes, usuaria EC0308)*

#### Nivel de aprendizaje:

Se señalaron aprendizajes específicos de la competencia en la que se van a certificar.

*Tengo herramientas pedagógicas y educativas de manera más clara.* (Telefónica, Nuevo León, usuaria **EC0308**)

También se señalaron otros sin relación alguna con los objetivos del estándar.

*De alguna manera con el aspecto de la certificación ayuda a que todo lo que se pueda, se prepara en ese contexto y vaya avalado y con esa perspectiva.* (Telefónica, Guanajuato, usuario **EC0308**).

#### Nivel de aplicación:

Al igual que en el caso de los aprendizajes, hubo comentarios sobre la competencia específica y otros tan generales que podrían ser de cualquier otro curso de sensibilización del instituto.

*Estamos actualizando con materiales y métodos de enseñanza que ya están probados y trabajo colaborativo que nos inculcaron en el curso.* (Telefónica, Nuevo León, usuaria **EC0308**)

*Principalmente en el área de servicio donde estoy, la mayoría son mujeres y va enfocada a los derechos de la mujer, por esta razón si hay un beneficio para ellas.* (Telefónica, Guanajuato, usuaria **EC0308**)

*De alguna manera como funcionario público estoy obligado a respetar lo aprendido en el curso, y más si estoy obligado y a la vez convencido, el trato será mucho mejor para mis clientes.* (Telefónica, Guanajuato, usuario **EC0308**)

#### Nivel de efectos/impacto:

Al preguntarles por los efectos de la certificación y si tuvieron algún cambio en su situación laboral, una de las 13 observó un efecto personal muy concreto:

*Me ascendieron de puesto.* (Telefónica, Nuevo León, usuaria **EC0308**)

Mientras que en otros casos, la mejora todavía no se ha concretado:

*En el conocimiento en experiencia, en busca de proyectos para aterrizar este estándar al campo.* (Telefónica, Guerrero, **EC0308**)

Y para otros los efectos más significativos son la posibilidad de transmitir lo aprendió a sus colegas.

*A mí como instructor si me ha servido, ...a compañeros... les damos las recomendaciones que ustedes nos dieron tratando de aplicar lo que la persona que nos certificó nos recomendó, sobre todo como instructor, el impartir los cursos desde el enfoque y la perspectiva de género.* (Telefónica, Guanajuato, usuario **EC0308**)

### **6.7 Curso presencial de alineación al Estándar de Competencia EC0539: “Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género”**

Once de las personas entrevistadas en la encuesta telefónica fueron usuarias del curso de alineación al EC0539 (8 mujeres y 3 hombres). Adicionalmente se llevó a cabo una entrevista presencial con una persona certificada en el estándar que además brindó sus servicios como capacitadora para la alineación hasta 2017.

La capacitadora señaló que uno de los principales retos durante sus actividades docentes para este estándar, fue la gran variabilidad de perfiles que encontraba en los grupos a los que atendía. Comentó que en un principio era común que se capacitara el personal de mando en lugar de la gente que realmente brinda la atención de primer contacto a víctimas de violencia de género. Por otro lado, dado que la atención se brinda a diferentes niveles, el perfil profesional del alumnado podía ser muy variable. Ella opina que la evaluación final del curso, en realidad, debería permitir hacer una recomendación sobre el grado en el que se estima que la persona está lista para el proceso de certificación y que señale las áreas que requiere fortalecer antes de iniciarlo. Ella argumenta que un curso de 32 horas no es suficiente para, por sí mismo, cumplir los requisitos que medirá la “solución de evaluación” para la certificación.

Aunque existen algunos comentarios que señalan aspectos susceptibles de mejora, en su mayoría, la valoración de usuarios y usuarias fue muy buena.

#### **6.7.1 Pertinencia práctica de los contenidos valorada por usuarias/os**

*Es muy práctico para nosotros ya que trabajamos con víctimas, ya que es el área de trabajo y somos el primer contacto con las víctimas. (Telefónica, Estado de México, usuaria EC0539)*

Sin embargo, a juicio de una de las personas encuestadas, a la facilitadora le faltaban conocimientos sobre la legislación estatal que influían en la forma en que podían aplicar lo aprendido.

*En el Estado de México no podemos aplicar este caso porque nuestra norma nos dice esto ... que la facilitadora fuera más accesible en cuanto a los cuestionamientos que pudiéramos realizar y comprenda la legislación de cada entidad. (Telefónica, Estado de México, usuario EC0539)*

#### **6.7.2 Pertinencia práctica del diseño didáctico valorada por usuarias/os**

Los comentarios sobre el desempeño de las personas facilitadoras y las técnicas didácticas son favorables:

*Me gustó el manejo del grupo, dinámico, participación y experiencias de compañeros (Telefónica, Estado de México, usuario EC0539)*

A la mayoría les pareció que el tiempo de 32 horas en 4 días es demasiado corto para lograr los objetivos del curso. Se señala con frecuencia que sería mejor tener menos horas durante más días porque es como fue resulta muy cansado.

#### **6.7.3 Aplicabilidad y efectos de los aprendizajes**

##### Nivel de reacción:

Las reacciones fueron variadas pero muy favorables. Los y las usuarias se refirieron a las técnicas, a los contenidos, la parte práctica del curso y a la utilidad de los aprendizajes como fuentes de satisfacción.

##### Nivel de aprendizaje:

*...ya contábamos con información importante, respecto a todo lo que vivimos en el curso, este curso lo aterrizo, lo ordeno, lo alineó, para tener más claridad y hacerlo de manera más pronta y expedita, tener las herramientas para poder dar la información a víctimas de violencia de género en este primer contacto (Telefónica, Estado de México, usuario EC0539)*

### Nivel de aplicación:

Como es de esperarse en un curso de alineación a estándares de competencia, los aprendizajes deben ser aplicables directamente a las actividades en las que él o la participante está buscando certificarse. Por lo tanto, las personas participantes confirman que la aplicación de lo aprendido se da de forma inmediata:

*Con el curso se adquieren las herramientas y los conocimientos para hacer mejor la entrevista de primer contacto que es tan importante. (Telefónica, Querétaro, usuario EC0539)*

*En la forma de atención del servidor público. En los protocolos que debemos tener como institución, la forma en que hay que tratarlos, la forma en que se les recibe. (Telefónica, Estado de México, usuaria EC0539)*

### Nivel de efectos/impacto:

Además de preguntar el impacto de la certificación en sus actividades, se preguntó si esta había tenido algún efecto sobre su situación laboral. A diferencia del caso de EC0308 no hubo nadie que diera un ejemplo tan concreto como “me ascendieron”, pero sí se identifican mejoras en conocer, en obtener los criterios mínimos fundamentales para brindar una atención de primer contacto que cumpla con los lineamientos básicos, tanto normativos como en la práctica también. También fue un incentivo para seguirse profesionalizando, tener mayor empatía con las víctimas, lo cual despertó el interés y la sensibilidad de algunos servidores públicos que tenían ciertas resistencias ante estos temas de la perspectiva de género y la atención de derechos humanos.

