

I.- Datos Generales

Código	Título
EC0308	Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico

Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que capacitan presencialmente a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres en un nivel básico a través de la planeación de la capacitación presencial, el desarrollo de los contenidos y la evaluación del proceso de capacitación.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en EC.

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción del Estándar de Competencia

Este estándar sirve como referente para la evaluación y certificación de las personas que imparten cursos básicos de capacitación presenciales a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres, el cual de acuerdo con la naturaleza de los temas que se diseñan y se imparten, se aplican en todo tipo de instituciones de la Administración Pública.

Detalla en cada uno de sus elementos las evidencias que deben mostrar las y los facilitadores del sector para Igualdad de Género, para la planeación de la capacitación tal como el plan de capacitación, la guía instruccional en y desde el enfoque de igualdad entre hombres y mujeres, los recursos didácticos y los instrumentos de evaluación elaborados; el desarrollo de los contenidos de la capacitación presencial básica que incluye la realización del encuadre con las y los servidores públicos, facilitar el desarrollo de los temas en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres y la realización del cierre. Finalmente la evaluación del proceso de capacitación en la que se considera el informe de evaluación del proceso de capacitación presencial.

El presente Estándar de Competencia se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Tres

Desempeña actividades tanto programadas rutinarias como impredecibles. Recibe orientaciones generales e instrucciones específicas de un superior. Requiere supervisar y orientar a otros trabajadores jerárquicamente subordinados.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló:
Para la Igualdad de Género

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:

3 de octubre de 2012

Periodo de revisión/actualización del EC:

3 años

Fecha de publicación en el D.O.F:
26 de noviembre de 2012

Tiempo de Vigencia del Certificado de competencia en este EC:

3 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones

Módulo/Grupo ocupacional

Coordinadores y jefes de área en centros de enseñanza y capacitación
Instructores y capacitadores en oficios y para el trabajo

Ocupaciones asociadas

Coordinador de servicios escolares.
Coordinador de pedagogía.
Jefe de capacitación
Otros instructores y capacitadores para el trabajo

Ocupaciones no contenidas en el Catálogo Nacional de Ocupaciones y reconocidas en el Sector para este EC

Capacitadoras/es y formadoras/res en Género en Estados y Municipios
Capacitadoras/es y formadoras/res en Género en la Administración Pública Federal
Jefa/e de capacitación para la promoción de la Perspectiva de Género en Estados y Municipios
Capacitadoras/es independientes para la implementación de la Perspectiva de Género en Políticas Públicas
Capacitadoras/es de la sociedad civil que prestan servicios a la administración pública en los tres niveles de gobierno

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)

Sector:

61 Servicios Educativos

Subsector:

611 Servicios Educativos

Rama:

6116 Otros Servicios Educativos

Subrama:

61169 Otros Servicios Educativos

Clase:

611698 Otros servicios educativos proporcionados por el sector privado MEX

611699 Otros servicios educativos proporcionados por el sector público MEX



El presente Estándar de Competencia, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Empresas e Instituciones participantes en el desarrollo del EC

- Instituto Nacional de las Mujeres
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
- Instituto Jalisciense de las Mujeres
- Instituto Colimense de las Mujeres
- Gener@ndo Equidad y Libertad en Colectivo A.C. del Estado de Guerrero
- Coordinación General de Atención Social del Gobierno del Estado de Oaxaca

Relación con otros estándares de competencia

Estándares relacionados

- EC0048 Impartición de cursos de capacitación presenciales
- EC0049 Diseño de cursos de capacitación presenciales, sus instrumentos de evaluación y material didáctico

Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica:

- La evaluación con fines de certificación se llevará a cabo en situaciones reales de trabajo con un grupo mínimo de 8 y un máximo de 20 personas.

Apoyos/Requerimientos:

- Un aula para brindar la capacitación
- Sillas para cada uno de las y los servidores públicos y para la/el capacitador
- Equipo portátil de cómputo
- Proyector de imágenes

Duración estimada de la evaluación

- 2 horas 30 min en gabinete y 4 horas en campo, totalizando 6 horas 30 min.

