



Modalidad de Participación I

Instituto Nacional de las Mujeres

MT-20-3 Fortalecer las capacidades y habilidades de gestión de las Titulares de las Instancias Municipales de las Mujeres

Informe del fortalecimiento de capacidades

Diciembre 2020

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Índice

Introducción.....	2
Justificación.....	3
a) Marco Teórico	5
b) Metodología	24
c) Descripción de la población objetivo	34
d) Especificaciones.....	42
Desarrollo	48
Recomendaciones.....	75
Bibliografía	77
Anexos	81
Actividad A7-20	81
Anexo 1 Memoria fotográfica.....	82
Anexo 2 Carta descriptiva	84
Anexo 3 Lista de asistencia	93
Actividad A8-20	96
Anexo 1 Memoria fotográfica.....	97
Anexo 2 Carta descriptiva	99
Anexo 3 Lista de asistencia	102

Introducción

La inteligencia emocional es fundamental para establecer relaciones entre individuos, ya sean de carácter informal o formal. Reconocer, comprender y manejar las emociones propias fortalece las habilidades de comunicación, empatía y liderazgo que una persona pudiera manifestar en un punto de su existencia. Si se desea liderar a un grupo de personas, es necesario cultivar la inteligencia emocional, tanto la intrapersonal como la interpersonal. Es por ello que las Directoras de Atención a las Mujeres deben ser capacitadas en este importante tema, pues una herramienta fundamental para ejercer un liderazgo con perspectiva de género y con apego a los derechos humanos.

Ahora bien, es importante señalar que del liderazgo se ha hablado mucho pero se comprende poco, debido a que pese a su importancia en la historia de las organizaciones, ya sea social, política incluso militar, no se ha ejercido adecuadamente desde la perspectiva de género. Lamentablemente a las mujeres se les ha colocado en segundo plano en lo que refiere a liderar a una organización. Esto debe cambiar pues una persona líder, o en este caso, una mujer líder, debe ser valorada por la institución donde presta sus servicios, pues es una fuerza que impulsa a las demás personas que le rodean, las inspira a través de su ejemplo.

Por ello el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco ha construido dos capacitaciones, un seminario y un curso, el primero enfocado a fortalecer las habilidades de liderazgo de las Directoras de Atención de las Mujeres en tópicos de suma importancia como la inteligencia emocional, la comunicación asertiva, la perspectiva de género, los estilos de liderazgo entre otros aspectos; el segundo está orientado a guiar a las Directoras de Atención a las Mujeres a convertirse en agentes de cambio en sus respectivos municipios, al ser capaz de construir estrategias que favorezcan el empoderamiento económico de las mujeres que acuden, todos los días, a sus oficinas por la asesoría psicológica y/o jurídica que ofrecen. El documento que a continuación se presenta, ha sido el producto de un largo trabajo que se ha ido realizando durante estos meses de ardua jornada, desde el diseño de ambas capacitaciones así como su implementación y resultados obtenidos.

Justificación

Pérez¹ señala que “romper el techo de cristal” es un proceso que requiere de la participación de todas y todos, desde los distintos ámbitos, para repensar los mecanismos idóneos para el empoderamiento de la mujer. El Presidente del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura de CDMX plantea que lograr la igualdad de derechos de las mujeres implica repensar las relaciones entre los géneros. La discriminación hacia las mujeres no siempre es evidente y se da en formas veladas.

En consecuencia, se requiere de un análisis profundo de diversas prácticas y políticas consuetudinarias. El “techo de cristal” es un fenómeno que limita el ejercicio de los derechos de las mujeres en su ascenso profesional. Esta teoría parte de la consideración de que existe un techo invisible en la carrera profesional de las mujeres que les impide avanzar hacia niveles mayores de autoridad y de responsabilidad; y por tanto, identifica un freno en el ascenso de la carrera profesional vinculado con la discriminación estructural de las mujeres².

Los datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en la última encuesta relacionada con este tema (en el 2011), determinan que 63 de cada 100 mujeres, desde la edad de 15 años, han experimentado, al menos, un acto de violencia de cualquier tipo, incluyendo la discriminación laboral, entendida como un impedimento para que ocupen o permanezcan en un empleo remunerado.

Painter-Morland³ expone que uno de los principales supuestos que se han institucionalizado en muchas prácticas organizativas es la idea de que las mujeres son las cuidadoras de la sociedad. Este cuidado tiene lugar principalmente como trabajo no remunerado dentro de la esfera privada. En el lugar de trabajo se manifiesta en la consideración como “trabajo de mujer” de cualquier tarea que conlleve el cuidado de las necesidades corporales, emocionales o domésticas de las personas, con la expectativa

¹ Pérez Juárez, Ávaro Augusto, *Perspectiva de Género en los más altos niveles de liderazgo*, Instituto Nacional de las Mujeres, Gobierno De México, Agosto 2017 <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/perspectiva-de-genero-en-los-mas-altos-niveles-de-liderazgo>

² Ídem

³ Painter-Morland, M., *Género, liderazgo y organización*, en Valores y Ética para el siglo XXI, Madrid, BBVA, 2011. <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/genero-liderazgo-y-organizacion/>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

concomitante de que sea peor remunerado. Dado que por lo general se acepta que los puestos de liderazgo en las organizaciones conllevan algo más que tareas de cuidado y exigen fuertes dotes de dirección, control y agencia, las mujeres quedan excluidas en muchas ocasiones de este tipo de oportunidades.

Sin embargo si es posible transformar la teoría y la práctica del liderazgo adoptando un compromiso con las distintas formas en las que los hombres y las mujeres plantean sus papeles de liderazgo en las organizaciones. Para ello hay que precisar la creación de modelos que permitan a los individuos ejercer su liderazgo a su manera, en vez de cumplir con ciertas expectativas preconcebidas de género. Por lo tanto, hay que conocer, comprender y adoptar diferentes estilos de liderazgo individual. Ese proceso debe permitir replantear algunas nociones importantes relacionadas con el liderazgo como, por ejemplo, la “autenticidad” y la “visión” desde la perspectiva de género.⁴

Finalmente la presencia de mujeres en los equipos directivos conlleva por lo general un mayor compromiso social y un estilo de liderazgo más participativo. El análisis de su impacto en instituciones públicas y privadas, con unas características organizativas y de propósito específicas, permiten ver cómo su influencia refleja una mayor motivación y mejores resultados. Uno de los beneficios es el incremento de las medidas de conciliación, lo que puede suponer un motivo de desarrollo para cualquier región al aumentar la calidad de vida de las familias.⁵

El emprendimiento femenino y la presencia de mujeres en los equipos directivos influyen positivamente en las motivaciones sociales, así como en los logros de las organizaciones. Además, con ellas las instituciones son más proclives a fomentar políticas favorables de conciliación. Esta afirmación es más propia de un nuevo contexto emprendedor cooperativo, en la cual las mujeres pueden alcanzar el empoderamiento de una manera más equitativa.⁶

⁴ Ídem

⁵ De Castro, Julio; Justo, Rachida; Delgado-Márquez, Luisa. *Liderazgo femenino: impacto en la organización*, IE Insights, <https://www.ie.edu/insights/es/articulos/liderazgo-femenino-impacto-la-organizacion/e>

⁶ Ídem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

a) Marco Teórico

Las actividades *A7-20 Diplomado o seminarios sobre Liderazgo y Gestión de las Instancias Municipales de las Mujeres y Administración Pública Municipal* y *A8-20 Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA)* de la Meta **MT-20-3 Fortalecer las capacidades y habilidades de gestión de las Titulares de las Instancias Municipales de las Mujeres**, tienen como objetivo: *Fortalecer las capacidades de las mujeres en situación de reclusión, para estimular su empoderamiento y fortalecer sus capacidades para la integración a la sociedad en el momento de su egreso.*

Para ello, se realizó la capacitación de las Titulares de las Direcciones de Atención a las Mujeres de los 17 municipios que conforman al Estado de Tabasco, así como personal asignado a dichas dependencias, con el fin de *fortalecer las capacidades y habilidades de gestión del funcionariado público, para que ejerzan un liderazgo con perspectiva de género y apego a los derechos humanos.*

Esto conlleva a que dicho funcionariado fuera capacitado en los siguientes temas:

A) Liderazgo

El liderazgo es el arte de motivar, comandar y conducir a personas. Viene de la raíz inglesa leader que significa 'líder' y se compone con el sufijo "-azgo", que indica condición o estado, o sea, liderazgo es la cualidad de una persona para estar en la situación de líder. Una persona líder no es impuesta sino que es escogida. Para ser líder se necesita del apoyo de seguidores, las y los cuales al notar las aptitudes y actitudes de una persona líder lo escogen para guiarlos. Ser líder no significa necesariamente un reconocimiento formal, por lo tanto, 'estar en la situación de líder' es la facultad de motivar a un grupo de personas para conseguir un objetivo.⁷

Una actitud de liderazgo puede surgir cuando se trabaja con un equipo de personas, atrayendo seguidores, influenciando positivamente las actitudes y los comportamientos de estos, e incentivándolos para trabajar por un objetivo común. El liderazgo es lo que caracteriza

⁷ Liderazgo, Significados.com, 23 de febrero de 2016, <https://www.significados.com/liderazgo/>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

a una persona líder. Un persona líder, por su parte, es una persona que dirige o funda, crea o junta un grupo, gestiona, toma la iniciativa, promueve, motiva, convoca, incentiva y evalúa a un grupo, ya sea en el contexto empresarial, militar, industrial, político, educativo, etc., aunque básicamente puede aparecer en cualquier contexto de interacción social.⁸

El liderazgo puede surgir de forma natural, cuando una persona se destaca con el papel de líder, sin necesidad de poseer una posición o un cargo que lo faculten como tal. Este es un tipo de liderazgo informal. Cuando un/a líder es elegido por una organización y comienza a asumir una posición de autoridad, ejerce un liderazgo formal. Sin embargo, no hay solo un tipo de líder, sino varios, dependiendo de las características del grupo (unidad de combate, equipo de trabajo, grupo de adolescentes). De hecho, existen líderes situacionales, que surgen para conducir momentos puntuales de una crisis o decisión. La o el líder proporciona la cohesión necesaria para lograr los objetivos del grupo. Un/a líder efectivo o eficaz sabe cómo motivar a los elementos de su grupo o equipo.⁹

Hoy en día, se considera que el liderazgo es un comportamiento que se puede ejercitar y perfeccionar. Las habilidades de una persona líder implican carisma, paciencia, respeto, integridad, conocimiento, inteligencia, disciplina y, sobre todo, capacidad de influir en los subordinados. Una persona líder también debe ser visionaria y tener una buena capacidad de comunicación para conseguir guiar al equipo. Del mismo modo, el liderazgo puede entenderse a nivel de instituciones, organismos u organizaciones que se encuentran en una situación de superioridad en relación con sus competidores.

En la sociedad actual, en la que casi todo se hace en conjunto con otras personas, el liderazgo se ha convertido en una habilidad fundamental. Las y los psicólogos que han estudiado este concepto y, de entre todos ellos, destaca la figura de Daniel Goleman. Este psicólogo es conocido sobre todo por haber descifrado para el gran público el poder de la inteligencia emocional. Sin embargo, también ha escrito libros y realizado estudios sobre este tema tan importante. Los seis tipos de liderazgo según Daniel Goleman son la clasificación

⁸ Ídem

⁹ Ídem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

más utilizada dentro de distintas disciplinas. A continuación se exponen los 6 tipos de liderazgo según Goleman:¹⁰

1. Liderazgo coercitivo: “Haz lo que digo”

La persona líder ordena y manda. Busca el cumplimiento inmediato de las tareas a través de instrucciones precisas. Nadie lo puede cuestionar y tampoco pide opiniones. Se recomienda utilizarse sólo cuando sea imprescindible, ya que a largo plazo este estilo rompe el ambiente de trabajo y es negativo para el logro de los objetivos de la empresa, ya que las y los trabajadores se desmotivan, no colaboran, dejan de transmitir ideas por miedo a ser rechazados, etc. Funciona bien en situaciones de crisis, cuando la reacción inmediata es un factor determinante o con trabajadores problemáticos con quienes todo lo demás ya haya fracasado.

2. Estilo orientativo: “Ven conmigo”

La persona líder orientativa es una visionaria; tiene una visión clara a largo plazo y con su entusiasmo moviliza a las personas hacia esa visión. Este liderazgo genera un gran compromiso hacia los objetivos y la estrategia de la organización. Este estilo mejora el ambiente de trabajo. Las normas para el éxito están puestas sobre la mesa en igualdad para todos, dándoles la libertad de experimentar y innovar. Por lo general suele funcionar bien en la mayoría de situaciones, aunque falla, si el equipo se forma de expertos que cuenten con mayor experiencia que el líder. Genera una gran capacidad de motivación.

3. Estilo afiliativo: “Las personas son lo primero”

Este estilo de liderazgo gira en torno a las personas. Se esfuerza para que la relación entre personas sea armónica. Sus emociones están por encima de las tareas y los objetivos. Las y los empleados tienen la libertad de hacer su trabajo en la forma que consideren más eficaz. Es un tipo de liderazgo adecuado si se desea construir armonía en el equipo, mejorar la comunicación, cuando el equipo es nuevo o cuando hay que motivarlos durante situaciones de

¹⁰ Rodríguez, Alejandro, Tipos de liderazgo según Goleman, La mente es maravillosa, 18 junio 2018 <https://lamenteesmaravillosa.com/tipos-de-liderazgo-segun-daniel-goleman/>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

alto estrés. En contraparte, puede dar la impresión de que se tolera un rendimiento bajo. Debería combinarse con otros estilos, como el estilo orientativo.

4. Estilo democrático: “¿Qué opinas tu?”

Las y los trabajadores tienen voz y voto en las decisiones incrementando así, la flexibilidad y la responsabilidad. La persona líder participativa busca siempre la toma de decisiones por consenso, las personas que se encuentran en un sistema democrático tienden a ser muy realistas acerca de qué puede o no ser logrado. Este tipo de liderazgo empresarial funciona muy bien cuando la persona líder no está seguro sobre la mejor dirección a seguir o cuando necesita generar ideas frescas para lograr los objetivos. Este estilo pierde su sentido cuando las y los empleados no están formados o no tienen la información suficiente para aportar opiniones válidas.

5. Estilo ejemplar: “Haz lo que yo espero sin necesidad de que te lo cuente”

La persona líder implanta estándares muy elevados de rendimiento marcando unas pautas muy concretas. Las normas de trabajo suelen estar claras para la persona líder, pero no las explica con claridad, sino que espera que las personas sepan lo que deben hacer. Muchas y muchos empleados se sienten agobiados por las exigencias de excelencia de su líder, quien marca las pautas. La flexibilidad y la responsabilidad no existen y el trabajo se vuelve enfocado en las tareas y pasa a ser muy rutinario. Si la persona líder se ausenta, la gente se siente sin dirección ya que están acostumbrados a que dicha persona líder establezca las reglas. El estilo ejemplar debería utilizarse en contadas ocasiones ya que destruye el clima de un equipo. Puede ser útil cuando tenemos un gran experto en la materia y buscamos aprender imitando sus modos de trabajo.

6. Estilo Formativo: “Inténtalo”

Su principal objetivo de este estilo de liderazgo según Goleman es el desarrollo del talento de las personas. Contribuyen a que las y los empleados identifiquen sus fortalezas, debilidades y aspiraciones profesionales, ayudando a establecer metas de desarrollo. Estas personas líderes dan tareas desafiantes a sus empleados y están dispuestos a soportar a corto

plazo el fracaso, ya que se centran en el desarrollo personal principalmente. Los motiva a que tomen iniciativas y genera un ambiente de crecimiento conjunto. Este liderazgo funciona bien si los empleados tienen conciencia de sus debilidades y desean mejorar su rendimiento. Tiene poco sentido si por cualquier motivo, los mismos son resistentes a aprender o a mejorar.

B) Perspectiva de Género

La perspectiva es el punto de vista que una persona tiene sobre algún tema o sobre algún acontecimiento. Un ejemplo es la perspectiva personal, que aquella que tienes sobre ti mismo, en cual construyes una imagen de tu persona, destacando o minimizando aquellas características físicas y psicológicas que consideras significativas. Es fundamental que el ser humano sea consciente de su vida y el papel que ocupa en este mundo, todo lo que se piensa o se planea puede cambiar con el paso del tiempo. Es necesario poseer esta perspectiva para poder desarrollar aspiraciones claras acerca de lo que se quiere y ser asertivo.

Es una herramienta para crear un esquema de vida equilibrada y con una buena estabilidad emocional. Ahora bien, esta perspectiva está vinculada íntimamente con otra de suma importancia para la humanidad: La perspectiva de Género.

La perspectiva de Género refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. Este enfoque cuestiona los estereotipos con los cuales hemos sido educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. ¿Qué acciones se pueden realizar con perspectiva de género?

- Redistribución equitativa de las actividades entre mujeres y hombres (en las esferas de lo público y privado).
- Justa valoración de los distintos trabajos que realizan ambos géneros, especialmente en lo referente a la crianza de las hijas e hijos, el cuidado de los enfermos y las tareas domésticas.

- Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, las reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
- El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.

C) La Violencia de Género

La Organización Mundial de la Salud¹¹ define a la violencia como el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. La OMS divide la violencia en tres categorías generales, según las características de los que cometen el acto de violencia:

- La violencia autoinfligida (comportamiento suicida y autolesiones),
- La violencia interpersonal (violencia familiar, que incluye menores, pareja y ancianos así como entre personas sin parentesco)
- La violencia colectiva (social, política y económica).

De acuerdo a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia¹² existen diferentes tipos de violencia:

- **Violencia Psicológica:** es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica. Puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

¹¹ Organización Mundial de la Salud, *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Washington DC, 2002. URL <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/Violencia-y-Salud-Mental-OMS.pdf>

¹² Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, *Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia*, México, 2015. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf

- **Violencia Física:** es el uso de la fuerza física para provocar daño, no accidental; o con algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- **Violencia Sexual:** es cualquier acto que degrada o dañan el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.
- **Violencia Económica:** Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- **Violencia Patrimonial:** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

La violencia de género contra las mujeres ha sido y sigue siendo una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Este tipo de violencia se basa y se ejerce por la diferencia subjetiva entre los sexos. En pocas palabras, las mujeres sufren violencia por el mero hecho de ser mujeres, y las víctimas son mujeres de cualquier estrato social, nivel educativo, cultural o económico. La violencia de género que se ejerce en contra las mujeres, es aquella que se ejerce por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad (parejas o ex-parejas). El objetivo del agresor es producir daño y conseguir el control sobre la mujer, por lo que se produce de manera continuada en el tiempo y sistemática en la forma, como parte de una misma estrategia.

La Organización de las Naciones Unidas¹³ define a la violencia de género como todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada.

D) La Inteligencia Emocional

Las emociones son estados afectivos que experimentamos, reacciones subjetivas al ambiente que nos rodea, que vienen acompañadas de cambios fisiológicos y endocrinos de origen natural, influenciados por la experiencia que cada individuo posee. Las emociones son una función adaptativa de nuestro organismo a lo que nos rodea. Es un estado que sobreviene súbita y bruscamente, en forma de crisis más o menos violentas y así como pasajeras.

Las emociones son portadoras de información que nos van a decir que es lo que necesitamos ante las diferentes situaciones que enfrentemos en la vida, las emociones siempre serán verdaderas y tendrán más razón que lo que probablemente pensemos. En los años 70's, el psicólogo norteamericano Paul Ekman, estudiando las expresiones faciales de un grupo de población de distintos lugares y razas del mundo logro identificar las 6 emociones básicas del ser humano.¹⁴

- *La Alegría:* La emoción de la sonrisa y del bienestar. Suele ir acompañada de una gran carga de energía que nos da unas ganas enormes de ponernos a hacer cosas. El estado de ánimo que genera la alegría es el optimismo.
- *La Tristeza:* Es la emoción de la pena, de la pérdida y del daño. Crece y permanece cuando la persona experimenta soledad. Se alimenta del propio desánimo, lo que dificulta que hagamos las actividades que nos gusten.
- *El Enojo:* Es una emoción caracterizada por su capacidad de destrucción. Ataca aquello que nos ha herido para que no lo vuelva a hacer. Así, en el fondo, su función es protectora y promueve la adaptación.

¹³ Organización de las Naciones Unidas, Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993

¹⁴ Gómez, David, *Emociones: Que son, sus tipos y como pueden ayudarnos*. Somos Inteligencia Emocional, Mayo de 2020 <https://www.somosinteligenciaemocional.com/emociones>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

- El Miedo: Es la emoción del peligro y la amenaza. Cuando la experimentamos, la activación que se produce en nuestro cuerpo es intensa, porque intenta prepararnos para la lucha o para una huida lo más rápida posible.
- El Asco: Implica una sensación de repulsión o evitación de la posibilidad (real o imaginaria) de estar ante algo desagradable. Las náuseas y la incomodidad ayudan a que el sujeto evite aquello que considera que le hace daño.
- La Sorpresa: Es la emoción del sobresalto. Aparece cuando sucede algo que no esperamos. Este «algo», al igual que el miedo, puede estar presente en la realidad o simplemente en el hilo de pensamientos de nuestra mente.

Tomando en cuenta lo anterior, la inteligencia emocional se refiere a las capacidades y habilidades psicológicas que implican el sentimiento, entendimiento, control y modificación de las emociones propias y ajenas. Una persona emocionalmente inteligente es aquella capaz de gestionar satisfactoriamente las emociones para lograr resultados positivos en sus relaciones con los demás. Hay 4 aspectos fundamentales que definen a la inteligencia emocional¹⁵:

1. *Autoconciencia*: la habilidad de reconocer e identificar las emociones en ti mismo, así como su origen.
2. *Autocontrol*: tu capacidad de controlar los impulsos y retrasar la recompensa inmediata.
3. *Empatía*: la habilidad para conectar con las emociones y motivos de los demás.
4. *Habilidades sociales*: la capacidad de relacionarte satisfactoriamente con los demás, gestionar conflictos, comunicarte claramente e influir sobre las personas.

E) La Autoestima

La autoestima es un factor importante a considerar en la vida de las personas en general y en particular, en el tema del desempeño y de las actitudes hacia las actividades que realizan tanto mujeres como hombres. La autoestima de una persona es la consideración que tiene

¹⁵ Forner Navarro, Paul, *10 pasos esenciales para desarrollar tu inteligencia emocional*, Habilidad Social, España, 15 de mayo de 2015 <https://habilidadsocial.com/como-desarrollar-la-inteligencia-emocional/>

hacia sí misma. Se le denomina como el vestigio del alma y es el ingrediente que proporciona dignidad a la existencia humana. La autoestima está formada por 3 componentes fundamentales¹⁶:

- *Componente Cognitivo*: Formado por el conjunto de conocimientos sobre uno mismo. Representación que cada uno se forma acerca de su propia persona, y que varía con la madurez psicológica y con la capacidad cognitiva del sujeto. Por tanto, indica ideas, opiniones, creencias, percepción y procesamiento de la información.
- *Componente Afectivo*: Sentimiento de valor que nos atribuimos y grado en que nos aceptamos. Puede tener un matiz positivo o negativo según nuestra autoestima: “Hay muchas cosas de mí que me gustan” o “no hago nada bien, soy un inútil”. Lleva consigo la valoración de nosotros mismos, evaluando nuestras habilidades y capacidades, las cuales podemos reconocer o negar.
- *Componente Conductual*: Relacionado con tensión, intención y decisión de actuar, de llevar a la práctica un proceso de manera coherente. Es la autoafirmación dirigida hacia el propio yo y en busca de consideración y reconocimiento por parte de los demás. Constituye el esfuerzo por alcanzar el respeto ante los demás y ante nosotros mismos.

F) La Empatía

Hay 4 fases que una persona puede enfrentar, cuando intenta comprender los sentimientos de otra persona. Cada una es más compleja que la anterior, por lo que requiere un constante trabajo personal para poder conectarse con otros seres humanos¹⁷:

- *Apatía*: Es el estado de ánimo en el que un individuo muestra o refleja falta de emoción, de motivación o de entusiasmo por los acontecimientos o personas de su ámbito cotidiano. Las personas que sufre de apatía, muestran ciertas características como el desgaste físico

¹⁶ Naranjo Pereira, María Luisa. *Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo*, Universidad de Costa Rica, Costa Rica, 2007, p.2 <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/9296/17752>

¹⁷ Sánchez Sánchez, Teresa, “Empatía, Simpatía y Compatía (Compasión) Tres disposiciones afectivas fundamentales en el vínculo humano-terapéutico”. *Clínica e Investigación Relacional: Revista Electrónica*, v.8, España, Octubre 2014, pp.434-451 https://www.psicoterapiarelacional.es/Portals/0/eJournalCelR/V8N3_2014/10Sanchez_2014_Empatia%20Simpatia%20y%20Compatia_CelR_V8N3.pdf

muscular, la falta de energía para realizar cualquier actividad y en algunas ocasiones actúan por inercia, es por ello que no están en condiciones de escuchar a otra persona, puesto que no serán capaces de comprender lo que siente esta.

- *Simpatía*: Es la búsqueda de conseguir el agrado de los demás, presupone un esfuerzo más activo por seleccionar de entre nuestro repertorio conductual y emocional aquellas respuestas que sabemos que agrada o espera la otra persona. Es el trabajo de gustar, de felicitar al otro, de caerle bien, de que nos evalúe como una influencia confiada y positiva, de ganar su alianza y cooperación. Sin embargo, todo esto gira con relación a nuestras necesidades, no en apoyar sinceramente a los demás.
- *Empatía*: Es la intención de comprender los sentimientos y emociones, intentando experimentar de forma objetiva y racional lo que siente el otro individuo. La empatía hace que las personas se ayuden entre sí. Está estrechamente relacionada con el altruismo o el amor así como también con la preocupación por los demás y la capacidad de ayudar. Cuando un individuo consigue sentir el dolor o el sufrimiento de los demás poniéndose en su lugar, despierta el deseo de ayudar y actuar siguiendo los principios morales.
- *Alteridad*: Es la actitud que implica ir más allá de ponerse en el lugar del otro, es reconocer que este es diferente a ti y por ende también sus necesidades. Si la persona se encuentra en crisis, estas necesidades deben ser la prioridad y no las tuyas.