*En mi caso he desarrollado bien en lo laboral, y en lo personal me sirvió mucho, aprendí cosas nuevas que sí. (Telefónica, Sinaloa, usuaria EC0539)*

## **6.8 Conclusiones de las opiniones de usuarias y usuarios directas/os e indirectas/os**

Existe una opinión casi unánime de que es necesaria la capacitación en género para todo el personal del servicio público. Como lo muestran las cifras de la encuesta telefónica de usuarias/os, la satisfacción con los cursos es también generalizada.

Las personas participantes en los tres métodos de estudio señalaron las mismas tres razones para tomar los cursos: por interés personal, por invitación y por órdenes de sus superiores. En el grupo focal de mujeres de la APF y una entrevista presencial se añadió una cuarta razón que habría que buscar cómo mitigar: para tomar el lugar de una persona de mayor rango que “delega” la participación en el curso a alguien de su equipo. En algunos casos también reportaron haber tomado los cursos por ser específicamente relevantes para sus funciones.

Al curso *Lenguaje sin sexismo* se invita con mayor frecuencia a personas de las áreas de comunicación social. Igualmente, una participante que fue designada “persona consejera” y otra que funge como enlace de género de su área tomaron el MOOC *¡Cero tolerancia...!* porque necesitaban conocer el contenido del Protocolo para poder cumplir sus funciones.<sup>22</sup> Por lo tanto, los cursos no responden a necesidades de capacitación derivadas de la actividad profesional de las/os usuarias/os, salvo en una pequeña proporción de los casos.

---

<sup>22</sup> Durante la evaluación, el INMUJERES estaba en proceso de diseñar e implementar un curso especial para personas consejeras que les permita construir las habilidades que requieren en esa función.

La demanda de cursos de INMUJERES es limitada porque tienen desventajas comparados con los de otras dependencias que “compiten” y presentan cursos más cortos, más frecuentes, más variados y con plataformas más amigables para la gestión y validación de la participación para que cuenten para las horas que exige la SFP.

Una de las principales debilidades que afectan los procesos de capacitación del instituto no son al nivel de las características de los cursos, sino que atañen los procesos de gestión. Las personas usuarias y las actúan como enlaces entre las instituciones y el INMUJERES reportaron se mostraron insatisfechas con la gestión de INMUJERES cuando se dirigen al instituto para la organización de cursos presenciales y para el registro e inscripciones a los cursos en línea. Aun cuando existen cursos de gran calidad, estos no pueden surtir los efectos deseados si se obstaculiza el acceso a las personas interesadas y terminan por no tomarlos.

### **6.8.1 Pertinencia práctica del contenido: valoración de las/os usuarias/os**

Los cursos en los que se percibe la mayor pertinencia de los contenidos son los que crean habilidades que puedan ser aplicables en las actividades cotidianas: *Lenguaje sin sexismo*, los dos sobre hostigamiento y acoso sexuales, los procesos de alineación estándares de competencia. Por ejemplo, se señaló con frecuencia la pertinencia del MOOC *¡Cero tolerancia...!* por la importancia del Protocolo y la necesidad de conocer su contenido, porque están sujetos a esa normatividad y porque están conscientes de que en sus dependencias se han presentado casos de acoso y hostigamiento sexuales.

*En este de ¡Cero tolerancia...! no tengo ningún inconveniente, pero en una plataforma aparte del curso Por una vida libre de violencia, y Claves para la igualdad me parece que esta plataforma de educación en línea está inutilizada, realmente los cursos son muy básicos, no hay especificidad. (Aguascalientes, telefónica, usuario de MOOC, Claves, por una vida)*

Los dos cursos de género más generales, menos “aterrizados”, también tienen buen nivel de satisfacción y su utilidad se percibe más en las relaciones personales que en las funciones propias a su actividad laboral, donde su aplicabilidad es limitada. A las personas que no tienen actividades relacionadas con género con frecuencia les parecen demasiado largos, pero les permite desarrollar una visión más ética y respetuosa de las relaciones humanas, mientras que a las personas que sí trabajan en temas relacionados con género, el curso les queda corto.

*Los cursos de INMUJERES son básicos y si quieres seguir capacitándote debes buscar otras alternativas. Los cursos resultan ser muy básicos para las personas que ya tienen una formación previa en género, resulta repetitivo, se tiene que leer toda la normativa de nuevo, curso por curso. (CDMX, GF, usuaria de Claves)*

### **6.8.2 Pertinencia práctica del diseño didáctico: valoración de las/os usuarias/os**

La mayoría de las y los usuarios opina que les gustan más y aprenden más en los cursos presenciales. Incluso, en algunas ocasiones mencionan que los cursos en línea se requeriría por lo menos una o dos sesiones presenciales.

Sin embargo, los cursos en línea les parecen más prácticos por flexibilidad que dan para administrar el propio tiempo y tomarlos en el momento que mejor lo permitan las cargas de trabajo. Por lo tanto, es recomendable mantener una oferta mixta, que ofrezca cursos en ambas modalidades.

Respecto a los aspectos de calidad técnico-pedagógica que se pueden valorar como usuarios, quienes participaron en cursos presenciales, con pocas excepciones, tuvieron una percepción muy favorable del personal que facilita los cursos. Las menciones de que las actividades lúdicas no son suficientemente experienciales, que faltaban

ejercicios y de que faltaba interacción y participantes, no redujeron significativamente el nivel de satisfacción de los y las usuarias.

### 6.8.3 Aplicabilidad y efectos: Valoración de acuerdo con el modelo de Fitzpatrick y Fitzpatrick

#### Nivel de reacción:

Hay consenso en las opiniones obtenidas con los tres diferentes métodos. En términos generales, las personas usuarias directas tienen un alto grado de satisfacción con los cursos del Instituto. De los cursos en línea gusta que la plataforma sea amigable y que se puedan hacer cuando se tenga disponibilidad atendiendo ciertos parámetros y tiempos. De los cursos presenciales opinan que los facilitadores o las facilitadoras tienen muy buena preparación, manejan muy bien los temas y explican con claridad. Además, agrada mucho que el ambiente se torne personal, de confianza y compañerismo para convivir y compartir aprendizajes con los compañeros de trabajo con los que normalmente no tienen acercamiento.

#### Nivel de aprendizaje:

Los y las usuarias/os directas sin funciones de género y que no han tomado cursos anteriormente, confirman que aprenden cosas nuevas o refuerzan los conocimientos previos en los cursos de INMUJERES. El personal de las unidades de género, capacitación y desarrollo humano tiene más reservas sobre los conocimientos nuevos que aportan los cursos y estarían interesadas en tener cursos a la altura de sus funciones.

#### Nivel de aplicación:

Los y las usuarias/os perciben que los cursos que tienen el objetivo de construir habilidades, más allá de sensibilizar y cambiar actitudes, son más aplicables. Los comentarios sobre la aplicabilidad de los cursos básicos de género en sus actividades laborales, con frecuencia lo expresan como “en mis funciones no, pero...” o señalan otras personas para las que esos conocimientos son más aplicables. Cuando afirman aplicar lo aprendido, señalan generalidades como que “respetan más”, son más empáticos, “ya” no discriminan o “dan trato igualitario”.

