EJÉRCITO NACIONAL
PATRIA HONOR LEALTAD

Gerencia & Dirección
DE PROYECTOS

Informe de Jornadas de Capacitación
"Capacitación en género, introducción a los conceptos básicos de género, igualdad, equidad y diversidad de la Política Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el personal uniformado de la Fuerza Pública"
CONTRATO No. 533-CENACEDUCACION-2024

Bogotá, diciembre 4 de 2024

TABLA DE CONTENIDO

1 Introducción 6
2 Propuesta metodológica y operativa 7
2.1 Generalidades de la propuesta metodológica 7
2.2 Jornadas de capacitación 8
2.3 Caracterización general de los participantes de las Jornadas de Capacitación 9
2.3.1 Sexo de las y los participantes 10
2.3.2 Edad de las y los participantes 11
2.3.3 Pertenencia étnica de las y los participantes 12
2.4 Análisis de objetivos metodológicos y de contenidos. 12
2.4.1 Tema 1. Aprendamos conceptos básicos. 13
2.4.1 Tema 2. Hablemos de Enfoques, principios y líneas de acción. 19
3 Análisis de resultados de la aplicación pre y pos test 26
3.1 Tema 1. Conceptos básicos 26
3.2 Tema 2. Enfoques 30
3.3 Tema 3. Principios 32
3.4 Tema 4. Líneas de Acción 35
4 Evaluación 39
4.1 Contenidos temáticos. 39
4.2 Metodología 40
4.3 Material pedagógico 42
4.4 Capacitadores y Capacitadoras 43
4.5 Sugerencias 43
4.6 Expectativas 45
5 Conclusiones 49
5.1 Aspectos relevantes 49
5.2 Impactos 51
5.3 Certificaciones de asistencia 53
6 Anexos 54

TABLA DE FOTOGRAFÍAS

Fotografía 1. Diligenciamiento de pre test en Carepa 10
Fotografía 2. Ejercicio de Apareamiento en Bogotá-Cantón Caldas 13
Fotografía 3. Visualización video “He for She” en Florencia 14
Fotografía 4. Ejercicio de apareamiento en Leticia 14
Fotografía 5. Presentación en Plenaria de ejercicio de apareamiento en Pasto 15
Fotografía 6. Presentación en Plenaria de ejercicio de apareamiento en Bogotá-Fortaleza 15
Fotografía 7. Proyección de video “Un llamado a los hombres” en Tunja 17
Fotografía 8. Proyección de video “Qué significa ser hombre de verdad” en Yopal 18
Fotografía 9. Sociodrama enfoques, principios y líneas de acción de la política pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de género en Bucaramanga 19
Fotografía 10. Sociodrama enfoques, principios y líneas de acción de la política pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de género en Neiva 20
Fotografía 11. Lecturas por grupos sobre política pública sectorial de transversalización del enfoque de género en Bogotá-Cantón Norte 21
Fotografía 12. Exposición de tallerista sobre principios de la política pública sectorial de transversalización del enfoque de género en Cali 21
Fotografía 13. Exposición de tallerista sobre principios de la política pública sectorial de transversalización del enfoque de género en Santa Marta 22
Fotografía 14. Sociodrama sobre enfoques, principios y líneas de acción de la política pública sectorial de transversalización del enfoque de género en Larandia 23
Fotografía 15. Canción-coplas sobre enfoques, principios y líneas de acción de la política pública sectorial de transversalización del enfoque de género en Ibagué 23
Fotografía 16. Exposición sobre enfoques, principios y líneas de acción de la política pública sectorial de transversalización del enfoque de género en Villavicencio 24
Fotografía 17. Noticiero sobre enfoques, principios y líneas de acción de la política pública sectorial de transversalización del enfoque de género en Villavicencio 24
Fotografía 18. Expresión de expectativas al iniciar la Jornada de Capacitación en Tunja ... 46
Fotografía 19. Expresión de expectativas al iniciar la Jornada de Capacitación en Quibdó 46
Fotografía 20. Expresión de expectativas al iniciar la Jornada de Capacitación en Tolemaida 47
Fotografía 21. Cierre de Jornada de Capacitación en Armenia 51

TABLA DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Pre tes y Pos test diligenciados en las 21 capacitaciones 9
Gráfica 2 Sexo de las y los participantes 11
Gráfica 3 Edad de las y los participantes 11
Gráfica 4 Pertenencia étnica de los y las participantes 12
Gráfica 5 Respuestas PRE TEST y POS TEST Pregunta a-Numeral 1-conceptos básicos 27
Gráfica 6 Respuestas PRE TEST y POS TEST Pregunta b-Numeral 1-conceptos básicos 28
Gráfica 7 Respuestas PRE TEST y POS TEST Pregunta c- Numeral 1-conceptos básicos 29
Gráfica 8 Respuestas PRE TEST y POS TEST Pregunta d- Numeral 1-conceptos básicos 30
Gráfica 9 Respuestas PRE TEST y POS TEST Pregunta- Numeral 2-Enfoque diferencial 31
Gráfica 10 Respuestas PRE TEST y POS TEST Afirmación a. Numeral 3-Principios 33
Gráfica 11 Respuestas PRE TEST y POS TEST Afirmación b. Numeral 3-Principios 34
Gráfica 12 Respuestas PRE TEST y POS TEST Afirmación c. Numeral 3-Principios 35
Gráfica 13 Respuestas PRE TEST y POS TEST Afirmación a. Numeral 4-Líneas de Acción ... 36
Gráfica 14 Respuestas PRE TEST y POS TEST Afirmación b. Numeral 4-Líneas de Acción ... 37
Gráfica 15 Respuestas PRE TEST y POS TEST Afirmación c. Numeral 4-Líneas de Acción 38
Gráfica 16 Calificación de los contenidos de la jornada de capacitación 39
Gráfica 17 Calificación de la pertinencia de los contenidos de la jornada de capacitación 40
Gráfica 18 Calificación de la metodología implementada en la jornada de capacitación ... 41
Gráfica 19 Calificación de los materiales utilizados en la jornada de capacitación 42
Gráfica 20 Calificación del desempeño de los y las capacitadoras de la jornada de capacitación 43

TABLA DE TABLAS

Tabla 1 Número de participantes de las jornadas de capacitación por sexo 8
Tabla 2 Identificación de expectativas y resultados de las 21 jornadas de capacitación 47
Tabla 3 Aspectos relevantes de las 21 Jornadas de Capacitación 49
Tabla 4 Impactos de las 21 Jornadas de Capacitación 52

1 Introducción

En el marco del Contrato 533-CENAEDUCACIÓN-2024 firmado entre M.D.N - Ejército Nacional - Central Administrativa y Contable Especializada CENAC Educación y Empresa G&D Gerencia y Dirección De Proyectos S.A.S que tiene como objeto, “Capacitación en género, introducción a los conceptos básicos de género, igualdad, equidad y diversidad de la política sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la fuerza pública. Capacitaciones con enfoque lúdico experiencial” se llevaron a cabo 21 jornadas de capacitación con el personal del Ejercito Nacional priorizado.

Para ello se diseñó, implementó y evaluó el proceso de capacitación, que, a través de la utilización de un enfoque participativo, vivencial, lúdico y experiencial buscó promover el conocimiento y apropiación de la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el personal uniformado de la Fuerza Pública.

Las 21 jornadas de capacitación se programaron y ejecutaron entre el 6 y el 28 de noviembre de 2024 en diferentes ciudades del País, cada jornada tuvo una duración promedio de tres horas y media, y contó con la participación de un total de 669 participantes.

Este documento presenta un informe de la implementación de las 21 jornadas de Capacitación, está compuesto por cinco partes principales que abordan de manera integral la metodología desarrollada, los resultados de pre y pos test y de evaluación. La primera sección hace una descripción sintética de la apuesta metodológica y operativa; el segundo apartado desarrolla el análisis detallado de contenidos, el tercer capítulo realiza un análisis de los resultados arrojados del pre y pos test aplicados e identifica los alcances de apropiación de contenidos, la cuarta sección presenta los resultados de la evaluación desde el punto de vista logístico, metodológico y operativo y; finalmente se plantean algunas conclusiones y recomendaciones.

2 Propuesta metodológica y operativa

2.1 Generalidades de la propuesta metodológica[1]

Para la realización de la Jornada de Formación se utilizó, la metodología que contempló técnicas participativas porque concibe a la audiencia como un grupo de personas reflexivas y con capacidad de acción, y a partir de esto, busca que ellas, mediante sus experiencias y conocimientos previos, reflexiones individuales y trabajo colectivo, contribuyan de forma activa al proceso de enseñanza.

La Metodología incluyen diversas técnicas, entre ellas se encuentran, la socialización en plenaria, los trabajos grupales, la lluvia de ideas, los juegos de roles, la proyección de videos y la exposición por parte de las y los participantes. Estas técnicas van acompañadas de orientaciones, retroalimentación y breves exposiciones sobre algunos conceptos y elementos normativos por parte de la persona que facilita la jornada

La Guía metodológica estuvo integrada por dos módulos de enseñanza, uno de inicio y otro de finalización, para un total de cuatro módulos. Los primeros siguen de manera estricta los temas claves que se abordan en la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género 2018-2027 para el personal uniformado de la Fuerza Pública, así, se desarrollan los siguientes cuatro ejes temáticos:

- Módulo 1. Módulo de inicio
- Módulo 2. Conceptos básicos
- Módulo 3. Enfoques, principios y líneas de acción
- Módulo 4. Módulo de finalización

Cada jornada contempló la aplicación de pre test y pos test, para valorar el impacto de la formación en cuanto a conocimientos reforzados u obtenidos, así como una evaluación que permitió valorar la metodología, los materiales y el liderazgo del tallerista en las jornadas.

Ver Anexo 1. Guía metodológica

[1] Este apartado fue tomado de la Guía metodológica de "Capacitación en género, introducción a los conceptos básicos de género, igualdad, equidad y diversidad de la Política Sectorial De Transversalización Del Enfoque de Género para El Personal Uniformado De La Fuerza Pública. Capacitaciones con enfoque lúdico experiencial" que fue aprobado para el desarrollo de las 21 jornadas de capacitación. (octubre 21 de 2024).

2.2 Jornadas de capacitación

Se realizaron 21 jornadas de capacitación que contaron con la participaron de un total de **697** personas, de las cuales 181 son mujeres y 516 hombres, como lo evidencia el siguiente cuadro, disgregado por cada jornada.

Tabla 1 Número de participantes de las jornadas de capacitación por sexo

No	Día	Unidad	No. de participantes Mujeres	No. de participantes Hombres	Total
1	06 noviembre de 2024	DIV07 Carepa	12	22	34
2	12 noviembre de 2024	DIV02 Tunja	4	47	51
3	12 noviembre de 2024	DIV02 Bucaramanga	10	30	40
4	13 noviembre de 2024	DIV05 Neiva	8	27	35
5	13 noviembre de 2024	DIV06 Larandia	3	34	37
6	14 noviembre de 2024	DIV06 Florencia	10	23	33
7	14 noviembre de 2024	DIV05 Tolemaida	7	19	26
8	19 noviembre de 2024	DIV05 Ibagué	10	12	22
9	19 noviembre de 2024	DIV05 Armenia	7	23	30
10	20 noviembre 2024	DIV08 Yopal	12	21	33
11	20 noviembre 2024	DIV07 Quibdó	7	20	27
12	21 noviembre de 2024	DIV03 Pasto	8	21	29
13	21 noviembre de 2024	DIV03 Cali	6	25	31
14	22 noviembre de 2024	DIV05 Facatativá	10	17	27
15	25 noviembre de 2024	Bogotá-Cantón Caldas	7	20	27
16	25 noviembre de 2024	Bogotá-Cantón Norte	5	22	27
17	27 noviembre de 2024	DIV07 Medellín	12	23	35
18	27 noviembre de 2024	DIV06 Leticia	6	22	28
19	28 noviembre de 2024	DIV01 Santa Marta	7	21	28
20	28 noviembre de 2024	DIV04 Villavicencio	11	37	48
21	28 noviembre de 2024	DIV05 Bogotá Fortaleza	7	14	21
	Total		***169***	***500***	***669***

Fuente: Informes y listados de asistencia de 21 jornadas de capacitación

De cada una de las jornadas se generó un informe que particulariza el desarrollo de la metodología, los impactos y aspectos destacados, acompañado del listado de asistencia de los participantes.