G) La Comunicación Asertiva

¿Qué es la Comunicación? Es una capacidad, además de una necesidad propia del ser humano, cuyas habilidades se desarrollan y mejoran a lo largo de nuestra existencia. Con ella, trasladamos la información relacionada con nuestras emociones, expectativas, sentimientos, datos, opiniones, etc. La comunicación nos ayuda al crecimiento tanto personal como a nivel grupal. De ser directa, honesta, clara y precisa.

Los estilos de comunicación son los tres patrones de comunicación que resultan al fusionar los elementos verbales de la comunicación, los elementos no verbales y los elementos paraverbales. Cada persona está más cercana a uno u otro estilo de comunicación, nadie se

comunica de forma totalmente pasiva, agresiva o asertiva. Cada estilo de comunicación puede describirse en función de los componentes de las habilidades sociales que utiliza el individuo.¹⁸

- *Comunicación Pasiva:* Este estilo de comunicación se caracteriza por la inhibición o no expresión de las emociones, pensamientos u opiniones ante una interacción o intercambio social. Habitualmente, las personas que utilizan este estilo de comunicación lo hacen ante el temor de no agradar a los demás con sus opiniones o pensamientos, o porque mantienen una actitud de desinterés o indiferencia ante el tema en cuestión.
- *Comunicación Agresiva:* Este estilo de comunicación se caracteriza por interacciones e intercambios verbales llenos de reproches, agresiones verbales, críticas, reproches, acusaciones e incluso insultos. Las personas que utilizan este tipo de comunicación no se esfuerzan por conocer y entender el punto de vista de la persona con la que interactúan.
- *Comunicación Asertiva:* Este estilo de comunicación consiste en un tipo de interacción e intercambio de información en la que se expresa una opinión o pensamiento de forma honesta pero teniendo en cuenta la perspectiva de la otra persona para no ofenderla. Las personas que utilizan este tipo de comunicación tienen en cuenta la opinión y los puntos de vista de la persona o personas con las que interactúan.

H) El Análisis FODA

Es una estrategia de análisis que puede aplicarse en cualquier situación, tanto de carácter individual como empresarial o de producto. Esta matriz se basa en identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas con el propósito de formar un cuadro sobre la situación que se analiza, para llegar a un diagnóstico preciso y exacto. El análisis FODA es una herramienta de análisis fundamental que te puede ayudar en la fase de descubrimiento y evaluación de la planificación estratégica.¹⁹ En concreto, te ayuda a identificar y calificar los objetivos estratégicos al hacer llamadas de juicio acerca de donde estas ubicado actualmente, en cuanto al desarrollo y, externamente, en lo que respecta a la

¹⁸ Ruiz, Rocío. *Los tres estilos de comunicación y sus características*. Liferder, España, 2019 <https://www.liferder.com/estilos-comunicacion/>

¹⁹ David, F., *Conceptos de Administración Estratégica*, Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A., Quinta Edición, 1997, pp. 353

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

competencia. Debido a que el análisis FODA depende del juicio, es necesario el aporte de múltiples fuentes para producir un análisis bien formado y completo.

Puede emplearse tanto para organizaciones como para los individuos para una exhaustiva evaluación y así determinar las estrategias. Mediante el análisis FODA podrás aclarar mejor tus estrategias de corto, mediano y largo plazo. Es indispensable su empleo tanto en aspectos personales como en los planes institucionales, debido que es una herramienta útil para la planificación y análisis de la competencia.

Para definir cualquier estrategia, hay que comparar cada elemento de la matriz FODA con otro: a) Las fortalezas con las oportunidades, para trazar el enfoque de éxito; b) Las oportunidades con las debilidades, para realizar una estrategia de adaptación; c) Las debilidades con las amenazas, para trazar el enfoque de supervivencia; y d) Las amenazas con las fortalezas, para determinar el enfoque de reacción. Una vez definida la estrategia, se deberá llevar a cabo su ejecución.

I) Mediación de Conflictos

Un conflicto se le define como un estado emotivo doloroso, generado por una tensión entre deseos opuestos y contradictorios. También es el resultado del choque entre ideas y pensamientos diferentes entre dos o más personas. No es un hecho negativo que debe ser eliminado como se creía tradicionalmente. Lejos de evitarlo, resolverlos implica la generación de pautas de desarrollo y crecimiento para las y los involucrados. Los conflictos persisten porque son el engranaje que motivan la forma como evoluciona una sociedad.

La mediación es el proceso por el que una persona (mediador), ayuda a las partes en conflicto a llegar a un acuerdo. Este mediador debe ser neutral y actuar sin facultad decisoria propia. Es quien se encarga de conducir la sesión de mediación, ayudando a las partes a llegar a un acuerdo. Una vez que las partes han decidido iniciar un proceso de mediación, pueden abandonar el proceso en cualquier momento, sin necesidad de finalizarlo.

Dudley Week define 8 pasos para la resolución de conflictos²⁰:

- Paso 1. Crear una atmósfera afectiva.
- Paso 2. Clarificar percepciones.
- Paso 3. Apuntar a necesidades individuales y compartidas.
- Paso 4. Construir un poder positivo compartido.
- Paso 5. Mirar al futuro, luego aprender del pasado.
- Paso 6. Generar opciones.
- Paso 7. Desarrollar factibles: los escalones para la acción.
- Paso 8. Hacer acuerdos mutuamente beneficiosos.

J) Empoderamiento

La palabra empoderamiento viene del término inglés “Empowerment” que significa “conceder poder”, pero más que un término con una única conceptualización, podemos definirlo como un proceso a través del cual, se analizan y detectan las necesidades de un colectivo desfavorecido socioeconómicamente, con el objetivo de dotarlos con las herramientas necesarias para que puedan conseguir más autonomía y disminuya así, su vulnerabilidad.²¹

¿A que nos referimos con el término “empoderamiento de la mujer”? al proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales. La ONU Mujeres Considera que el empoderamiento de las mujeres es estrategia más adecuada, para lograr una sociedad más igualitaria y beneficiosa para todo el mundo. El organismo considera que la igualdad de género no es solamente un derecho humano básico, sino que su logro tiene muchísimas consecuencias socioeconómicas. El empoderamiento de las mujeres impulsa economías prósperas y estimula la productividad y el crecimiento.

²⁰ Fundación Gizagune, *8 pasos para la gestión de conflictos*, 25 de mayo de 2016
<https://www.fundaciongizagune.net/8-pasos-gestion-conflictos>

²¹ *¿Que es el empoderamiento?*, Divulgación Dinámica: The Educación Club, 6 de septiembre de 2017
<https://www.divulgaciondinamica.es/blog/empoderamiento/>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Aun así, las desigualdades de género siguen estando fuertemente arraigadas en la sociedad. Las mujeres encuentran obstáculos para conseguir trabajos dignos y enfrentan discriminación laboral y brechas salariales de género. A menudo, no pueden acceder a la educación básica y a la atención médica. Las mujeres sufren violencia y discriminación en todas partes del mundo. Están subrepresentadas en los procesos de toma de decisiones políticas y económicas. ONU Mujeres plantea algunos principios para el empoderamiento de las Mujeres:

- Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo –respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
- Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
- Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
- Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

K) Beneficios del Empoderamiento

El empoderamiento femenino es el proceso que permite el incremento de la participación de las mujeres en todos los aspectos de su vida personal y social. Gracias a él, pueden ser dueñas de sus vidas e intervenir plenamente y en igualdad en todos los ámbitos de su sociedad, incluyendo la toma de decisiones y el acceso al poder. ¿Por qué es importante empoderar a las mujeres desde la niñez?²² Hay que fomentar la autoestima y el empoderamiento desde una edad temprana, a través de claves como la comunicación, el liderazgo o la negociación, entre otras. En definitiva, para lograr un planeta 50-50, hace falta contar desde muy temprano con las nuevas generaciones para que sean motoras del cambio.

²² Castro Arbeláez, María Alejandra. *El empoderamiento femenino comienza desde la niñez*, 16 abril, 2020 <https://eresmama.com/empoderamiento-femenino-ninez>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Las niñas empoderadas son claves para romper el ciclo de pobreza para las familias de todo el mundo. Cuando las niñas son educadas, saludables y empoderadas, sus futuros hijos y familias lo serán también. Con más niñas educadas se evitan más embarazos indeseados, lo cual reduce muertes maternas y de recién nacidos. Cada día, cerca de 47.700 niñas de todo el mundo contraen matrimonio antes de cumplir los 18 años. Según organizaciones internacionales como la UNESCO, Girls Not Brides y UNFPA, entre otras, las niñas empoderadas fortalecen e incrementan la economía de los países. El empoderamiento femenino en niñas comienza en nuestras familias, colegios y vecindarios. Todos podemos contribuir al empoderamiento femenino desde la niñez mediante donaciones o voluntariados en centros o fundaciones que ofrecen capacitación, educación y consejería a nuestras futuras generaciones femeninas.

L) La gestión del cambio.

¿Qué es la gestión? Es el proceso por el cual se administra o maneja una operación o situación a través de una serie de acciones coordinadas que buscan realizar un objetivo concreto. Una gestión implica el conocimiento de aquello que se va a administrar, la organización del proceso, la dirección del mismo y el control de sus resultados. Toda gestión implica una serie de responsabilidades que deben ser asumidas por el encargado de dirigir el proceso (la o el gestor).

En 1995, John Kotter, afamado gurú y profesor de la Universidad de Harvard, publicó el libro *Liderando el Cambio*. En este libro nos presenta una metodología en ocho fases para facilitar de forma efectiva el proceso de cambio. El modelo puede aplicarse tanto en proyectos personales como en las organizaciones²³.

- Paso 1: Crear sentido de urgencia.
- Paso 2: Construir una fuerte coalición.
- Paso 3: Crear una visión para el cambio.
- Paso 4: Comunicar la visión.

²³ Jimenez Torres, Juan Antonio. *Los 8 pasos de Kotter para gestionar el cambio*. Autentia, España, 13 de abril del 2016, <https://www.adictosaltrabajo.com/2016/04/13/los-8-pasos-de-kotter-para-gestionar-el-cambio/>.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

- Paso 5: Eliminar los obstáculos.
- Paso 6: Asegurar triunfos a corto plazo.
- Paso 7: Construir sobre el cambio.
- Paso 8: Anclar el cambio en la cultura de la empresa.

Una buena gestión se caracteriza por comenzar con un estudio previo de los recursos disponibles y la estimación de los recursos necesarios para lograr el objetivo, lo cual permite la elaboración de una estrategia de gestión completa, dinámica y flexible.

Ahora bien la tendencia de que las mujeres son agentes de cambio, ha aumentado tanto en el ámbito educativo como en el laboral, ya que en la actualidad tanto hombres como mujeres poseen niveles educativos similares. Los cambios de las estructuras económicas y sociales han generado una mayor demanda y oferta de la mano de la obra femenina, el deceso de la fertilidad, la mortalidad y el aumento de la emigración del campo a la ciudad colocan a más mujeres en las actividades económicas.²⁴

M) Modelo SUMA

El Modelo SUMA tuvo su origen en el proyecto “Fortalecimiento del empoderamiento político y económico de las mujeres”, el cual fue presentado por organizaciones de la sociedad civil de mujeres al Fondo para la Igualdad de Género (FIG) de ONU Mujeres en el año 2010. En la convocatoria participaron 1,239 solicitudes de 127 países, de las cuales se seleccionaron 13, entre ellas cuatro de América Latina y el Caribe. El proyecto mexicano destacó por su calidad, pertinencia y potencial de resultados²⁵.

Los fundamentos básicos del Modelo SUMA son:

- La presencia paritaria de mujeres en los espacios de representación política y en la definición de los asuntos públicos, es indicador del avance de las mujeres, pero

²⁴ Vargas Aguilar, María Elizabeth. *Las mujeres como agentes activos de su propio cambio*. Facultad de Derecho UADY, México, 2012, http://www.derecho.uady.mx/tohil/rev21/6_Las%20mujeres%20como%20agentes%20_6_.pdf.

²⁵ ONU MUJERES, *Iniciativa SUMA, Democracia es Igualdad*, Primea Edición, 2014, México D.F.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

fundamentalmente del nivel de compromiso de un país, estado o municipio con la calidad de su democracia.

- La sub-representación de las mujeres muestra una democracia deficiente; una democracia carente de mecanismos para incluir al 50 por ciento de la población que no forma parte de las decisiones políticas, económicas y sociales.
- Las mayores brechas y desafíos en la representación y participación política de las mujeres tienen lugar en el nivel local, en donde se muestra con mayor crudeza la desigualdad en el acceso al poder y a los espacios de toma de decisión.

Su aporte central es incrementar la presencia y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones mediante una propuesta novedosa que vincula dos agendas estratégicas para el progreso de las mujeres: la de participación política y liderazgo, y la relativa al empoderamiento económico; potenciando simultáneamente el derecho de las mujeres a desenvolverse en el terreno de la toma de decisiones políticas.

Se compone de 3 ejes²⁶:

- *Incidencia política*: La incidencia se enfoca en movilizar y sumar apoyos de la ciudadanía, de las y los líderes, de las instituciones del Estado, de partidos políticos, la academia y de las organizaciones de mujeres, es decir, de todos los actores involucrados en la promoción de la democracia paritaria. Este eje se activa durante todo el proceso de intervención, pues así se articulan los acuerdos y se van sumando las voluntades desde la pluralidad política y la diversidad social que caracterizan a una democracia.
- *Difusión y comunicación*: Se refiere a la capacidad del Modelo para difundir los mensajes, las ideas y las propuestas que se generan durante todo el proceso de intervención. La comunicación del Modelo se enfoca en la formación de una opinión pública favorable sobre la participación de las mujeres y la agenda de empoderamiento económico, así como en visibilizar a las mujeres políticas y sus agendas, e informar a la ciudadanía, desde un enfoque de derechos, sobre la importancia del empoderamiento político y económico de las mujeres.

²⁶ Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

- *Sistematización, Evaluación y Monitoreo*: Es la capacidad del Modelo de adaptar, con base en el contexto y coyuntura donde opera, un mecanismo interno que le permita reflexionar sobre sus actividades cotidianas, bajo tres lineamientos básicos: sistematizar, evaluar y acumular.

ONU Mujeres aportó legitimidad como actor neutral, porque si está ONU la alianza se fortalece y se conecta con los marcos internacionales, porque proporcionaba conocimiento, capacidad de reflexión, abría las puertas, era un facilitador indispensable para el proyecto e interlocutor con el gobierno mexicano. El modelo SUMA plantea 8 lecciones²⁷:

1) El Modelo requiere tener un enfoque universal y estar siempre alineado con los compromisos internacionales de derechos humanos y políticas nacionales en materia de igualdad de género y participación política de las mujeres.

2) La alianza entre la sociedad civil, el INMUJERES y ONU Mujeres, así como la participación de diversas dependencias de gobierno, demostró ser estratégica y efectiva para la implementación del Modelo.

3) La influencia del contexto es clave en la consecución de los resultados. El Modelo tiene una gran dependencia de los contextos en donde opera, de las oportunidades y condiciones que de ellos se derivan y de cómo la implementación de la iniciativa lo aprovecha y se adapta

4) La implementación del Modelo debe asegurar un enfoque de Estado. Es decir, de relación con las instituciones de los tres poderes (legislativo, ejecutivo y judicial) y órdenes de gobierno (nacional, estatal, municipal), y de manera central los partidos políticos con el fin de posicionar a la democracia y a la paridad como prioridad del Estado

5) La integralidad del Modelo mostró su pertinencia en la práctica, tanto para las necesidades de las mujeres que participaron como respecto a su utilidad para dotar de dirección y contenido a la masa crítica con la que se estaba trabajando.

²⁷ Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

6) Es necesario considerar el punto de partida diverso y muchas veces desigual de las mujeres beneficiaras. Una de las aspiraciones de SUMA fue la creación de un modelo de formación que fuese útil para todos los perfiles de las mujeres políticas.

7) Es necesario construir evidencia que permita tener una valoración integral de los resultados y el impacto del Modelo. La cabal comprensión de los resultados debe ir más allá de los aspectos cuantitativos

8) Es necesario dar seguimiento a los resultados para medir el impacto real del Modelo.

Un desafío en el corto plazo, una vez implementado el Modelo es poder dar seguimiento a todas sus participantes, es decir, saber dónde está tras haber vivido el proceso y que ocurrió después, una vez que accedieron o no a los espacios de toma de decisión.

b) Metodología

Esta metodología corresponde al Capítulo V del Programa de Capacitación Institucional en materia de Género del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, el cual fue aprobado en noviembre de 2020 por un Consejo Directivo presidido por el Gobernador del Estado de Tabasco²⁸. Dicha metodología se implementó en todas las metas del Programa de Transversalidad 2020, Modalidad de Participación 1. Esta homologación facilitó el cumplimiento de dichas metas a través de la modalidad mixta (Presencial-Virtual), ante el complicado Panorama Nacional y Estatal derivado de la Pandemia COVID-19. Derivado de lo anterior, se propone su instauración para la realización de las metas del Programa de Transversalidad 2021.

1) *Fundamentos de la educación por competencias*

Rodríguez²⁹ plantea que la educación por competencias es un modelo de instrucción basado en la enseñanza de conocimientos de tal forma que se sitúen en un contexto específico en el cual se puedan implementar. De esta manera, lo asimilado se entiende como útil y necesario, ya que está construido para ayudar a las y los estudiantes a prepararse para situaciones reales. El autor señala que *frente a la educación tradicional, que se centra en la memorización de datos puros sin una gran relevancia para los estudiantes, la educación por*

²⁸ Ley del Instituto Estatal de las Mujeres en el Estado de Tabasco. Ley publicada en el Suplemento "C" Periódico Oficial 6187 de fecha 22 de diciembre de 2001. Última Reforma publicada en el Sup. "D" AL P.O. 7999 de 04-mayo-2019.

²⁹ Rodríguez Puerta, Alejandro. *Enfoque por competencias: características y fundamentos*, Lifer.com, <https://www.lifer.com/enfoque-competencias/>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

competencia se enfoca en la adquisición de conocimientos mediante la experimentación y la práctica. Es un enfoque mucho más dinámico en el que los alumnos dejan de ser meros receptores de información.³⁰ La educación por competencias se sostiene en dos principios esenciales: la funcionalidad y la significatividad de los aprendizajes. Para lograr estos dos objetivos, aparte de transmitir conocimientos, las y los estudiantes identifican, analizan y moldean sus valores, sus destrezas y sus habilidades.

Esto se puede apreciar en la ejecución de las actividades A7-20 Diplomado o seminarios sobre Liderazgo y Gestión de las Instancias Municipales de las Mujeres y Administración Pública Municipal y A8-20 Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA), las cuales tienen como propósito que las Titulares y Personal de las Direcciones de Atención a las Mujeres, desarrollen competencias enfocadas en el liderazgo y la gestión en el servicio público así como la instauración del Modelo SUMA en sus municipios correspondientes.

1.1 Fundamentos de la teoría psico-genética de Jean Piaget

El psicólogo suizo Jean Piaget propuso que la inteligencia comienza a desarrollarse a partir de la infancia, extendiéndose su crecimiento a lo largo de la vida del ser humano hasta su fallecimiento. El considera que dicha inteligencia se consolida en los primeros años de la persona, identificando 4 etapas fundamentales³¹:

1.-Etapas sensoriomotora (desde el nacimiento hasta los dos años): Es la fase en la que niñas y niños comienzan a interactuar con el mundo exterior, interesándose por los estímulos que le proporciona. Entre otras características resaltantes de este estadio del desarrollo, destacan la capacidad innata para distinguir el habla de otro tipo de sonidos, la comunicación a través del llanto durante el primer año de vida, la pronunciación de primeras palabras y oraciones cortas a partir de los 12 meses, el interés por actividades lúdicas que generen reacciones sensoriales (cosquillas, colores brillantes, canciones o sonidos, etc.) y la repetición de actividades, como una forma de comprender mejor lo que ocurre en el mundo exterior (lanzar repetidamente un juguete, tirar de una manta, etc.).

³⁰ Idem

³¹ *Etapas de desarrollo de Piaget.* Significados.com., 24 de marzo de 2020, <https://www.significados.com/etapas-de-desarrollo-de-piaget/>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

2.- *Etapa pre operacional (desde los dos hasta los siete años):* Esta etapa de desarrollo cognitivo, caracterizada por el ingreso de las niñas y los niños al sistema educativo formal, implica el desarrollo de la lógica y el uso de categorías para clasificar los objetos y la realidad. Algunos eventos propios de esta fase, son las primeras interacciones sociales fuera del contexto familiar, la ampliación del vocabulario (debido a la interacción social y el aprendizaje escolar), el desarrollo de la empatía y la capacidad para interpretar roles, separándolos de la realidad, el pensamiento de carácter egocéntrico (centrado en sus necesidades). Las niñas y los niños sienten mucha curiosidad por entender el mundo, por lo que suele preguntar el “por qué” de las cosas.

3.- *Operaciones concretas (desde los siete hasta los once años):* Las niñas y los niños comienzan a aprender y poner en práctica operaciones matemáticas simples que estimulan su pensamiento lógico ($2+2=4$). También pueden apreciarse otros avances, tales como la capacidad para ser empático (puede entender cómo se sienten otras personas), el desarrollo del pensamiento lógico en una etapa inicial y el pensamiento abstracto no está desarrollado, lo cual les impide comprender temas complejos.

4.- *Operaciones formales (desde los once años en adelante):* La última etapa del desarrollo cognitivo va desde la pre adolescencia hasta la edad adulta . En esta fase es posible notar avances en varios aspectos como el desarrollo de una mayor capacidad para generar conclusiones abstractas a partir del pensamiento lógico así como la comprensión de la existencia de formas de pensamiento distintas a la suya, especialmente durante los primeros años de la adolescencia. A partir de esta etapa de desarrollo los niños comienzan a plantearse hipótesis por sí mismos, incluso sobre aspectos de la realidad que aún desconocen.

Durante estas etapas, se desarrolla el siguiente proceso: esquema, asimilación, acomodación³². El primero se describe como una estructura mental determinada que puede ser transferida y generalizada. Para Piaget, el esquema representa lo que puede repetirse y generalizarse en una acción; es decir, el esquema es aquello que poseen en común las

³² Guerrero Hernandez, Jorge Alberto, *Piaget y las etapas del desarrollo cognitivo: ideas clave*, Docentes al día, 23 de enero de 2019, <https://docentesaldia.com/2019/01/23/piaget-y-las-etapas-del-desarrollo-cognitivo-ideas-clave/>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

acciones, por ejemplo “empujar” a un objeto con una barra o con cualquier otro instrumento. Un esquema es una actividad operacional que se repite (al principio de manera refleja) y se universaliza de tal modo que otros estímulos previos no significativos se vuelven capaces de suscitarla. El segundo consiste en la incorporación de los objetos dentro de los esquemas, esquemas que no son otra cosa sino el armazón de acciones que el hombre puede reproducir activamente en la realidad. De manera global se puede decir que la asimilación es el hecho de que el organismo adopte las sustancias tomadas del medio ambiente a sus propias estructuras. Y el tercero implica una modificación de la organización actual en respuesta a las demandas del medio. Es el proceso mediante el cual el sujeto se ajusta a las condiciones externas. La acomodación no sólo aparece como necesidad de someterse al medio, sino se hace necesaria también para poder coordinar los diversos esquemas de asimilación.

Esto se puede apreciar en la ejecución de las actividades *A7-20 Diplomado o seminarios sobre Liderazgo y Gestión de las Instancias Municipales de las Mujeres y Administración Pública Municipal* y *A8-20 Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA)*, cuyo contenido temático así como tareas derivadas, estaban centradas en fortalecer las habilidades y capacidades que las Titulares y Personal de las Direcciones de Atención a las Mujeres, poseen en su etapa de operaciones formales, la cual comprende desde el inicio de la adolescencia hasta el final de la vida adulta. Dichas habilidades y capacidades deben enfocarse en el liderazgo, la gestión en el servicio público y la instauración del Modelo SUMA.

1.2 Fundamentos de la teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel

Torres³³ señala que la idea de aprendizaje significativo con la que trabajó Ausubel es la siguiente: el conocimiento verdadero solo puede nacer cuando los nuevos contenidos tienen un significado a la luz de los conocimientos que ya se tienen. Es decir, que aprender significa que los nuevos aprendizajes conectan con los anteriores; no porque sean lo mismo, sino porque tienen que ver con estos de un modo que se crea un nuevo significado. Por eso el conocimiento nuevo encaja en el conocimiento viejo, pero este último, a la vez, se ve reconfigurado por el primero. Es decir, que ni el nuevo aprendizaje es asimilado del modo literal en el que consta en los planes de estudio, ni el viejo conocimiento queda inalterado. A

³³ Torres, Arturo, *La teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel*, Psicología y mente, <https://psicologiymente.com/desarrollo/aprendizaje-significativo-david-ausubel>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

su vez, la nueva información asimilada hace que los conocimientos previos sean más estables y completos. Según Torres³⁴ para que se produzca el aprendizaje significativo, es necesario buscar de forma activa una vinculación personal entre los contenidos que aprendemos y aquellos que ya habíamos aprendido. Ahora bien, en este proceso hay espacio para encontrar diferentes matices. David Ausubel distingue entre tres clases de aprendizaje significativo:

1. *Aprendizaje de representaciones*: Se trata de la forma más básica de aprendizaje. En ella, la persona otorga significado a símbolos asociándolos a aquella parte concreta y objetiva de la realidad a la que hacen referencia, recurriendo a conceptos fácilmente disponibles.
2. *Aprendizaje de conceptos*: Este tipo de aprendizaje significativo es parecido al anterior y se apoya en él para existir, de modo que ambos se complementan y "encajan" entre sí. Sin embargo, hay una diferencia entre ambos. En el aprendizaje de conceptos, en vez de asociarse un símbolo a un objeto concreto y objetivo, se relaciona con una idea abstracta, algo que en la mayoría de los casos tiene un significado muy personal, accesible solo a partir de nuestras propias experiencias personales, algo que hemos vivido nosotros y nadie más
3. *Aprendizaje de proposiciones*: En este aprendizaje el conocimiento surge de la combinación lógica de conceptos. Por eso, constituye la forma de aprendizaje significativo más elaborada, y a partir de ella se es capaz de realizar apreciaciones científicas, matemáticas y filosóficas muy complejas. Como es un tipo de aprendizaje que demanda más esfuerzos, se realiza de modo voluntario y consciente. Por supuesto, se sirve de los dos anteriores tipos de aprendizaje significativo

Esto se puede apreciar en la ejecución de las actividades *A7-20 Diplomado o seminarios sobre Liderazgo y Gestión de las Instancias Municipales de las Mujeres y Administración Pública Municipal* y *A8-20 Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA)*, cuyo contenido temático así como tareas derivadas evocaban las experiencias vividas de las Titulares y Personal de las Direcciones de Atención a las Mujeres en relación a las dificultades que presentaron al ejercer el liderazgo y la gestión en un punto de sus vidas así como el desarrollo de estrategias para mejorar sus condiciones de vida.