#### Nivel de efectos/impacto:

Los resultados cuantitativos de la encuesta telefónica presentan una percepción favorable de los cambios logrados a raíz de los cursos, como puede verse en el siguiente cuadro.

| <b>Cuadro 26. Percepción de las/os usuarios sobre efectos del curso en la desigualdad de género en su institución</b> |                                      |                    |             |                |                    |             |             |              |               |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------|-------------|----------------|--------------------|-------------|-------------|--------------|---------------|-------|
|                                                                                                                       |                                      | EC<br>0308<br>n=13 | HAS<br>n=12 | CLAVES<br>n=12 | EC<br>0539<br>n=11 | LSS<br>n=11 | ABC<br>n=11 | MOOC<br>n=10 | Total<br>n=80 |       |
| ¿Cree que el curso que tomó ayuda a disminuir la desigualdad entre                                                    | Sí                                   | 15,4%              | 33,3%       | 25,0%          | 27,3%              | 9,1%        | 27,3%       | 40,0%        | 20            | 25,0% |
|                                                                                                                       | No                                   | 23,1%              | 33,3%       | 0,0%           | 9,1%               | 0,0%        | 27,3%       | 0,0%         | 11            | 13,8% |
|                                                                                                                       | En su dependencia no hay desigualdad | 61,5%              | 25,0%       | 58,3%          | 63,6%              | 90,9%       | 36,4%       | 60,0%        | 45            | 56,3% |

**Cuadro 26. Percepción de las/os usuarios sobre efectos del curso en la desigualdad de género en su institución**

|                                           |                           | EC<br>0308<br>n=13 | HAS<br>n=12 | CLAVES<br>n=12 | EC<br>0539<br>n=11 | LSS<br>n=11 | ABC<br>n=11 | MOOC<br>n=10 | Total<br>n=80 |      |
|-------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-------------|----------------|--------------------|-------------|-------------|--------------|---------------|------|
| mujeres y hombres en donde usted trabaja? | No tomó el curso señalado | 0,0%               | 8,3%        | 16,7%          | 0,0%               | 0,0%        | 9,1%        | 0,0%         | 4             | 5,0% |
|                                           | Total                     | 100%               | 100%        | 100%           | 100%               | 100%        | 100%        | 100%         | 80            | 100% |

En los datos cualitativos, algunas/os usuarias/os, según lo observado con los tres métodos de indagación, opinan que los cursos, hasta cierto grado, tienen efectos en productos o servicios de las instituciones donde laboran, especialmente para personal que lleva a cabo actividades de atención al público. Donde se ubicaron mayores cambios fue a nivel personal y en las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, lo que a la larga puede impactar en una cultura institucional más favorable a la igualdad y la no discriminación. En dos de las dependencias visitadas se mencionaron mejoras en la calificación de clima laboral de la encuesta de SFP, aunque no puede establecerse una causalidad ni asociación, pues solo un pequeño número de personas en esas dependencias tomaron los cursos en el período. Sin embargo, pese a que se identifican estos efectos consistentes con los objetivos de la capacitación en igualdad de género, en las otras dependencias, algunas de las personas con funciones de enlace entrevistadas cara a cara opinaron que los cursos tienen una cobertura demasiado pequeña para que se observen cambios reales en el clima laboral.

En el caso de los cursos de alineación a los estándares EC0308 y EC0539, las y los usuarias de la encuesta telefónica y se dedican a prestar el servicio para el que certificaron sus competencias, encuentran que el proceso de certificación mejoró la calidad de su desempeño: para el EC0308 opinan mejoró la calidad y su capacidad de diseño de los cursos que imparten; para el EC0539 tienen la convicción mejoró la atención que prestan a las mujeres víctimas de violencia. Una de las encuestadas obtuvo un ascenso que atribuye a la certificación.

#### 6.8.4 Otros temas de interés para la población usuaria

Las respuestas de las personas usuarias sobre otros temas relacionados con la igualdad de género sobre los que les gustaría recibir capacitación con frecuencia se refirieron a temas que sí ha cubierto la oferta del INMUJERES, aunque algunos de ellos no se han impartido en la práctica desde hace por los menos dos años.. Por ejemplo, las personas usuarias directas que participaron en la encuesta telefónica se manifestó interés por cursos sobre igualdad de género y discriminación, lenguaje incluyente, violencia basada en género y generalizada, masculinidades, atención a víctimas y derechos humanos. Entre los que no se ofrecen cursos especializados casi una de cada cinco personas entrevistadas, y casi uno de cada tres entre los hombres, manifestó interés por cursos enfocados en la legislación vigente sobre el tema. Cursos específicamente sobre la aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas también tuvieron una frecuencia de menciones similar.

En las entrevistas presenciales, los temas mencionados por al menos dos participantes fueron:

- Empoderamiento

- Aspectos de género en la atención al público
- Masculinidades (como curso en línea)
- Flexibilidad laboral y balance vida-trabajo
- Desigualdad salarial entre los géneros y diferencias de acceso a puestos directivos
- Planeación de marco lógico con enfoque de género, presupuestos con enfoque de género

Por otro lado, para la información que las dependencias deben reportar para el Proigualdad, se mencionó que se dificulta definir las acciones que constituyen acciones afirmativas y que no se sabe cómo reportar gastos destinados a actividades que fomentan la igualdad pero cuyo presupuesto al menos en parte sale de partidas como comunicación social o prestaciones al personal entre otras. El personal encargado de integrar la información recibida en el INMUJERES confirmó que existen necesidades de capacitación para comprender claramente cómo reportar la información solicitada en los sistemas que alimentan los informes de Proigualdad.

En los grupos focales, las participantes mujeres alertaron sobre la necesidad de abordar en cursos derechos humanos; discriminación entre las mujeres; diversidad sexual; economía y mujeres; mujeres y medio ambiente; ecofeminismo; dominación de las mujeres; conciliación de la vida familiar y laboral y la capacitación laboral; feminicidios; trata de personas; acoso y hostigamiento laboral; prevención del abuso sexual; cómo hablar de sexualidad con los hijos y las hijas; nuevas masculinidades; feminismo y empoderamiento de la mujer. Las mujeres participantes también mencionaron cursos sobre la normatividad y legislación vigente o cambios en esta, pero sin mayor énfasis. En cambio los participantes hombres prácticamente fue el único otro tema sobre el que dijeron que quisieran recibir capacitación.

## **6.9 Recomendaciones:**

### Pertinencia de los contenidos y del diseño didáctico

- Definir a las poblaciones meta de los cursos y adaptar los contenidos para las necesidades de ese grupo: si es para personal con formación de género, crear cursos técnicos de nivel avanzado; si es para los y las servidoras públicos en general, crear cursos de nivel básico, pero más variados y con dificultad progresiva.
- Atender las recomendaciones de las expertas para asegurar la calidad técnico-didáctica de los cursos.
- Mejorar el diseño de los cursos en línea, evitando pantallas llenas de texto y asegurando que en las instituciones pueda accederse a todas las funcionalidades de la plataforma. Usar videos y actividades interactivas, pero no usar Flash®, que puede no estar instalado ni vínculos a YouTube® que bloquean los firewalls de las dependencias.

### Nivel de reacción

- Estudiar la oferta de capacitación de otras dependencias de la APF, principalmente CONAPRED, SEGOB y DDHH, que atienden temas afines. Determinar si existen temas cubiertos por más de un curso para asegurarse que las ofertas sean complementarias. Establecer convenios de cooperación para explorar sinergias y evitar redundancia.
- Aplicar las buenas prácticas, que han influido en el éxito de la oferta de capacitación de otras instituciones de la APF, particularmente al CONAPRED.