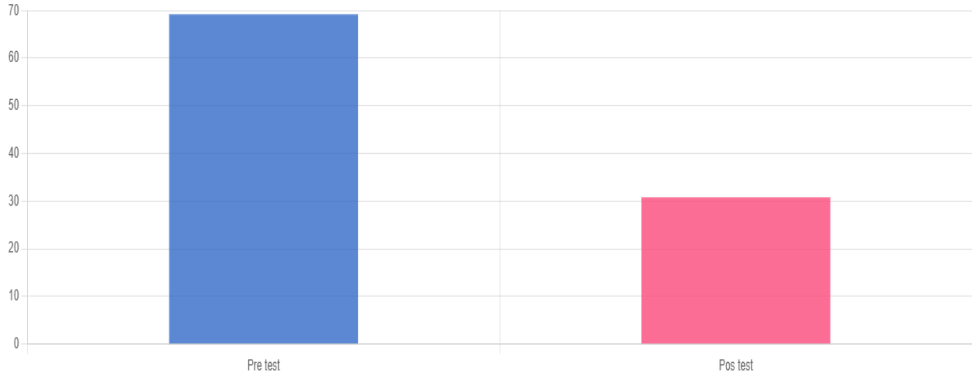
Ver Anexo 2. Informes de 21 Jornadas de Capacitación

2.3 Caracterización general de los participantes de las Jornadas de Capacitación

La caracterización de los participantes se obtiene de los listados de asistencia para la categoría de sexo y para las demás categorías se obtienen los datos de test aplicados (723) en las Jornadas de Capacitación, que indaga entre otras cosas por datos demográficos como la edad y pertenencia étnica.

Se encuentra que se diligenciaron 528 Pre test y 235 Pos test, para un total de 723 test diligenciados como se ilustra a continuación:

Gráfica 1 Pre tes y Pos test diligenciados en las 21 capacitaciones



Pre test	528	69.2%
Pos test	235	30.8%

Fuente: Aplicativo Koobo Toolbox[2]

También es importante aclarar que, aunque en asistencia se tienen registrados 669 personas, de ellas solamente 528 diligenciaron el pre test y 235 el pos test. Frente a lo anterior: i. Se identificó que el 100% de las personas firmantes no estaba presente al iniciar la jornada pro lo que un número de ellas no diligenció este instrumento al iniciar la sesión, ya que fueron llegando los participantes cuando ya estaba avanzada la jornada y ii, se identificó que la aplicación de pos test[3] fue sensiblemente inferior a la aplicación de pre test, ya que al finalizar la jornada los asistentes salían con apuro a cumplir otras labores o habían desertado de la formación y no alcanzaron a diligenciarlo.

[2] Es una plataforma de código abierto para r una plataforma de recopilación, gestión y visualización de datos utilizada globalmente para la acción humanitaria, el desarrollo, la protección del medio ambiente, la consolidación de la paz y los derechos humanos. Fue la plataforma utilizada para el diligenciamiento de pre y pos test.

[3] Se aclara que la aplicación de pre y pos test solamente se hizo en formato físico en la Ciudad de Carepa y Bucaramanga a fin de aplicar el principio de ambiente sostenible, en las demás jornadas los participantes realizaron su diligenciamiento en formato digital.

Fotografía 1. Diligenciamiento de pre test en Carepa



Fuente: Jornada de Capacitación Carepa

2.3.1 Sexo de las y los participantes

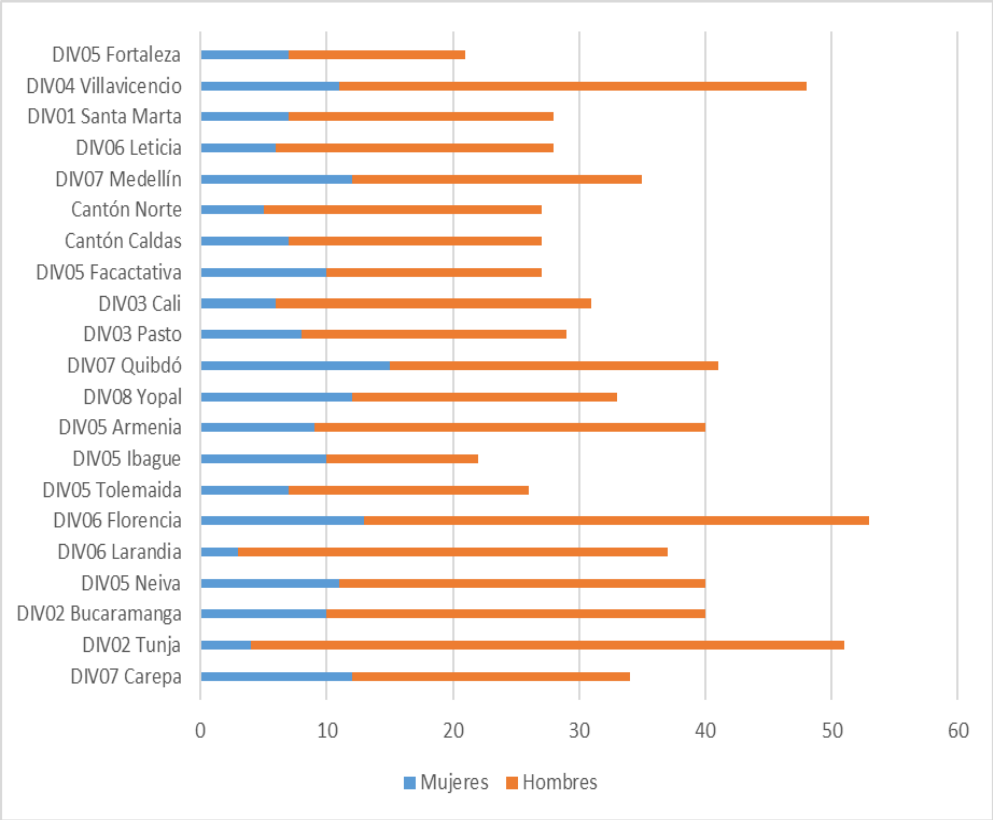
Para el caso de esta categoría de sexo, los datos son tomados de los informes de cada jornada.

En cuanto al sexo de los participantes se encontró que del total de participantes (669), 169 de ellos refirieron ser mujeres, 500 refirieron ser hombres, lo que evidencia que para este grupo de formación los hombres tuvieron mayor porcentaje de participación.

Se destacan Yopal (12 mujeres), Medellín (12), Carepa (12 mujeres) y Villavicencio (11) como las unidades que tuvieron un número significativo de mujeres.
Se destacan Tunja (47 hombres), Villavicencio (37 hombres) y Larandia (34 hombres) como Jornadas especialmente con fuerte presencia de hombres.
Se destaca Ibagué como la Unidad que tuvo asistencia de hombres (12) y mujeres (10) equiparable.

A continuación, se ilustra gráficamente este resultado,

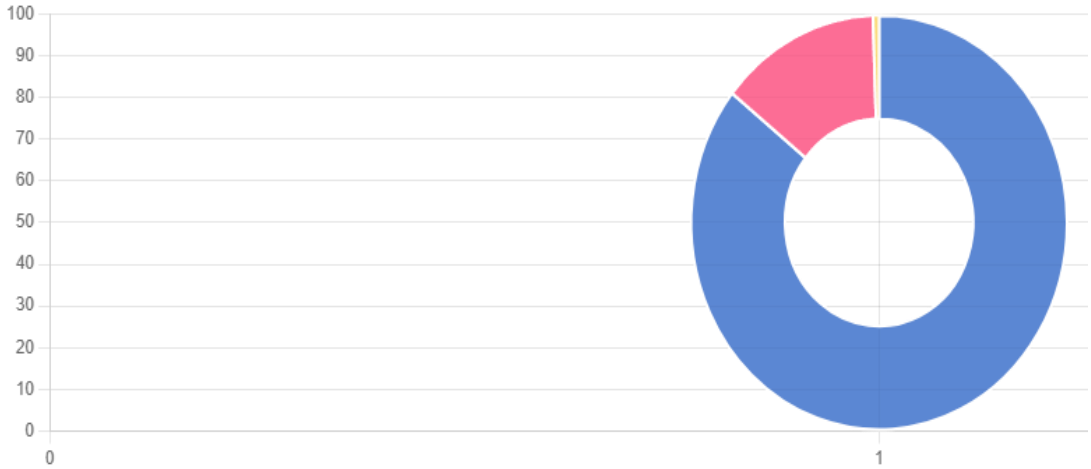
Gráfica 2 Sexo de las y los participantes



Fuente: Elaboración propia con base en: "Resultados de informes y listas de asistencia de las 21 Jornadas de capacitación del 6 al 28 de noviembre de 2024.

2.3.2 Edad de las y los participantes

Gráfica 3 Edad de las y los participantes



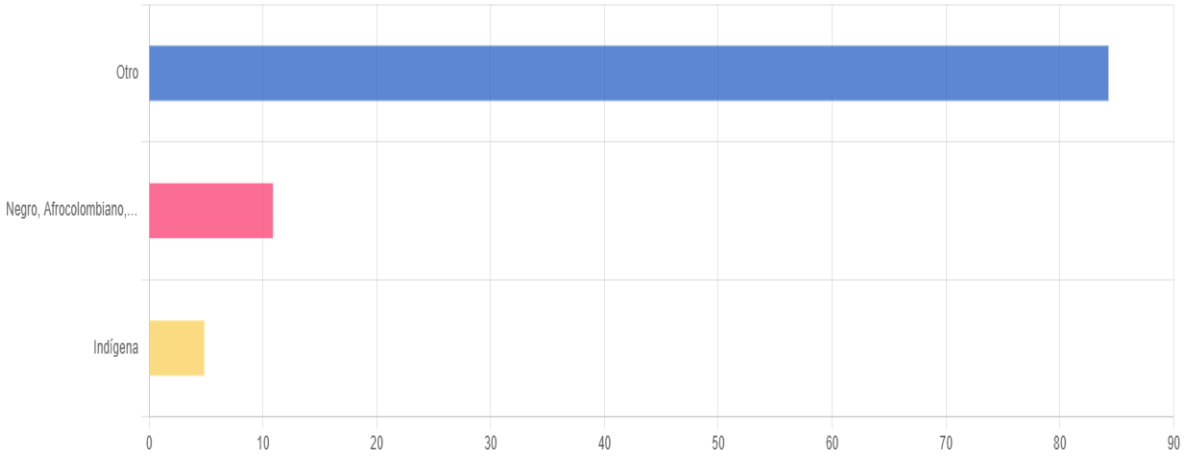
27-60 años	654	85.71%
Menor de 26 años	105	13,76%
Mayor de 60 años	4	0,52%

Fuente: Elaboración propia con base en: "Resultados de pre test y pos test de las 21 Jornadas de capacitación del 6 al 28 de noviembre de 2024.

De 763 personas que diligenciaron los test, 654 de ellos se encuentran entre los 27-60 años (85,71%) años de edad, seguido de 105 participantes menores de 26 años (13,76%) y 4 mayores de 60 años.

2.3.3 Pertenencia étnica de las y los participantes

Gráfica 4 Pertenencia étnica de los y las participantes



Otro	643	84,27%
Negro, Afrocolombiano, Raizal o Palenquero-NARP	83	10,88%
Indígena	37	4,85%

Fuente: Elaboración propia con base en: "Resultados de pre test y pos test de las 21 Jornadas de capacitación del 6 al 28 de noviembre de 2024.

En cuanto a la pertenencia étnica se encontró que, de 763 encuestados, 643 (84,27%) refiere no pertenecer a grupos étnicos NARP, ni a indígena, 83 (%10,88) se reconoce como NARP y 37 (4,85%) se reconocen como indígenas.

2.4 Análisis de objetivos metodológicos y de contenidos.

Este apartado contempla la descripción de actividades desarrolladas durante las 21 jornadas de capacitación adelantadas entre el 6 y el 28 de noviembre de 2024. El contenido se divide en cada uno de los temas de la "Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el personal uniformado de la Fuerza Pública" y las apuestas pedagógicas, el desarrollo de los contenidos y algunas reflexiones sobre las mismas.

2.4.1 Tema 1. Aprendamos conceptos básicos.

Fotografía 2. Ejercicio de Apareamiento en Bogotá-Cantón Caldas



Fuente: Jornada de Capacitación Bogotá-Cantón Caldas

Objetivos

El objetivo de este eje temático fue: Facilitar la apropiación de conceptos asociados al sexo, género, orientación sexual, identidad de género y estereotipos de género, que aporten mejores competencias en el hacer, este eje temático contempló las actividades 5 y 6 de las cuales a continuación se describen sus apuestas metodológicas, desarrollo de contenidos y reflexiones.

Actividad 5. Apropiación de saberes básicos

Apuesta pedagógica.

Los contenidos de esta actividad corresponden a los conceptos básicos que se consideran deben tener apropiados los participantes, para la implementación de la Política Pública Sectorial de Transversalización del enfoque de género en las Fuerzas Militares.

La metodología de esta actividad buscó el intercambio de saberes, el trabajo en equipo y el aprendizaje significativo desde la lúdica.

Los recursos didácticos son el material impreso sobre conceptos y significados a apropiar, carteleras y cinta/pegante que motivaron el trabajo en equipo, la creatividad y la consecución de la meta con consensos colectivos.

Desarrollo de los contenidos y metodologías.

Se inicia la actividad con la proyección del video "Campaña He For She" de ONU Mujeres: https://www.youtube.com/watch?v=_shvNFE3BzM. Este video es de aprestamiento frente al tema y la jornada de formación en general. El video es bien recibido por los participantes como herramienta de formación audiovisual, se destaca que una de las acciones afirmativas que destaca al Ejército Nacional es la adhesión a esta campaña de ONU Mujeres.