³⁴ Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

1.3 Fundamentos del paradigma constructivista.

Castillero³⁵ plantea que el constructivismo observa el aprendizaje como un proceso de adquisición y consolidación de información basado en los procesos mentales del aprendiz. La persona es un elemento activo en este proceso, anexionando información o modificando sus esquemas mentales en base a las experiencias que viva, intentando dar al mundo que le rodea un significado. Tal y como puede entreverse en su nombre, para esta corriente teórica el aprendizaje se logra ante la construcción y reconstrucción de estructuras cuyos cimientos son los conocimientos previos, y cuyo elemento de unión con los nuevos conocimientos es la capacidad de dotarles de un sentido dentro del sistema. Así, si se aprende no es simplemente porque se adquiera una información externa, sino porque a partir de examinar las características de lo nuevo se va a extraer un significado propio de dicha información. Posteriormente lo aprendido, qué será lo que se ha comprendido y a lo que se le ha podido dotar de significado, podrá ser generalizado. Para esta corriente, según Castillero³⁶, el ambiente y los estímulos son en efecto importantes, pero se considera que lo primordial es la interacción entre las variables externas e internas de la persona. En situaciones de aprendizaje se tiene en cuenta lo que se viene a conocer como triángulo interactivo, que se refiere a la interacción mantenida entre las características del aprendiz, el material a aprender y la persona o cosa que transmite la información. Estos tres elementos se van a afectar mutuamente y van a permitir o no la adquisición del material de un modo significativo por parte del que aprende. El papel de la o el instructor no es directivo, sino que debe facilitar una guía para que el aprendiz sea capaz de extraer sus propias conclusiones de la realidad. Dicha guía ejercida contribuye a que el aprendizaje genere un significado compartido y adaptativo para con el medio. Se deben facilitar las ayudas pertinentes y ajustadas a cada caso de manera que quien adquiere conocimiento pueda empezar a hacerlo y según empieza a dominar el material estas se han de ir retirando (en un proceso denominado andamiaje). De este modo la persona puede alcanzar

³⁵ Castillero Mimenza, Oscar, *Conductismo y Constructivismo en Psicología: bases teóricas y diferencias*, Psicología y mente, <https://psicologiymente.com/psicologia/conductismo-constructivismo-psicologia>

³⁶ Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

su máximo potencial posible, yendo más allá de lo que puede aprender por sí mismo gracias a la dotación de ayudas externas.

Esto se puede apreciar en la ejecución de las actividades A7-20 *Diplomado o seminarios sobre Liderazgo y Gestión de las Instancias Municipales de las Mujeres y Administración Pública Municipal* y A8-20 *Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA)*, al promocionar la colaboración entre las participantes para la realización de las tareas asignadas en cada una de las capacitaciones, como parte de un estrategia vinculada que permita que dichas participantes identifiquen de qué manera pueden ejercer el conocimiento que han asimilado, para mejorar sus condiciones de vida desde lo económico, lo personal y lo familiar.

2) *Los nuevos paradigmas de la educación por competencias.*

Para 2016, se consideraba que los antiguos paradigmas de la enseñanza coincidían en una visión de un mundo compartido por un grupo de científicos que implica explícitamente una metodología específica, sea cualitativa o cuantitativa caracterizada por problemas, procedimientos, técnicas, vocabularios y tendencias interpretativas adaptada por una comunidad de programadores y desarrolladores en principios metodológicos cuyo núcleo central es incuestionable en cuanto que únicamente trata de resolver uno o varios problemas claramente delimitados, este enfoque particular o filosofía que está diseñado para soluciones. Este igual está delimitado en el tiempo en cuanto a aceptación y uso. Para 2020, las cosas han cambiado. Triana³⁷ señala que el sistema educativo tradicional es un fracaso para la sociedad actual. A partir de una serie de aportaciones de expertos en el tema de la educación, la autora considera que hay insuficiencias en la activación y en el proceso de enseñanza, por lo que es necesaria una transformación profunda en la educación, específicamente en sus estructuras y prácticas formativas, y que las competencias deberían ser reforzadas en aspectos hasta ahora no suficientemente estimados: el desarrollo de la autoestima, empatía y habilidades de comunicación de las y los alumnos. El antiguo paradigma estaba sumido en el ritmo de la clase magistral, la cual es ininterrumpido y unidireccional, y aunque no toda la población estudiantil aprenda con la misma cadencia, hay un cierto porcentaje de la clase que se aburre y otro que

³⁷ Triana Cardenas, Libertad, *Del aprendizaje tradicional al cambio de paradigma educativo*, Repositorio de la Universidad Santos Tomas, Colombia, 2017 <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10184/2017libertadcardenas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

pierde la sintonía por miedo a preguntar o participar. Y cuando llega el momento de la evaluación, que es la herramienta acostumbrada para medir el conocimiento, por supuesto que, sin entender los temas y sin tener interés en estos, no arrojarían resultados favorables. Estas conductas generan alertan y nos invita a preguntarnos si existen otras formas para educar, por lo que nacen otros paradigmas educativos que se adapten a las y los estudiantes, y no necesariamente estos a dichos paradigmas. Actualmente el paradigma tradicional de la educación se ha transformado, adaptándose a la era digital que ha florecido a razón de las medidas de aislamiento que el Gobierno Federal instauró para disminuir la propagación del COVID-19. La educación virtual es una modalidad formativa que cada vez más se está consolidando como una de las metodologías para estudiar cualquier tipo de formación. Sobre todo por la amplia y variada oferta formativa, su flexibilidad horaria y porqué se puede cursar desde cualquier sitio. Dentro de la formación online, puedes encontrar variantes, siendo las más comunes el e-learning, b-learning y m-learning³⁸.

- *E-learning*: es el término abreviado de electronic learning, es decir, aquel aprendizaje que se realiza a través de Internet utilizando un dispositivo electrónico. Es lo que se denomina generalmente como formación online, aprendizaje en línea o teleformación. Esta modalidad formativa supone una evolución respecto a la formación a distancia, ya que implica la utilización de diferentes plataformas y soportes TIC. El único elemento necesario para realizar una formación desde cualquier sitio es un dispositivo con conexión a Internet. La forma de aprender es muy variada ya que el profesorado utiliza distintas metodologías para el aprendizaje, como tutoriales en video, foros, chats, podcast, conexiones virtuales entre profesorado y alumnado, presentaciones sobre un tema, ejercicios prácticos, documentos de lectura así como materiales complementarios para el aprendizaje. Su forma de evaluación también es muy variada: cuestionarios, entrega de ejercicios, evaluación entre pares, participación en los foros y creación de blogs. Las plataformas con las que se realizan los cursos permiten que exista una mayor interacción entre profesorado y alumnado, como también, entre el propio alumnado facilitando así un fuerte dinamismo

³⁸ *Modalidades de formación online*, Educaweb, <https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/formacion-online-distancia/modalidades-formacion-online/>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

para este tipo de estudios. Estos estudios normalmente se realizan a través de plataformas específicas de aprendizaje, pero también se pueden realizar a través de redes sociales o otros entornos web.

- *B-learning*: Otra posible forma de estudio es el b-learning o blended learning que se podría traducir como enseñanza híbrida o aprendizaje semipresencial. Esta modalidad combina la formación online con la presencial. En este caso se realiza un porcentaje de las clases en e-learning y el resto de forma presencial. Las horas presenciales son de gran utilidad para resolver dudas con el profesorado, realizar ejercicios prácticos y trabajar en grupo con el resto de los compañeros. Por un lado, la parte presencial de esta formación permite el contacto directo con el profesorado y las ventajas que ello supone y, por otro lado, otorga la flexibilidad suficiente para la realización del curso.
- *M-learning*: El m-learning o mobile-learning es el aprendizaje que se realiza a través del teléfono móvil o tableta. Muchas universidades y centros de formación están introduciendo esta metodología en sus planes de estudio. A través de un dispositivo móvil se puede acceder a una plataforma educativa con diferentes contenidos e interactuar con el profesorado y otros u otros compañeros. El m-learning facilita poder seguir un curso desde cualquier sitio y a cualquier hora, adaptándose así a las necesidades de quien lo cursa.

¿Cuál sería la mejor opción? aquella que se adapte a las necesidades reales de la persona. Aunque la formación online ofrece muchas ventajas, no siempre es la mejor opción para cualquier tipo de persona ni para cualquier tipo de estudios. Para poder estudiar bien online, hay que fijarse un calendario de estudio y cumplirlo, así como, adaptar las técnicas de estudio al nuevo contexto, para así aprovechar al máximo estos estudios. Otro aspecto importante es el adecuado dominio de las diferentes herramientas TIC si quieres hacer una formación online, ya que su buen uso es fundamental para aprovechar al máximo el curso. A parte de esto, dependiendo de los objetivos y necesidades de la persona, será más recomendable que realice una formación presencial, semipresencial u online.

3) *Los aspectos que distinguen a la educación por competencias.*

El primero es el *Assessment*³⁹, aquí el foco y prioridad del programa es el autoconocimiento. Considera que no existe posibilidad de aprender si no hay conciencia de una necesidad. En el caso de Diplomados, llevar a los y las participantes a realizar dinámicas y ejercicios en donde “dibujen” su realidad actual en el ámbito, no solo laboral sino personal, llevó a despertar en él y ellas, un gran anhelo por conocer nuevas cosas.

El segundo es el *Desafío*, donde las momentos de mayor desarrollo se dan frente a situaciones desafiantes. Generar situaciones de gran desafío en los temas gubernamentales es relativamente sencillo, ya cualquier ejercicio de diagnóstico del tema en cuestión, resulta de suyo un gran desafío para los y las funcionarias que participen en el proceso de capacitación. En el caso de la desigualdad y la violencia de género, basta con presentar las estadísticas a nivel mundial, nacional, estatal, municipal, para que los y las participantes hagan consciencia de que la forma en qué están abordando la solución, no necesariamente impacta en estas dramáticas cifras. Es aquí donde se construye la desafiante pregunta interior: “¿qué tenemos que hacer para mejorar?”. La respuesta en cualquier caso, tema o circunstancia es y será: “primero el gran reto es generar un cambio en ti, para que después se pueda llevar a cabo en lo demás”.

El último es el *Soporte*, en el cual se desarrolla talentos, capacidades, habilidades. Quedarse en el tema personal es lo que solemos llamar “agárrense de las manos y vámonos todos muy contentos”. Tan poco efectivo es no focalizar la formación en el plano personal, como exagerar en ello. La situación de aprendizaje es más efectiva cuando se dan herramientas y soporte para encarar el desafío. En una investigación sobre Gestión del Talento, se observó que las empresas que ya impartían capacitación bajo este marco, contaban con una multiplicidad de fenómenos.

³⁹ Es el proceso de obtener, organizar y presentar información variada sobre qué aprende el alumno y cómo lo aprende, mediante el uso de diferentes técnicas y en diferentes momento durante el proceso de enseñanza-aprendizaje

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

c) Descripción de la población objetivo

En cada municipio del Estado de Tabasco, se encuentra una Dirección de Atención a las Mujeres (DAM). Dichas Direcciones se dividen de la siguiente manera⁴⁰:

Tabla 1. División Regional de Tabasco

Región	Subregión	Extensión (km ²)	Municipios
Grijalva	Centro	2,572.84	Centro Jalpa de Méndez Nacajuca
	Chontalpa	7,606.09	Huimanguillo Cárdenas Cunduacán Comalcalco Paraíso
	Sierra	1,799.38	Teapa Jalapa Tacotalpa
Usumacinta	Ríos	10,426.61	Balancán Emiliano Zapata Tenosique
	Pantanos	6,588.39	Macuspana Jonuta Centla

Fuente: Business Tabasco

Mapa 1. División Regional de Tabasco



Fuente: Business Tabasco

⁴⁰ *División Política Regional*, Business Tabasco, businessstabasco.com/division-politica-regional/

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Tabla 2. – Ubicación de las DAM

	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Balancán • Calle Ignacio Zaragoza s/n, Colonia Centro, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Cárdenas • Calle Ernesto Aguirre Colorado s/n, Colonia Pueblo Nuevo, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Centla • Calle Benito Juárez García n° 508, Colonia Centro, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Centro • Calle Melchor Ocampo n° 422, Colonia Centro, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Comalcalco • Calle Andrés Sánchez Magallanes s/n, Colonia Centro, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Cunduacán • Calle Ramón Mendoza 178, Colonia Centro, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Emiliano Zapata • Calle Álvaro Obregón esq. José María Morelos y Pavón s/n, Colonia Centro, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Huimanguillo • Avenida Adelfo Cadenas esq. Constantino s/n, Colonia Pueblo Nuevo, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Jalapa • Calle Carlos A. Madrazo Becerra s/n San José, Cabecera Municipal.</p>

Fuente: Elaboración Propia

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Tabla 2. – Ubicación de las DAM (Continuación)

	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Jalpa de Méndez</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calle José María Morelos esq. Francisco I. Madero n° 65, Barrio La Guadalupe, Cabecera Municipal.
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Jonuta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calle Mateo Díaz s/n, Colonia Municipal, Cabecera Municipal.
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Macuspana</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calle Prolongación a la Torre s/n, Colonia Centro, Cabecera Municipal.
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Nacajuca</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calle José María Morelos y Pavón s/n, Colonia Centro, Cabecera Municipal.
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Paraíso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calle Gregorio Méndez Magaña n° 207, Colonia Centro, Cabecera Municipal.
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Tacotalpa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calle 20 de noviembre s/n, Colonia Centro, Cabecera Municipal.
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Teapa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calle Humberto Tapia Córdova s/n, Colonia Centro, Cabecera Municipal.
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Tenosique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calle 21 esq. Calle 26 s/n, Colonia Centro, Cabecera Municipal.

Fuente: Elaboración Propia

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

El Artículo 94 bis. de la Ley Orgánica de los Municipios del Estado de Tabasco señala las funciones que la Dirección de Atención a la Mujer debe realizar:

- I. Elaborar los diagnósticos municipales con respecto a la equidad de género;
- II. Promover la perspectiva de género mediante la participación de las mujeres en la toma de decisiones respecto del diseño de los Planes y los Programas de Gobierno Municipal;
- III. Presentar a la Dirección de Programación, propuesta de acciones a favor de las mujeres en las que se contemplen necesidades básicas en materia de trabajo, salud, educación, cultura y todas aquellas en las cuales la mujer debe de tener una participación efectiva, para que se contemple en el programa operativo anual del Municipio;
- IV. Promover la celebración de Convenios con perspectiva de género entre el Ayuntamiento y otras autoridades de las Dependencias de Gobierno Estatal, Federal, así como organizaciones no Gubernamentales;
- V. Impulsar acciones para difundir la equidad entre géneros y el respeto a los derechos de las Mujeres;
- VI. Fomentar el empleo y la aplicación de programas para la obtención de créditos que permitan a las mujeres contar con recursos para incorporarse a la actividad productiva del Municipio;
- VII. Coordinar, fomentar y dirigir programas de psicología, de acompañamiento y fortalecimiento emocional para las mujeres;
- VIII. Atender y asesorar a las mujeres en los casos de maltrato, violencia intrafamiliar y discriminación, dándole el seguimiento correspondiente;
- IX. Elaborar programas para la prevención y erradicación de la violencia familiar e intrafamiliar.
- X. Elaborar y Proponer al Presidente Municipal, las iniciativas de reglamentación de su competencia; y

XI. Las demás que le atribuyen expresamente las Leyes, Reglamentos y las que le encomienden directamente el Ayuntamiento o el Presidente Municipal.

La Dirección de Atención a las Mujeres depende del Ayuntamiento Constitucional del Municipio donde se ubique, sin embargo al estar vinculadas al Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, sus actividades se alinean a los lineamientos del Instituto Nacional de las Mujeres. El personal que labora en la Dirección de Atención a las Mujeres puede variar según el presupuesto que destine el Ayuntamiento cada municipio. Sin embargo hay una estructura básica que se debe respetar⁴¹.

Figura 1. Organigrama de la Dirección de la Atención a las Mujeres



Fuente: Elaboración Propia

Las funciones que realiza cada area, son las siguientes:

A) Dirección de Atención a las Mujeres

- Atender y/o canalizar a la ciudadanía que acuda a la dirección en busca de atención.
- Atender y difundir las actividades de la Dirección ante los diversos medios de comunicación.

⁴¹ Manual de Organización, Dirección de Atención a la Mujer de Tenosique, 2016 www.tenosique.gob.mx/archivos_transparencia/2016/1erTrimestre/art76/Manuales/manual_atualizado_atencion_a_la_mujer.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

- Proponer investigación para conocer la situación de las mujeres en el municipio.
- Elaborar la propuesta de la Dirección de Presupuesto anual de: POA, recursos propios y recursos federales y presentarla ante las instancias correspondientes.
- Organizar eventos que sean de interés para objetivos de la dirección, como conferencias, exposiciones, entre otros.
- Asistir al C. Presidente Municipal en las giras, audiencia y reuniones de trabajo que él designe.
- Apoyar y supervisar la elaboración y aplicación de normas, sistemas de procedimientos, propensos a fortalecer la planeación organizacional del Ayuntamiento.
- Realizar todas aquellas actividades necesarias para el debido cumplimiento de sus funciones por el C. Presidente Municipal y demás que le concedan las leyes.

B) Departamento de Psicología

- Elaborar valoraciones psicológicas canalizadas por la Agencia del Ministerio Público Investigador a usuarias en apoyo y beneficio a las demandas de violencia doméstica, violencia familiar, abuso sexual y violación.
- Brindar atención psicológica a adolescentes en calidad de adultas que viven situaciones de violencia.
- Realizar canalizaciones a las diversas Instancias como son: DIF, Hospital Regional Comunitario.
- Impartición de orientaciones sobre temas de violencia hacia las mujeres, dirigidos a estudiantes de distintas universidades y personas interesada.
- Coordinar el diseño, impresión y distribución del material de la promoción y difusión de las acciones de la dirección por los derechos humanos, la equidad y la no violencia hacia las mujeres del municipio.

- Promover convenios de colaboración con instancias de los tres niveles de gobierno, instancias privadas, universidades, organismos descentralizados para el establecimiento de una cultura de equidad, de no violencia y de promoción de los derechos de las mujeres del municipio.
- Impartir talleres que brinden información que permita una reeducación sobre la violencia.
- Elaborar y presentar los reportes correspondientes a la información generada y las actividades realizadas, por medio de trabajo de escritorio (documentación de las sesiones clínicas, elaboración de material para grupos de reflexión, elaboración de informes solicitados por el área de administrativo y la dirección).
- Elaboración de reportes semanales, mensuales y trimestrales.

C) *Departamento Jurídico*

- Atender y/o canalizar a la ciudadanía que acuda a la dirección en busca de atención.
- Atender y difundir las actividades de la Dirección ante los diversos medios de comunicación.
- Elaboración de demandas.
- Elaboración de denuncias y querellas.
- Recepción de casos y canalizaciones a las diversas instancias de impartición de justicia.
- Elaboración de convenios administrativos.
- Elaboración de informes semanales, mensuales y anuales.
- Asistencia a diversos eventos de la Dirección de Atención a la Mujer.
- Promover acciones de difusión de los servicios gratuitos que otorga la Dirección de Atención a la Mujer.
- Acompañamiento a las usuarias que requieran el resguardo y apoyo de las diversas dependencias adscritas a la institución, transportándolas en mi vehículo particular a

distintas autoridades o dependencias, como son: DIF, PRODEMFAJ, Agencia del Ministerio Público Investigador, Juzgado Civil y de Paz.

D) Departamento de Desarrollo Social

- Atender y/o canalizar a la ciudadanía que acuda a la dirección en busca de atención.
- Atender y difundir las actividades de la Dirección ante los diversos medios de comunicación.
- Rescatar los valores que actualmente se han perdido así mismo tratar de concientizar a la población del gran índice de violencia que hay en nuestro municipio ya que día a día se genera más.
- Impartir talleres enfocados a prevenir la violencia de género dirigido a las mujeres.
- Trabajar con las diferentes direcciones del Ayuntamiento para brindar el apoyo hacia las mujeres que así lo requiera.

Tomando en cuenta la información anteriormente desglosada, es de suma importancia que las Titulares de las Direcciones de la Atención a las Mujeres junto a su personal asignado, fortalezcan sus habilidades de liderazgo y gestión al momento de ejercer sus actividades, las cuales son vitales para la prevención y atención de la violencia de género contra las mujeres. Dichas habilidades se ponen a prueba tanto dentro como fuera de cada DAM; internamente debe existir un engranaje que gire hacia una misma dirección, en donde cada servidora o servidor público tenga presente cuales son funciones y como realizarlas adecuadamente bajo el liderazgo de la titular de la DAM. Si este engranaje funciona correctamente, serán altas las posibilidades de que la DAM se vincule estrechamente con otras instituciones, permitiendo que crezcan las actividades que se realicen en favor de las mujeres de su municipio correspondiente. La colaboración interinstitucional es posible cuando las y los líderes de cada institución, conducen a las personas a su cargo por el camino de la colaboración en aras del bienestar de todas y todos. Pero eso último sólo es posible cuando el liderazgo ese ejercicio desde la perspectiva de género y el apego a los derechos humanos. El Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco considera a las DAMS como una pieza clave de la Administración Pública

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Municipal de cada municipio, pues es el enlace que conecta al Ayuntamiento con la ciudadanía, específicamente con las mujeres, las cuales se consideran un grupo vulnerable debido al machismo que aun domina a nuestro alrededor.

d) Especificaciones

Para el desarrollo de las actividades de esta meta, se optó las siguientes estrategias:

1) A7-20 Diplomado o seminarios sobre Liderazgo y Gestión de las Instancias Municipales de las Mujeres y Administración Pública Municipal

Para el desarrollo de esta actividad, se decidió construir un seminario de 20 horas, titulado “**Mujeres en el liderazgo: inspirando el cambio positivo**”, el cual está dividido en 4 módulos. Dicho seminario se replicó 17 veces, uno por cada Dirección de Atención a las Mujeres. Dichas capacitaciones se llevaron a cabo en la Plataforma Digital del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco <http://educarparalaigualdad.iemtabasco.gob.mx/>, durante dos semanas, del 26 de octubre al 8 de noviembre del 2020.

Figura 2. Estructura del Seminario “Mujeres en el liderazgo: inspirando el cambio positivo”



Fuente: Elaboración Propia

Este seminario cuenta con un Pre-Test y un Post-Test sobre el liderazgo femenino, el primero se realizó antes de iniciar el primer módulo mientras que el segundo se realizó al final

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

del cuarto módulo. Cada módulo cuenta con una evaluación diagnóstica así como una evaluación final. Un módulo se divide en 3 ejes temáticos, los cuales favorecen que las y los participantes profundicen su estudio en el contenido del seminario. Cada eje temático se compone de dos documentos: a) Una presentación electrónica donde se expone información sintetizada sobre el eje temático en cuestión; y b) Un formato de actividad, en la cual las y los participantes deberán desarrollar un contenido específico, tomando en cuenta las instrucciones del formato. Al final de todo el seminario, es posible encontrar una encuesta de satisfacción cuyo propósito era conocer la percepción de las y los participantes sobre el seminario que han cursado. En resumen, el seminario **“Mujeres en el liderazgo: inspirando el cambio positivo”**, está conformado por:

- 4 módulos: 4 evaluaciones diagnósticas y 4 evaluaciones finales.
- 12 ejes temáticos: 12 documentos informativos y 12 actividades.
- 1 Pre-Test y 1 Post-Test sobre el liderazgo femenino.
- 1 encuesta de satisfacción.

Ahora bien, es importante señalar que es un seminario. Este como *una clase o encuentro didáctico donde un especialista interactúa con los asistentes en trabajos en común para difundir conocimientos o desarrollar investigaciones.*⁴² Al ser una reunión especializada, de naturaleza técnica o académica, las y los participantes desarrollan un estudio profundo sobre una determinada temática, en la cual ya tienen cierto grado de conocimiento. Por su naturaleza, se requiere que se integren un mínimo de 50 participantes, las y los cuales realizaran una serie de actividades que favorezcan el desarrollo de sus competencias.