Referencias de Información

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en Ingles)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención Belem Do Para"
- Ley General para Igualdad entre mujeres y hombres
- Diez recomendaciones para el uso de lenguaje no sexista
- Lenguaje ciudadano: un manual para quien escribe en la Administración Pública Federal
- ABC de Género. Publicado por Instituto Nacional de las Mujeres



II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia

Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico

Elemento 1 de 3

Planear la capacitación presencial básica a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres

Elemento 2 de 3

Desarrollar los contenidos de la capacitación presencial básica a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres

Elemento 3 de 3

Evaluar el proceso de capacitación presencial básica a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 3	E1048	Planear la capacitación presencial básica a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El Plan de Capacitación en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres elaborado:
 - Incluye la justificación alineada al cumplimiento de objetivos/estrategias institucionales,
 - Contiene el perfil de las y los servidores públicos participantes,
 - Especifica el objetivo general vinculado al ejercicio de la Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres,
 - Describe los objetivos particulares alineados al objetivo general,
 - Describe los contenidos y la manera en que serán abordados durante la capacitación, y
 - Describe la estrategia de evaluación del aprendizaje y de satisfacción sobre el curso de capacitación.
2. La Guía Instruccional en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres elaborada:
 - Muestra el objetivo general de acuerdo con lo establecido en el Plan de Capacitación,
 - Muestra correspondencia entre los objetivos particulares, las actividades de enseñanza-aprendizaje y las técnicas instruccionales y grupales,
 - Señala el tiempo parcial/total para dar cumplimiento al objetivo señalado en el Plan de Capacitación, e
 - Indica los recursos didácticos para la realización de las actividades de capacitación con base en las actividades de enseñanza-aprendizaje y las técnicas instruccionales y grupales.
3. Los recursos didácticos elaborados:
 - Describen las técnicas instruccionales y grupales señaladas en la guía instruccional,
 - Incluyen imágenes no sexistas de acuerdo con las “10 recomendaciones del uso no sexista del lenguaje” publicado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Instituto Nacional de las Mujeres, y
 - Reflejan el uso del lenguaje no sexista tomando como referente las “10 recomendaciones del uso no sexista del lenguaje” publicado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Instituto Nacional de las Mujeres.
4. Los instrumentos de evaluación elaborados:
 - Contienen preguntas que indagan sobre la aplicación del tema/s revisado/s en la capacitación en el servicio público,
 - Muestran correspondencia con el objetivo general y los particulares definidos en el Plan de Capacitación, y
 - Corresponden con la estrategia de evaluación, señalada en el Plan de Capacitación.



La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS

NIVEL

1. Cómo se construyen las identidades de género:

Comprensión

- Diferencia entre sexo y género
- Estereotipos y socialización del género
- Distinción entre los conceptos de identidad sexogenérica y diversidad sexual
- División sexual del trabajo y ámbito público, privado y doméstico
- Articulación del género con otros ejes que generan desigualdad
- El género como perspectiva

2. Desigualdad y relaciones de poder entre hombres y mujeres:

Comprensión

- Brechas de desigualdad sociales-políticas-económicas y sus consecuencias
- Dificultades en el acceso, manejo y control de recursos
- Discriminación directa e indirecta

3. La transformación de las desigualdades de género:

Comprensión

- El dilema de la diferencia y la equivalencia de derechos
- Igualdad, acciones afirmativas y paridad
- Empoderamiento de las mujeres y el cambio en las masculinidades

4. El papel del Estado en el logro de Igualdad

Comprensión

- Institucionalización y transversalidad
- La Política Nacional para Igualdad en México

5. Elaboración de Instrumentos de Evaluación:

- Tipos de evaluación de aprendizaje Conocimiento
- Elaboración de reactivos

6. Diseño de capacitación presencial

- Usos y niveles de conocimiento de acuerdo a la Taxonomía de Bloom
- Principios para la elaboración de objetivos de aprendizaje Conocimiento
- Fundamentos de la teoría constructivista del aprendizaje y sus ventajas en la capacitación en género

GLOSARIO

1. Enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres: Refiere a la visión teórica y política que busca orientar el diseño, implementación y evaluación de las acciones públicas de acuerdo al principio jurídico de igualdad entre mujeres y hombres, para garantizar el reconocimiento y pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres. Utiliza la Perspectiva de Género como herramienta analítica y metodológica para evidenciar las desigualdades e inequidades en las relaciones de poder, así como las estrategias para su erradicación
2. Evaluación de Satisfacción: Refiere a la información proporcionada por las y los servidores públicos sobre el manejo de temas, pertinencia de los temas para el trabajo, pertinencia de las actividades para el aprendizaje y aspectos logísticos
3. Lenguaje no sexista: Refiere a las expresiones de la comunicación humana que valoran, reconocen y respetan a las mujeres sin estigmatizarlas con estereotipos de género que limitan su desarrollo como seres integrales.
4. Perfil de las y los servidores públicos: Refiere a las características sociodemográficas y culturales de las personas participantes, al menos debe incluir número de participantes desagregados por sexo, el nivel de escolaridad, institución de procedencia, antecedentes de formación en género académica/laboral.
5. Plan de Capacitación: Refiere al documento que describe la visión global del proceso de capacitación y la estrategia para su implementación con las y los servidores públicos.
6. Recursos Didácticos: Refiere a todos los materiales que utiliza quien facilita para realizar el proceso de enseñanza-aprendizaje en la capacitación presencial.