Fotografía 3. Visualización video "He for She" en Florencia



Fuente: Jornada de Capacitación Florencia

Luego se continúa con la explicación de la actividad en sí, que consistía en la conformación de subgrupos para resolver un ejercicio de apareamiento de 14 conceptos y 14 definiciones sobre sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género y los estereotipos de género, que finalmente se socializó en plenaria para validar lo construido en cada subgrupo y homogenizar comprensiones precisas de cada concepto en los y las participantes.

Fotografía 4. Ejercicio de apareamiento en Leticia



Fuente: Jornada de Capacitación Leticia

Fotografía 5. Presentación en Plenaria de ejercicio de apareamiento en Pasto



Fuente: Jornada de Capacitación Pasto

Fotografía 6. Presentación en Plenaria de ejercicio de apareamiento en Bogotá-Fortaleza



Fuente: Jornada de Capacitación Bogotá

Los subgrupos inician el apareamiento de conceptos y definiciones, evidenciando debates intensos en temas como género, sexo y orientación sexual. Se acompaña a los grupos facilitando el debate para resolver el ejercicio. Finalmente, y luego de 20 minutos en promedio, los grupos resuelven de manera autónoma y en plenaria el ejercicio. Una vez terminado este por subgrupos, en plenaria de manera voluntaria un grupo presenta su ejercicio y desde este se van aclarando los conceptos errados y se van validando conjuntamente los que están bien realizando las explicaciones pertinentes.

Reflexiones metodológicas

Esta actividad resulto efectiva teniendo en cuenta que:

- Garantizó el aprendizaje colaborativo facilitando el debate e intercambio de saberes entre los participantes del grupo.
- Motivó el aprendizaje lúdico, desde el compromiso y disfrute de los participantes en la organización de conceptos, la reflexión individual y grupal sobre sus conocimientos previos.
- Aseguró el interés de aprendizaje en los y las participantes, quienes desde sus expresiones verbales valoraron la importancia de la apropiación de conceptos básicos, para ponerlos en práctica en respecto de la no discriminación hacia ninguna persona en razón de su género, identidad de género y orientación sexual, así como en la materialización de la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género en las Fuerzas Militares.
- Logró la incorporación sustantiva de los conceptos básicos en la estructura cognitiva de los participantes evidenciado en la riqueza de la reflexividad individual y grupal manifestada durante el desarrollo de la actividad en torno a la comprensión de conceptos y la integración de estos a situaciones reales, asegurando el aprendizaje significativo y no de memorización tradicional.
- Es importante resaltar el hecho que se analizó cómo una de las funciones de la fuerza pública es la protección y el cuidado de la ciudadanía y que, a la hora de hallarse ante una persona con orientación sexual, identidad de género o expresión de género diferente a sus imaginarios y pensamientos sobre la diversidad sexual y de género, esta política sectorial les permitiría moverse en el plano de lo procedimental, del derecho más allá de la subjetividad y desde conceptos claros del enfoque de género.

Reflexiones de contenido

Se resalta que los conceptos que más generaron procesos reflexivos y explicaciones recurrentes para obtener las claridades conceptuales fueron:

- Identidad de género y sus categorías
- Categorías de sexo y sus categorías
- Categorías de orientación sexual

Estos conceptos se apropiaron de manera concreta cuando fueron asociados a descripciones específicas de una persona a partir de su orientación sexual, sexo e identidad de género.

Expresiones verbales de los participantes durante el ejercicio como “marimacha”, “raro”, “varón”, “hermafrodita” pusieron en evidencia saberes previos que van en contravía de la diversidad sexual, descripciones discriminatorias de las personas especialmente referidas a

su orientación sexual, existencia de estereotipos en torno a lo que se espera cultural y socialmente de las personas a partir de su sexo.

El ejercicio no solamente aportó a la apropiación de conceptos básicos, sino a reflexiones individuales y colectivas en cuanto al uso correcto de conceptos acertados y garantistas de los derechos humanos, lo que favorece el hacer de los y las participantes.

Actividad 6. Reconocimiento de los estereotipos de género

Apuesta pedagógica.

Esta actividad tuvo como eje motivador la proyección de video "Un llamado a los hombres" de Tony Porter: https://www.youtube.com/watch?v=4HF3gD33FtA, que se discutió a partir de preguntas orientadoras, frente a los cuales los participantes en plenaria se pronunciaron.

Fotografía 7. Proyección de video "Un llamado a los hombres" en Tunja



Fuente: Jornada de Capacitación Tunja

Luego de haber realizado 5 jornadas de capacitación a solicitud de la supervisión del contrato se cambió el video anterior y se remplazó por el video "¿Qué significa ser un hombre de verdad?: https://www.youtube.com/watch?v=bSOE2vZMJZA, el cual era en español y facilitaba más rápidamente su comprensión.

Fotografía 8. Proyección de video "Qué significa ser hombre de verdad" en Yopal



Fuente: Jornada de Capacitación Yopal

Los recursos didácticos requeridos fueron el video, video beam, pc y sonido.

Desarrollo de los contenidos y metodologías.

Esta actividad consistía en la proyección de un video corto, que aborda el tema de estereotipos de género desde experiencias cotidianas, para luego reflexionar en plenaria aprendizajes y percepciones frente al video a partir de dos preguntas orientadoras:

- ¿Cómo se relacionan los estereotipos, prejuicios y creencias de género con la cotidianidad familiar y en el desempeño de la labor de cada uno/a en el Ejercito Nacional?
- ¿Cómo se relacionan los estereotipos, prejuicios y creencias de género con la implementación de la política pública sectorial de transversalización del enfoque de género?

Una vez proyectado el video que captó la atención de los participantes, se proponen las dos preguntas orientadoras referidas para que de manera voluntaria los participantes se pronuncien y los debatan.

Reflexiones metodológicas

Esta actividad resulto efectiva en la medida que:

- Motivó la participación activa de los y las asistentes, expresando sus aprendizajes y reflexiones provocadas por el video.

- Motivó la reflexión en torno a las nuevas masculinidades que se esperan respecto de la promoción, defensa y garantía de los derechos, la equidad y la igualdad en favor de las mujeres en espacios laborales al interior de las Fuerzas Armadas.

Reflexiones de contenido

- El ejercicio facilitó la asociación de la relación entre los estereotipos de género presentes culturalmente en la sociedad y la violencia contra las mujeres. Las expresiones voluntarias de los y las participantes dieron cuenta de que "los estereotipos son el origen de las violencias contra las mujeres", "los estereotipos justifican la violencia contra las mujeres", "se debe luchar para desmontar los estereotipos en la crianza de los niños y niñas, como una medida de prevención básica para evitar los hechos de violencia en contra de las mujeres", "los estereotipos son la causa de la violencia contra las mujeres"

2.4.1 Tema 2. Hablemos de Enfoques, principios y líneas de acción.

Fotografía 9. Sociodrama enfoques, principios y líneas de acción de la política pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de género en Bucaramanga



Fuente: Jornada de Capacitación Bucaramanga

Fotografía 10. Sociodrama enfoques, principios y líneas de acción de la política pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de género en Neiva



Fuente: Jornada de Capacitación Neiva

Objetivos

El objetivo de este eje temático fue: Fortalecer los conocimientos en enfoques, principios y líneas de acción de la política pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública.

Actividad 7. Hablemos de enfoques, principios y líneas de acción

Apuesta pedagógica.

La apuesta pedagógica de esta actividad consistió en realizar una lectura asignada a cada grupo y a partir de las ideas principales identificadas en ella, preparar la presentación de la temática en plenaria a través de tipo noticiero, canción, juego, exposición y juego de roles, como técnicas que permiten representar/personificar situaciones de la vida real, como una forma de aprendizaje lúdico.

Fotografía 11. Lecturas por grupos sobre política pública sectorial de transversalización del enfoque de género en Bogotá-Cantón Norte



Fuente: Jornada de Capacitación Bogotá-Cantón Norte

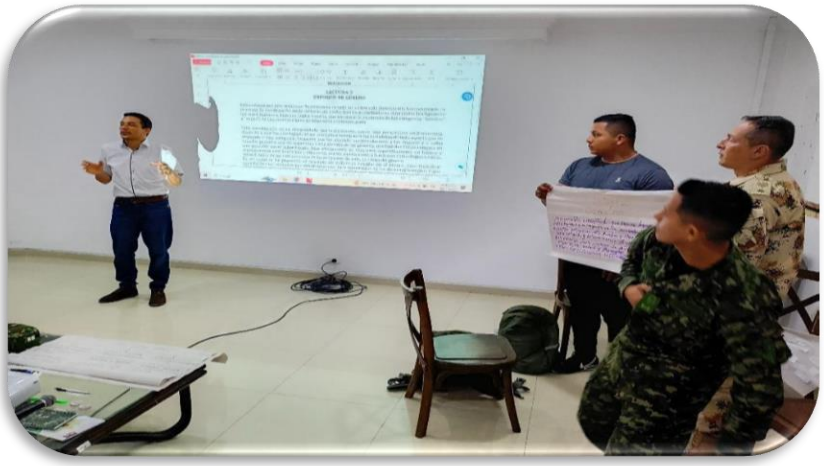
Finalmente, el tallerista recogía los conceptos más importantes de la Política en cuestión y resumía las temáticas vistas.

Fotografía 12. Exposición de tallerista sobre principios de la política pública sectorial de transversalización del enfoque de género en Cali



Fuente: Jornada de Capacitación Cali

Fotografía 13. Exposición de tallerista sobre principios de la política pública sectorial de transversalización del enfoque de género en Santa Marta



Fuente: Jornada de Capacitación Cali

Desarrollo de los contenidos y metodologías.

La metodología propuesta en resumen corresponde a la planteada en la guía metodológica, que consiste en general a explicar el ejercicio, conformar los grupos, entregando las lecturas y poniendo a disposición materiales que faciliten la personificación de roles. Los grupos evidenciaron motivación por presentar en plenaria la mejor representación de las orientaciones asignadas. Se evidencia que la expresión corporal a través de dramatizaciones, noticieros y diferentes formas de expresión o situaciones simuladas aportan a los aprendizajes significativos que se intenta provocar en los participantes.

Durante el desarrollo de la actividad los diálogos construidos en los y las participantes actuantes o expositores consideraron las orientaciones brindadas, cumpliendo con el objetivo de trasmitir lo asertivo e importante de cada lectura. Al final del ejercicio se le preguntó abiertamente a los y las participantes si este facilita el aprendizaje de contenidos teóricos o se prefiere otra forma de aprendizaje, frente a lo que se socializo por parte de las y los participantes que este ejercicio tiene beneficios de lúdica, diversión, aprendizaje, reflexión individual y colectiva.

Fotografía 14. Sociodrama sobre enfoques, principios y líneas de acción de la política pública sectorial de transversalización del enfoque de género en Larandia



Fuente: Jornada de Capacitación Larandia

Fotografía 15. Canción-coplas sobre enfoques, principios y líneas de acción de la política pública sectorial de transversalización del enfoque de género en Ibagué



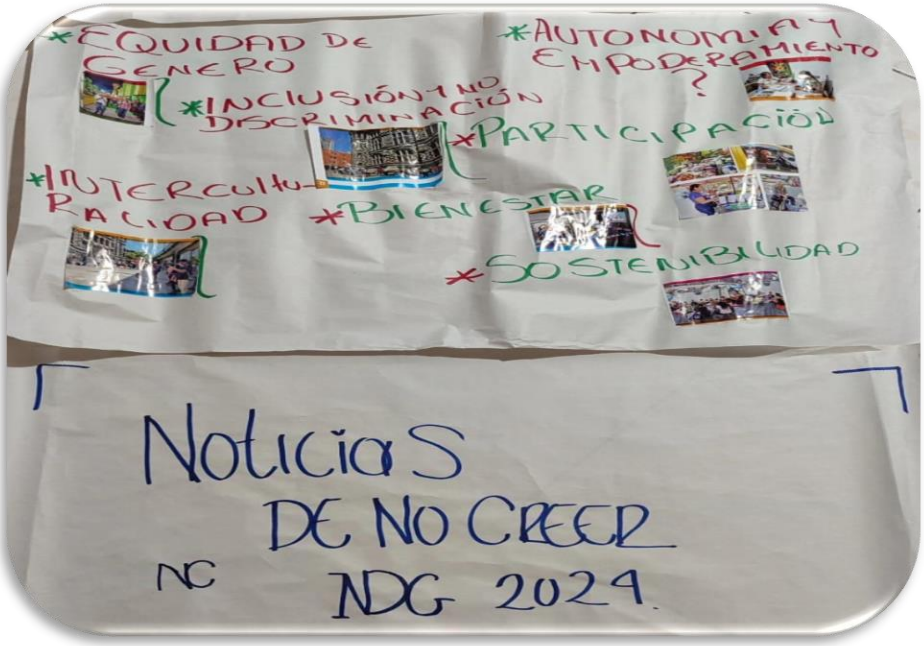
Fuente: Jornada de Capacitación Ibagué

Fotografía 16. Exposición sobre enfoques, principios y líneas de acción de la política pública sectorial de transversalización del enfoque de género en Villavicencio



Fuente: Jornada de Capacitación Villavicencio

Fotografía 17. Noticiero sobre enfoques, principios y líneas de acción de la política pública sectorial de transversalización del enfoque de género en Villavicencio



Fuente: Jornada de Capacitación Medellín

Reflexiones metodológicas

El ejercicio propuesto en esta actividad permitió:

- Fomentó la creatividad de los y las participantes en su personificación de roles.