El aprendizaje en un seminario es activo, ya que las y los participantes deben buscar y elaborar la información en el marco de una colaboración recíproca entre sí y a partir de la interacción con la o el especialista. Martínez⁴³ menciona que el seminario se convierte en un espacio para el diálogo, tomando como punto de partida la información que suministra a

⁴² Pérez Porto, Julián y Merino, María. Seminario, Definición.de, 2013, <https://definicion.de/seminario/>

⁴³ Martínez Ubáñez, Simón, *El seminario: Técnica de trabajo académico e investigativo*, Red de Comunicación e Integración Biomédica, 7 de agosto de 2009 www3.uacj.mx/ICB/redcib/MetodosEnseñanza/Seminario/El%20seminario%20Técnica%20de%20trabajo%20académico%20e%20investigativo.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

medida que las y los participantes revisan su contenido. A partir de dicha información, las y los participantes pueden estudiar y analizar la temática del sumario, con el objetivo de construir una posición específica ante dicha temática y/o desarrollar estrategias que permitan solucionar las dificultades que se generen al momento que la teoría pase al campo de la práctica. Esto es posible cuando a las y los participantes se les indique actividades que fomenten el desarrollo de contenidos que pueden ser revisados por la o el especialista, sin la necesidad de estar presente durante el seminario, pues dichas actividades se convierten en documentos probatorios que evidencian el nivel de participación así como de producción intelectual de los asistentes.

Martínez describe algunas características del seminario:

- Las y los miembros del grupo tienen intereses académicos comunes en cuanto al tema y un nivel semejante u homogéneo de información acerca del mismo; situación que facilita los niveles de participación e intervención de todas y todos en igualdad de condiciones.
- El tema o materia de qué trata el seminario exige la investigación o búsqueda específica de información y conocimiento en las diversas fuentes disponibles, generalmente señaladas la o el especialista. Un tema ya elaborado y expuesto en un libro, no justifica el trabajo del seminario, es necesaria la búsqueda y contrastación de diferentes fuentes, con el fin de poder asumir una posición concreta.
- El desarrollo de las tareas, así como los temas y subtemas por tratarse, son planificados desde la primera sesión por el especialista.
- Todo seminario concluye tras la resolución de todas las actividades y la evaluación del trabajo realizado, en la cual se hace el proceso de revisión de lo ejecutado y la retroalimentación necesaria.
- El seminario puede tratarse durante varios días, e incluso, a lo largo de todo un período académico o semestre escolar, hasta dar término a su labor; las sesiones de trabajo académico suelen durar entre dos y cuatro horas.
- Es evidente que el Seminario que se ha diseñado para el cumplimiento de esta actividad, se ajusta a lo señalado por Martínez, pues ha sido implementado en beneficio de una población objetivo que tiene experiencia, en menor a mayor medida, en la perspectiva de

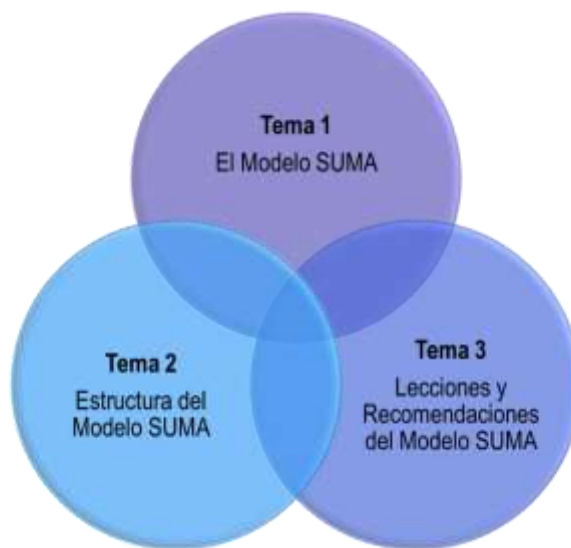
"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

género y sus múltiples vertientes, es decir a las titulares y personal de las Direcciones de Atención a las Mujeres de los 17 municipios del Estado de Tabasco.

2) A8-20 Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA)

Para el desarrollo de esta actividad, se decidió implementar un curso de 5 horas, titulado **“El Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA)”**, de modulo único. Dicho curso se replicó 17 veces, uno por cada Dirección de Atención a las Mujeres. Dichas capacitaciones se llevaron a cabo en la Plataforma Digital del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco <http://educarparalaigualdad.iemtabasco.gob.mx/>, durante dos semanas, del 2 al 15 de noviembre del 2020.

Figura 3. Estructura del Curso “El Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA)”



Fuente: Elaboración Propia

Este curso cuenta con un Pre-Test y un Post-Test sobre el Modelo SUMA. El módulo cuenta con una evaluación diagnóstica así como una evaluación final. El módulo se divide en 3 ejes temáticos, los cuales favorecen que las y los participantes profundicen su estudio en el contenido del seminario. Cada eje temático se compone de dos documentos: a) Una presentación electrónica donde se expone información sintetizada sobre el eje temático en cuestión; y b) Un formato de actividad, en la cual las y los participantes deberán desarrollar un

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

contenido específico, tomando en cuenta las instrucciones del formato. Al final de todo el curso, es posible encontrar una encuesta de satisfacción cuyo propósito era conocer la percepción de las y los participantes sobre el seminario que han cursado. En resumen, el curso **“El Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA)”**, está conformado por:

- 1 módulos: 1 evaluación diagnóstica y 1 evaluación final.
- 3 ejes temáticos: 3 documentos informativos y 3 actividades.
- 1 Pre-Test y 1 Post-Test sobre el Modelo SUMA.
- 1 encuesta de satisfacción.

Ahora bien, es importante señalar que es un curso. La palabra proviene del latín, específicamente de la palabra “cursus” que quiere decir “carrera”; por ende el Diccionario de la Real Academia Española expone, como una de sus principales acepciones, el vocablo como dirección o carrera, es decir que es una dirección o ruta tomada o por tomar; o el camino, la ruta, o canal por el que algo se mueve como por ejemplo cuando se habla del “curso de la corriente”. Uno de sus usos más comunes es para aludir a un tipo de educación que se basa en un grupo de lecciones con el propósito de impartir una materia en particular; este tipo de educación no siempre necesita estar inscrito dentro de los parámetros oficiales y tradicionales que conforman una carrera como tal; si no que en muchas oportunidades puede realizarse de forma temporal por propio interés pero claro está que no se obtiene un título que lo avale.⁴⁴

Entonces muchas veces puede entenderse que este curso es una unidad básica de cualquier educación formal, pero que no siempre es de tipo oficial. Varias fuentes exponen esta inclinación del término como el estudio acerca de una dada materia, que se organiza o se dispone como una unidad. También se le llama curso a ese cierto espacio que existe y que una o profesional utiliza para comunicar y transmitir ciertos conocimientos, estudios, instrucciones entre otros, a cierto número de personas denominados estudiantes. Muchas veces estos cursos son de suma importancia para las personas porque forman parte de la

⁴⁴ Anónimo, *Curso*, Definición.de, 30 de julio del 2019, <https://conceptodefinicion.de/curso/>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

educación inicial de este, que se enfoca muchas veces en un tema en particular, que si se quiere se relaciona a lo que las personas deseen como profesión en un futuro.⁴⁵

En el caso del curso que se ha diseñado para el cumplimiento de esta actividad, se ajusta a lo señalado anteriormente, pues lo que se busca es educar a las titulares y personal de las Direcciones de Atención a las Mujeres de los 17 municipios del Estado de Tabasco, de la existencia del Modelo SUMA y como este puede fortalecer sus habilidades de liderazgo, al ser una estrategia que está encaminada al empoderamiento femenino.

Finalmente, hay que señalar que estas actividades se realizaron en la modalidad Mixta. Mediante la aplicación Zoom, las y los participantes se les instruyó sobre la temática de ambas capacitaciones, así como las instrucciones para acceder a la Plataforma Digital del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco <http://educarparalaigualdad.iemtabasco.gob.mx/>, donde se encuentran alojados dichas capacitaciones, con la finalidad de cursarlos. Así mismo se organizó una línea de atención telefónica para atender las dudas y aclaraciones con las y los participantes, con el objetivo de acompañarles a lo largo del proceso de capacitación. Esta estrategia obedeció a los lineamientos que el Gobierno Federal ha establecido para prevenir la propagación del COVID-19, a través de la reducción del contacto físico a partir de la Sana Distancia.

⁴⁵ Idem.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Desarrollo

1) A7-20 Diplomado o seminarios sobre Liderazgo y Gestión de las Instancias Municipales de las Mujeres y Administración Pública Municipal

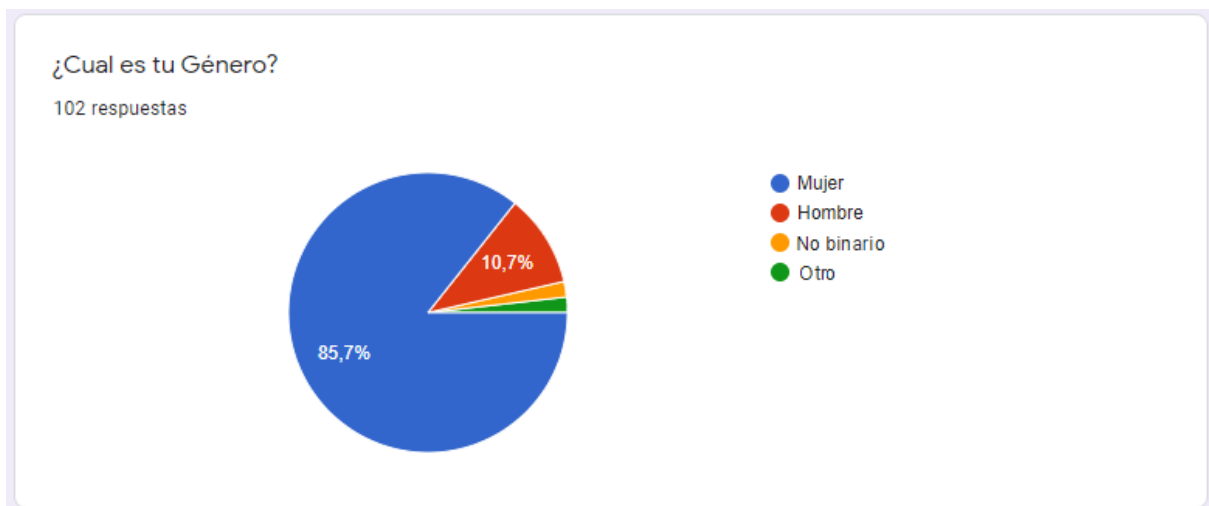
A) Datos Generales de las y los participantes

Tomando en cuenta la *Figura 1. Organigrama de la Dirección de la Atención a las Mujeres*, se calculó un total de 7 participantes (Directora, 2 profesionales del área de Psicología, 2 profesionales del área de Jurídico y 2 profesionales del área de Trabajo Social) por cada dependencia. Al ser 17 Direcciones, una por cada municipio, se calculó una población objetivo de 119 participantes. En el caso del Seminario “**Mujeres en el liderazgo: inspirando el cambio positivo**”, se capacitó un total de 102 participantes, es decir el 86% de la población objetivo.

A partir de los formularios de Google, se obtuvieron siguientes datos:

- 87 participantes se reconocieron como MUJERES, 11 participantes se identificaron como HOMBRES, 1 participante se reconoció como NO BINARIO y 3 participantes no definió el género con el cual se identifica.

Grafica 1. Distribución Porcentual de la Población por Género

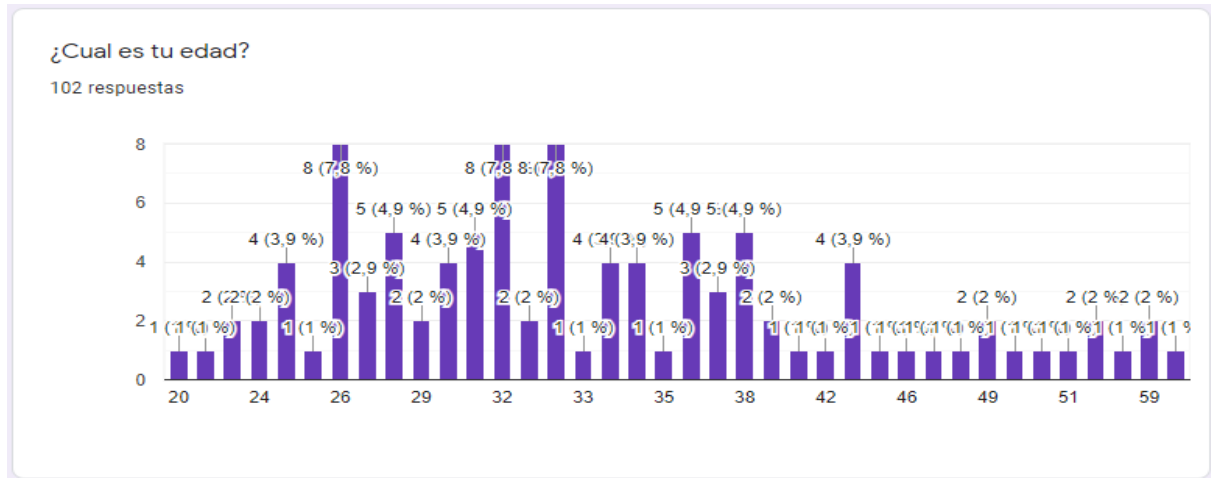


Fuente: Elaboración Propia

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

- La edad promedio de las y los participantes oscila en los 34 años, identificándose que 20 años es la edad mínima y 64 años es la edad máxima.

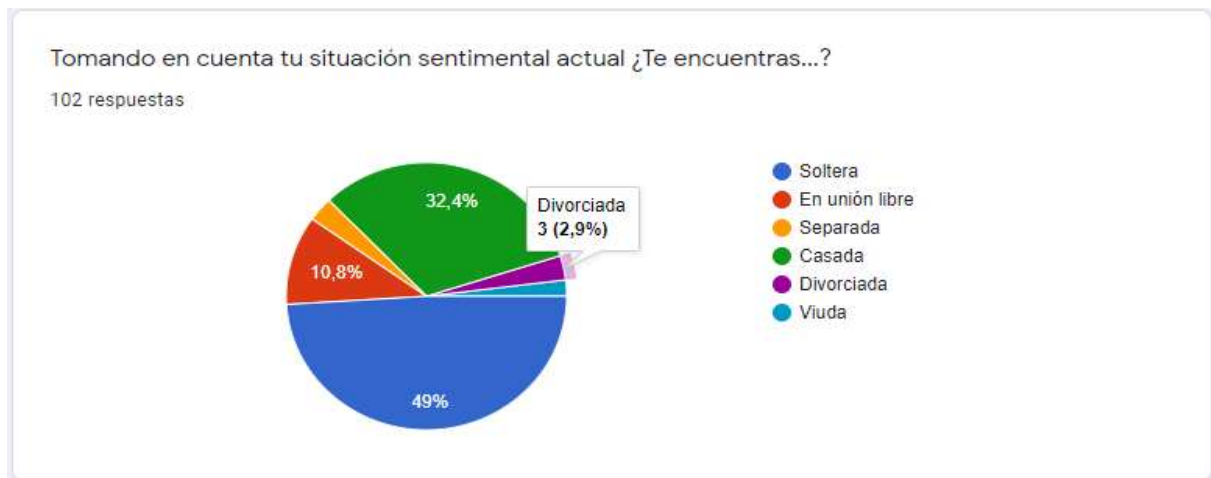
Grafica 2. Distribución Porcentual de la Población por Edad



Fuente: Elaboración Propia

- El 48% de las y los participantes viven en soltería mientras que el 43% están en una relación. Del porcentaje anterior el 75% esta matrimonio mientras que el 25% está en concubinato.

Grafica 3. Distribución Porcentual de la Población por Estado Civil

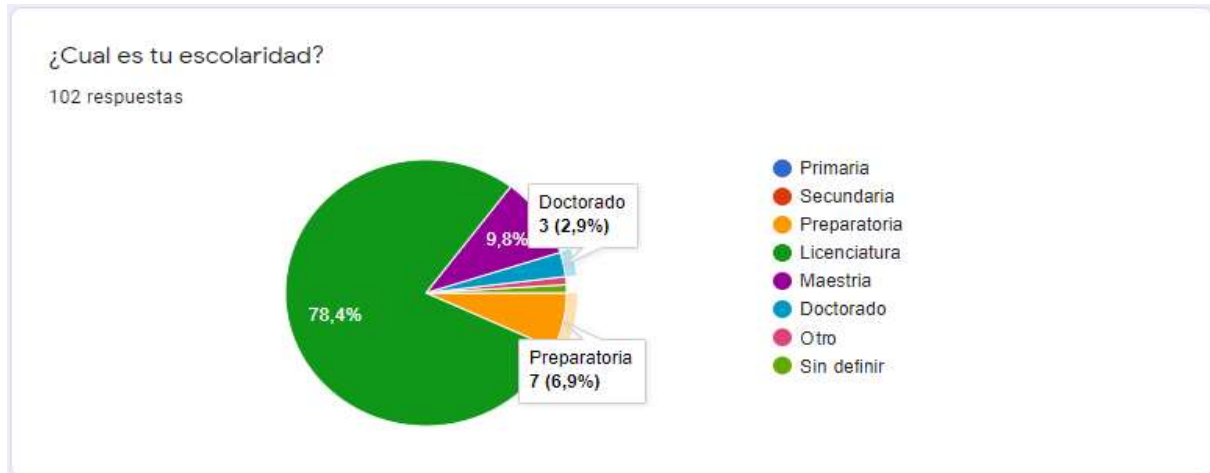


Fuente: Elaboración Propia

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

- El 78.4% de las y los participantes cuentan con una licenciatura mientras que un solo 12.7% cuenta estudios de posgrado.

Grafica 4. Distribución Porcentual de la Población por Escolaridad



Fuente: Elaboración Propia

B) Comparación de Resultados de Pre-Test y de Post-Test.

Para medir el grado de efectividad del seminario, se construyó una escala de Likert con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes de las personas hacia el liderazgo ejercido por mujeres. La escala se aplicó mediante un formulario de Google al principio y al final del seminario. Dicha escala está conformada por 10 reactivos y cuenta con 5 opciones de respuestas, las cuales son:

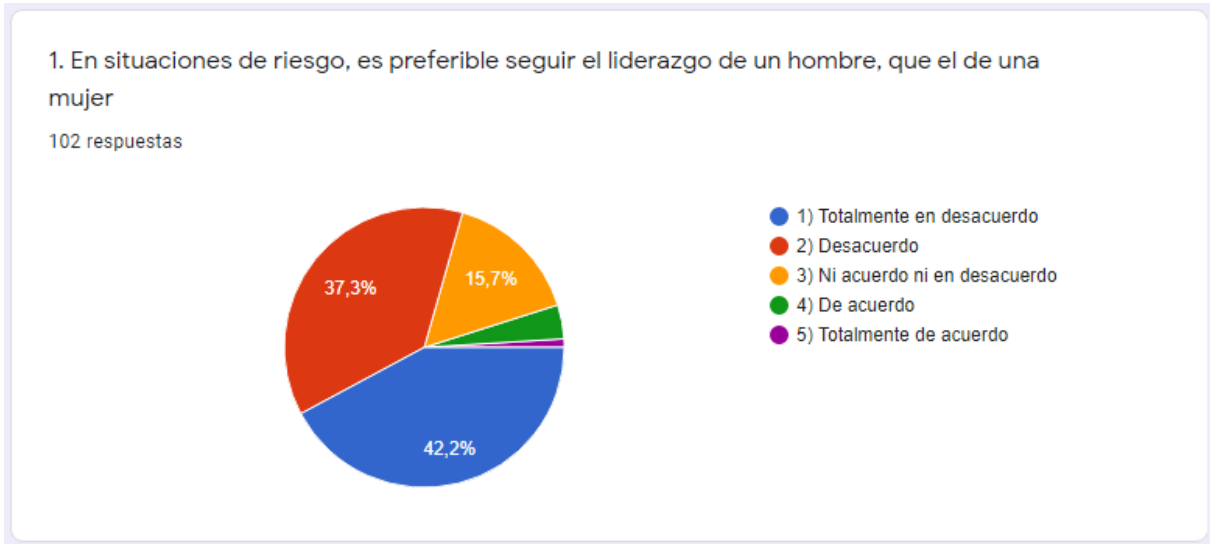
- 1 (Totalmente en desacuerdo)
- 2 (En desacuerdo)
- 3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)
- 4 (De acuerdo)
- 5 (Totalmente de acuerdo).

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la Escala, donde se puede apreciar cambios significativos en la opinión y actitudes de las y los participantes hacia el liderazgo femenino, tras haber cursado el seminario.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

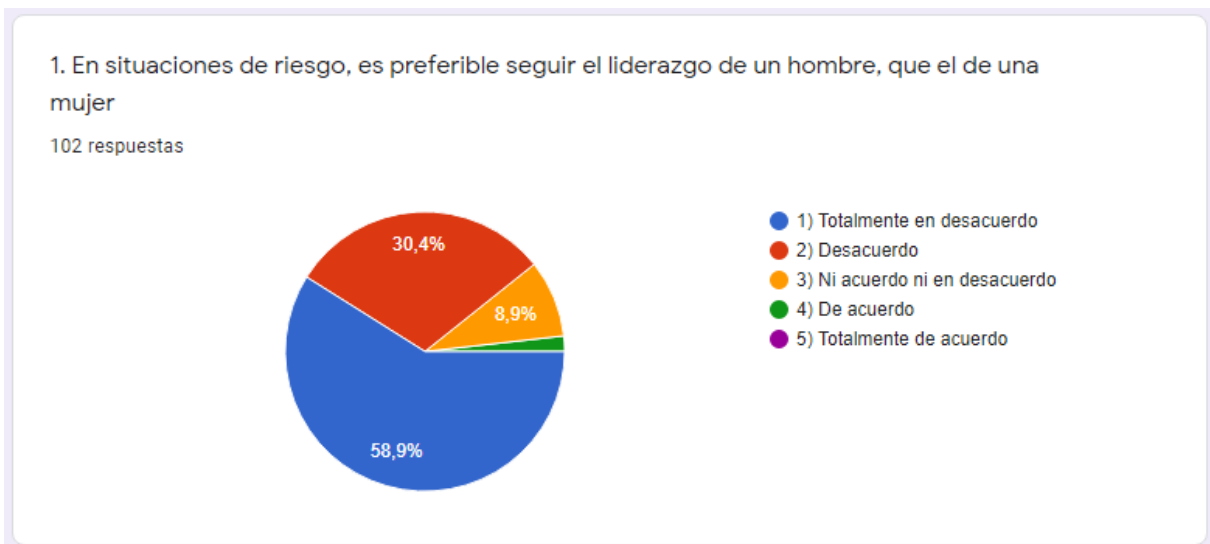
Reactivo 1 “En situaciones de riesgo, es preferible seguir el liderazgo de un hombre, que el de una mujer.”

Grafica 5.1 Resultados del Reactivo 1 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

Grafica 5.2 Resultados del Reactivo 1 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

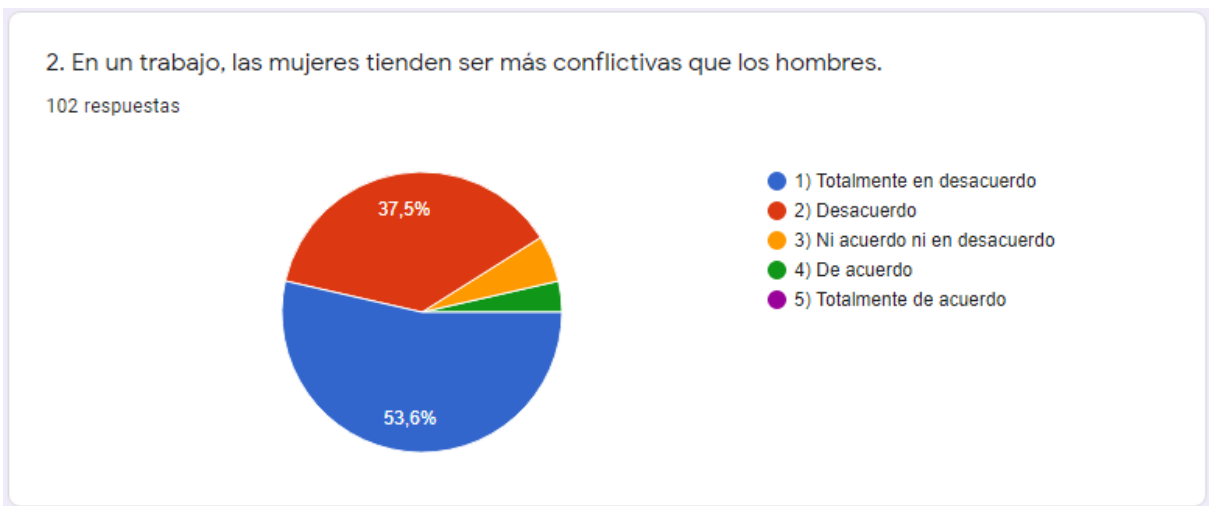
Reactivo 2 “En un trabajo, las mujeres tienden ser más conflictivas que los hombres.”

Grafica 6.1 Resultados del Reactivo 2 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

Grafica 6.2 Resultados del Reactivo 2 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Reactivo 3 “Si un hombre le arrebatara el mando a una mujer, es porque esta no supo ser buen líder.”