#### Nivel de aprendizaje

- Reducir la duración de los cursos en línea y, en su caso, cuando el material requiera más tiempo, dividirlos en niveles sucesivos como “Claves para la igualdad Nivel I” y “Claves para la igualdad Nivel II”
- En las entrevistas y grupos de enfoque se mencionó frecuentemente que los entrevistados habían tomado otros cursos ofrecidos por instituciones internacionales y de otros países (por ejemplo, chilenas). INMUJERES podría considerar revisar estos cursos, hacer alianzas para incluirlos en su oferta y dar validez a las personas que tomen estos cursos.

#### Nivel de aplicación

- Para los cursos de alineación a estándares de competencia, asegurarse de que las y los participantes cumplen con el perfil requerido y que la certificación es relevante y pertinente para sus funciones. No permitir que se utilicen como cursos “extendidos” de sensibilización.

#### Nivel de efectos/impacto

- Ampliar el acceso a la oferta de cursos a través de esfuerzos para racionalizar la gestión de cursos presenciales y establecer procesos sistemáticos para recibir solicitudes de cursos presenciales y darles seguimiento. Si se mantiene la plataforma para registrar las solicitudes, atenderla de forma expedita.
- Establecer procesos de inscripción ágiles y eliminar los límites de cupo para los cursos en línea. Para los cursos montados en la plataforma Moodle a la que se accede por la página PuntoGénero de INMUJERES. Debería ser suficiente, como en MéxicoX, que el funcionario ingrese su correo electrónico para obtener un nombre de usuario y una contraseña. Opcionalmente, INMUJERES podría añadir un campo para ingresar la adscripción del o de la funcionaria. Con ese dato debería bastar para poder cerrar el círculo y enviar los reportes de usuarios y constancias los enlaces en las unidades de género o áreas de capacitación que requieren los datos para registrar el cumplimiento del requisito de 40 horas.

## 7. Conclusiones y recomendaciones generales

Esta evaluación tuvo cinco objetivos: (1) valorar la pertinencia de los contenidos y el diseño didáctico de los cursos que imparte el INMUJERES; (2) valorar la aplicabilidad de los aprendizajes generados mediante los cursos presenciales y en línea impartidos por INMUJERES; (3) evaluar los efectos de la certificación en la atención a personas usuarias de sus servicios a nivel interno y externo; (4) contar con recomendaciones de mejora a los procesos de capacitación y certificación del INMUJERES, (5) contar con un modelo de evaluación que permita su aplicación sistemática en los años subsecuentes. Las conclusiones que se derivan a partir de la evidencia recabada mediante cuatro metodologías diferentes son las siguientes:

### 7.1 Objetivo 1. Pertinencia de los contenidos y el diseño didáctico

La pertinencia de la capacitación en igualdad de género, como se definió al inicio, depende de que esta logre contribuir a la construcción de actitudes, conocimientos y habilidades para (1) formular política pública con perspectiva de género y (2) transformar la cultura laboral en que se desarrolla el personal del servicio público en México<sup>23</sup>. Adicionalmente, para ser pertinente, los contenidos deben estar actualizados, reflejar e ilustrar el marco normativo vigente con ejemplos y considerar las diferentes aproximaciones teóricas a los estudios de género. En el caso de los cursos de alineación para la certificación en estándares de competencia, la pertinencia de los contenidos radica principalmente en que los cursos generen los conocimientos, actitudes y habilidades necesarios para que las personas participantes puedan cumplir con las exigencias del estándar y maximizar sus probabilidades de aprobar el proceso de evaluación.

Exceptuando los cursos de alineación a estándares de competencia y el HAS, las expertas y las personas entrevistadas consideraron que los cursos de INMUJERES enseñan más “qué es la desigualdad el género”, pero no articulan convincentemente las respuestas al por qué, para qué y cómo transversalizar la perspectiva de género en la política pública para reducirla.

En el caso del curso *ABC del Género y Claves para la igualdad* se encontró que es necesario actualizar datos por existir fuentes estadísticas más recientes que las citadas. Este es el caso del curso HAS también, que no está se ha actualizado por no estar impartándose actualmente, pero requeriría que se revisen las cifras si se retoma en el futuro. En casi todos los casos, las expertas consideraron que el marco normativo, aunque se incluya, no se imparte de forma ilustrativa, participativa por haber pocos ejemplos concretos y relevantes para el entorno inmediato del alumnado. Para que estos cambios y adaptaciones sean pertinentes, deben tomarse en cuenta el contexto y los conocimientos previos de la población meta, es decir, la pertinencia de los contenidos de los cursos también depende del grado en que se conozcan y satisfagan las necesidades de las audiencias, a través de diagnósticos sistemáticos y periódicos de estas necesidades.

---

<sup>23</sup> Incháustegui, T y Y. Ugalde, “La transversalidad del género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia”. En BARQUET, Mercedes. Avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas. México D.F, Comisión de Equidad y Género LIX Legislatura, Cámara de Diputados, 2006. En palabras de estas autoras, la clave es la pertinencia respecto a “los procesos de legitimación del género en la institución” (por qué y para qué) y “los procesos de tipo técnico-administrativos” institucionales (cómo).

La opinión mayoritaria las/os entrevistadas/os y las expertas es que los cursos de sensibilización de INMUJERES han logrado homologar un lenguaje común y posicionar el tema entre incrementando el número de personas sensibilizadas e interesadas en que se formulen e implementen políticas para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, existe también la percepción tanto entre personas expertas como usuarias, de que las necesidades actuales trascienden ese objetivo y en el futuro deberán responder cuáles son la justificación, la utilidad y los medios con los que el personal gubernamental puede fomentar la igualdad de género en la política pública. Por esta razón, los resultados de esta evaluación enfatizan la necesidad de incrementar los contenidos enfocados generar habilidades para aplicar la perspectiva de género a través de ejemplos aterrizados al servicio público y, en la medida de lo posible al contexto y tema específicos de cada curso.

Respecto al diseño didáctico, la satisfacción de las y los usuarios con los cursos y las personas que los facilitan los sugieren que los cursos son de buena calidad. Destaca el curso en línea con tutoría titulado *Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexuales*, ya que recibió excelentes valoraciones tanto de parte de las personas usuarias como de las expertas. En particular, se reconoció enfáticamente la utilidad de la retroalimentación por docentes capacitados. Esto permite concluir que en los cursos impartidos en línea y a distancia, la tutoría tiene un valor agregado significativo, especialmente cuando se busca construir habilidades concretas como las que requerirían las personas encargadas de las políticas de género. En los cursos masivos, si bien la tutoría no es una opción factible por los costos y carga de trabajo que implicaría, los mecanismos de interacción entre usuarios y la retroalimentación por pares podrían reproducir hasta cierto grado las ventajas que brinda la tutoría de personas docentes expertas

La documentación de diseño y planeación de los cursos debería servir para asegurar que el diseño didáctico sea pertinente y se garantice la consistencia entre los objetivos y el desarrollo de los cursos. Juzgando por los documentos entregados para la evaluación, las expertas consideraron que, en la mayoría de los casos, la documentación está incompleta y/o ofrece oportunidades de mejora. En particular señalan que sería recomendable adoptar como modelo el paquete de documentos del curso HAS para la documentación del diseño y planeación, así como desarrollar manuales de los cursos brinden información detallada para una instrucción consistente y de buena calidad. Se comentó, asimismo, que debe reforzarse el enfoque didáctico constructivista y que es necesario disponer de datos más detallados sobre el perfil de la población objetivo de cada curso para adaptar los métodos de impartición a sus necesidades y contemplar los distintos estilos de aprendizaje.