Referencia	Código	Título
2 de 3	E1049	Desarrollar los contenidos de la capacitación presencial básica a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Realiza el encuadre con las y los servidores públicos:
 - Al inicio de la capacitación,
 - Presentándose ante ellas/os,
 - Facilitando la presentación de las y los servidores públicos a través de una técnica grupal,
 - Preguntando las expectativas que se tienen sobre la capacitación,
 - Mencionando el programa de trabajo de la capacitación, y
 - Ajustando las expectativas de las y los servidores públicos de acuerdo a los objetivos general y particulares contenidos en el Plan de Capacitación.
2. Menciona a las y los servidores públicos las reglas grupales para el desarrollo de la capacitación:
 - Invitándoles a emplear un lenguaje no sexista al momento de participar,
 - Recomendándoles que se hable en primera persona, e
 - Invitándoles a participar en un ambiente de respeto a los aportes/opiniones de las y los servidores públicos.
3. Facilita el desarrollo de los temas en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres:
 - Explicando los temas relacionados con el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres, a través de ejemplos/datos estadísticos/información cualitativa que ilustren lo expuesto,
 - Identificando los prejuicios/resistencias personales y grupales de las y los servidores públicos respecto al tema abordado a través de técnicas instruccionales/grupales,
 - Promoviendo la reflexión crítica de las y los servidores públicos sobre la importancia del cambio personal/social de las construcciones sociales de género mediante el manejo de técnicas instruccionales/grupales,
 - Mencionando la responsabilidad que tienen las instituciones públicas de garantizar el derecho a la Igualdad entre mujeres y hombres, y
 - Preguntando cómo se vinculan los aprendizajes con su trabajo como servidores y servidoras públicas.



4. Realiza el cierre de la capacitación:
 - Reforzando los aprendizajes individuales/grupales a través de técnicas instruccionales/grupales, y
 - Evaluando el cumplimiento de las expectativas de las y los servidores públicos.

5. Emplea una metodología participativa con enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres:
 - Durante toda la capacitación,
 - Utilizando lenguaje no sexista,
 - Dirigiendo la mirada a las/los servidores públicos mientras explica,
 - Manteniendo una posición dinámica dentro del aula y frente al personal del servicio público,
 - Mostrando un lenguaje corporal sin denotar rechazo/inconformidad hacia opiniones/comentarios/aportes de cada servidor/a pública,
 - Utilizando modulaciones y un tono de voz audible,
 - Resolviendo las dudas expresadas por las/los servidores públicos, y
 - Moderando las participaciones para centrarlas en el tema y en el logro de los objetivos del aprendizaje.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

CONOCIMIENTOS

1. Dinámica de Grupos:

- Roles grupales
- Manejo y resolución de conflictos
- Manejo de la subjetividad y las emociones en el grupo

NIVEL

Comprensión

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Responsabilidad

La manera en que comprende el sentir/ las necesidades de las y los servidores públicos sin emitir juicios de valor verbales/no verbales.

GLOSARIO

1. Construcciones sociales de género:

Refiere al entramado de significados, prácticas, normas, tradiciones y creencias que, basados en las representaciones de la diferencia sexual y la división sexual del trabajo, permean las instituciones del Estado, el funcionamiento del mercado así como los arreglos familiares, emocionales y simbólicos de las relaciones entre mujeres y hombres creando desigualdades sociales que se articulan con otros factores determinantes de la diferenciación como la clase social, la pertenencia étnica, la edad y la preferencia sexual.

2. Prejuicios:

Refiere al conjunto de juicios y opiniones, generalmente desfavorables, que se forman de manera previa y sin tener

conocimiento veraz y fundado con respecto a la valoración social que se tiene sobre lo masculino y lo femenino.

Referencia	Código	Título
3 de 3	E1050	Evaluar el proceso de capacitación presencial básica a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. Informe de evaluación del proceso de capacitación presencial en formato impreso/electrónico elaborado:
 - Incluye el perfil de las/los servidores públicos asistentes a la capacitación,
 - Especifica los resultados globales de las evaluaciones de satisfacción de la capacitación realizadas por las y los servidores públicos,
 - Describe el análisis de los resultados de evaluación del aprendizaje de las y los servidores públicos y su relación con el cumplimiento del objetivo general y los particulares,
 - Contiene el análisis de la contribución de la capacitación al cumplimiento de los objetivos institucionales para el logro de la Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres, y
 - Establece recomendaciones para el seguimiento formativo de las y los servidores públicos.

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Orden
La manera en que evidencia la congruencia entre los diferentes apartados que integra el informe de la capacitación y cumple con las reglas de redacción establecidas en el texto “Lenguaje ciudadano: un manual para quien escribe en la administración pública federal” publicado por la Secretaría de la Función Pública.