Grafica 7.1 Resultados del Reactivo 3 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

Grafica 7.2 Resultados del Reactivo 3 del Post-Test

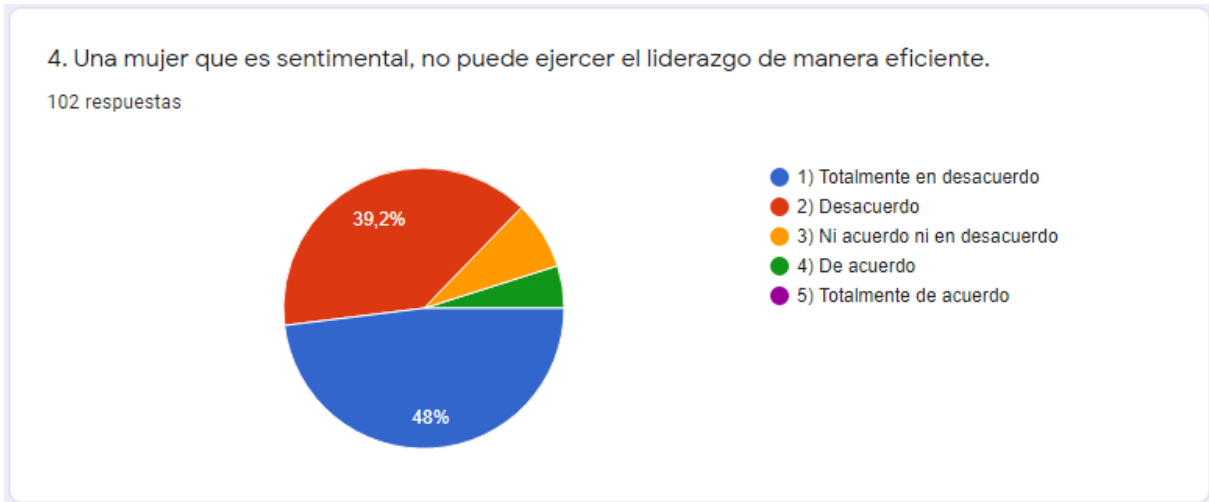


Fuente: Elaboración Propia

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

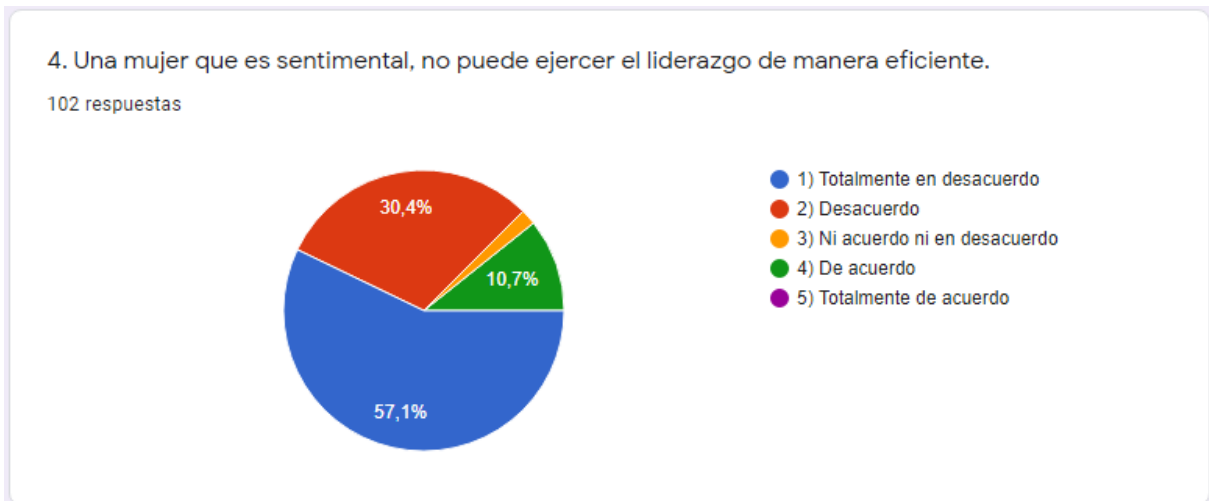
Reactivo 4 “Una mujer que es sentimental, no puede ejercer el liderazgo de manera eficiente.”

Grafica 8.1 Resultados del Reactivo 4 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

Grafica 8.2 Resultados del Reactivo 4 del Post-Test

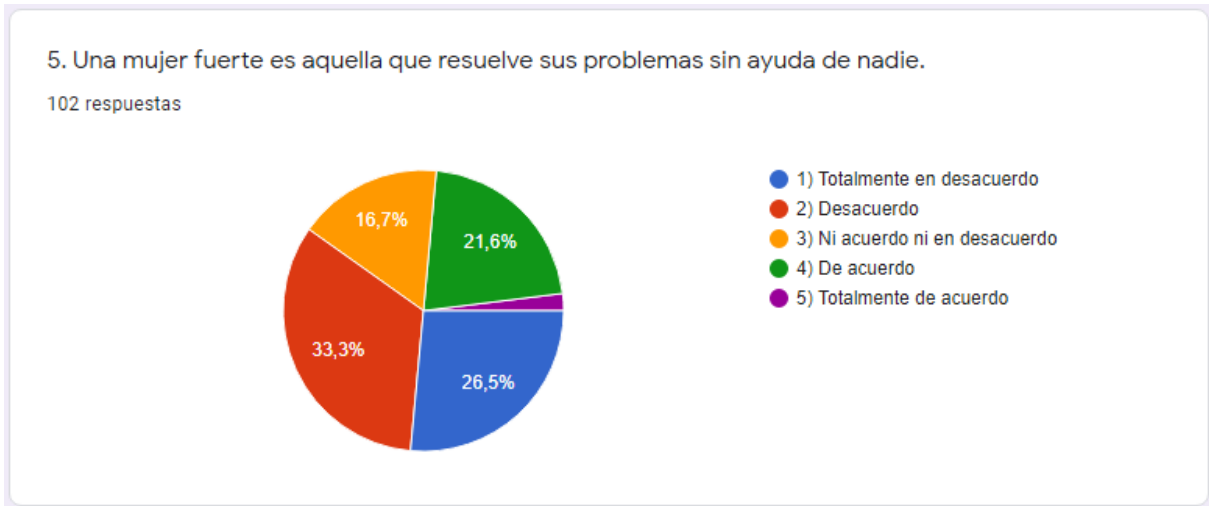


Fuente: Elaboración Propia

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

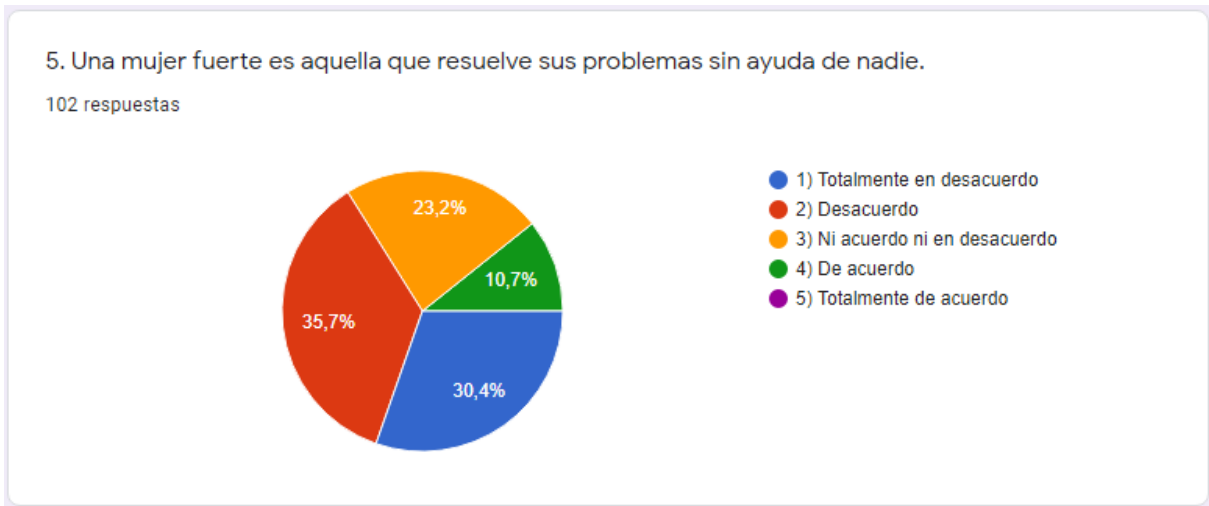
Reactivo 5 “Una mujer fuerte es aquella que resuelve sus problemas sin ayuda de nadie.”

Grafica 9.1 Resultados del Reactivo 5 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

Grafica 9.2 Resultados del Reactivo 5 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

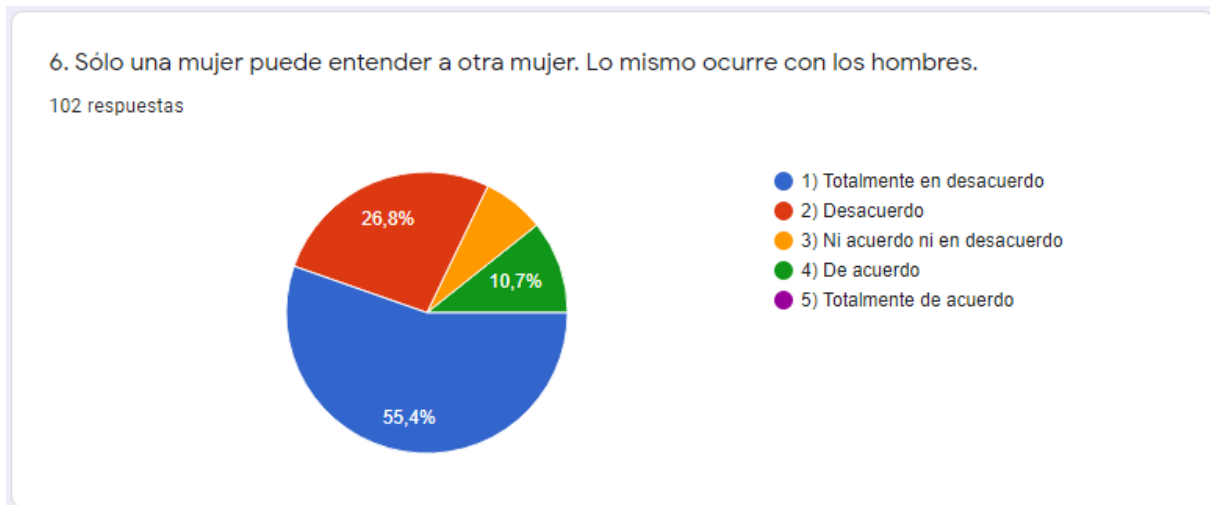
Reactivo 6 “Una mujer fuerte es aquella que resuelve sus problemas sin ayuda de nadie.”

Grafica 10.1 Resultados del Reactivo 6 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

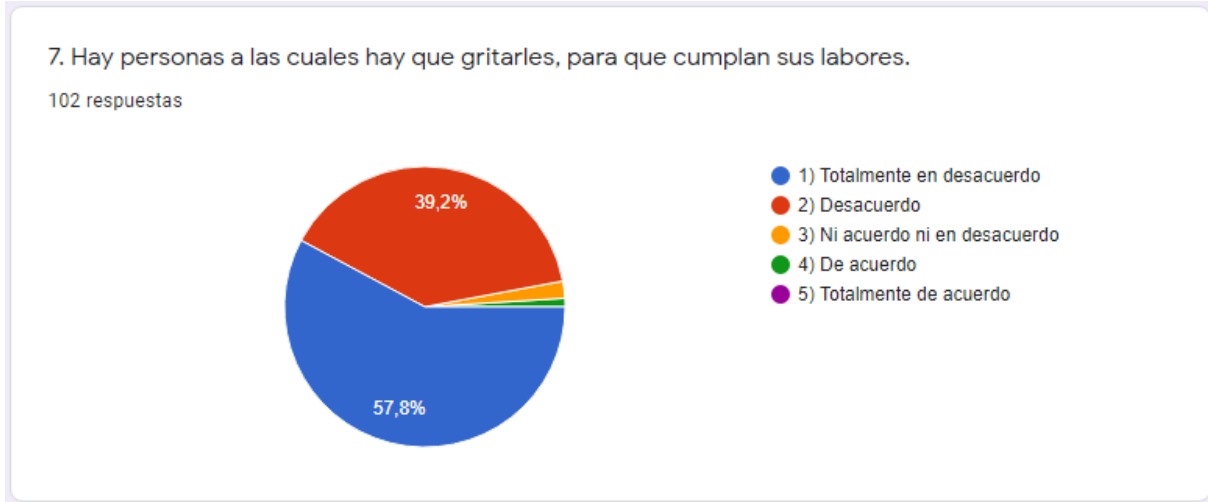
Grafica 10.2 Resultados del Reactivo 6 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

Reactivo 7 “Hay personas a las cuales hay que gritarles, para que cumplan sus labores.”

Grafica 11.1 Resultados del Reactivo 7 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

Grafica 11.2 Resultados del Reactivo 7 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

Reactivo 8 “La mejor manera de resolver un conflicto con una persona, es ignorarla.”

Grafica 12.1 Resultados del Reactivo 8 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

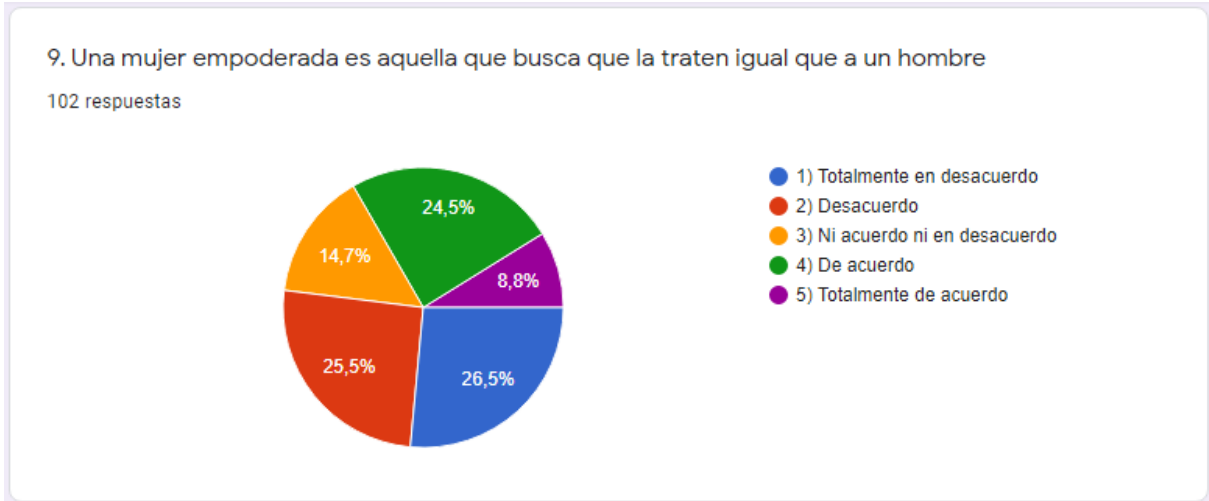
Grafica 12.2 Resultados del Reactivo 8 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

Reactivo 9 “Una mujer empoderada es aquella que busca que la traten igual que a un hombre.”

Grafica 13.1 Resultados del Reactivo 9 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

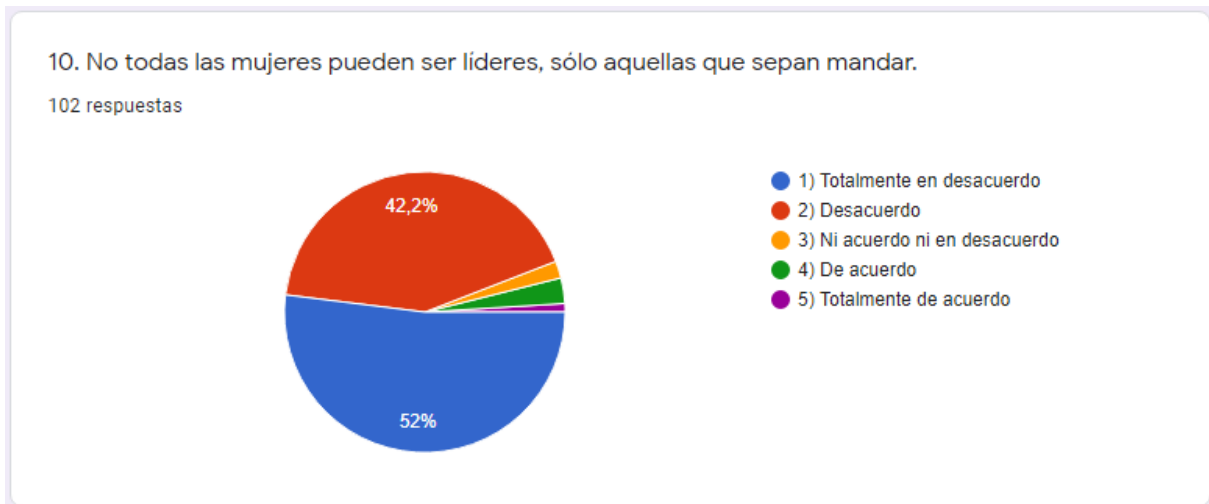
Grafica 13.2 Resultados del Reactivo 9 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

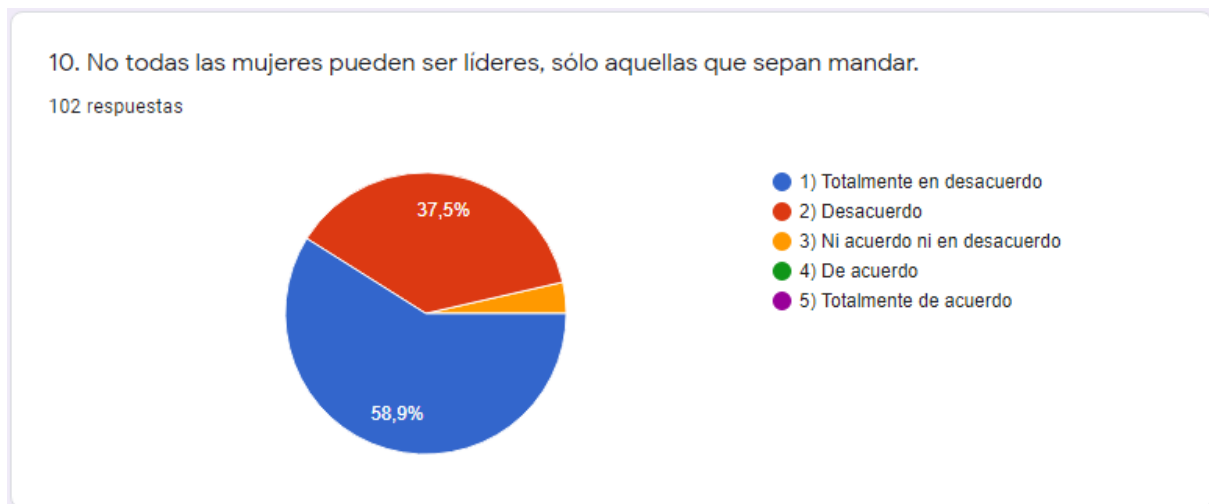
Reactivo 10 “No todas las mujeres pueden ser líderes, sólo aquellas que sepan mandar.”

Grafica 14.1 Resultados del Reactivo 10 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

Grafica 14.2 Resultados del Reactivo 10 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

C) Resultados de la Encuesta de Satisfacción

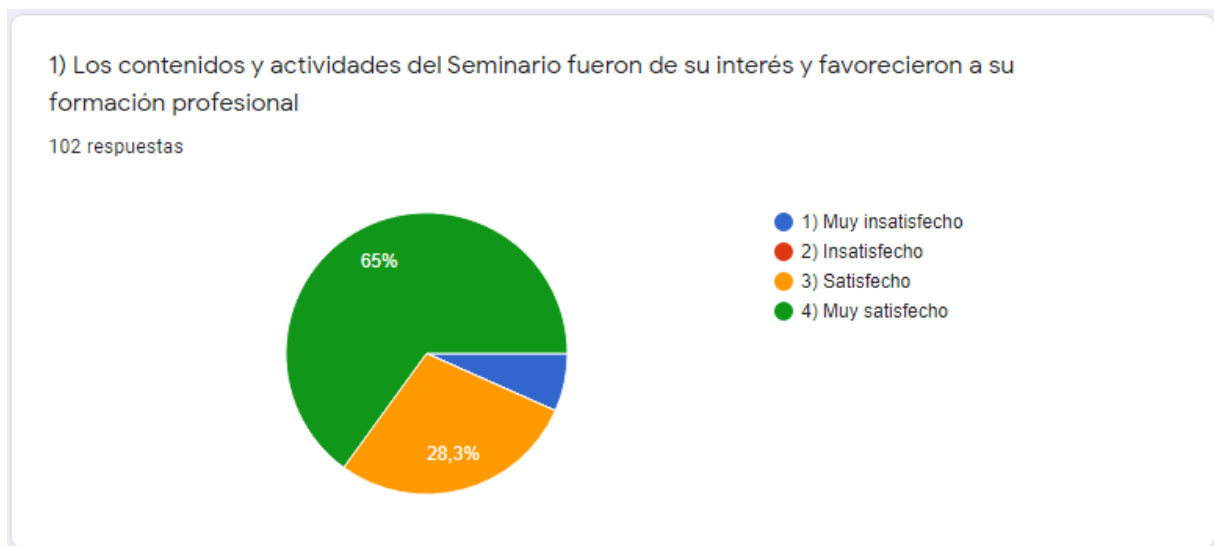
Para medir el grado de satisfacción que el seminario produjo en las y los participantes, se construyó una escala de Likert con el objetivo dicha variable. La escala se aplicó mediante un formulario de Google, al cual se podía acceder una vez que el Post-Test del seminario fuera respondido. La escala está conformada por 5 reactivos y cuenta con 4 opciones de respuestas, las cuales son:

- 1 (Muy insatisfecho)
- 2 (Insatisfecho)
- 3 (Satisfecho)
- 4 (Muy satisfecho)

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la escala, donde se puede apreciar que la opinión de las y los participantes sobre el seminario, una vez que lo concluyeron, es positiva:

Reactivo 1 “Los contenidos y actividades del seminario fueron de su interés y favorecieron a su formación profesional.”

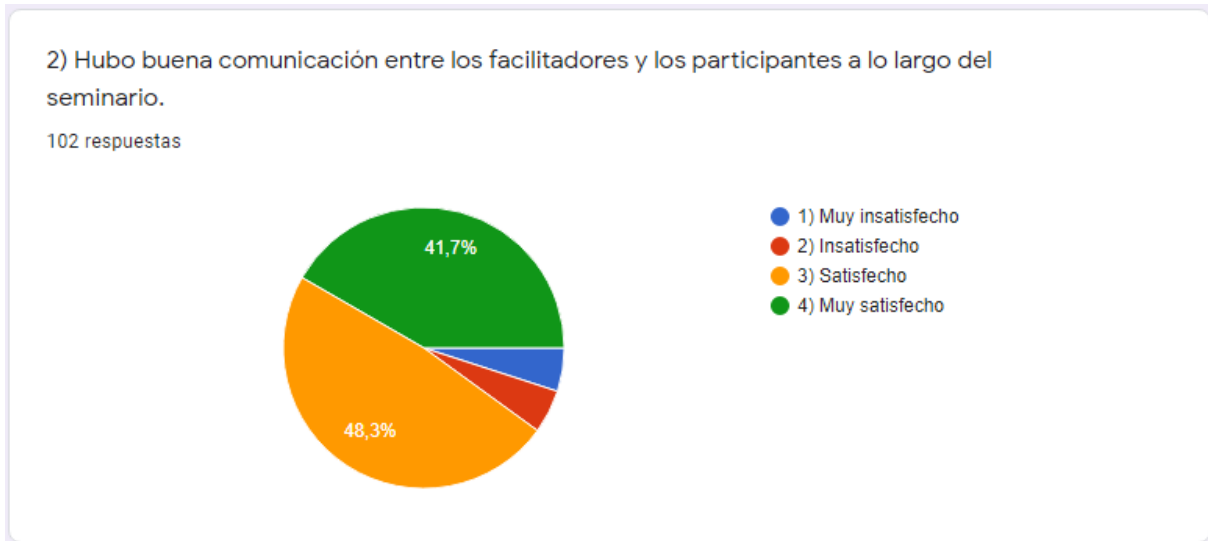
Grafica 15 Resultados del Reactivo 1 de la Encuesta de Satisfacción



Fuente: Elaboración Propia

Reactivo 2 “Hubo buena comunicación entre los facilitadores y los participantes a lo largo del seminario.”

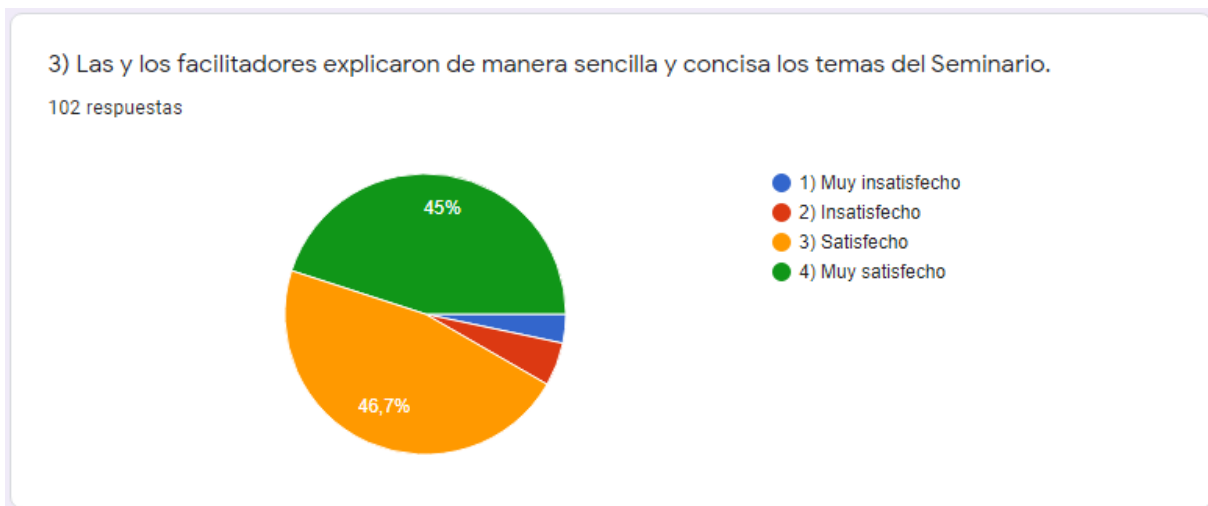
Grafica 16 Resultados del Reactivo 2 de la Encuesta de Satisfacción



Fuente: Elaboración Propia

Reactivo 3 “Las y los facilitadores explicaron de manera sencilla y concisa los temas del Seminario.”

Grafica 17 Resultados del Reactivo 3 de la Encuesta de Satisfacción



Fuente: Elaboración Propia

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Reactivo 4 “Te sentiste acompañada/o a lo largo del seminario, por las y los facilitadores.”