## **7.2 Objetivos 2 y 3: Aplicabilidad de los aprendizajes y efectos de la certificación**

La mayoría de las y los usuarios se muestran satisfechos y dicen haber aprendido de los cursos. La mayoría percibe que han podido aplicar estos conocimientos y actitudes en sus relaciones interpersonales en general y en el ámbito personal y familiar en particular que en el ámbito laboral. Aunque solo algunas personas usuarias directas pudieron señalar actividades laborales concretas en las que han aplicado estos aprendizajes, otras personas usuarias también señalaron ejemplos relacionados con mejorías en el trato igualitario al público usuario de sus dependencias, detección y reporte de conductas inapropiadas o discriminatorias, así como, en un caso, apoyo para la denuncia de un caso de acoso sexual. Consideran que los cursos podrían mejorar el clima laboral de sus

instituciones, aunque, para llegar a este resultado, sería necesario tener una mayor cobertura de personas capacitadas.

En el caso de los cursos de alineación para la certificación en estándares de competencia, se partió del supuesto de que su razón de ser es asegurar que las personas que tomen los cursos refuercen los conocimientos y desarrollen los desempeños, actitudes y productos alineados al estándar de competencia en el que se buscan certificar. La aplicabilidad y efectos de lo aprendido en los cursos de alineación para la certificación dependen de que las personas que los tomen realmente estén a cargo de los servicios que regula el estándar del curso. En la encuesta telefónica pudo verse que cuando es así, las y los egresados pueden señalar mejoras concretas que benefician a la población que atienden. En cambio, quienes no desempeñan de forma cotidiana las actividades que regula el estándar de competencia, hicieron señalamientos generales sobre su utilidad, que no dan fe de una aplicación cabal de lo aprendido. En la encuesta telefónica se encontraron usuarias/os cuyo perfil no correspondió al requerido y se captaron opiniones de que con frecuencia se capacita a personas que no desempeñan las tareas que regula el estándar, por lo que lo aprendido no puede surtir los efectos buscados. Es necesario mejorar la selección de aspirantes a este tipo de capacitación y no emplearla para suplir cursos de sensibilización.

### **7.3 Objetivo 4. Recomendaciones de mejora a los procesos de capacitación y certificación del INMUJERES**

En los capítulos 5 y 6 se hicieron recomendaciones específicas para cada curso evaluado. En este apartado se hacen recomendaciones generales para mejorar la pertinencia y aplicabilidad de la oferta de capacitación y certificación del INMUJERES. Estas son las siguientes:

#### Replanteamiento de la oferta de capacitación

1. Definir con mayor precisión la población meta de acuerdo con los objetivos institucionales del INMUJERES.
2. Realizar e incluir en los documentos de diseño y planeación los diagnósticos de necesidades de capacitación para establecer qué conocimientos y habilidades requiere la población meta para cumplir los objetivos de INMUJERES, por ejemplo, formar cuadros a cargo de la transversalización de la perspectiva de género o difundir la información necesaria para asegurar el cumplimiento y aplicación de la normatividad que afecta los derechos de las mujeres.
3. Replantear la oferta de cursos para que satisfaga de forma sistemática las necesidades detectadas en los diagnósticos. En su caso, crear un sistema de capacitación, formación y certificación basado en tres brazos: (a) cursos de sensibilización para las necesidades básicas de todo el personal del servicio público interesado en el tema; (b) ofrecer cursos que desarrollen competencias técnicas específicas que necesitan cuadros restringidos de las instituciones; y (c) cursos de alineación a estándares de competencia.
4. Recuperar las fortalezas de la oferta existente en el diseño de los cursos de los tres brazos mencionados arriba, por ejemplo cursos masivos para los temas de sensibilización en los que se incluyan herramientas de intercambio como foros para reforzar el aprendizaje, mientras que para el caso de los cursos para desarrollar competencias técnicas se considere un acompañamiento tutorial que facilite mejor el aprendizaje y ampliar la duración de los cursos de alineación para incluir mayor número de ejercicios prácticos.

### Diseño de los cursos

5. Replantear el abordaje de los cursos de género: impulsar la reflexión no solo de las relaciones entre mujeres y hombres, sino también entre individuos del mismo género e incorporar visiones menos heteronormativas.
6. Determinar estratégicamente cuáles necesidades de capacitación pueden satisfacer los cursos en línea y cuáles requieren de las experiencias interpersonales de un curso presencial para alcanzar sus objetivos.

### Impartición

7. Dada la mayor cobertura potencial y los menores costos marginales por individuo capacitado/sensibilizado, mantener a los cursos en línea como la primera opción del sistema, promoviendo el autoaprendizaje y ejercicios de evaluación que refuercen actitudes y habilidades alineadas a la transformación de prácticas y cumpliendo con los requisitos de la educación virtual de calidad: interactividad, atractivo visual, duración y facilidad de acceso, entre otros.
8. Para la formación de personas expertas en género, considerar los cursos presenciales, semipresenciales y los cursos basados en sesiones en vivo, transmitidas a distancia (por webinars y plataformas tipo WebEx®), que tienen potencial de expandir la cobertura de la atención “personalizada”, sin incurrir los costos de logística y desplazo de la capacitación presencial.
9. Para los cursos para la alineación a estándares de competencia, considerar la reintroducción de cursos a distancia con tutoría que ofrecen la posibilidad de asignar tareas para que el alumnado practique los desempeños, actitudes y productos y dar retroalimentación para que los perfeccionen. La opción de cursos de alineación en vivo a distancia con seguimiento de tutores también sería pertinente.
10. Para sensibilizar a las/los tomadores/as de decisiones de alto nivel, explorar opciones creativas y atractivas que exijan una dedicación de tiempo mínima, por ejemplo, desayunos-conferencia que concentren y fomenten la interacción entre altos mandos de distintas dependencias en un mismo evento que contextualice los aspectos de género que atañen a sus instituciones.
11. Algunos cursos para el desarrollo de competencias técnica no necesariamente deben impartirse por parte del INMUJERES sino mediante el establecimiento de acuerdos con otros actores estratégicos, tanto nacionales como extranjeros y de organismos internacionales.

### Evaluación y seguimiento

12. Orientar la evaluación de los cursos más al logro de los objetivos de aprendizaje de habilidades, actitudes, comportamientos y valores, que a medir la memorización de saberes conceptuales.
13. Diseñar una estrategia de seguimiento de las y los participantes certificados, para posteriormente incorporarlos al grupo de facilitadores/as y tutores/as de los cursos de alineación.

## **7.4 Objetivo 5. Modelo de evaluación para la aplicación sistemática en los años subsecuentes**

El modelo de evaluación que se propone cuenta tres componentes, para los que el Modelo de Kirkpatrick puede servir como guía: (A) evaluación de diseño, (B) evaluación de desempeño y (C) seguimiento a tres meses.