- Evidenció la capacidad de los y las participantes para comunicar temáticas como enfoques de derechos, diferencial y de género de la Política Pública Sectorial en cuestión, por medio de diferentes tipos de expresiones artísticas.
- Permitió el fortalecimiento de los vínculos entre los y las participantes de la plenaria como una condición para el aprendizaje.
- Facilitó y motivó la capacidad de análisis de los y las participantes para retomar los aprendizajes que deja cada representación con respecto al tema de principios de la Política Pública Sectorial en cuestión.
- Fomentó el trabajo en equipo y reflexiones sobre las actitudes, expresiones y escenarios que favorecen la igualdad y la equidad hacia las mujeres.
- La existencia de un grupo reflexivo que no hace representaciones, sino que rescata los aprendizajes de cada grupo desde preguntas orientadoras permite retomar al final los contenidos técnicos más importantes que se trabajaron, complementando el ejercicio lúdico y de aprendizaje, con un resumen de los aspectos a resaltar.

Reflexiones de contenido

Se concluye que todas las temáticas asignadas y trabajadas por cada uno de los grupos se abordaron de manera asertiva, cumpliendo los objetivos propuestos, aportando desde los y las participantes mayores elementos desde sus experiencias cotidianas en su ejercicio laboral que enriquecieron los diálogos, contenidos y reflexiones para cada tema.

Las temáticas trabajadas de la Política Pública Sectorial de la Transversalización del Enfoque de Género en las Fuerzas Militares en cada una de las representaciones fueron:

- Enfoque de Derechos humanos
- Enfoque Diferencial
- Enfoque de Género
- Principios
- Nuevas masculinidades
- Líneas de acción

3 Análisis de resultados de la aplicación pre y pos test

Los instrumentos de pre y pos test tenían como objetivo identificar datos demográficos, expectativas y saberes, y detectar modificaciones en el conocimiento y comprensión sobre la temática de la Política Pública Sectorial de Transversalización de Género en el personal uniformado de las Fuerzas Militares, y en ese sentido, se aplicaron antes de iniciar la jornada y luego de finalizarla. El uso de estas herramientas fue para efectos exclusivamente estadísticos y de seguimiento a los resultados de la Jornada de Capacitación.

Para cumplir su objetivo, estos instrumentos se estructuraron en dos secciones: la primera incluye datos del diligenciamiento del pre y pos test y datos de identificación básicos como sexo, pertenencia étnica y edad; la segunda incorpora 4 preguntas sobre los conceptos básicos, enfoques, principios y líneas de acción de la Política Pública en mención.

A continuación, se presenta el análisis comparado de los resultados de las cuatro preguntas formuladas en el pre y pos test, de acuerdo con su objetivo pedagógico, hallazgos, comparaciones y conclusiones.

Es importante aclarar que, teniendo en cuenta que el pre test lo diligenciaron 528 personas y el pre test lo diligenciaron 235 personas, se realizó un ejercicio estadístico para establecer de manera aleatoria 235 pre test, y así equiparar los pos test y obtener comparaciones adecuadas respecto del mismo número de test comparados.

Ver Anexo 3. Tabla de respuestas en pre y pos test

3.1 Tema 1. Conceptos básicos

Para este tema se crearon 4 preguntas (a,b,c,d) consolidadas en el numeral 1, que significaba escoger la respuesta correcta de 4 posibles opciones, así se analizaran las 4 preguntas por separado para identificar variaciones en cada una de ellas.

Las preguntas formuladas para escoger entre 4 opciones de respuestas posibles para cada una fueron:

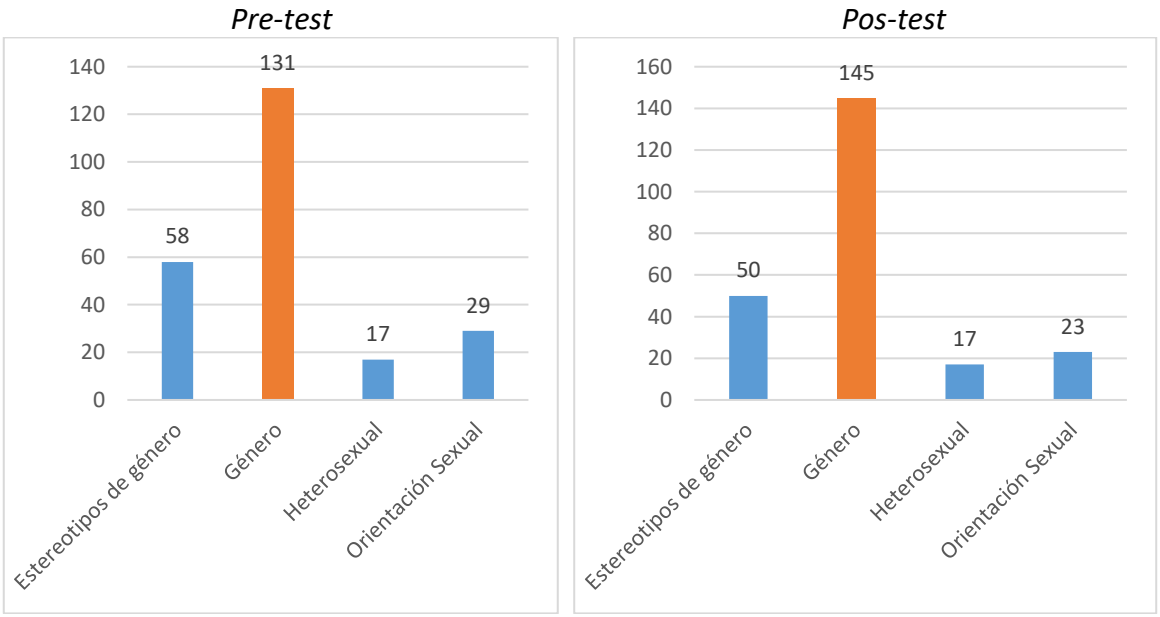
Coloque al frente de cada definición, el número de la palabra del concepto que le corresponde:

a. Se refiere a las normas que una sociedad construye para definir 'qué es y cómo deben ser las mujeres' y, así mismo, 'qué es y cómo deben ser los hombres', en términos de sus identidades, características, roles, orientaciones sexuales y comportamientos. ____
b. hace referencia a la dirección del deseo erótico y la afectividad de las personas en razón al sexo o identidad de género de las otras personas. A pesar de que pueden existir múltiples formas de definir la atracción emocional, afectiva y sexual ____
c. Ideas preconcebidas sobre lo que puede/debe y no puede/no debe hacer un hombre o una mujer. Algunas de estas ideas están tan interiorizadas que llevan a acciones personales e institucionales que discriminan. ____
d. Personas que dirigen su deseo erótico y afectivo hacia otras personas de sexo "opuesto". ____

1. Orientación sexual
2. Estereotipos de género
3. Heterosexual
4. Género

Pregunta a. Se refiere a las normas que una sociedad construye para definir 'qué es y cómo deben ser las mujeres' y, así mismo, 'qué es y cómo deben ser los hombres', en términos de sus identidades, características, roles, orientaciones sexuales y comportamientos.

Gráfica 5 Respuestas PRE TEST y POS TEST Pregunta a-Numeral 1-conceptos básicos

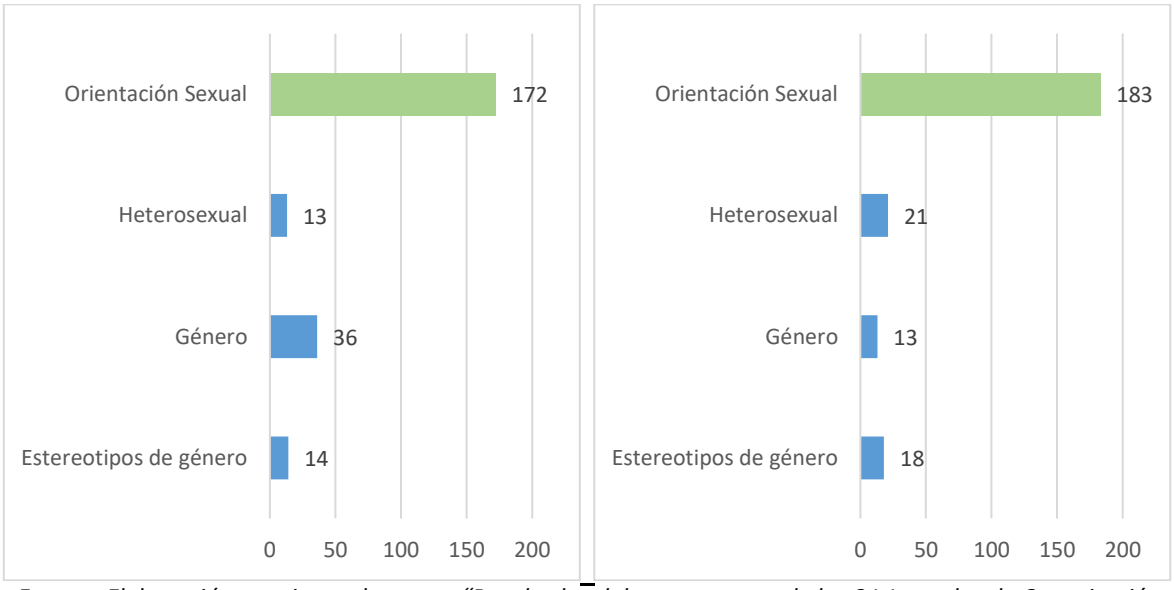


Fuente: Elaboración propia con base en: *"Resultados del pre y pos test de las 21 Jornadas de Capacitación*.

En el pre test como en el pos test una gran mayoría se orientó por la respuesta asociada con Género, siendo efectivamente esta la respuesta correcta. Se identifica que en pos test mejora la tendencia hacia la respuesta correcta, indicado que se presentó una evolución positiva para definir de manera asertiva el concepto de género.

Pregunta b. hace referencia a la dirección del deseo erótico y la afectividad de las personas en razón al sexo o identidad de género de las otras personas. A pesar de que pueden existir múltiples formas de definir la atracción emocional, afectiva y sexual

Gráfica 6 Respuestas PRE TEST y POS TEST Pregunta b-Numeral 1-conceptos básicos

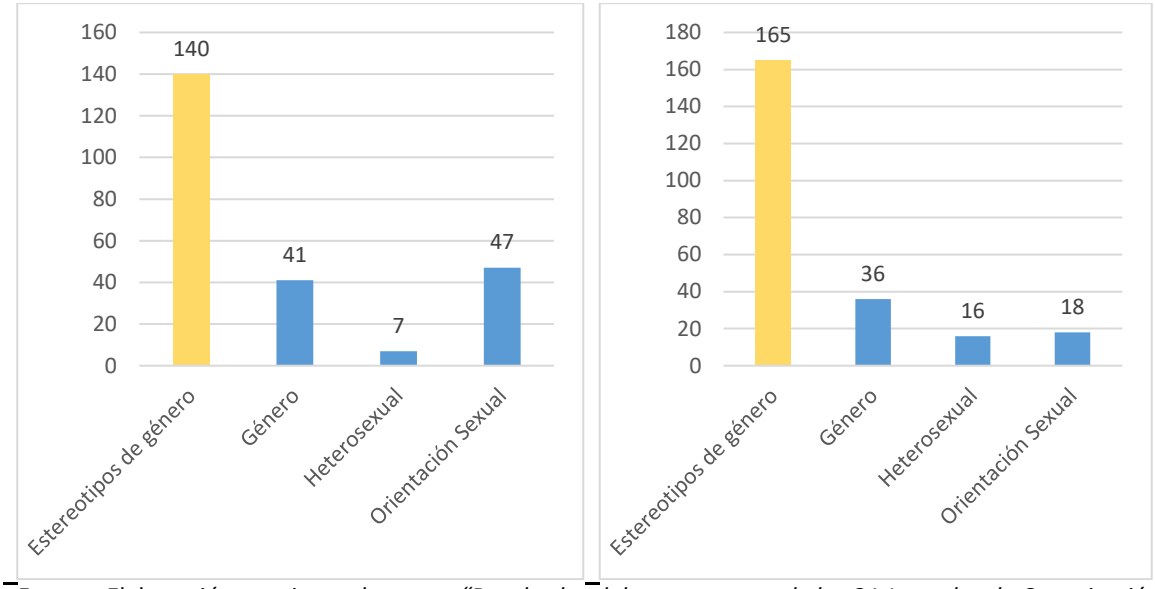


Fuente: Elaboración propia con base en: *"Resultados del pre y pos test de las 21 Jornadas de Capacitación*.