Grafica 18 Resultados del Reactivo 4 de la Encuesta de Satisfacción



Fuente: Elaboración Propia

Reactivo 5 “Recomendarías a otras personas, el tomar este seminario”

Grafica 19 Resultados del Reactivo 5 de la Encuesta de Satisfacción



Fuente: Elaboración Propia

2) A8-20 Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA)

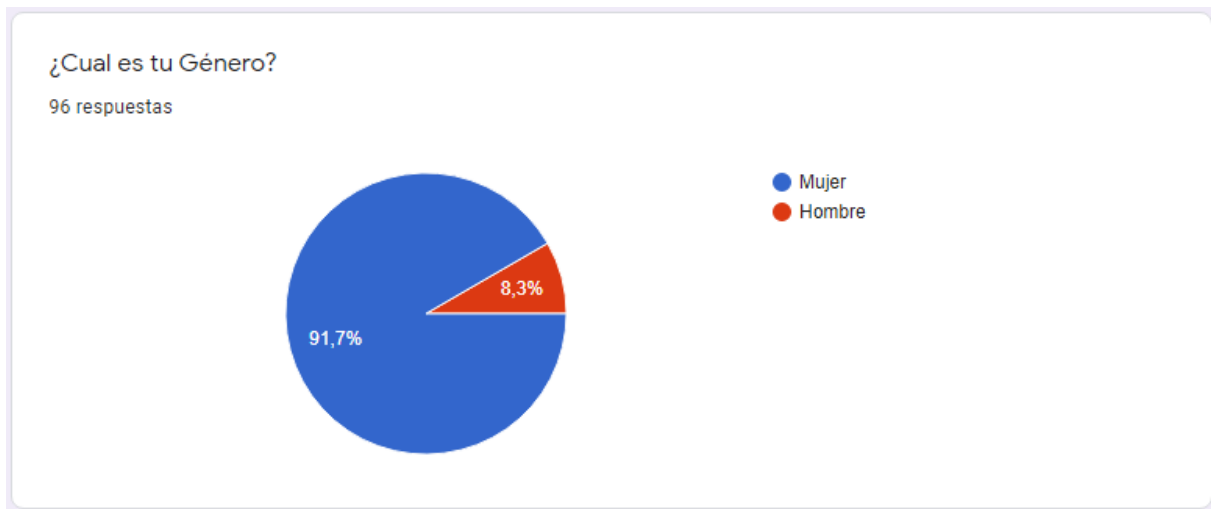
A) Datos Generales de las y los participantes

Tomando en cuenta la *Figura 1. Organigrama de la Dirección de la Atención a las Mujeres*, se calculó un total de 7 participantes (Directora, 2 profesionales del área de Psicología, 2 profesionales del área de Jurídico y 2 profesionales del área de Trabajo Social) por cada dependencia. Al ser 17 Direcciones, una por cada municipio, se calculó una población objetivo de 119 participantes. En el caso del Curso “**El Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA)**”, se capacitó un total de 96 participantes, es decir el 80% de la población objetivo.

A partir de los formularios de Google, se obtuvieron siguientes datos:

- 88 participantes se reconocieron como MUJERES mientras 11 participantes se identificaron como HOMBRES.

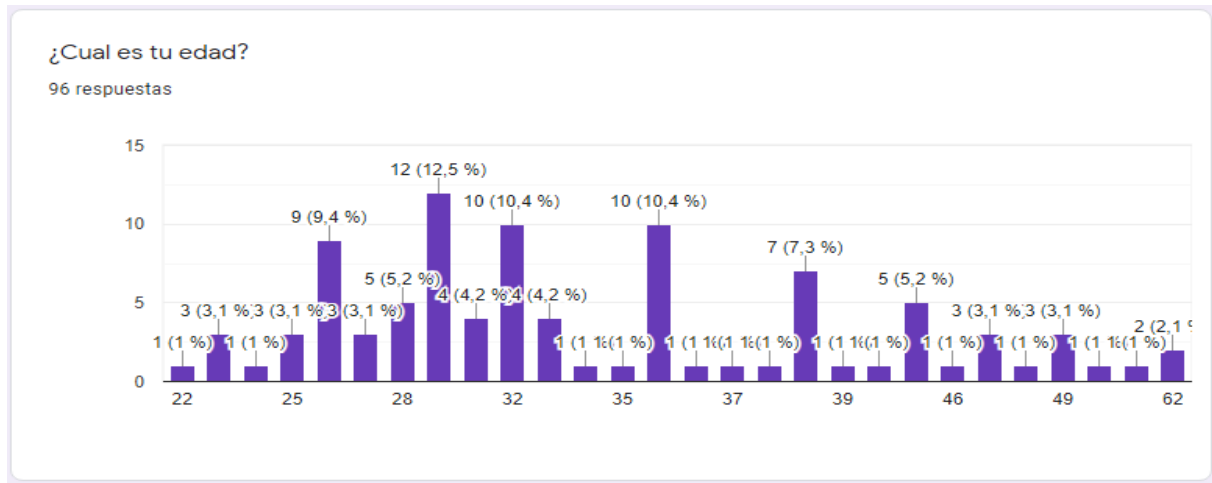
Grafica 20. Distribución Porcentual de la Población por Género



Fuente: Elaboración Propia

- La edad promedio de las y los participantes oscila en los 34 años, identificándose que 22 años es la edad mínima y 62 años es la edad máxima.

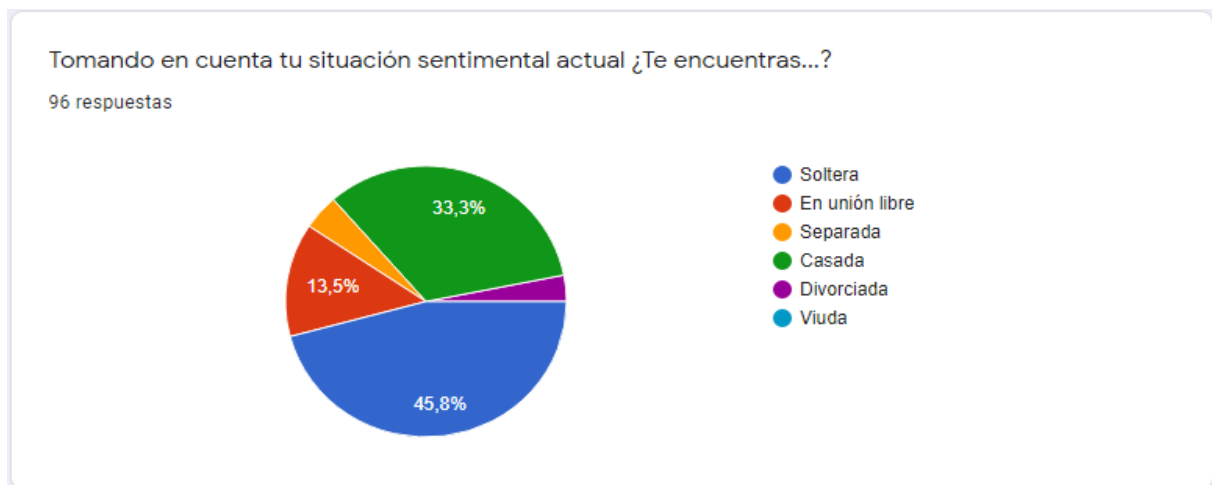
Grafica 21. Distribución Porcentual de la Población por Edad



Fuente: Elaboración Propia

- El 45% de las y los participantes viven en soltería mientras que el 47% están en una relación. Del porcentaje anterior el 74% esta matrimonio mientras que el 26% está en concubinato.

Grafica 22. Distribución Porcentual de la Población por Estado Civil

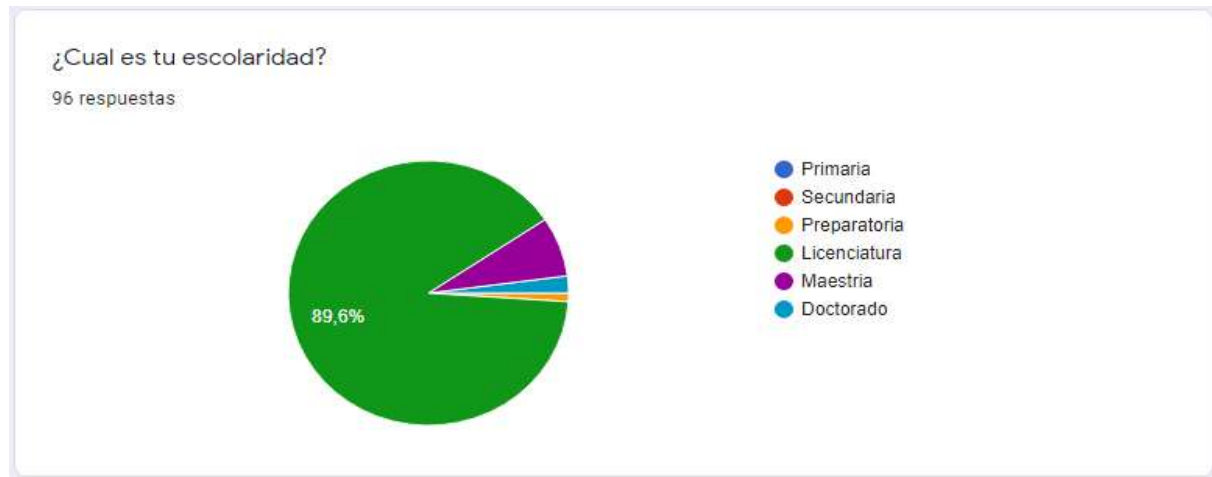


Fuente: Elaboración Propia

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

- El 89.6% de las y los participantes cuentan con una licenciatura mientras que un solo 9.4% cuenta estudios de posgrado.

Grafica 23. Distribución Porcentual de la Población por Escolaridad



Fuente: Elaboración Propia

B) Comparación de Resultados de Pre-Test y de Post-Test.

Para medir el grado de efectividad del curso, se construyó una escala de Likert con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes de las personas hacia el Modelo SUMA. La escala se aplicó mediante un formulario de Google al principio y al final del curso. Dicha escala está conformada por 5 reactivos y cuenta con 5 opciones de respuestas, las cuales son:

- 1 (Totalmente en desacuerdo)
- 2 (En desacuerdo)
- 3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)
- 4 (De acuerdo)
- 5 (Totalmente de acuerdo).

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la Escala, donde se puede apreciar cambios significativos en la opinión y actitudes de las y los participantes hacia el Modelo SUMA, tras haber finalizar el curso.

Reactivo 1 “Las mujeres pueden avanzar por sí mismas, sin necesidad que terceros les ayuden.”

Grafica 24.1 Resultados del Reactivo 1 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

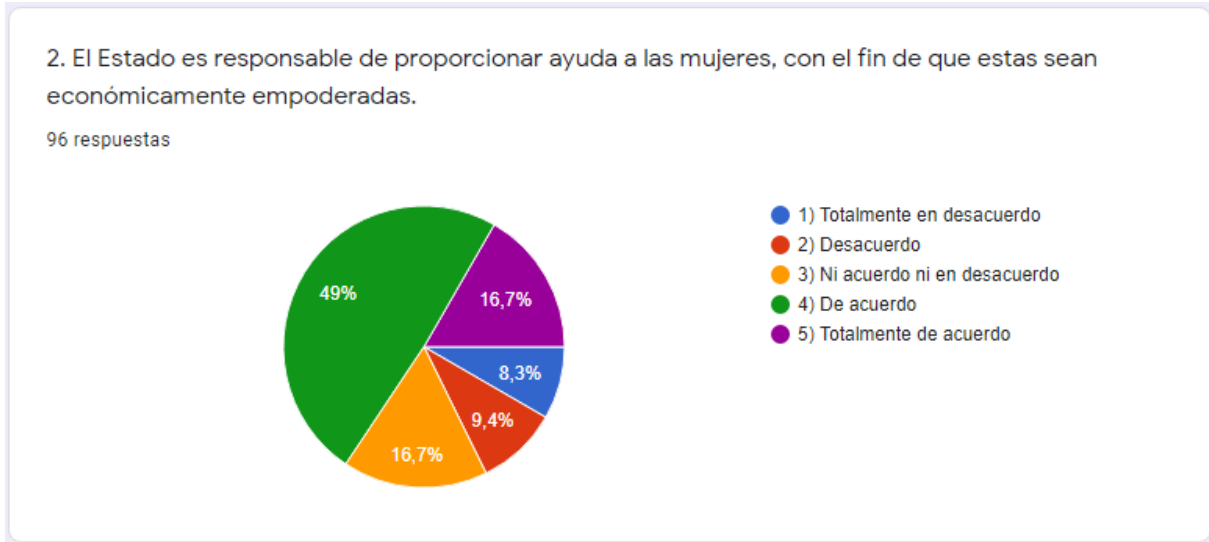
Grafica 24.2 Resultados del Reactivo 1 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

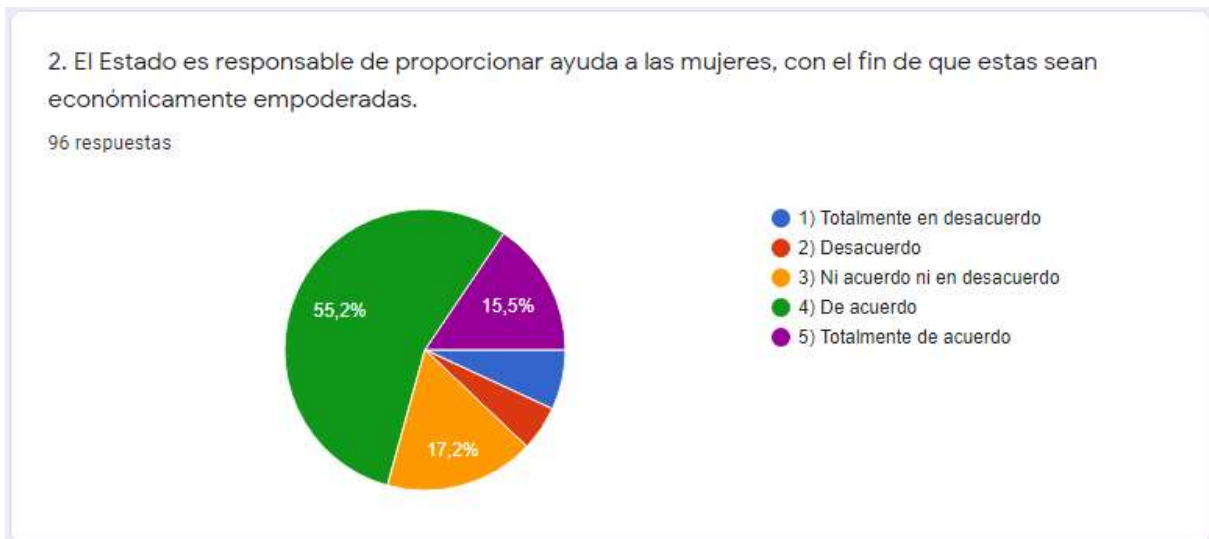
Reactivo 2 “El Estado es responsable de proporcionar ayuda a las mujeres, con el fin de que estas sean económicamente empoderadas.”

Grafica 25.1 Resultados del Reactivo 2 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

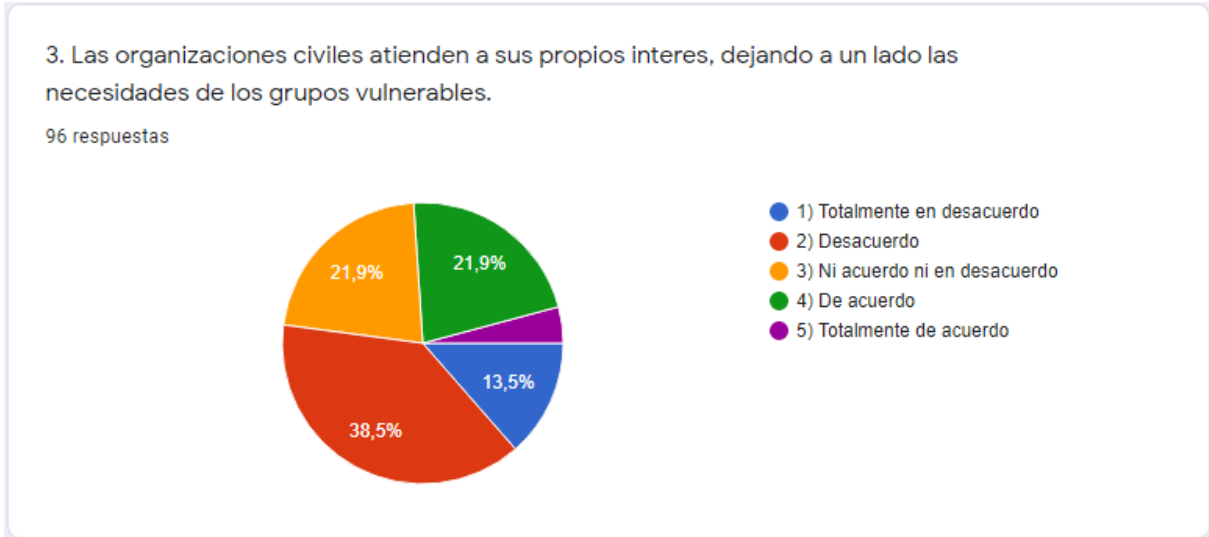
Grafica 25.2 Resultados del Reactivo 2 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

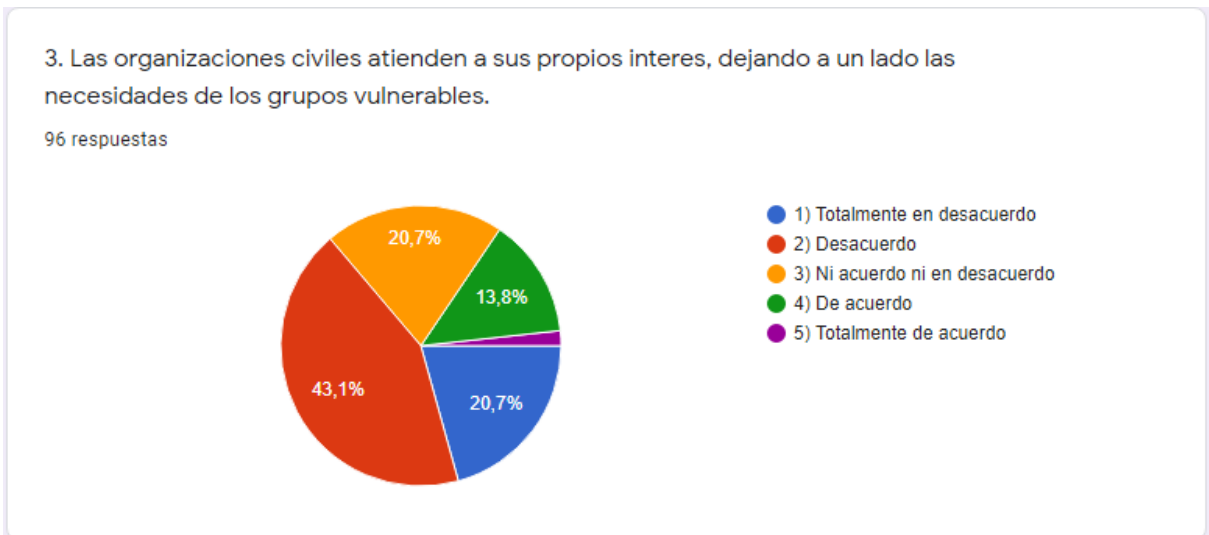
Reactivo 3 “Las organizaciones civiles atienden a sus propios intereses, dejando a un lado las necesidades de los grupos vulnerables.”

Grafica 26.1 Resultados del Reactivo 3 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

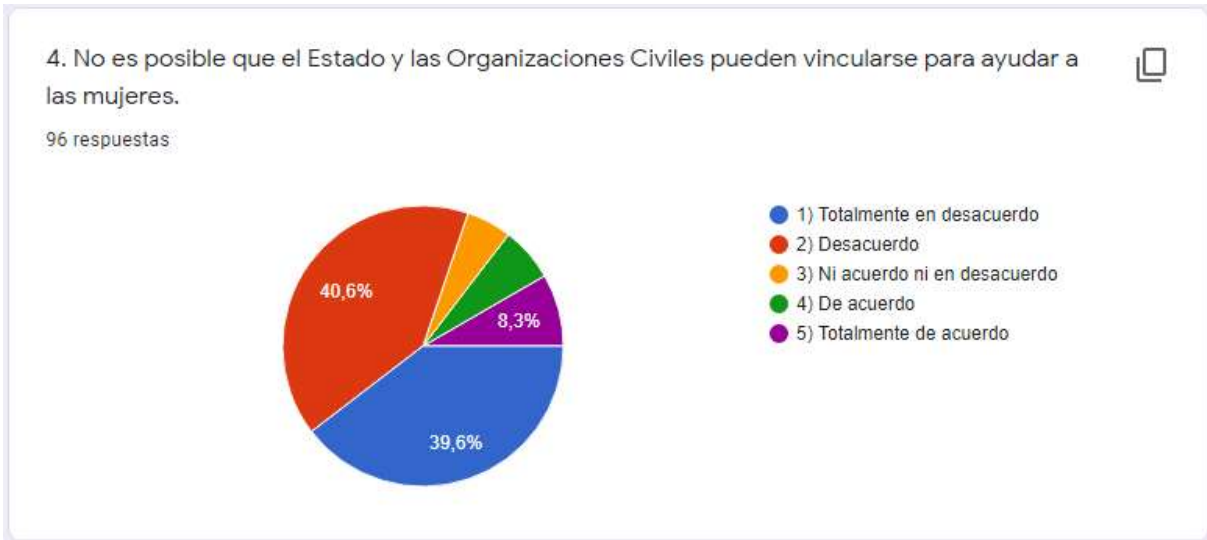
Grafica 26.2 Resultados del Reactivo 3 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

Reactivo 4 “No es posible que el Estado y las Organizaciones Civiles pueden vincularse para ayudar a las mujeres.”

Grafica 27.1 Resultados del Reactivo 4 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

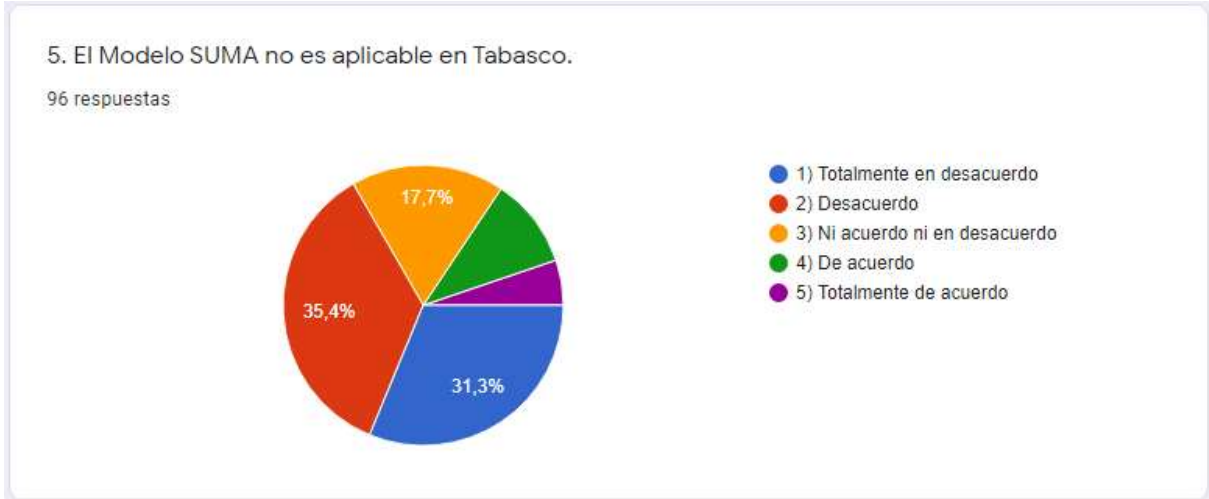
Grafica 27.2 Resultados del Reactivo 1 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

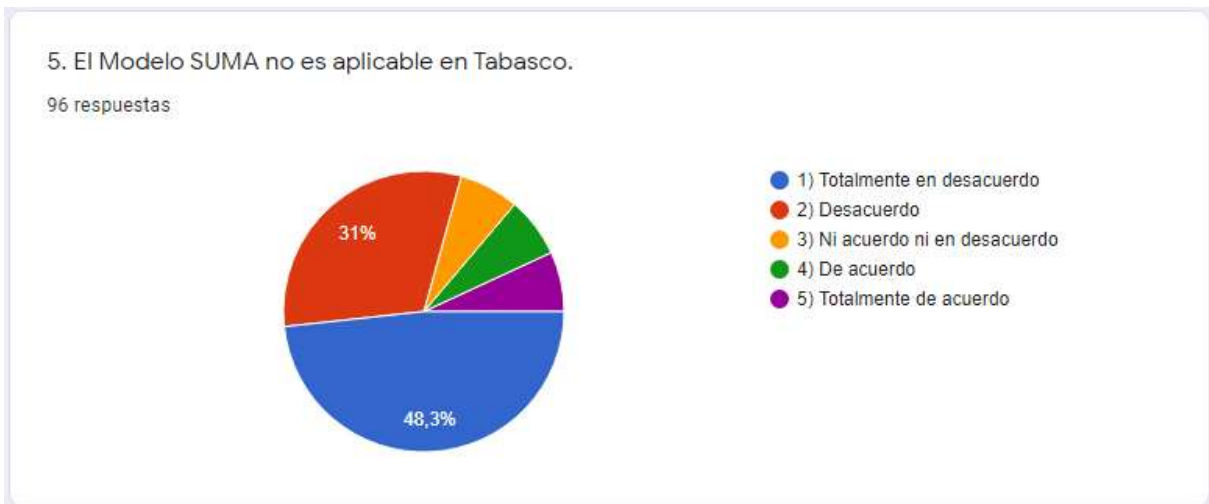
Reactivo 5 “El Modelo SUMA no es aplicable en Tabasco.”