## **A. Evaluación de diseño**

Cada vez que se emprenda el diseño de un nuevo curso, utilizar la *Escala de pertinencia de los contenidos* y la *Escala de pertinencia del diseño* didáctico desarrolladas en el marco de esta evaluación como guía y lista de verificación para asegurar que se cumpla el propósito del curso y los requisitos de calidad técnico-pedagógica.

Estas escalas se incluyen en el Anexo 4 de este documento y el capítulo 5 ilustra la manera de aplicarlas. El equipo que desarrolle un curso nuevo puede usar estas escalas como guía de verificación. Si, por ejemplo se contrata un servicio de consultoría para diseñar una propuesta formativa, se recomienda que, igual que en este ejercicio, dos o tres revisores independientes lleven a cabo una valoración redundante para calificar el cumplimiento de todos los criterios antes de proceder con el desarrollo del curso, especialmente para los cursos en línea.

Las escalas desarrolladas para esta evaluación demostraron su capacidad de discriminar diferencias de grado en la pertinencia de los cursos evaluados. Al triangular las percepciones de las expertas, sus recomendaciones derivadas de la revisión documental y las calificaciones observadas de las escalas con los hallazgos de la encuesta, las entrevistas y los grupos focales, se comprobó que las primeras reflejaron la calidad percibida por la población usuaria.

## **B. Evaluación de desempeño**

El segundo componente del modelo de evaluación propuesto requiere el desarrollo de instrumentos ad-hoc para cada curso ofrecido y consta de la aplicación de un instrumento de tres partes al término del curso:

- (B1) Una sección que evalúe el aprendizaje de los alumnos (nivel 2 del modelo de Kirkpatrick) con reactivos que midan habilidades y no solo saberes conceptuales, a través de la cual se pueda verificar que los contenidos aprendidos cumplen los objetivos del curso.
- (B2) Una sección que mida aspectos relacionados con los otros tres niveles del Modelo de Kirkpatrick: el Nivel 1 la reacción que debe medir la satisfacción general de los usuarios con el curso (el contenido, la plataforma de los cursos en línea, el personal docente, la organización e instalaciones donde se imparten los cursos presenciales); el Nivel 3, la aplicación que debe medirse con reactivos en los que el alumnado identifique procesos y sistemas en su dependencia que puedan servir para reforzar, fomentar e incentivar los cambios se esperan del curso; y el Nivel 4, los resultados (efectos o impacto) de lo aprendido, solicitando ejemplos concretos de acciones y/o cambios de comportamiento que planean hacer a raíz del curso.
- (B3) Otros aspectos que necesita conocer el INMUJERES para la actualización, mejoramiento y capacitación de facilitadores/as o mantenimiento de las plataformas según sea el caso. Estos aspectos pueden dividirse en los relacionados con el perfil de la población (características sociodemográficas, nivel educativo, origen geográfico) y las necesidades de capacitación (expectativas satisfechas y no satisfechas, necesidades de capacitación sobre otros temas, recomendaciones de mejora).

Para cada curso, será necesario desarrollar y pilotear los instrumentos, así como variables e indicadores para medir y dar seguimiento a estos aspectos, de modo que se incluyan.

### **C. Seguimiento de usuarios**

El tercer componente consiste en el seguimiento sistemático a todas las personas egresadas de los cursos, incluyendo las de cursos en línea, a través de cuestionarios aplicados en línea (por ejemplo en plataformas del tipo de SurveyMonkey®). Asimismo, puede incluirse el seguimiento por teléfono a una pequeña muestra de participantes. Al terminar cada capacitación se deberá solicitar los datos de contacto y el consentimiento y compromiso de las personas participantes para esta medición que debe aplicarse no antes de tres meses ni después de seis.

Estas actividades de seguimiento brindarán la oportunidad de confirmar, profundizar, expandir o identificar obstáculos en el logro de los aprendizajes, aplicación y resultados reportados por las personas usuarias al responder los instrumentos del inciso anterior. En este sentido, en la evaluación de seguimiento se enfatizará la medición del cuarto nivel del modelo de Kirkpatrick que busca medir los resultados de la capacitación, medidos como el grado en el que ocurren los efectos deseados como consecuencia del curso en el que haya participado la persona entrevistada.

Los cuestionarios para el seguimiento, como los del componente B, se deberán desarrollar ad-hoc para cada curso y tendrán el objetivo de medir, entre otros aspectos, si a partir de la capacitación cambiaron su actitud y/o comportamientos, el grado en que el usuario o la usuaria han podido aplicar los aprendizajes logrados en la capacitación, las tareas o actividades concretas en las que los han aplicado (si las hubiera), las resistencias o trabas que han encontrado para aplicar lo aprendido y, en su caso, los efectos que percibe a partir de sus cambios y/o la aplicación de los aprendizajes, así como recomendaciones de cambios para el curso que tomaron.

En el caso de los cursos de alineación para la certificación, podría incorporarse a las y los usuarios que en el período entre el curso y este contacto de seguimiento hayan aprobado la evaluación y obtenido la certificación a un listado de candidatos para facilitar cursos presenciales en su región de origen o brindar tutorías para cursos en línea o en vivo a distancia.

## **Anexo 1: Trayectoria de las expertas en género y capacitación seleccionadas**

### **1. A**

Es doctora en Ciencia Social, especialidad Sociología por El Colegio de México, maestra en Estudios Latinoamericanos, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM y cuenta con la Especialización en Estudios de la Mujer, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, El Colegio de México, una Diplomatura Universitaria en Diseño, Gestión y Evaluación de Proyectos de Educación Virtual. Universidad Nacional de San Martín, Buenos Aires, Argentina, una Diplomatura en E-learning con Moodle y recursos Open Source. Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Buenos Aires, además de contar con estudios de pedagógicos para la enseñanza de filosofía, pedagogía y música. Es profesora titular “A” en la Universidad Pedagógica Nacional y ha realizado actividades docentes en El Colegio de México, la Universidad del Claustro de Sor Juana, la Anáhuac del Sur, entre otras instituciones. Ha dirigido y coordinado múltiples proyectos de investigación y dirigido un gran número de tesis de licenciatura y maestría. Alicia Pereda es autora de 19 publicaciones.

Evaluó: Cursos de sensibilización en línea

Cursos de sensibilización presenciales

Cursos de alineación para la certificación en estándares de competencia

### **2. B**

Es consultora en proyectos educativos, capacitación virtual, género, educación sexual integral y consejería en sexualidad. Cuenta con el grado de licenciada en Pedagogía por la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán, de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Ha concluido estudios de Maestría en Pedagogía con especialización en Diversidad Cultural, por la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Filosofía y Letras, de la UNAM. Obtuvo los Diplomados como Educadora Sexual y Consejera Sexual por la Universidad Autónoma de Querétaro y la Fundación Mexicana para la Planeación Familiar. El Diplomado en Antropología de la Violencia, por la Facultad de Medicina de la UNAM y el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH). Ha cursado Seminarios sobre investigación cualitativa, género y salud sexual y reproductiva por el Programa de Salud Reproductiva y Sociedad del Colegio de México y el Instituto Chileno de Medicina Reproductiva. En 2016 curso el Diplomado en Terapia Narrativa en el Instituto Latinoamericano de Estudios de la Familia A.C. De 1998 a 2017 colaboró para la sociedad civil AFLUENTES S.C. impulsando el diseño, gestión, desarrollo y evaluación de Proyectos Educativos en Educación Integral de la Sexualidad, Género y Derechos Sexuales y Reproductivos.