En este caso, también es una tendencia acertar en el pre test como en el pos test la respuesta correcta que corresponde al concepto de orientación sexual; se identifica que en pos test mejora la frecuencia de la respuesta correcta, indicado que se presentó una mayor claridad para quienes habían señalado una opción diferente, sin embargo, se sostiene error en quienes marcan especialmente las opciones estereotipos de género y heterosexual.

Pregunta c. Ideas preconcebidas sobre lo que puede/debe y no puede/no debe hacer un hombre o una mujer. Algunas de estas ideas están tan interiorizadas que llevan a acciones personales e institucionales que discriminan

Gráfica 7 Respuestas PRE TEST y POS TEST Pregunta c- Numeral 1-conceptos básicos

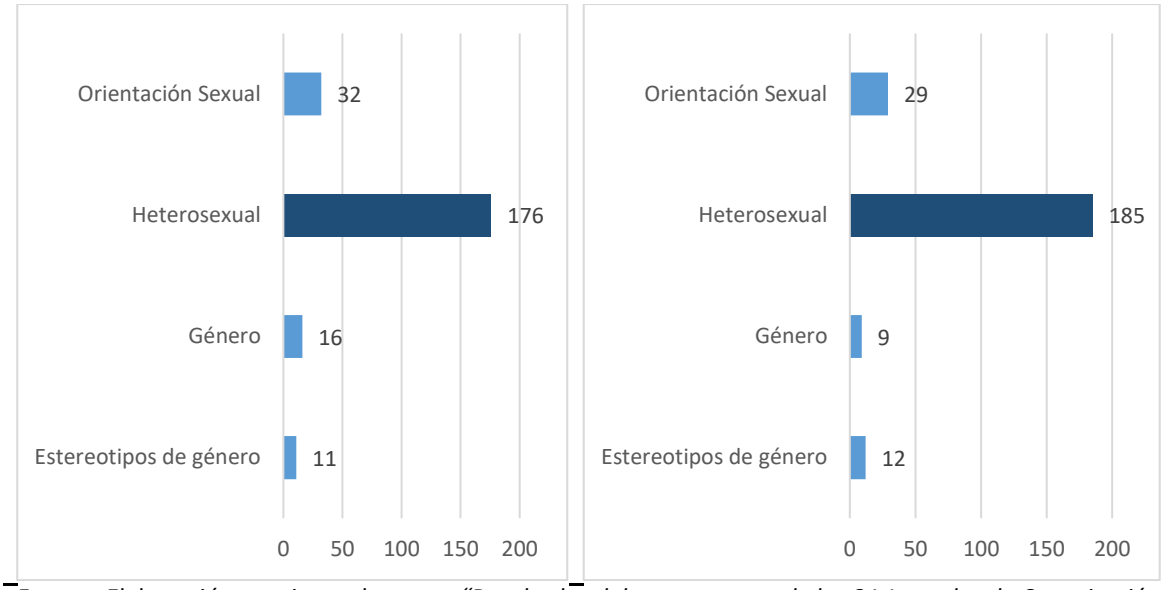


Fuente: Elaboración propia con base en: *"Resultados del pre y pos test de las 21 Jornadas de Capacitación*.

Respecto de esta pregunta, claramente existe para la gran mayoría una coincidencia en responder que los Estereotipos de género son *Ideas preconcebidas sobre lo que puede/debe y no puede/no debe hacer un hombre o una mujer* (…). Respecto de los cambios identificados en el pre test y pos test, se evidencia que la tendencia hacia relacionar de manera acertada el concepto con la definición aumenta de manera importante en el pos test, lo que significa que por lo menos 25 personas más reconocieron lo que significa estereotipo de género de manera correcta al finalizar la formación.

Pregunta d. Ideas preconcebidas sobre lo que puede/debe y no puede/no debe hacer un hombre o una mujer. Algunas de estas ideas están tan interiorizadas que llevan a acciones personales e institucionales que discriminan

Gráfica 8 Respuestas PRE TEST y POS TEST Pregunta d- Numeral 1-conceptos básicos



Fuente: Elaboración propia con base en: *"Resultados del pre y pos test de las 21 Jornadas de Capacitación*.

En el caso del concepto asociado a la heterosexualidad, al igual que el anterior concepto, se identifica que en el pos test aumenta una respuesta acertada de la pregunta lo que significa que se ha dejado claro el concepto para personas que de manera errónea habían marcado otra opción en el pre test.

De manera concluyente se evidencia en primer lugar, que los presaberes de concetos básicos de la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género en el personal uniformado de las Fuerzas Armadas, en general, presentan una tendencia positiva hacia las respuestas correctas en el pre tes, los cambios en los pos test evidencian la efectividad de la formación al identificar que las respuestas acertadas tiene una mayor escogencia entre los participantes, es decir se aprendieron conceptos, se reforzaron los que se tenían y se reformularon los que ya estaban instalados y se reconfiguraron en favor de entender conceptos mínimos para trabajar el enfoque de género.

3.2 Tema 2. Enfoques

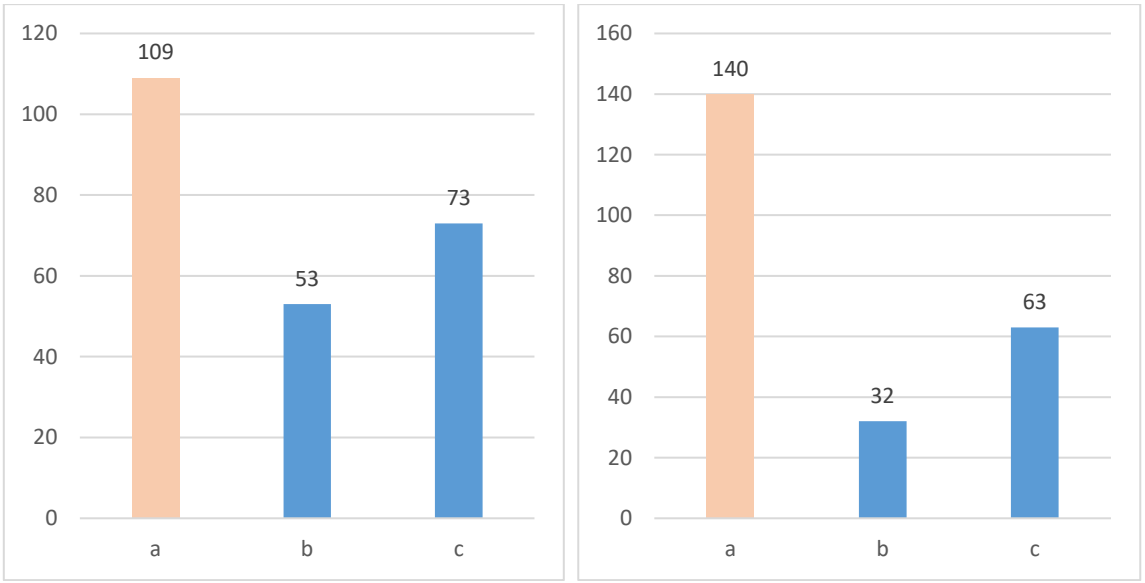
Para este tema se creó 1 pregunta con tres opciones de respuesta (a,b,c) consolidadas en el numeral 2, que establecía escoger la opción que se considerara correcta para definir: qué es el enfoque diferencial, como aparece a continuación:

Tema 2. Enfoques

2. Marque con una X, la respuesta correcta sobre el concepto correcto del enfoque Diferencial:

a. Expone la necesidad de impulsar acciones diferenciadas o afirmativas1 por parte de la institucionalidad, las cuales permitan reducir las brechas de desigualdad que han afectado, de manera desproporcionada, a las personas en razón de su género, ciclo vital, etnia, habilidades físicas y cognitivas, identidad de género, orientación sexual, situaciones socioeconómicas y políticas, entre otras.
b. Permite ubicar a las personas en el centro del accionar institucional como ciudadanas y ciudadanos titulares de derechos, los cuales deben ser garantizados, en todas sus instancias, por el Estado.
c. Permite reconocer la existencia de todo un sistema de dominación, fundamentado en procesos de construcción socio-cultural, los cuales han estandarizado las diferencias biológicas de los seres humanos, bajo una lógica binaria, que reconoce la existencia de las categorías "hombre" y "mujer", de una manera rígida, jerarquizada y estereotipada.

Gráfica 9 Respuestas PRE TEST y POS TEST Pregunta- Numeral 2-Enfoque diferencial



Fuente: Elaboración propia con base en: *"Resultados del pre y pos test de las 21 Jornadas de Capacitación*.

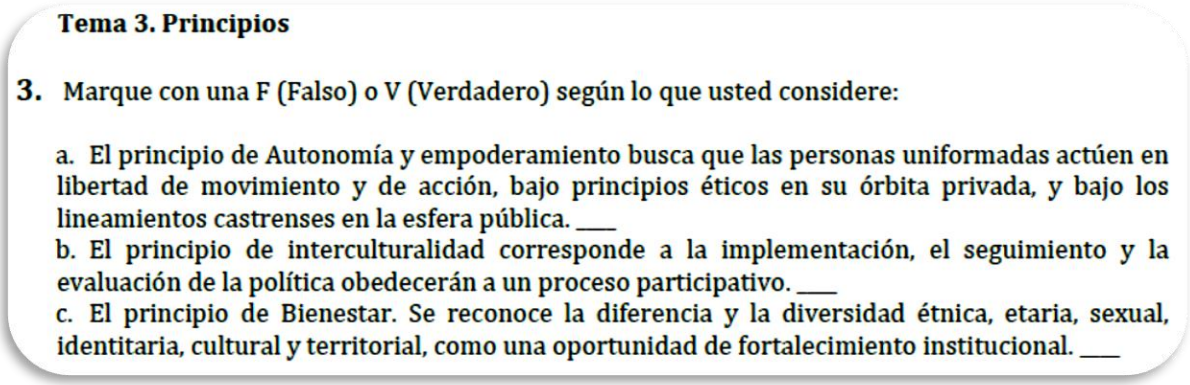
Respecto de la definición de Enfoque Diferencial, se identifica que en el pre test solo 109 escogieron la respuesta correcta, luego en el pos test se identifica que 31 personas más de quienes inicialmente marcaron de manera correcta, se sumaron a definir que el enfoque diferencial "*Expone la necesidad de impulsar acciones diferenciadas o afirmativas por parte de la institucionalidad, las cuales permitan reducir las brechas de desigualdad que han afectado, de manera desproporcionada, a las personas en razón de su género, ciclo vital, etnia, habilidades físicas y cognitivas, identidad de género, orientación sexual, situaciones socioeconómicas y políticas, entre otras*". Lo anterior evidencia que hubo una apropiación

significativa del concepto entre quienes inicialmente habían escogido con error una opción de respuesta que no correspondía a definir enfoque diferencial.

3.3 Tema 3. Principios

Para este tema se crearon 3 afirmaciones (a, b, c) consolidadas en el numeral 3, que significaba definir para cada enunciado su veracidad o falsedad, de acuerdo a presaberes existentes, con respecto a los principios de la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el personal uniformado de las Fuerzas Militares.

Las afirmaciones formuladas fueron:



Tema 3. Principios

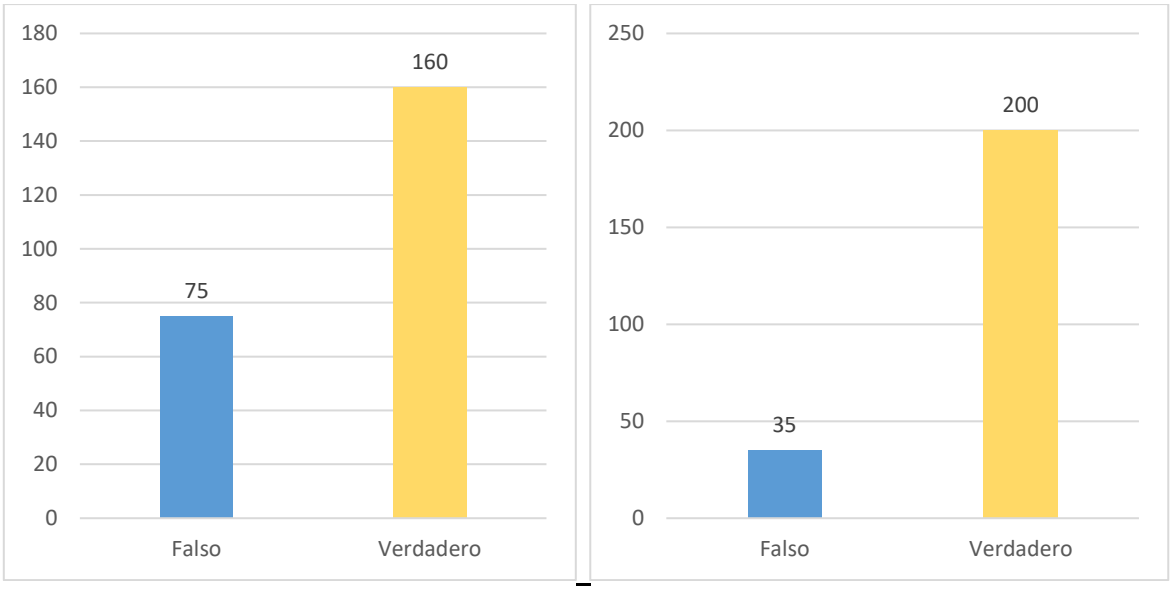
3. Marque con una F (Falso) o V (Verdadero) según lo que usted considere:

a. El principio de Autonomía y empoderamiento busca que las personas uniformadas actúen en libertad de movimiento y de acción, bajo principios éticos en su órbita privada, y bajo los lineamientos castrenses en la esfera pública. ___
b. El principio de interculturalidad corresponde a la implementación, el seguimiento y la evaluación de la política obedecerán a un proceso participativo. ___
c. El principio de Bienestar. Se reconoce la diferencia y la diversidad étnica, etaria, sexual, identitaria, cultural y territorial, como una oportunidad de fortalecimiento institucional. ___

A continuación, se muestran los resultados en pre test y en pos test por cada una de las afirmaciones del tema 3.