Grafica 28.1 Resultados del Reactivo 5 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

Grafica 28.2 Resultados del Reactivo 5 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

C) Resultados de la Encuesta de Satisfacción

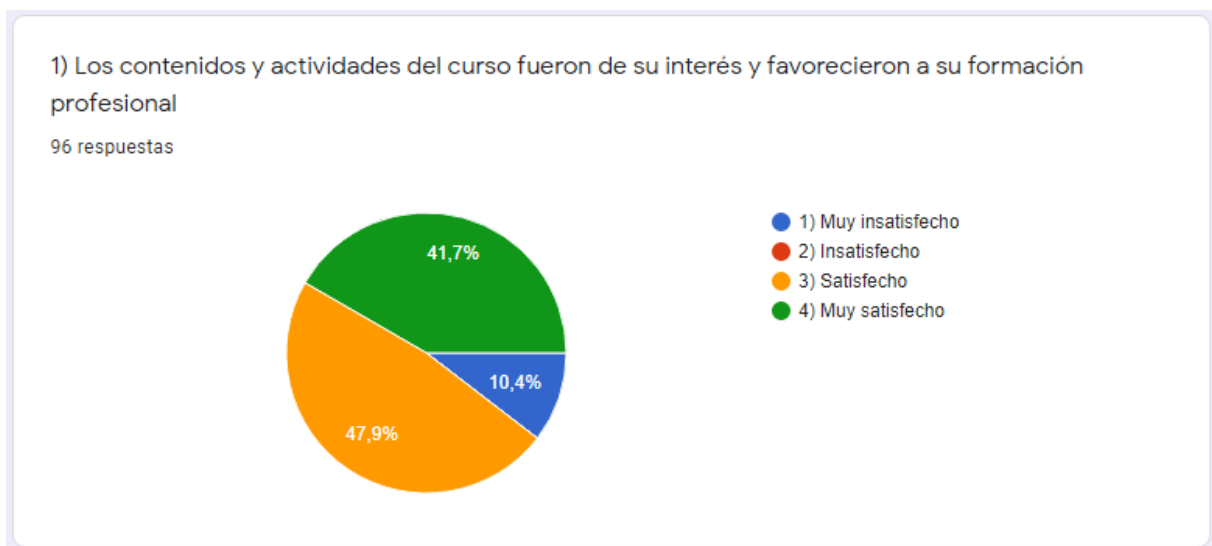
Para medir el grado de satisfacción que el curso produjo en las y los participantes, se construyó una escala de Likert con el objetivo dicha variable. La escala se aplicó mediante un formulario de Google, al cual se podía acceder una vez que el Post-Test del seminario fuera respondido. La escala está conformada por 5 reactivos y cuenta con 4 opciones de respuestas, las cuales son:

- 1 (Muy insatisfecho)
- 2 (Insatisfecho)
- 3 (Satisfecho)
- 4 (Muy satisfecho)

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la escala, donde se puede apreciar que la opinión de las y los participantes sobre el seminario, una vez que lo concluyeron, es positiva:

Reactivo 1 “Los contenidos y actividades del seminario fueron de su interés y favorecieron a su formación profesional.”

Grafica 29 Resultados del Reactivo 1 de la Encuesta de Satisfacción



Fuente: Elaboración Propia

Reactivo 2 “Hubo buena comunicación entre los facilitadores y los participantes a lo largo del curso.”

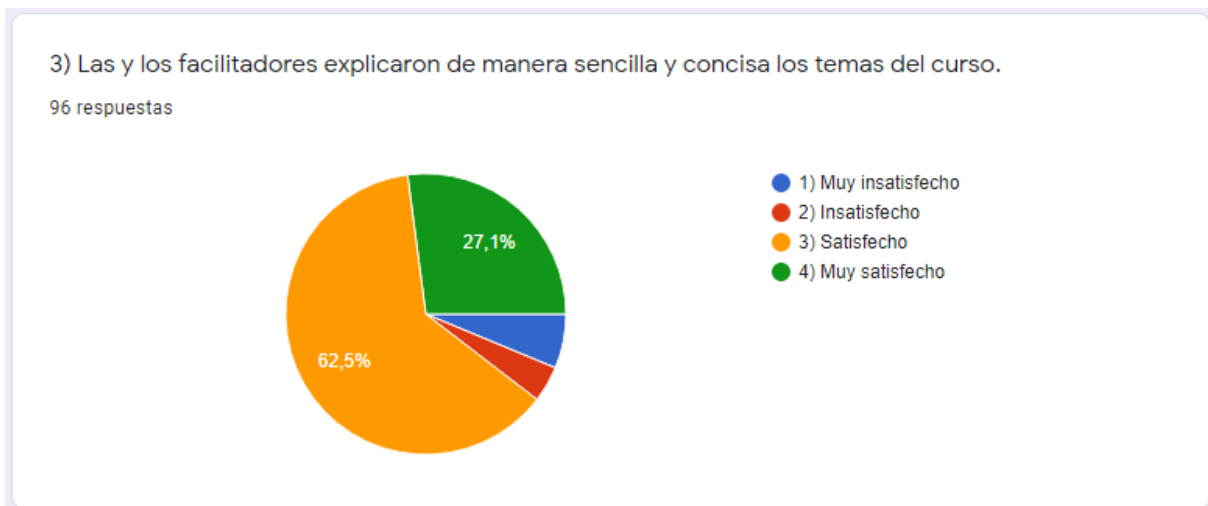
Grafica 30 Resultados del Reactivo 2 de la Encuesta de Satisfacción



Fuente: Elaboración Propia

Reactivo 3 “Las y los facilitadores explicaron de manera sencilla y concisa los temas del curso.”

Grafica 31 Resultados del Reactivo 3 de la Encuesta de Satisfacción



Fuente: Elaboración Propia

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Reactivo 4 “Te sentiste acompañada/o a lo largo del curso, por las y los facilitadores.”

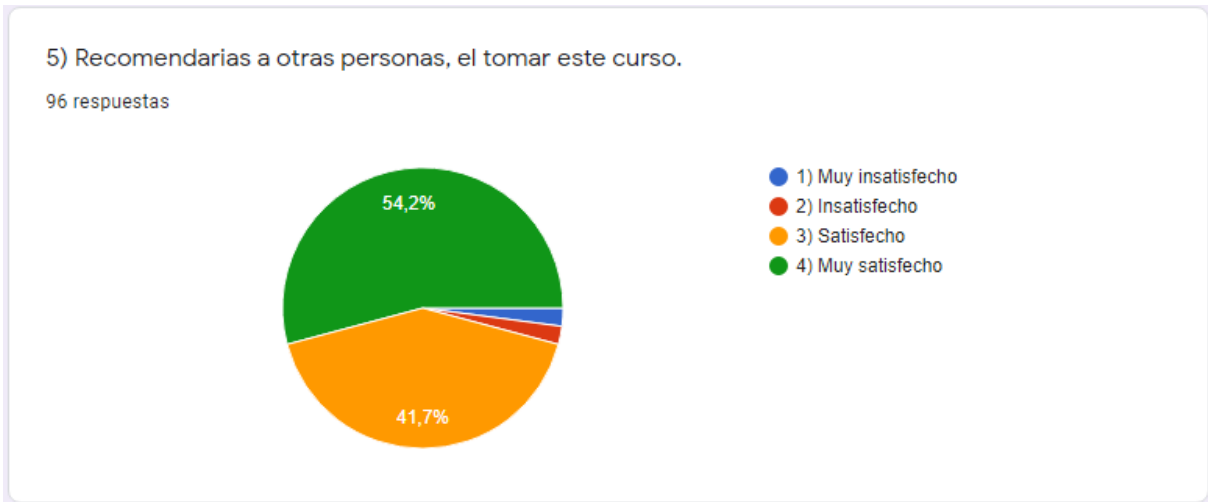
Grafica 32 Resultados del Reactivo 4 de la Encuesta de Satisfacción



Fuente: Elaboración Propia

Reactivo 5 “Recomendarías a otras personas, el tomar este curso.”

Grafica 33 Resultados del Reactivo 5 de la Encuesta de Satisfacción



Fuente: Elaboración Propia

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Recomendaciones

Las recomendaciones que se plasman a continuación, tienen su origen de dos fuentes: La primera fuente proviene de las observaciones que se fueron registrando a partir de la revisión de las actividades realizadas por las y los participantes, por cada eje temático, las cuales consistían en: a) El llenado de Formatos de Actividades: mapas conceptuales, cuadros comparativos, bases de datos y análisis de casos; y b) La elaboración de videos de 3 a 5 minutos, donde la o el participante grababa una breve exposición de lo aprendido en el eje temático. La segunda fuente proviene de dos preguntas que se ubicaban al final de los 5 reactivos de la Encuesta de Satisfacción de Servicio, tanto del seminario como del curso, dichas preguntas fueron: a) ¿Que sugerencia o comentario te gustaría proporcionar a las y los facilitadores del seminario/curso? Y b) ¿Que temas sugerirías para futuras capacitaciones? Dichas preguntas fueron respondidas, de manera libre y anónima, por las y los participantes.

A partir del análisis de la información que se recabó de las fuentes mencionadas anteriormente, se plantea las siguientes recomendaciones:

1. Implementar una capacitación sobre las características del Formato de Actividad, los diferentes tipos de actividades que se pueden desarrollar como los mapas conceptuales, cuadros comparativos, bases de datos y análisis de casos; así como el proceso para bajar y subir el Formato de Actividad a la Plataforma Digital del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco <http://educarparalaigualdad.iemtabasco.gob.mx/>, en el caso de que futuros participantes tomen capacitaciones a través de dicha plataforma.
2. Implementar una capacitación sobre la creación de videos caseros mediante dispositivos electrónicos como el celular o la computadora, señalando las pautas que debe tomar en cuenta la o el participante para grabar una breve pero dinámica exposición sobre un tema en particular, procurando tener un inicio, un desarrollo y un cierre. Así como también el proceso para subir el archivo audiovisual a la Plataforma Digital del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco <http://educarparalaigualdad.iemtabasco.gob.mx/>, en el caso de que las y los participantes tomen capacitaciones a través de dicha plataforma.

3. Desarrollar nuevas actividades que favorezcan la capacidad de comprensión y análisis de las y los participantes para que puedan aplicar los conocimientos, que han asimilado durante las capacitaciones, en el ejercicio de sus funciones como servidoras y servidores públicos que atienden a mujeres que han sido vulneradas por la violencia de género que se manifiesta en los municipios donde localiza las Direcciones de Atención a las Mujeres.
4. Promover entre el funcionariado público perteneciente a la Administración Pública Estatal y Municipal que realicen labores de Prevención, Atención, Sanción y/o Registro de la Violencia de Género en contra las mujeres, que cursen el Seminario **“Mujeres en el liderazgo: inspirando el cambio positivo”** y el Curso **“El Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA)”**, con la finalidad de que tras la capacitación, dicho funcionariado se vincule con las Direcciones de Atención a las Mujeres de los 17 municipios de Tabasco para la creación de estrategias que faciliten el fortalecimiento del liderazgo femenino así como el desarrollo de propuestas para anclar el Modelo SUMA, en beneficio de las mujeres que laboren dentro de la Administración Pública.
5. Adaptar el contenido del Seminario **“Mujeres en el liderazgo: inspirando el cambio positivo”** y el Curso **“El Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA)”** a la modalidad presencial con el fin que se puedan replicar dichas capacitaciones dentro de las sedes de las diversas dependencias que conforman a la Administración Pública Estatal y Municipal, con el objetivo de capacitar al menos un 75% del personal adscrito a dichas dependencias. Para ello será necesario la creación de un manual de capacitación que permita impartir el Seminario y el Curso, tomando en cuenta las disposiciones federales para prevenir la propagación del COVID-19, con el fin de capacitar al funcionariado público.
6. Finalmente construir un segundo Seminario sobre Liderazgo Femenino, anexando los temas que las y los participantes propusieron en la Encuesta de Satisfacción, como son: Las nuevas masculinidades y su impacto en el ambiente laboral, la protección de los derechos humanos mediante el liderazgo, uso e implementación de las TICS en el liderazgo, la diferencia entre la equidad y la igualdad de género, el manejo del estrés laboral, la denuncia de la explotación laboral así como la construcción de la resiliencia en ambientes hostiles.

Bibliografía

¿Qué es el empoderamiento?, Divulgación Dinámica: The Educación Club, 6 de septiembre de 2017 <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/empoderamiento/>

Anónimo, *Curso*, Definición.de, 30 de julio del 2019, <https://conceptodefinicion.de/curso/>

Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, *Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia*, México, 2015. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf

Castillero Mimenza, Oscar, *Conductismo y Constructivismo en Psicología: bases teóricas y diferencias*, Psicología y mente, <https://psicologiymente.com/psicologia/conductismo-constructivismo-psicologia>

Castro Arbeláez, María Alejandra. *El empoderamiento femenino comienza desde la niñez*, 16 abril, 2020 <https://eresmama.com/empoderamiento-femenino-ninez>

David, F., *Conceptos de Administración Estratégica*, Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A., Quinta Edición, 1997, pp. 353

De Castro, Julio; Justo, Rachida; Delgado-Márquez, Luisa. *Liderazgo femenino: impacto en la organización*, IE Insights, <https://www.ie.edu/insights/es/articulos/liderazgo-femenino-impacto-la-organizacion/e>

División Política Regional, Businees Tabasco, businessstabasco.com/division-politica-regional/

Etapas de desarrollo de Piaget. Significados.com., 24 de marzo de 2020, <https://www.significados.com/etapas-de-desarrollo-de-piaget/>

Fornier Navarro, Paul, *10 pasos esenciales para desarrollar tu inteligencia emocional*, Habilidad Social, España, 15 de mayo de 2015 <https://habilidadesocial.com/como-desarrollar-la-inteligencia-emocional/>

Fundación Gizagune, *8 pasos para la gestión de conflictos*, 25 de mayo de 2016
<https://www.fundaciongizagune.net/8-pasos-gestion-conflictos>

Gómez, David, *Emociones: Que son, sus tipos y como pueden ayudarnos*. Somos
Inteligencia Emocional, Mayo de 2020
<https://www.somosinteligenciaemocional.com/emociones>

Guerrero Hernández, Jorge Alberto, *Piaget y las etapas del desarrollo cognitivo: ideas clave*, Docentes al día, 23 de enero de 2019, <https://docentesaldia.com/2019/01/23/piaget-y-las-etapas-del-desarrollo-cognitivo-ideas-clave/>

Jimenez Torres, Juan Antonio. *Los 8 pasos de Kotter para gestionar el cambio*.
Autentia, España, 13 de abril del 2016, <https://www.adictosaltrabajo.com/2016/04/13/los-8-pasos-de-kotter-para-gestionar-el-cambio/>.

Ley del Instituto Estatal de las Mujeres en el Estado de Tabasco. Ley publicada en el
Suplemento "C" Periódico Oficial 6187 de fecha 22 de diciembre de 2001. Última Reforma
publicada en el Sup. "D" AL P.O. 7999 de 04-mayo-2019.

Liderazgo, Significados.com, 23 de febrero de 2016,
<https://www.significados.com/liderazgo/>

Manual de Organización, Dirección de Atención a la Mujer de Tenosique, 2016
www.tenosique.gob.mx/archivos_transparencia/2016/1erTrimestre/art76/Manuales/manual_atualizado_atencion_a_la_mujer.pdf

Martínez Ubárnez, Simón, *El seminario: Técnica de trabajo académico e investigativo*,
Red de Comunicación e Integración Biomédica, 7 de agosto de 2009
www3.uacj.mx/ICB/redcib/MetodosEnseñanza/Seminario/EI%20seminario%20Técnica%20de%20trabajo%20académico%20e%20investigativo.pdf

Modalidades de formación online, Educaweb,
<https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/formacion-online-distancia/modalidades-formacion-online/>

Naranjo Pereira, María Luisa. *Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo*, Universidad de Costa Rica, Costa Rica, 2007, p.2 <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/9296/17752>

ONU MUJERES, Iniciativa SUMA, Democracia es Igualdad, Primea Edición, 2014, México D.F.

Organización de las Naciones Unidas, Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993

Organización Mundial de la Salud, Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington DC, 2002. URL <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/Violencia-y-Salud-Mental-OMS.pdf>

Painter-Morland, M., *Género, liderazgo y organización, en Valores y Ética para el siglo XXI*, Madrid, BBVA, 2011. <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/genero-liderazgo-y-organizacion/>

Pérez Juárez, Ávaro Augusto, *Perspectiva de Género en los más altos niveles de liderazgo*, Instituto Nacional de las Mujeres, Gobierno De México, Agosto 2017 <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/perspectiva-de-genero-en-los-mas-altos-niveles-de-liderazgo>

Pérez Porto, Julián y Merino, María. *Seminario*, Definición.de, 2013, <https://definicion.de/seminario/>

Rodríguez Puerta, Alejandro. *Enfoque por competencias: características y fundamentos*, Lifeder.com, <https://www.lifeder.com/enfoque-competencias/>

Rodríguez, Alejandro, *Tipos de liderazgo según Goleman*, La mente es maravillosa, 18 junio 2018 <https://lamenteesmaravillosa.com/tipos-de-liderazgo-segun-daniel-goleman/>

Ruiz, Rocío. *Los tres estilos de comunicación y sus características*. Lifeder, España, 2019 <https://www.lifeder.com/estilos-comunicacion/>

Sánchez Sánchez, Teresa, “Empatía, Simpatía y Compatía (Compasión) Tres disposiciones afectivas fundamentales en el vínculo humano-terapéutico”. *Clínica e Investigación Relacional: Revista Electrónica*, v.8, España, Octubre 2014, pp.434-451 https://www.psicoterapiarelacional.es/Portals/0/eJournalCeIR/V8N3_2014/10Sanchez_2014_Empatia%20Simpatia%20y%20Compatia_CeIR_V8N3.pdf

Torres, Arturo, *La teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel, Psicología y mente*, <https://psicologiymente.com/desarrollo/aprendizaje-significativo-david-ausubel>

Triana Cárdenas, Libertad, *Del aprendizaje tradicional al cambio de paradigma educativo*, Repositorio de la Universidad Santos Tomas, Colombia, 2017 <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10184/2017libertadcardenas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas Aguilar, María Elizabeth. *Las mujeres como agentes activos de su propio cambio*. Facultad de Derecho UADY, México, 2012, http://www.derecho.uady.mx/tohil/rev21/6_Las%20mujeres%20como%20agentes%20_6_.pdf.

Anexos







Meta: MT-20-3 Fortalecer las capacidades y habilidades de gestión de las Titulares de las Instancias Municipales de las Mujeres.

Actividad: A7-20 Diplomado o seminarios sobre Liderazgo y Gestión de las Instancias Municipales de las Mujeres y Administración Pública Municipal

Nombre del documento meta: Informe del fortalecimiento de capacidades

Medio de verificación: Informe de proceso/Carpeta Metodológica

Anexo 1 Memoria fotográfica

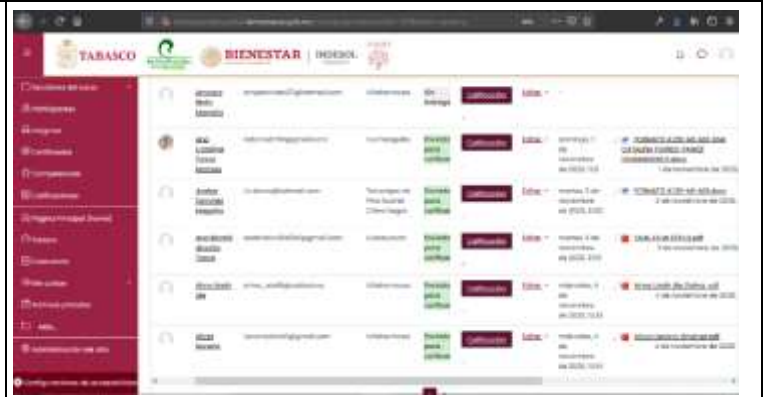
Evidencia Fotográfica	
Nombre de la actividad	Seminarios sobre Liderazgo y Gestión de las Instancias Municipales de las Mujeres y Administración Pública Municipal
Fecha	Período
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres
	
Evidencia 1	Evidencia 2
	
Evidencia 3	Evidencia 4
	
Evidencia 5	Evidencia 6

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Evidencia Fotográfica	
Nombre de la actividad	Seminarios sobre Liderazgo y Gestión de las Instancias Municipales de las Mujeres y Administración Pública Municipal
Fecha	Período
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres



Evidencia 7



Evidencia 8



Evidencia 9



Evidencia 10



Evidencia 11



Evidencia 12

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Anexo 2 Carta descriptiva



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

CARTA DESCRIPTIVA							
Nombre de la actividad:		"Mujeres en el liderazgo: inspirando el cambio positivo."					
Modalidad de presentación:							
Presencial		Semipresencial		Virtual		Mixta	X
Sede/herramienta digital:		Zoom de la Coordinación de INMUJERES Tabasco y/o Plataforma del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco					
Fecha:		Pendiente de calendarización					
Duración de la actividad:		20 horas (4 sesiones de 5 horas)					

Objetivo:	Examinar cuales son los retos que las mujeres enfrentan al ejercer el liderazgo de una organización, con el fin de fortalecer sus capacidades de gestión y con ello lograr el empoderamiento femenino.
Temática:	Seminario
Actores Estratégicos:	Secretaría de Educación, Secretaría de la Función Pública u homóloga, Instituto Estatal de las Mujeres, Dirección de Atención Para la Mujer, Centro para el Desarrollo de las Mujeres, Unidades de Género, H. Ayuntamiento, Secretarios/as generales, Comisión Estatal de Derechos Humanos, Organizaciones de la Sociedad Civil y Ciudadanía.

MODULO 1 El Liderazgo y la Perspectiva de Género DURACIÓN: 5 horas – 300 minutos			
Actividad	Desarrollo de la Actividad	Materiales de Apoyo	Duración
Presentación	Antes de ingresar al seminario se proyectara un spot publicitario, donde se anunciara al responsable de la capacitación, el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, así como la existencia de una colaboración con alguna entidad pública o privada.	Ninguno	1
Bienvenida	Se proyectara un video de bienvenida a cargo de la Mtra, Nelly del Carmen Vargas Perez, Directora del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, quien externara la importancia de la capacitación en el	Ninguno	3

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

	fortalecimiento de las habilidades y conocimientos de las y los participantes al seminario.		
Características del seminario	Se explicara el objetivo general del seminario, las temáticas de los módulos que lo conforman así como la metodología para calificar el curso.	Ninguno	4
Perfil de Egreso	Se describirá cual es el perfil que las y los participantes deberán alcanzar, una vez que hayan concluido con la totalidad de los módulos que conforman el seminario.	Ninguno	2
Pre-Test del seminario	Se aplicara una Escala de Likert, formada por 10 reactivos, con el fin de medir la actitud de las y los participantes en relación a la temática del seminario.	Formulario de Google, en Escala de Likert.	10
Sondeo	Se aplicara un cuestionario de 5 reactivos de verdadero y falso, en relación al tema del módulo a trabajar. Al final se presentara las respuestas correctas, para dar inicio al módulo.	Formulario de Plataforma del IEM	10
El liderazgo, definición y estilos.	Se proyectara una presentación con audio, donde se aborde: 1. Definición de Liderazgo 2. Los 6 estilos de Liderazgo de Daniel Goleman	Presentación Electrónica	5
Ejercicio "¿Cuál es mi estilo"	Las y los participantes descargarán el Formato A720-M1-A01, en el cual hay un mapa conceptual pre configurado, en el cual describirán brevemente, con sus propias palabras, los estilos de liderazgo de Goleman. Una vez concluido, señalarán cual es el estilo con el cual se identifican y en un párrafo de 4 líneas expondrán el motivo de su elección.	Formato A720-M1-A01	45
La perspectiva de Género en el Liderazgo	Se proyectara una presentación con audio, donde se aborde: 1. ¿Qué es la Perspectiva de Género y por qué es importante en el liderazgo? 2. 3 mitos que impactan el liderazgo femenino: a) Las mujeres no tienen confianza en sí misma, b) las mujeres no tienen ambición y c) las mujeres no apoyan a las mujeres.	Presentación Electrónica.	5
Ejercicio "Yo no estoy de acuerdo"	Las y los participantes descargarán el Formato A720-M1-A02, en el cual hay un cuadro comparativo, conformado por 2 columnas. La primera columna despliega los 3 mitos que impactan el liderazgo femenino, la segunda columna escribirán brevemente que estrategia, con perspectiva de género, contrarrestaría específicamente cada mito, en el centro de trabajo.	Formato A720-M1-A02	45

2

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

La violencia de género en el liderazgo	Se proyectara una presentación con audio, donde se aborde: 1. ¿Qué es la violencia de género y cuáles son los 5 tipos que hay? 2. Micromachismos que atentan en contra del liderazgo femenino: a) mansplaining, b) maninterrupting, c) gaslighting y d) bropiating.	Presentación Electrónica	5
Ejercicio "La violencia que se esconde"	Las y los participantes descargarán el Formato A720-M1-A03, en el cual se presentara 5 casos, en los cuales se identificara que tipo de violencia y/o micromachismos se está manifestando. Una vez identificado los casos, escribir un listado de un mínimo de 5 estrategias que favorecerían el combate de la violencia de género en el centro de trabajo.	Formato A720-M1-A03.	45
Evaluación	Las y los participantes responderán un cuestionario de 8 reactivos, 4 de verdadero y falso así como 4 de opción múltiple, en relación al contenido del módulo.	Formulario de Plataforma del IEM	60
Conferencia	Como actividad final del módulo, las y los participantes participaran en una conferencia en donde un ponente hablara sobre El Liderazgo y la Perspectiva de Género , permitiendo fortalecer los conocimientos adquiridos en el módulo.	Ninguna	60