Evaluó: Cursos de sensibilización presenciales

Cursos de alineación para la certificación en estándares de competencia

### **3. E**

Es consultora en investigación aplicada en temas de género, políticas públicas para la igualdad y para una vida libre de violencia. Cuenta con estudios doctorales en Antropología Social de la Universidad Iberoamericana, es maestra en Estudios Urbanos por el Colegio de México y licenciada en Sociología por la Universidad de Costa Rica, además de haber cursado un seminario y tres diplomados relacionados con temas de género. Ha colaborado en investigaciones, evaluaciones y otros proyectos con entidades nacionales e internacionales que incluyen Amnistía Internacional, USAID-EnfoqueDH-Chemonics International, Alianza Heartland México, el PNUD, el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la Universidad Autónoma de México, el Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto Latinoamericano de Comunicación Educativa-Instituto Nacional de las Mujeres así como dependencias de gobierno federales, así como estatales y municipales de la Ciudad de México, Hidalgo, Michoacán y Veracruz, entre otras. Tiene nueve publicaciones revisadas por pares.

Evaluó: Cursos de sensibilización en línea

### **4. P**

Fue cofundadora del PUEG en la UNAM. Se desempeña como docente en la UNAM y otras universidades desde hace 40 años. Cuenta con licenciatura y maestría en Psicología por la UNAM y es candidata a doctora en Pedagogía por la misma casa de estudios. Ha coordinado y participado en múltiples proyectos relacionados con el género y la salud sexual y reproductiva con instituciones nacionales y extranjeras, así como dependencias del gobierno federal.

Evaluó: Cursos de sensibilización en línea

Cursos de sensibilización presenciales

Cursos de alineación para la certificación en estándares de competencia

## **Anexo 2: Listado de material documental de los cursos puesto a disposición del equipo evaluador**

### **A. Cursos de sensibilización presenciales**

#### **I. Curso: *El ABC del género: Conociendo los principios básicos***

1. Ficha técnica
2. Carta descriptiva
3. *Curso: “ABC de Género”,* presentación PowerPoint
4. *El ABC del género: conociendo los principios básicos 2015,* presentación PowerPoint
5. *El ABC del género: conociendo los principios básicos, (7a diapositiva adicional),* presentación PowerPoint
6. Lamas, Marta. *Género, diferencias de sexo y diferencia sexual,* en Marta Lamas, *¿Género?*
7. Vela M., G.E. y Espinosa A., R.D, (agosto 2011). *El cubo del poder: aplicación práctica en procesos de gestión de proyectos,* Fundación para la Cooperación Synergia.
8. Reyes, M.A. (abril 2011). *Transitar hacia el respeto. Políticas de protección a mujeres en el transporte público*
9. Cuidar a personas enfermas y menores de edad dificulta el desarrollo laboral de las mujeres, Comunicado de prensa No. 49, 18 de junio de 2018
10. Ramírez, Erika, (6 de marzo 2011). *Programa agrario de la mujer margina a las campesinas más pobres*
11. OPS, (2008). *Incorporación de la perspectiva de género en los programas prioritarios de salud: el caso de prevención y control de la diabetes mellitus en México.* Mejores prácticas en género, etnia y salud.
12. Captura de pantalla del folder de bibliografía sobre CATEGORÍA DE GÉNERO contenida en GoogleDocs. (No se imprimieron los documentos completos. De ser necesario, consultarlos en GoogleDrive.)
13. Michel Miné, (2003). *Los conceptos de discriminación directa e indirecta.* Texto revisado de la presentación realizada en el marco de la conferencia “Lucha contra la discriminación: Las nuevas directivas de 2000 sobre la igualdad de trato”, 31 de marzo-1º de abril de 2003, Trèves, Francia.
14. INMUJERES, (noviembre 2010), *Estrategias implementadas por las instancias de las mujeres en las entidades federativas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres,* Cuadernos de trabajo 18
15. Captura de pantalla del folder de bibliografía sobre IGUALDAD DIFERENCIA contenida en GoogleDocs. (No se imprimieron los documentos completos. De ser necesario, consultarlos en GoogleDrive.)
16. Captura de pantalla del folder de bibliografía sobre NORMATIVIDAD ESTATAL contenida en GoogleDocs. (No se imprimieron los documentos completos. De ser necesario, consultarlos en GoogleDrive.)
17. Captura de pantalla del folder de bibliografía sobre NORMATIVIDAD INTERNACIONAL contenida en GoogleDocs. (No se imprimieron los documentos completos. De ser necesario, consultarlos en GoogleDrive.)
18. Preciado, B.. *Manifiesto contra-sexual: Prácticas subversivas de identidad sexual.* (No se imprimió el documento completo. De ser necesario, consultarlo en GoogleDrive.)

#### **II. Curso: *Uso no sexista del lenguaje***

19. Listado de material de la carpeta (captura de pantalla)
20. Guía instruccional
21. Insumos para el curso Lenguaje sin sexismo (ppt para la sesión)
22. Uso no sexista del lenguaje (ppt para la sesión)

23. Noticias que salvan vidas: manual periodístico para el abordaje de la violencia contra las mujeres (Documento de Amnistía internacional. No se imprimió el documento completo. De ser necesario, consultarlo en GoogleDrive.)
24. Vega, Norma. *La atención de mujeres víctimas de violencia intrafamiliar en organizaciones o instituciones*, [www.ts.ucr.ac.cr](http://www.ts.ucr.ac.cr)
25. Periodismo libre de violencia: protocolo para el abordaje informativo de la violencia contra las mujeres basada en género, Ministerio de Comunicación del Estado Plurinacional de Bolivia, GIZ Sociedad para la Cooperación Alemana.
26. Pérez Cervera, M.J. (2011). *Manual para el uso no sexista del lenguaje: lo que bien se dice... bien se entiende*, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. [www://www.conavim.gob.mx](http://www.conavim.gob.mx)
27. Ayuntamiento de Avilés (eds.), (2003). *Manual de buenas prácticas: Lenguaje administrativo con perspectiva de género*, Avilés, Asturias.
28. CIMAC, *Hacia la construcción de un periodismo no sexista*. (No se imprimió el documento completo. De ser necesario, consultarlo en GoogleDrive.)
29. *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*, Guías Básicas, SEGOB, CENAPRED, CONAVIM, INMUJERES. (No se imprimió el documento completo. De ser necesario, consultarlo en GoogleDrive.)