Afirmación a. El principio de Autonomía y empoderamiento busca que las personas uniformadas actúen en libertad de movimiento y de acción, bajo principios éticos en su órbita privada, y bajo los lineamientos castrenses en la esfera pública

Gráfica 10 Respuestas PRE TEST y POS TEST Afirmación a. Numeral 3-Principios

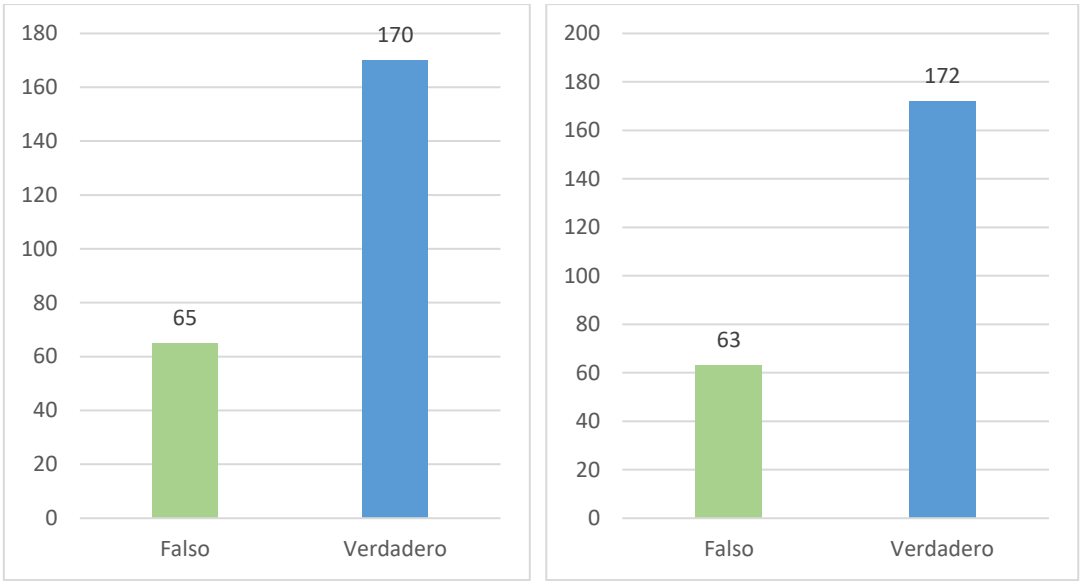


Fuente: Elaboración propia con base en: *"Resultados del pre y pos test de las 21 Jornadas de Capacitación*.

Se identifica que en el momento del pre test, existe una gran mayoría (160) que reconoce lo que significa el principio de autonomía y empoderamiento en la Política Pública de Género, sin embargo, vale la pena resaltar que un gran número de personas en el pos test cambiaron su respuesta de manera favorable validando de manera acertada lo que significa el principio en cuestión, determinando que 200 personas de 235 asociaron correctamente el concepto, mostrando avance en capacidades instaladas respecto a nuevos concepto aprendido.

Afirmación b. El principio de interculturalidad corresponde a la implementación, el seguimiento y la evaluación de la política obedecerán a un proceso participativo.

Gráfica 11 Respuestas PRE TEST y POS TEST Afirmación b. Numeral 3-Principios



Fuente: Elaboración propia con base en: *"Resultados del pre y pos test de las 21 Jornadas de Capacitación*.

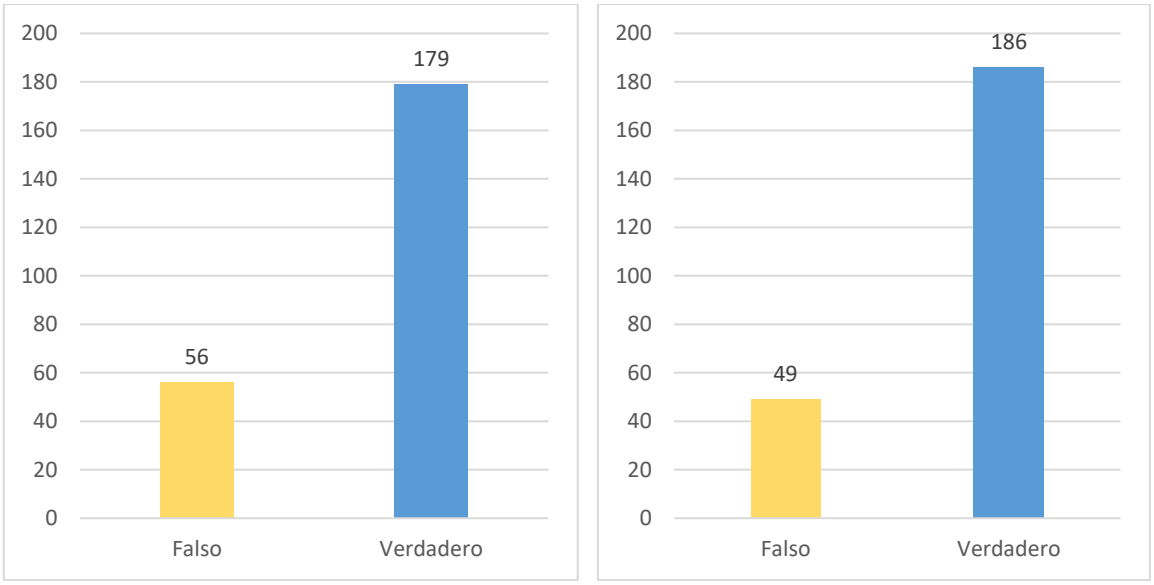
Respecto del principio de interculturalidad, afirmar que corresponde *a la implementación, el seguimiento y la evaluación de la política obedecerán a un proceso participativo*, es falso, sin embargo, particularmente la tendencia hacia marcar que es cierta (verdadera) esa afirmación se mantuvo en el pos test, es decir es un concepto que no se apropió claramente en los participantes.

El principio de interculturalidad en el marco de la Política Pública en estudio, está asociado con una condición multiétnica y pluricultural de la sociedad.

.

Afirmación c. El principio de Bienestar. Se reconoce la diferencia y la diversidad étnica, etaria, sexual, identitaria, cultural y territorial, como una oportunidad de fortalecimiento institucional.

Gráfica 12 Respuestas PRE TEST y POS TEST Afirmación c. Numeral 3-Principios



Fuente: Elaboración propia con base en: *"Resultados del pre y pos test de las 21 Jornadas de Capacitación*.

Finalmente, con respecto al principio de Bienestar, afirmar que en este marco *se reconoce la diferencia y la diversidad étnica, etaria, sexual, identitaria, cultural y territorial, como una oportunidad de fortalecimiento institucional*, no es correcto. El principio de bienestar tiene como *propósito, garantizar que el personal de la Fuerza Pública acceda a la educación, a la salud, a la vivienda, a la rehabilitación integral y a la seguridad jurídica, con igualdad de oportunidades; con el fin de mantener tanto la moral en alto, como elevados estándares profesionales*. Es entonces que, esta es otra pregunta que tuvo una mayorá con respuesta incorrecta (marcando verdadero), que permite concluir que el concepto de principio de bienestar no está claro en la mayoría de los participantes.

3.4 Tema 4. Líneas de Acción

Las líneas de acción de la Política Pública Sectorial de Género, son siete:

1. **Prevención de la vulneración de derechos, desigualdad, discriminación y tolerancia ante las diferentes formas de violencia basadas en el género.**
2. Protección y garantía de los derechos humanos con enfoque de género y diferencial
3. **Participación efectiva de las mujeres en la Fuerza Pública**
4. Institucionalización del enfoque de género en el Sector Defensa
5. Gestión del conocimiento en asuntos relacionados con género
6. Comunicación estratégica con enfoque de género y diferencial
7. Cooperación y alianzas estratégicas

En negrilla se destacan, las líneas de acción incluidas en la pregunta, es decir solo dos de las tres opciones si corresponden a una línea de acción y *la autonomía de las mujeres en la fuerza pública* no es una opción elegible.

Teniendo en cuenta lo anterior, se crearon tres opciones (a, b, c) para que se marcase las líneas de acción que efectivamente hacían parte de la Política de Género, de acuerdo a presaberes existentes.

La pregunta formulada fue:

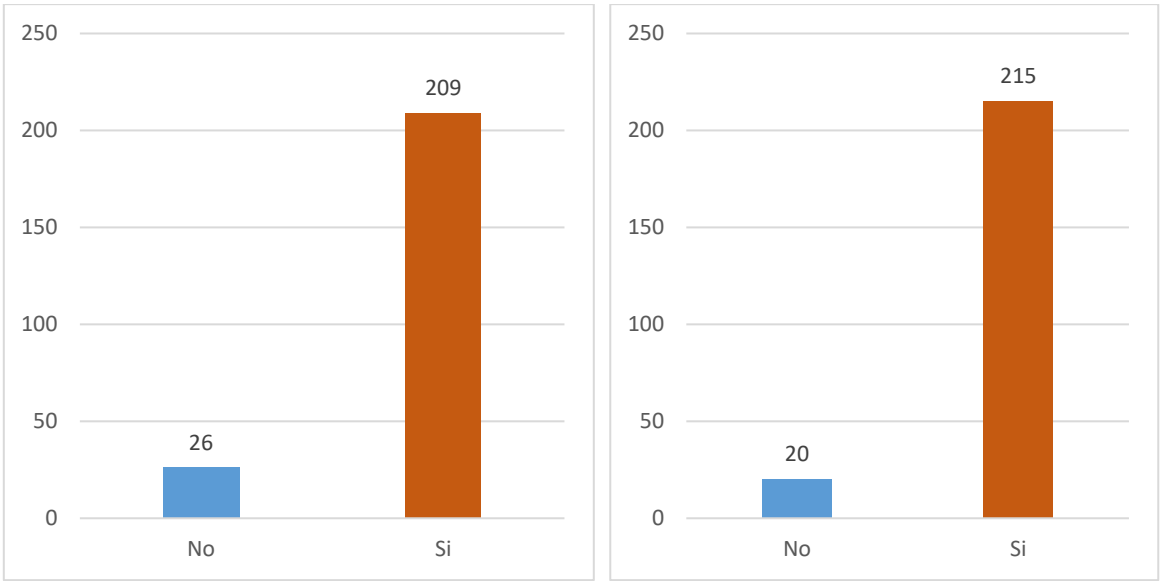
4. Marque con X, las líneas de acción que SI hacen parte de la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género

a. Prevención de la vulneración de derechos, desigualdad, discriminación y tolerancia ante las diferentes formas de violencia basadas en el género. ___
b. Participación efectiva de las mujeres en la Fuerza Pública___
c. Autonomía de las mujeres en la Fuerza Pública ____

A continuación, se detalla las respuestas de los participantes por cada uno de los postulados de la pregunta.

a. *Prevención de la vulneración de derechos, desigualdad, discriminación y tolerancia ante las diferentes formas de violencia basadas en el género.*

Gráfica 13 Respuestas PRE TEST y POS TEST Afirmación a. Numeral 4-Líneas de Acción

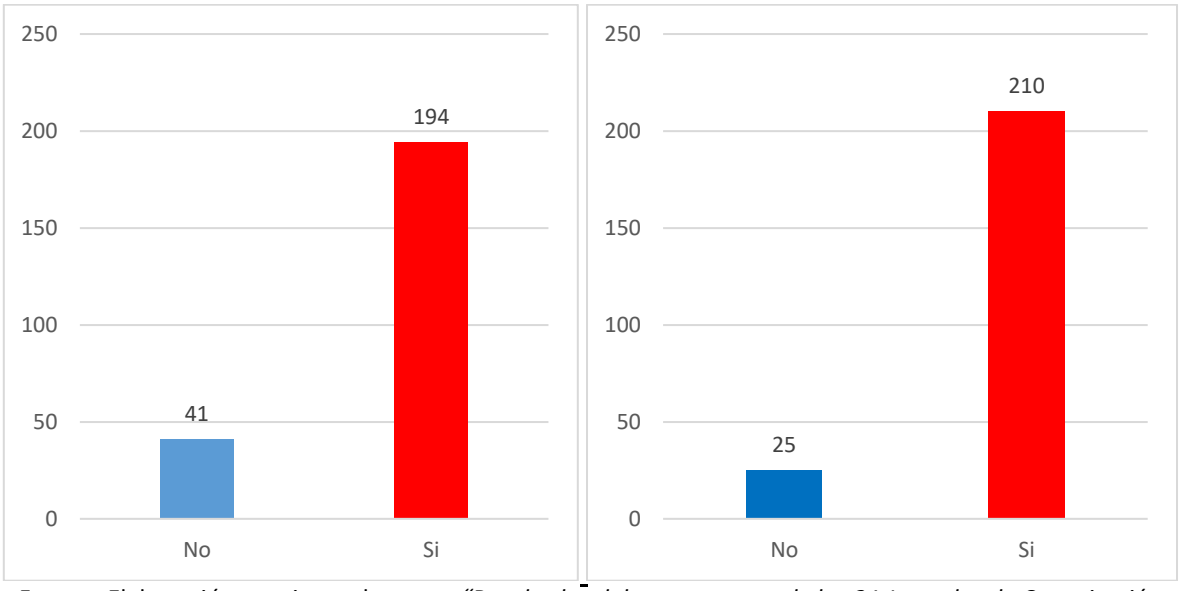


Fuente: Elaboración propia con base en: *"Resultados del pre y pos test de las 21 Jornadas de Capacitación*.