MODULO 2			
La Psicología detrás del Liderazgo			
DURACIÓN: 5 horas – 300 minutos			
Actividad	Desarrollo de la Actividad	Materiales de Apoyo	Duración
Presentación	Antes de ingresar al seminario se proyectara un spot publicitario, donde se anunciara al responsable de la capacitación, el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, así como la existencia de una colaboración con alguna entidad pública o privada.	Ninguno	1
Bienvenida	Se proyectara un video de bienvenida a cargo de la Mtra, Nelly del Carmen Vargas Perez, Directora del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, quien externara la importancia de la capacitación en el fortalecimiento de las habilidades y conocimientos de las y los participantes al seminario.	Ninguno	3
Características del modulo	Se explicara el objetivo específico del módulo así como las temáticas que lo conforma.	Ninguno	4

3

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

Sondeo	Se aplicara un cuestionario de 5 reactivos de verdadero y falso, en relación al tema del módulo a trabajar. Al final se presentara las respuestas correctas, para dar inicio al módulo.	Formulario de Plataforma del IEM	10
La inteligencia emocional	Se proyectara una presentación con audio, donde se aborde: 1. ¿Qué es la Inteligencia Emocional? Percibir, comprender, manejar y utilizar emociones. 2. ¿Qué son y cuáles son las emociones? Alegría, tristeza, ira, asco, sorpresa y miedo.	Presentación Electrónica	5
Ejercicio "El pastel de las emociones"	Las y los participantes descargarán el Formato A720-M2-A01, en el cual están precargadas una tabla con dos columnas, una con las emociones básicas y la otra con un porcentaje, la cual está ligada a una gráfica de pastel. Las y los participantes colocarán que porcentaje ocupa cada emoción en su vida diaria, de tal manera que la gráfica revele como están actualmente. Al final escribirán si están o no conformes con lo expuesto en la gráfica, reflexionando como esto influye en la manera cómo interactúan con las demás personas de su alrededor, en un párrafo de 5 líneas.	Formato A720-M2-A01	49
La Autoestima	Se proyectara una presentación con audio, donde se aborde: 1. ¿Qué es la autoestima y sus componentes? Lo cognitivo, lo afectivo y lo conductual. 2. Señales que delatan a la baja autoestima y a la alta autoestima.	Presentación Electrónica	5
Ejercicio "Contado hasta 10"	Las y los participantes descargarán el Formato A720-M2-A02, en el cual están precargadas una tabla con dos columnas, una con 5 aspectos que hay que tomar en cuenta sobre la autoestima y la otra con un número, la cual está ligada a una gráfica de barras. Las y los participantes leerán cada aspecto y colocarán un número entre el 1 y 10, que consideren que describe que tanto han cultivado en dicho aspecto actualmente. Al final escribirán si están o no conformes con lo expuesto en la gráfica, reflexionando como esto influye en la manera cómo esto influye en su liderazgo, en un párrafo de 5 líneas	Formato A720-M2-A02	49

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

La empatía	Se proyectara una presentación con audio, donde se aborde: 1. Diferencia entre la simpatía, empatía y otredad. 2. Los 5 pasos básicos de la empatía.	Presentación Electrónica	5
Ejercicio "¿Eres tú o soy yo?"	Las y los participantes descargarán el Formato A720-M2-A03, en el cual se presentara 3 casos, donde identificarán si hay presencia de empatía, y de no haberla, que harían si estuvieran involucrados en dichos casos.	Formato A720-M2-A03.	49
Evaluación	Las y los participantes responderán un cuestionario de 8 reactivos, 4 de verdadero y falso así como 4 de opción múltiple, en relación al contenido del módulo.	Formulario de Plataforma del IEM	60
Conferencia	Como actividad final del módulo, las y los participantes participaran en una conferencia en donde un ponente hablara sobre La Psicología detrás del Liderazgo , permitiendo fortalecer los conocimientos adquiridos en el módulo.	Ninguna	60



MODULO 3			
Los Retos del Liderazgo			
DURACIÓN: 5 horas – 300 minutos			
Actividad	Desarrollo de la Actividad	Materiales de Apoyo	Duración
Presentación	Antes de ingresar al seminario se proyectara un spot publicitario, donde se anunciara al responsable de la capacitación, el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, así como la existencia de una colaboración con alguna entidad pública o privada.	Ninguno	1
Bienvenida	Se proyectara un video de bienvenida a cargo de la Mtra, Nelly del Carmen Vargas Perez, Directora del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, quien externara la importancia de la capacitación en el fortalecimiento de las habilidades y conocimientos de las y los participantes al seminario.	Ninguno	3
Características del modulo	Se explicara el objetivo específico del módulo así como las temáticas que lo conforma.	Ninguno	4

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

Sondeo	Se aplicara un cuestionario de 5 reactivos de verdadero y falso, en relación al tema del módulo a trabajar. Al final se presentara las respuestas correctas, para dar inicio al módulo.	Formulario de Plataforma del IEM	10
La Comunicación Asertiva	Se proyectara una presentación con audio, donde se aborde: 1. Diferencia entre comunicación asertiva, pasiva y agresiva. 2. Recomendaciones para fomentar la comunicación asertiva.	Presentación Electrónica	5
Ejercicio "El poder de la palabra"	Las y los participantes elaboraran un video, en el cual explicaran la importancia de la comunicación asertiva en el liderazgo, exponiendo la manera como la fomentan en su labor diaria. El video debe tener una duración de 3 a 5 minutos.	Video de las y los participantes	49
El análisis FODA.	Se proyectara una presentación con audio, donde se aborde: 1. ¿Qué es el análisis FODA y sus componentes? 2. ¿Cuáles son los beneficios de un análisis FODA?	Presentación Electrónica.	5
Ejercicio "¿Y cómo estamos ahora?"	Las y los participantes descargarán el Formato A720-M3-A01, en el cual está precargada un esquema del Análisis FODA, el cual será llenado, tomando en cuenta la situación actual que cada participante ha identificado de su centro de trabajo. Al final, en un párrafo de 5 líneas, explicaran de qué manera les sirve esta actividad para el ejercicio de su liderazgo.	Formato A720-M3-A01	49
La mediación de conflictos.	Se proyectara una presentación con audio, donde se aborde: 1. ¿Qué es un conflicto y que es la mediación? 2. Los 8 pasos para la resolución de conflictos de Dudley Week	Presentación Electrónica	5
Ejercicio "El camino hacia la paz"	Las y los participantes descargarán el Formato A720-M2-A03, en el cual vendrá precargada una imagen donde se aprecie el esquema de Dudley así como una tabla con dos columnas. En la primera columna colocaran la manera como resuelve los conflictos del personal. En la segunda columna, tomando en cuenta el esquema de Dudley, escribirá que estrategias agregaría para fortalecer su capacidad como mediador de conflictos.	Formato A720-M3-A02.	49

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

Evaluación	Las y los participantes responderán un cuestionario de 8 reactivos, 4 de verdadero y falso así como 4 de opción múltiple, en relación al contenido del módulo.	Formulario de Plataforma del IEM	60
Conferencia	Como actividad final del módulo, las y los participantes participaran en una conferencia en donde un ponente hablara sobre Los Retos del Liderazgo , permitiendo fortalecer los conocimientos adquiridos en el módulo.	Ninguna	60



MODULO 4 El Empoderamiento de las Mujeres y el Liderazgo DURACIÓN: 5 horas – 300 minutos			
Actividad	Desarrollo de la Actividad	Materiales de Apoyo	Duración
Presentación	Antes de ingresar al seminario se proyectara un spot publicitario, donde se anunciara al responsable de la capacitación, el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, así como la existencia de una colaboración con alguna entidad pública o privada.	Ninguno	1
Bienvenida	Se proyectara un video de bienvenida a cargo de la Mtra, Nelly del Carmen Vargas Perez, Directora del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, quien externara la importancia de la capacitación en el fortalecimiento de las habilidades y conocimientos de las y los participantes al seminario.	Ninguno	3
Características del modulo	Se explicara el objetivo específico del módulo así como las temáticas que lo conforma.	Ninguno	4
Sondeo	Se aplicara un cuestionario de 5 reactivos de verdadero y falso, en relación al tema del módulo a trabajar. Al final se presentara las respuestas correctas, para dar inicio al módulo.	Formulario de Plataforma del IEM	10
El empoderamiento de las mujeres	Se proyectara una presentación con audio, donde se aborde: 1. ¿Qué es el empoderamiento y como se relaciona con las mujeres?	Presentación Electrónica	5

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

	2. Principios para el empoderamiento de las mujeres según la ONU.		
Ejercicio "El Checklist"	Las y los participantes descargarán el Formato A720-M4-A01, en el cual está precargada una tabla donde vendrán los 7 Principios para el empoderamiento de las mujeres según la ONU, tomando en cuenta su situación actual, pondrá una X por cada principio que considere que si está cumpliendo en su gestión. Una vez realizado esto, escribirá en otra tabla, que razones que han dificultado que no se cumplan con los principios no marcados y que propone para resolverlo.	Formato A720-M4-A01	40
Los beneficios del empoderamiento	Se proyectara una presentación con audio, donde se aborde: 1. ¿Cuáles son los beneficios del empoderamiento? 2. ¿Por qué es importante empoderar a las mujeres desde la niñez?	Presentación Electrónica	5
Ejercicio "Como promuevo el empoderamiento"	Las y los participantes elaboraran un video, en el cual explicaran lo siguiente: a) Si son mujeres, explicar de qué manera se han empoderado a lo largo de los años y como promueven esto a sus congéneres. b) Si son hombres, explicar cómo han promovido la importancia del empoderamiento de las mujeres, con otros hombres y de que manera aportan para que las mujeres de su alrededor accedan a dicho empoderamiento. El video debe tener una duración de 5 a 7 minutos.	Video de las y los participantes	40
La gestión del cambio	Se proyectara una presentación con audio, donde se aborde: 1. La mujer como agente de cambio 2. Los 8 pasos para la gestión del cambio de John Kotter	Presentación Electrónica	5
Ejercicio "Logrando el cambio"	Las y los participantes descargarán el Formato A720-M4-A02, en el cual vendrá precargada una tabla con dos columnas: en la primera identifiquen al menos 3 situaciones u obstáculos que dificultan su gestión; en la segunda, tomando en cuenta el esquema de Kotter, 3 propuestas que permitan	Formato A720-M4-A02.	40

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

	superar dichas situaciones y lograr el fortalecimiento de su gestión.		
Evaluación	Las y los participantes responderán un cuestionario de 8 reactivos, 4 de verdadero y falso así como 4 de opción múltiple, en relación al contenido del módulo.	Formulario de Plataforma del IEM	60
Post-Test del seminario	Se aplicara una Escala de Likert, formada por 10 reactivos, con el fin de medir la actitud de las y los participantes en relación a la temática del seminario.	Formulario de Google, en Escala de Likert.	10
Conferencia	Como actividad final del módulo, las y los participantes participaran en una conferencia en donde un ponente hablara sobre El Empoderamiento de las Mujeres y el Liderazgo , permitiendo fortalecer los conocimientos adquiridos en el módulo.	Ninguna	60
Encuesta de satisfacción	Se aplicara una escala de Likert, formada de 4 reactivos, con el fin de apreciar el grado de satisfacción hacia el curso recibido.	Formulario de Google, en Escala de Likert.	8



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Anexo 3 Lista de asistencia

Nombre	Correo Electrónico	Ciudad	Asistencia
Carolina Aguilar	caroaguilar@gmail.com	Villahermosa	
edgar olamita	olamitadonera_81@hotmail.com	Interozon	
Ana Beatriz Aguilar Escobedo	beatrizaguilar81@gmail.com	Interozon	
Yuli Kristin Aloude Triana	kristinaloude@gmail.com	Villahermosa	
Amyra Beth Ale	amyra_ale@yahoo.es	Villahermosa	
Rosa Graci Angulo Angulo	rosa_angulo_84@gmail.com	Villahermosa	
Araceli Alberto Arriola Sotelo	araceli_81@hotmail.com	Coahuila	
Araceli Guadalupe Arriola Ramos	araceliarriola19@gmail.com	Coahuila	
Wilder Angulo	wilderyoung@gmail.com	Villahermosa	
marly semerado ortiz pabico	marlyortiz111@gmail.com	Villahermosa	
Christian Luis Barón Acosta	christianbaron19@gmail.com	Villahermosa	
Claudio Cobaleros Mendez	ccobalero22@gmail.com	Villahermosa	
Ana Consuelo Cabrera Cruz	Cabreraconsuelo21@gmail.com	Villahermosa	
Keyly Kelly Cordero González	keylycordero@gmail.com	Villahermosa	
Lizbeth Yuridia Cordero García	lizbeth_cordero@hotmail.com	Villahermosa	
Teresa de Jesús Cordero de la Cruz	terecordero@gmail.com	Villahermosa	
patry marianita cordero pérez	marianita2019@gmail.com	Villahermosa	
Antonio Castellanos Toranzo	antonio_toranzocastellanos@hotmail.com	Villahermosa	
Berta Castellanos Yanguas	bertayanguas@gmail.com	Villahermosa	
GUADALUPE CERVANTES	peco.guadalupe.cervantes@gmail.com	Cárdenas	
Mariela Chabé Alamillo	maria_chabealamillo@gmail.com	Villahermosa	
Franisca Chabé Cruz	franiscachabealamillo@gmail.com	Villahermosa	
Karla Guadalupe Chabé Guillén	karly_kullien@hotmail.com	Interozon	
vanessa caridad ortiz	vanessacaridad@gmail.com	Villahermosa	
Stephan Cruz González	steph3179@hotmail.com	Villahermosa	

Descargar en formato de hoja de cálculo (.xls) | Descargar en formato compatible con Excel (.csv)

Nombre	Correo Electrónico	Ciudad	Asistencia
MARIA DEL ROCIO CRUZ MARINEL	maria2012@yahoo.com.mx	Villahermosa	
Dolores Guadalupe Domínguez García	lupuladominguez@gmail.com	Villahermosa	
Andrés de la Cruz García	andresdominguez87@gmail.com	Villahermosa	
Aurora De la O	auroradeola000@gmail.com	Atlix de Méndez	
OSIEL DE LA ROSA BASTO	osiel_278@hotmail.com	NACAJOCA	
Miguel Angel de los Angeles Cortez	miguelcortez@gmail.com	Cárdenas	
GUILLERMO DE LOS SANTOS AMAR	sergiovalle81@gmail.com	NACAJOCA	
Laura Patricia Delgado Segura	patricia26@goutlook.es	Villahermosa	
Alumna Dena	dennayamg@hotmail.com	Villahermosa	
Francoise Javier Diaz Alejo	francoisecajavardiazalejo@gmail.com	Villahermosa	
Itza Gabriela Diaz Barón	itzadiazbaron19@gmail.com	Villahermosa	
Modo Argelia Diaz Diaz	argelia_aries@hotmail.com	Villahermosa	
Miguel Zika Fuentes	miguelszika77@hotmail.com	Tuxtla	
Henri Fernández Bana	henri2002@hotmail.com	Villahermosa	
Charlot Jovanka Figueroa Paz	charlotjovankafigueroapaz@gmail.com	Yucatán	
Laura Maira Flores Cuatrecasas	lflores_1000@hotmail.com	Villahermosa	
Yessica Flores Córdova	yessica_2019@hotmail.com	Villahermosa	
Jeselin Garcia de la Cruz	jeselinalgarcia2019@gmail.com	Villahermosa	
Daniely García Hilde	danielygarciahilde@hotmail.com	Villahermosa	
Yessica García García	gogy_81@hotmail.com	Coahuila	
Diego García Pérez	diegogarcia2000@gmail.com	Villahermosa	
Notividad García Salcedor	noty.garciasalcedor@gmail.com	Villahermosa	
Juan Carlos Gil Pérez	gilcarlos.comunidad@gmail.com	Villahermosa	
Davilana Gómez García	vivigomezg91@gmail.com	Villahermosa	
Karla Guadalupe González Pérez	karlaesopoolficial@gmail.com	Villahermosa	

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Nombre / Apellido	Correo electrónico	Ciudad	[Grid of status icons]																											
Arma Cristel Hernández Cruz	Arma0804@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Aurilio Hernández Cruz	aur.hernandez@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Martha Guadalupe Hernández Mendosa	hermel_2323@gmail.com	Bolondzón	[Icons]																											
CLAUDIA ODITH HERNÁNDEZ RAMÍREZ	clauh19@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Ari Isith Herrera de los Santos	ariherasantos@gmail.com	Teapa	[Icons]																											
Marín Patricia Herrera Morales	trunth_patria_@hotmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Mona Isith Jiménez Acosta	isithacostap@gmail.com	Cunduacán	[Icons]																											
Yvonne Jiménez Acosta	dam-tunducard01@outlook.com	Villahermosa	[Icons]																											
Lidia Estela Jiménez Gil	lidestela@inecacion@gmail.com	Cardenas	[Icons]																											
Guadalupe Jiménez Torres	kjimto@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Nayely de los Angeles Lázaro Díaz	dam-nayelazaro01@outlook.com	Villahermosa	[Icons]																											
Maribel Casero Jiménez	maribel2007@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Angélica Luzmila Morales	lucic_03ag@gmail.com.mx	Villahermosa	[Icons]																											
Manuel Lazzaro Morales	lucic01@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Alicia Jacome	lucic01@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Solomé López Flores	lucic_03ag@hotmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Flor de Lid López Hernández	flordelidlopez@hotmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Jazmin del Socorro López Hernández	jazzminh@hotmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Ilse Esther Rodríguez González	ilseestherrodriguez@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Isacio Rodríguez Jurónimo	Isacio90@hotmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Diana del Carmen Magaña Bautista	isacodick_@hotmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Isora María Campos	isora_maria9@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
MARIA LUCIA MARTINEZ ARIZA	pelu_mariaelena@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Guadalupe Martínez Villanar	gervimaria07@gmail.com	Juchitán	[Icons]																											
JOSÉ EDUARDO KUKUKAN MAS YAH	kukuker09@gmail.com	CARTEJO	[Icons]																											

Nombre / Apellido	Correo electrónico	Ciudad	[Grid of status icons]																											
Fanny Cristel Méndez Hernández	fmhend07@yahoo.com.mx	Teapa	[Icons]																											
Cecilia Mercedes Lemigat	lucic03gervimaria07@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Nelly del Carmen Montejó Soberanes	soveranes2364@hotmail.com	Teapopan	[Icons]																											
Juana Guadalupe Morales Camero	jucam@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Suzanna Morales Cortés	suzannam077@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Lizette del Paulina Morales Madrozo	lizette98@gmail.com	Comcaatzen	[Icons]																											
Marcelo Moscoso Aquino	moscosoquicomcaatzen@gmail.com	Teapopan, Tabasco	[Icons]																											
Adela María Naranjo Rodríguez	mujeresam8@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Amparo Nieta Magaña	amparaneta27@hotmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Arabel Palma Ventura	arapalma_ventura@hotmail.com	Huamantla	[Icons]																											
Bianca Regina Pedraza Sánchez	biancapedraza02@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Miriam Pérez Huerta	miriamh@hotmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Layla Magaly Pérez Cruz	magalyperu01@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Angela Pérez de Dios	angelaperez02@gmail.com	Teapopan	[Icons]																											
Diana Laura Pérez Damas	lauraperez@gmail.com	Huamantla	[Icons]																											
Janet Pérez García	janetperez@gmail.com	Juchitán	[Icons]																											
Sandy Janet Pérez Suárez	sandyjussu_15@hotmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Gabriela Karmes Chacón	gabrielakarmes@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
DIANA LOURDES REBENCZ GAMMAN	dban-reben08@hotmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Maria Rosaly Ricardo García	rosalricardogarcia@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Cecilia Rodríguez	ceciliahoy@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
MARIA ANA RODRIGUEZ	marianarodriguez20@gmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Laidy Diana Rodríguez Velasco	ldvr_84@live.com.mx	Villahermosa	[Icons]																											
Laidy Rubi Sánchez de Dios	laidy_803@hotmail.com	Villahermosa	[Icons]																											
Reyna Victoria Sánchez Hernández	reyna_30034@yahoo.com.mx	Villahermosa	[Icons]																											

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Anexos

Meta: MT-20-3 Fortalecer las capacidades y habilidades de gestión de las Titulares de las Instancias Municipales de las Mujeres.

Actividad: A8-20 Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA)

Nombre del documento meta: Informe del fortalecimiento de capacidades

Medio de verificación: Informe de proceso/Carpeta Metodológica

Anexo 1 Memoria fotográfica

Evidencia Fotográfica	
Nombre de la actividad	Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA)
Fecha	Período
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres
Evidencia 1	Evidencia 2
Evidencia 3	Evidencia 4
Evidencia 5	Evidencia 6

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Evidencia Fotográfica	
Nombre de la actividad	Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA)
Fecha	Período
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres



Evidencia 7



Evidencia 8



Evidencia 9



Evidencia 10

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Anexo 2 Carta descriptiva



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

CARTA DESCRIPTIVA							
Nombre de la actividad:		"El Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA)"					
Modalidad de presentación:							
Presencial	<input type="checkbox"/>	Semipresencial	<input type="checkbox"/>	Virtual	<input type="checkbox"/>	Mixta	<input checked="" type="checkbox"/>
Sede/herramienta digital:		Zoom de la Coordinación de INMUJERES Tabasco y/o Plataforma del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco					
Fecha:		Pendiente de calendarización					
Duración de la actividad:		5 horas					

Objetivo:	Revisar las características del Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA), con el fin de elaborar estrategias que permitan su implementación en beneficio de las mujeres tabasqueñas.
Temática:	Curso
Actores Estratégicos:	Secretaría de Educación, Secretaría de la Función Pública y homóloga, Instituto Estatal de las Mujeres, Dirección de Atención Para la Mujer, Centro para el Desarrollo de las Mujeres, H. Ayuntamiento, Secretarios/as generales, Comisión Estatal de Derechos Humanos, Organizaciones de la Sociedad Civil y Ciudadanía.

MODULO UNICO			
"El Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA)"			
DURACION: 5 horas – 300 minutos			
Actividad	Desarrollo de la Actividad	Materiales de Apoyo	Duración
Presentación	Antes de ingresar al seminario se proyectara un spot publicitario, donde se anuncia el responsable de la capacitación, el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, así como la existencia de una colaboración con alguna entidad pública o privada.	Ninguno	1
Bienvenida	Se proyectara un video de bienvenida a cargo de la Mtra. Nelly del Carmen Vargas Lopez, Directora del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, quien externara la importancia de la capacitación en el fortalecimiento de las habilidades y conocimientos de las y los participantes del curso.	Ninguno	3

1

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

Características del curso	Se explicara el objetivo general asi como especificos del curso, las temáticas a trabajar asi como la metodología para calificar el curso.	Ninguno	4
Perfil de Egreso	Se describirá cual es el perfil que las y los participantes deberán alcanzar, una vez que hayan concluido con la totalidad del curso.	Ninguno	2
Pre-Test del seminario	Se aplicara una Escala de Likert, formada por 5 reactivos, con el fin de medir la actitud de las y los participantes en relación a la temática del curso	Fomulario de Google, en Escala de Likert.	10
Sondeo	Se aplicara un cuestionario de 5 reactivos de verdadero y falso, en relación a la temática del curso. Al final se presentara las respuestas correctas, para dar inicio al curso.	Fomulario de Plataforma del IEM	10
El Modelo SUMA	Se proyectara una presentación con audio, donde se aborde: 1. Origen del Modelo SUMA 2. Fundamentos del Modelo SUMA	Presentación Electrónica	5
Ejercicio "¿Qué entendimos?"	Las y los participantes descargarán el Formato A820-MU-A01, en el cual vendrá una tabla con dos columnas, en la cual colocaran las expectativas que tienen sobre el Modelo SUMA, en la otra colocaran que situaciones podrian resolverse a partir de la implementación del modelo.	Formato A820-MU-A01	45
Estructura del Modelo SUMA	Se proyectara una presentación con audio, donde se aborde: 1. Los 3 ejes transversales del Modelo SUMA. 2. Los 4 componentes del Modelo SUMA.	Presentación Electrónica	5
Ejercicio "¿Qué entendimos?"	Las y los participantes descargarán el Formato A820-MU-A02, en el cual hay un mapa conceptual pre configurado, en el cual describirán brevemente, con sus propias palabras, los ejes y componentes del Modelo SUMA. Una vez concluido, responderán a la pregunta ¿Es útil el Modelo SUMA? En un párrafo de 4 líneas.	Formato A820-MU-A02	45
Lecciones y Recomendaciones del Modelo SUMA	Se proyectara una presentación con audio, donde se aborde: 1. Las 8 Lecciones del Modelo Suma 2. Las 10 Recomendaciones del Modelo SUMA.	Presentación Electrónica	5
Ejercicio "El Modelo SUMA y yo"	Las y los participantes descargarán el Documento en PDF "INICIATIVA SUMA, DEMOCRACIA ES IGUALDAD. UNA RUTA MEXICANA DE APRENDIZAJE COMPARTIDO 2010-2014" y el formato A820-MU-A03, en el cual viene una tabla con requerimientos. En dicho formato describirán una propuesta que facilite la implementación del Modelo SUMA desde su posición, tomando en cuenta la situación de las mujeres que están a su alrededor.	Formato A820-MU-A03.	45
Evaluación	Las y los participantes responderán un cuestionario de 8 reactivos, 4 de verdadero y falso asi como 4 de opción múltiple, en relación al contenido del módulo.	Fomulario de Plataforma del IEM	60



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

Post-Test del seminario	Se aplicara una Escala de Likert, formada por 5 reactivos, con el fin de medir la actitud de las y los participantes en relación a la temática del curso	Formulario de Google, en Escala de Likert.	10
Conferencia	Como actividad final del módulo, las y los participantes participaran en una conferencia en donde un ponente hablara sobre "El Modelo de Intervención en Empoderamiento Político y Económico (SUMA)", permitiendo fortalecer los conocimientos adquiridos en el módulo.	Ninguna	60
Encuesta de satisfacción	Se aplicara una escala de Likert, formada de 4 reactivos, con el fin de apreciar el grado de satisfacción hacia el curso recibido.	Formulario de Google, en Escala de Likert.	