## B. Cursos de sensibilización en línea

### Liga de acceso:

[Instituto Nacional de las Mujeres | PuntoGénero](http://instituto-nacional-de-las-mujeres.org.mx/punto-genero)

[http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/moodle\\_puntogenero/login/registro/login.php](http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/moodle_puntogenero/login/registro/login.php)

### Dan acceso a los siguientes cursos:

- \* Claves para la igualdad para la segunda emisión
- \* Prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual – Tercera Apertura 2015 (Tuvo tutoría)
- \*\*Curso semipresencial EC 0308 (Curso semipresencial de certificación. Ver sección C)

### III. Curso: *Prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual*

1. Guion didáctico
2. Unidad 1: ¿Qué es el acoso y hostigamiento sexual?: formas de operar, causas y consecuencias (imágenes de html)
3. Unidad 2: Lineamientos para la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en las instituciones públicas (imágenes de html)
4. Unidad 3: Estrategias de prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual (EPAAHS)
5. Copias del cuadernillo (sin portada) “Curso Prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual”, unidades 1-3

### IV. Curso: Curso MOOC: *¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el protocolo de la APF*

6. Portada y ficha descriptiva
7. Cuadernillo asociado al contenido en línea:
  - a. Para comenzar>Introducción>Portada

- b. UNIDAD 1
- c. UNIDAD 2
- d. UNIDAD 3

**V. Curso en línea: *Claves para la igualdad entre mujeres y hombres***

- 8. Cuadernillo
- 9. Diseño instruccional del curso **Claves para la igualdad entre mujeres y hombres**
- 10. **CLAVES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Reestructura del curso básico de género (ppt con anotaciones).**

**C. Cursos de alineación a estándares de competencia para la certificación**

- 1. Lineamientos para la certificación por competencias, 2018.

**VI. Curso semipresencial de alineación al estándar de competencia *EC 0308***

**Liga de acceso:**

[Instituto Nacional de las Mujeres | Puntogénero](#)

[http://puntogénero.inmujeres.gob.mx/moodle\\_puntogénero/login/registro/login.php](http://puntogénero.inmujeres.gob.mx/moodle_puntogénero/login/registro/login.php)

Alineación al estándar EC0308

\* Curso Semipresencial para Capacitadoras y Capacitadores en Género -Primera Apertura 2017

**En carpeta:**

- 1. Guion didáctico
- 2. Captura de pantalla del folder “Bibliografía” contenido en Curricula\_EC308 en GoogleDocs. (No se imprimieron los documentos completos. De ser necesario, consultarlos en GoogleDrive.)
- 3. Componente temático
- 4. Diseño instruccional para el curso semipresencial para capacitadoras y capacitadores en género
- 5. Propuesta de trabajo: Primera sesión presencial para la certificación en el EC0308
- 6. Curso de alineación al EC0308, Primera sesión presencial (Día 1). Presentación de PowerPoint.
- 7. Propuesta de trabajo para facilitar el día 1 de la 2ª sesión presencial del curso de alineación al EC0308
- 8. Segunda sesión presencial “Ensayando la impartición de un taller, de acuerdo con el Elemento 2 del estándar”, Presentación de PowerPoint.
- 9. Estándar de competencia EC0308: Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres. Nivel Básico.

**VII. Curso de alineación al estándar de competencia *EC0539***

- 10. Guía metodológica para el curso de alineación al estándar de competencia EC0539 “Atención presencial a mujeres víctimas de violencia de género”
- 11. Curso de alineación al EC0539: Atención presencial a mujeres víctimas de violencia de género, Presentación PowerPoint

12. Evaluación del aprendizaje
13. Instrumento de evaluación (Cuestionario pre-test)
14. Carteles de promoción del curso
15. Oferta de certificación 2016. EC0539: Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género
16. Estándar de competencia EC0539: Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género
17. La violencia contra las mujeres y las obligaciones del estado: el caso de Laura Berenice Ramos Monárrez
18. La violencia contra las mujeres y las obligaciones del estado para garantizar una vida libre de violencia: mitos de la violencia contra las mujeres
19. Unidad 3: Ley General de Víctimas: Definiciones de víctima, victimización secundaria, igualdad y no discriminación, enfoque diferencial y especializado y debida diligencia
20. México ante la CEDAW (No se imprimió el documento completo. De ser necesario, consultarlo en GoogleDrive.)
21. Caso: Yakiri Rubí Rubio Aupart
22. Tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres: análisis de casos
23. Criterios de evaluación del EC0539: Guía de observación EC0539
24. Nociones básicas de derecho familiar en relación con la violencia de género: juego de roles
25. Nociones básicas de derecho penal en relación con la violencia de género: juego de roles
26. Criterios de evaluación del estándar EC0539: juego de roles
27. Técnicas de contención sugeridas para la atención de primer contacto con mujeres víctimas de violencia de género
28. Evaluación del aprendizaje
29. Cuestionario de satisfacción

### Anexo 3. Instituciones y personas entrevistadas y participantes en los grupos de enfoque

#### ENTREVISTAS A USUARIAS/OS DIRECTAS/OS

| <b>A) Usuaris de cursos de INMUJERES</b> |            |
|------------------------------------------|------------|
| INSTITUCIÓN                              | PERSONAS   |
| 1. SECTUR                                | 1 persona  |
| 2. Presidencia                           | 2 personas |
| 3. PROFECO                               | 1 persona  |
| 4. SAGARPA                               | 2 personas |

#### ENTREVISTAS A USUARIAS/OS INDIRECTAS/OS

| <b>B) Mandos cuyo equipo ha tomado cursos de INMUJERES</b>                                                                                                     |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 5. SECTUR                                                                                                                                                      | 1 persona  |
| 6. PROFECO                                                                                                                                                     | 1 persona  |
| <b>C) Enlaces de INMUJERES en dependencias federales</b>                                                                                                       |            |
| 7. SAGARPA                                                                                                                                                     | 2 personas |
| 8. SHCP                                                                                                                                                        | 1 persona  |
| 9. BANCO DE MÉXICO                                                                                                                                             | 3 personas |
| 10. PRESIDENCIA                                                                                                                                                | 1 persona  |
| 11. PROFECO                                                                                                                                                    | 2 personas |
| <b>D) Enlace de INMUJERES IMEF</b>                                                                                                                             |            |
| 12. Instituto de las Mujeres de Morelos                                                                                                                        | 1 persona  |
| <b>E) Facilitadoras externa</b>                                                                                                                                |            |
| 13. Facilitadora de los cursos de alineación al estándar EC359 y coordinadora de tutoras del curso de Prevención y Atención del hostigamiento y acoso sexuales | 1 persona  |

#### ENTREVISTAS A PERSONAL DE INMUJERES

|                                                      |           |
|------------------------------------------------------|-----------|
| 14. Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad | 1 persona |
| 15. Programa de Cultura Institucional                | 1 persona |
| 16. Seguimiento al anexo 13                          | 1 persona |
| 17. Área de capacitación                             | 1 persona |

#### GRUPOS FOCALES

- A nivel estatal: Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos
- A nivel federal: SECTUR, SAGARPA, CONACYT, IMCINE, CONALEP

## **Anexo 4. Instrumentos para la recolección de información**

Ver carpeta de archivos que se incluye en el CD etiquetada como “Anexo 4\_Instrumentos” donde pueden encontrarse los siguientes:

1. Escala de pertinencia de contenidos
2. Escala de pertinencia de diseño didáctico
3. Cuestionario para entrevistas telefónicas (aplicado)
4. Guía de entrevista presencial para mandos directos de usuarios/as.
5. Guía de entrevista presencial para enlaces en unidades de género e IMEF
6. Guía de entrevista presencial para usuarias/os directas/os de
7. Guía de entrevista presencial para personal de INMUJERES
8. Guion de discusión para grupos de usuarias/os directas/os