La gráfica evidencia que la gran mayoría de los participantes marcaron tanto en pre test como en pos test, que efectivamente la *Prevención de la vulneración de derechos, desigualdad, discriminación y tolerancia ante las diferentes formas de violencia basadas en el género*, es una línea de acción de la Política Publica en cuestión. Lo que indica que de manera clara los participantes identifican antes de la jornada de capacitación que este eje de trabajo es una línea de acción; la variación en el pos test es de 6 personas más que apropiaron las líneas de acción de la Política Pública.

b. *Participación efectiva de las mujeres en la Fuerza Pública.*

Gráfica 14 Respuestas PRE TEST y POS TEST Afirmación b. Numeral 4-Líneas de Acción

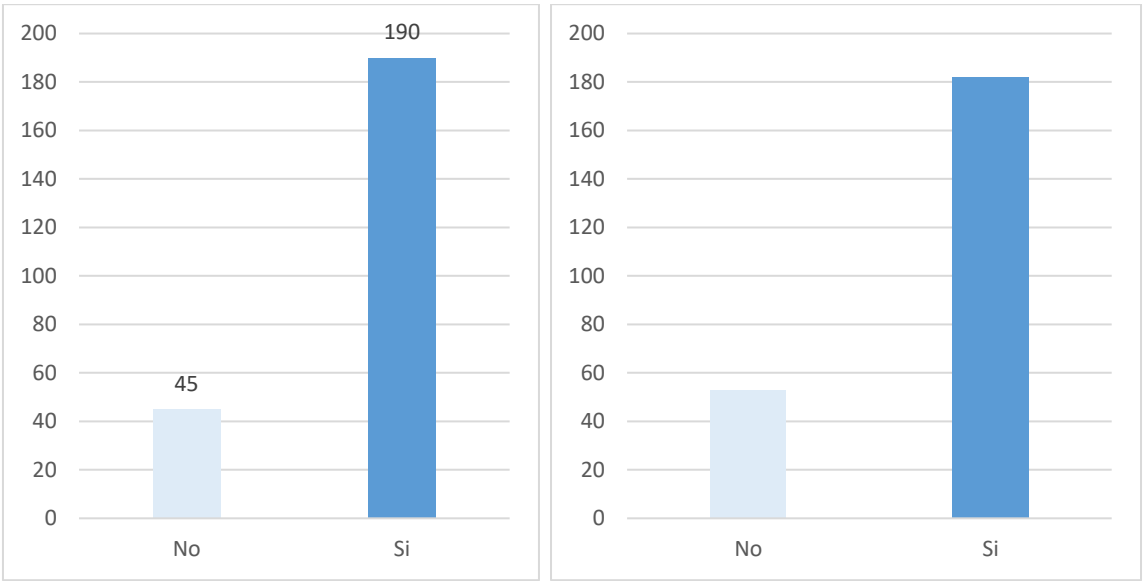


Fuente: Elaboración propia con base en: *"Resultados del pre y pos test de las 21 Jornadas de Capacitación*.

Respecto de la "Participación efectiva de las mujeres en la Fuerza Pública", sea o no una línea de acción de la Política Pública en cuestión, se identificó que tanto en el pre test como en el pos test se marcó correctamente que esta SI es una línea de acción evidenciando una variación positiva en el pos test, teniendo en cuenta que más personas se desmarcaron de una respuesta negativa y se orientaron hacia una respuesta correcta, que significa que se comprendió que esta es una línea de acción de la política pública.

c. *Autonomía de las mujeres en la Fuerza Pública.*

Gráfica 15 Respuestas PRE TEST y POS TEST Afirmación c. Numeral 4-Líneas de Acción



Fuente: Elaboración propia con base en: *"Resultados del pre y pos test de las 21 Jornadas de Capacitación*.

Frente a afirmar que la "autonomía de las mujeres en la Fuerza Pública" es una línea de acción de la Política Pública Sectorial de Género en las Fuerzas Militares, se identificó que la mayoría tanto en el pre tes y en pos test marcó de manera errónea que esta, si es una línea de acción, lo que evidencia aún un vacío en identificar las líneas de acción de la Política Pública.

4 Evaluación

Luego de la implementación de la Jornada se evaluó la misma por parte de los participantes, refiriendo que sus aportes son claves para mejorar la pertinencia de los contenidos temáticos, metodologías, materiales utilizados, desempleo de los talleristas. Finalmente había una pregunta abierta de sugerencias y recomendaciones para que fuera este el espacio libre de expresión frente a algún aporte o expresión frente a la jornada en general. A continuación, se presentan los resultados de la evaluación.

Ver Anexo 4. Tabla de respuestas en evaluación

4.1 Contenidos temáticos.

La sección de contenidos temáticos del formato de evaluación busca dar cuenta del nivel de satisfacción respecto de los temas trabajados.

a. *Los contenidos de la capacitación respondieron a sus expectativas de manera:*

Gráfica 16 Calificación de los contenidos de la jornada de capacitación



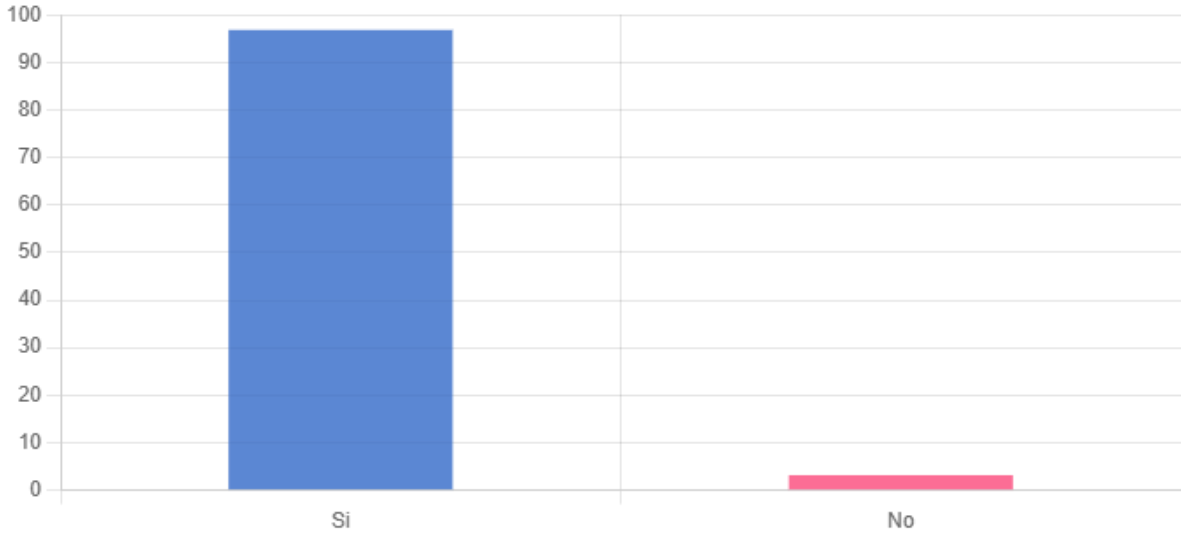
Valor	Frecuencia	Porcentaje
Buena	120	95.24
Regular	5	3.97
Deficiente	1	0.79

Fuente: Elaboración propia con base en: "Resultados de evaluación de las Jornadas de capacitación del 6 al 28 de noviembre de 2024.

La anterior gráfica indica que 120 personas refieren que de manera satisfactoria los temas si respondieron a sus expectativas, 5 personas lo valoraron como deficiente y 1 como deficiente.

b. <u>Lo aprendido en la capacitación ayuda en el desempeño laboral</u>

Gráfica 17 Calificación de la pertinencia de los contenidos de la jornada de capacitación



Valor	Frecuencia	Porcentaje
Si	122	96.83
No	4	3.17

Fuente: Elaboración propia con base en: "Resultados de evaluación de las Jornadas de capacitación del 6 al 28 de noviembre de 2024.

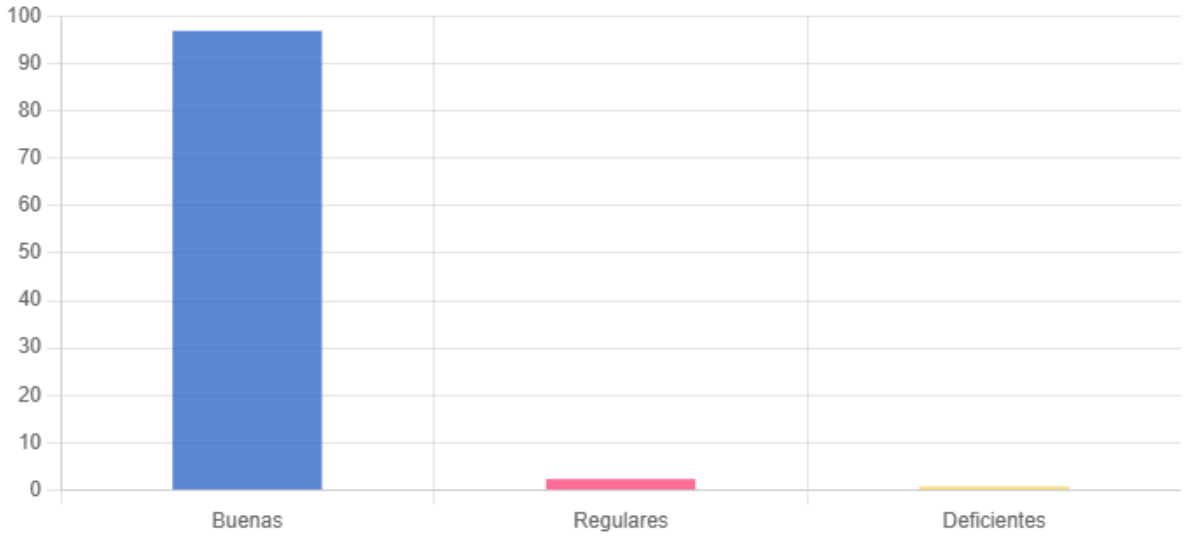
En cuanto a si lo aprendido es pertinente para el desempeño de funciones laborales, 122 personas coincidieron positivamente en que efectivamente los conocimientos y habilidades adquiridas aportan a su desempeño al interior de las Fuerzas Armadas. Solamente 4 personas refirieron que la capacitación no ayuda a su desempeño laboral.

4.2 Metodología

El apartado sobre la metodología del formato de evaluación pretende indagar por la relevancia de las actividades, ejercicios, dinámicas y técnicas propuestas para la apropiación de los contenidos.

c. *La metodología y actividades realizadas para desarrollar el contenido fueron*

Gráfica 18 Calificación de la metodología implementada en la jornada de capacitación



Valor	Frecuencia	Porcentaje
Buenas	122	96.83
Regulares	3	2.38
Deficientes	1	0.79

Fuente: Elaboración propia con base en: "Resultados de evaluación de las Jornadas de capacitación del 6 al 28 de noviembre de 2024.

En cuanto a la valoración de las propuestas contempladas en la metodología implementada, 122 personas marcaron como buenas las dinámicas, seguido de 3 personas que marcaron que fueron regulares y 1 que marco que fueron deficientes.

4.3 Material pedagógico

d. <u>Los materiales utilizados para presentar los contenidos fueron:</u>

Gráfica 19 Calificación de los materiales utilizados en la jornada de capacitación



Valor	Frecuencia	Porcentaje
Buenos	120	95.24
Regulares	5	3.97
Deficientes	1	0.79

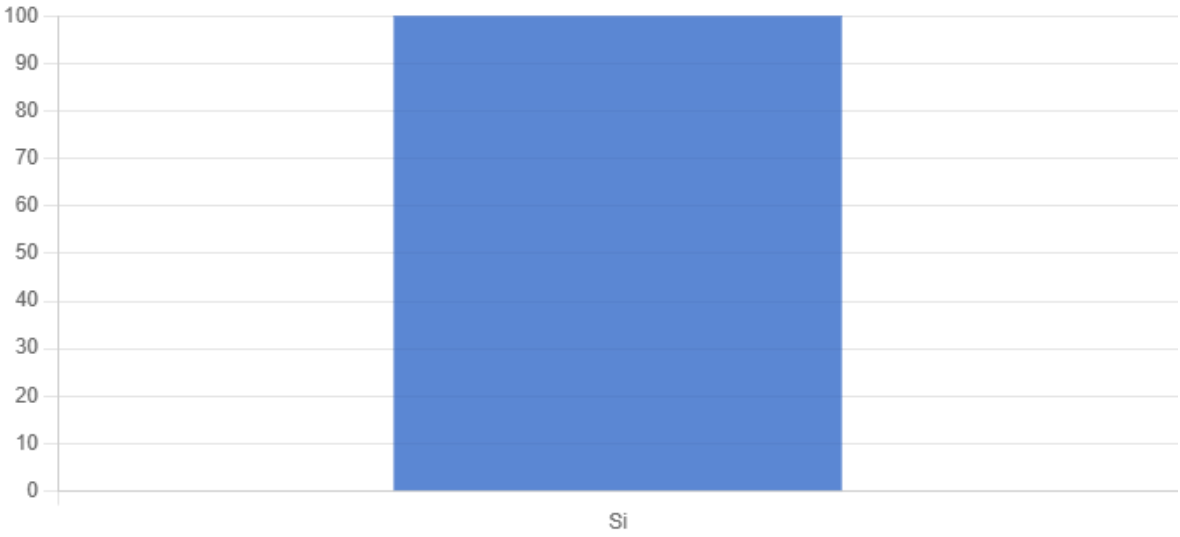
Fuente: Elaboración propia con base en: "Resultados de evaluación de las Jornadas de capacitación del 6 al 28 de noviembre de 2024.

Frente al material utilizado en las jornadas de capacitación 120 personas los calificaron como buenos, 5 personas como regulares y 1 persona como deficientes.

4.4 Capacitadores y Capacitadoras

e. <u>El (la) expositor(a) demostró dominio del tema</u>

Gráfica 20 Calificación del desempeño de los y las capacitadoras de la jornada de capacitación



Valor	Frecuencia	Porcentaje
Si	126	100

Fuente: Elaboración propia con base en: "Resultados de evaluación de las Jornadas de capacitación del 6 al 28 de noviembre de 2024.

Teniendo en cuenta el desempeño de los Capacitadores y Capacitadoras, 100 personas refirieron que el expositor dominó el tema. Ninguna persona refirió que no lo hiciera.

En general los promedios de valoración estuvieron rondando el 95 % de favorabilidad o de buenas valoraciones en cuanto a contenidos temáticos, metodología, materiales utilizados, desempeño de los talleristas durante la jornada de capacitación, sin embargo, esta valoración cuantitativa se complementa con la valoración cualitativa que se presenta a continuación, ya que la última pregunta era abierta y allí se podían expresar libremente respecto a cualquier aspecto a destacar de la jornada de capacitación.

4.5 Sugerencias

La última pregunta de la evaluación fue de tipo abierta para que a través de esta se expresará cada uno/a en sus palabras, recomendaciones, opiniones a tener en cuenta para próximas jornadas de capacitación, por tanto, se transcriben los textos tal y como fueron registrados en la plataforma de diligenciamiento.

Se categorizaron las respuestas, según su similitud así:

Qué sugerencias u observaciones considera, deber ser tenidas en cuenta para próximas capacitaciones

Impacto

- *En general la capacitación estuvo muy buena, creo que así está bien*
- *Fue muy completa y excelente foro*
- *Muchas gracias por permitirme participar en esta capacitación que aporta a mí quehacer profesional desde la entidad de fuerzas militares*
- *Todo excelente*
- *Muy buena capacitación*

Metodología

- *La metodología de enseñanza fue diferente y eso hace que el conocimiento se adquiera de manera fácil.*

Materiales

- *Más material didáctico para trabajar*
- *Más material para las actividades*
- *Difusión material con los conceptos para darlos a conocer a más personas en las unidades*

Temáticas

- *Así como hacen capacitaciones respecto a el derecho a la igualdad, hagan capacitaciones con respecto a el derecho a la justicia laboral entre empleadores y compañeros*
- *Me parece que debe incluir en temas de los deberes que vayan a la par con los derechos y de esa forma poder llevar una mejor igualdad de genero*
- *Fortalecer el entendimiento de que se debe cumplir de manera igual las funciones institucionales para lo que se fue formado, si bien es cierto existen los derechos no se habla de los deberes*
- *Que no se enfoque solo en la mujer, el género no hace solo referencia a la mujer, hablan solo del género femenino, no se habla igualdad es deberes y derechos por igual*
- *Seguir incluyendo más sobre el tema para que la constancia permita el manejo del tema y ser multiplicador institucional.*

Logística

- *El audio y el lugar más cómodo*
- *El audio y lugar*
- *Salones más amplios con aire y buen audio*

- *Refrigerios*
- *Que den refrigerio ya que duro tres horas gracias*
- *por ser una jornada larga debería tener un refrigerio*

Participantes

- *Que está capacitación se dicte a las planas mayores por qué son los q más infringen todas estas normas*
- *Que la capacitación sea realizada también a nivel directivo.*
- *Que asistan los oficiales y suboficiales*
- *Q estas capacitaciones también sean para los altos mandos*
- *A este taller deben asistir el personal superior*
- *Participación activa de los CDTES*

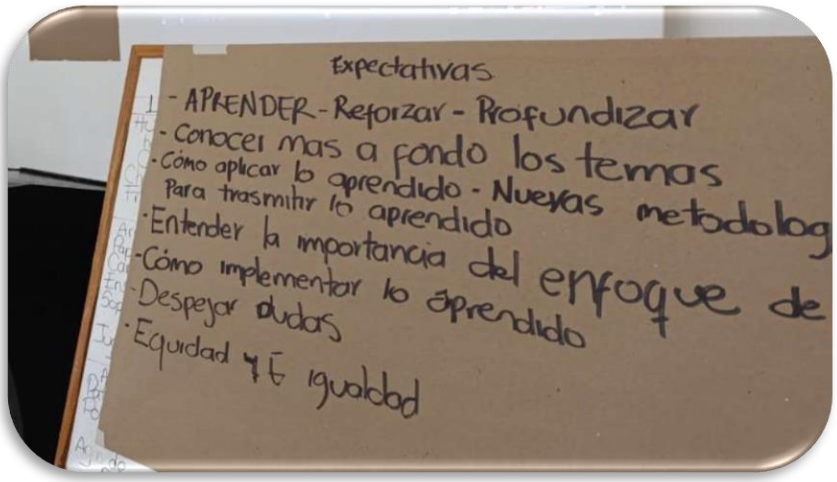
Frecuencia de procesos de formación

- *Más capacitaciones*
- *Realizar de manera más constante capacitaciones enfocadas en la inclusión y generación de conciencia*
- *Capacitar más al personal en estos temas que son de suma importancia*
- *Continuar con más frecuencia estas charlas y capacitaciones*
- *Que se Aga más frecuente*
- *Menos capacitaciones sobre el tema, tenemos mucho trabajo importante que si realizar*
- *Continuidad en los espacios de capacitación*

4.6 Expectativas

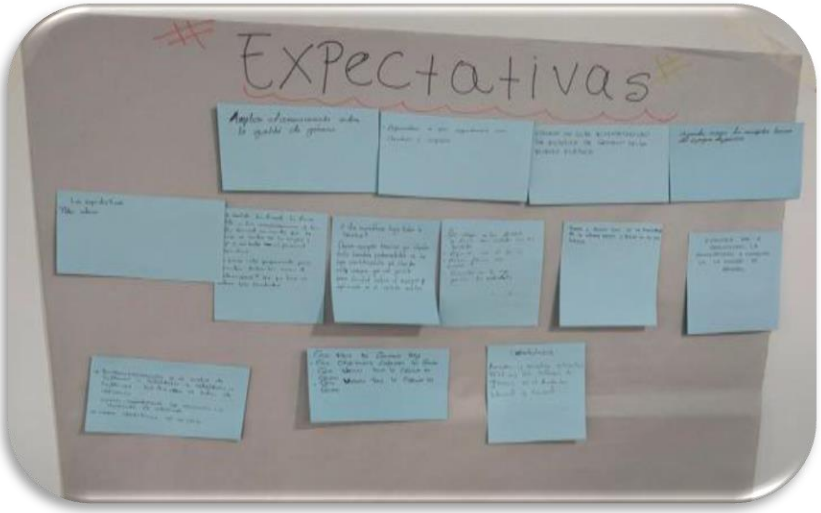
Al iniciar el taller de manera verbal se escuchaban y registraban las expectativas de los y las participantes respecto de la Jornada de capacitación, luego al finalizar cada jornada se comparaban los resultados obtenidos frente a esas expectativas inicialmente expuestas.

Fotografía 18. Expresión de expectativas al iniciar la Jornada de Capacitación en Tunja



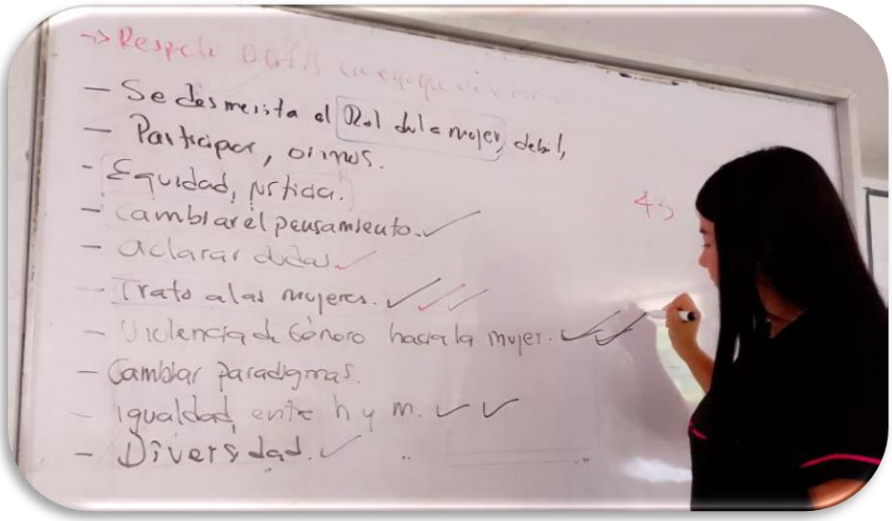
Fuente: Jornada de Capacitación Tunja

Fotografía 19. Expresión de expectativas al iniciar la Jornada de Capacitación en Quibdó



Fuente: Jornada de Capacitación Quibdó

Fotografía 20. Expresión de expectativas al iniciar la Jornada de Capacitación en Tolemaida



Fuente: Jornada de Capacitación Tolemaida

A continuación, se realizará la presentación de las expectativas que socializaron las y los participantes antes de iniciar las jornadas de capacitación y las manifestaciones al finalizar la jornada. Por razones de índole metodológica estas expectativas se agruparon de acuerdo con objetivos similares en las respuestas de cada grupo.

Tabla 2 Identificación de expectativas y resultados de las 21 jornadas de capacitación

Expectativas identificadas antes de las Jornadas de Capacitación	Valoración de expectativas identificadas al finalizar las jornadas de Capacitación
Aprender conceptos básicos de la Política Pública Sectorial de Género.	La metodología permitió reconocer la Herramienta y apropiarla ya que se indicó paso a paso sus contenidos y aplicación metodológica.
Reflexionar sobre las formas de inclusión de las mujeres al interior de las Fuerzas Militares.	A partir de casos y ejemplos trabajados, se evidenció la necesidad de seguir formando al personal de las Fuerzas Militares en la Política de Género y la importancia de abordarla desde enfoque de derechos, de género y diferencial.
Enriquecer conocimientos personales para brindar una mejor asesoría y desempeño al interior de las fuerzas militares con respecto a la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.	La jornada contó con pedagogías que lograron hacer reflexión sobre la percepción y saberes que existen sobre la equidad y la igualdad de género.

Expectativas identificadas antes de las Jornadas de Capacitación	Valoración de expectativas identificadas al finalizar las jornadas de Capacitación
Debatir sobre temas de género, igualdad, derechos y deberes al interior de las Fuerzas Militares.	Se valoro positivamente la sesión por el esclarecimiento de los temas y por el compromiso con la institución de cuidar a las personas en diferencias.
Aprender y desaprender conceptos que tal vez se tienen errados o con sesgos.	Se trabajaron de manera adecuada y a través de metodologías participativas los conceptos de orientación, identidad de género, sexo, estereotipos para evitar en adelante sesgos de interpretación y la verdadera inclusión y el respeto por la diferencia.
Aprender sobre el tema en cuanto a normatividad, conceptos de la Política de género y Género.	Se entiende la importancia de trabajar desde los enfoques diferenciales, de género y de derechos humanos, en pro de cumplir el marco normativo institucional, los acuerdos internacionales que ha hecho el país en esta materia y principalmente el reconocer y garantizar los derechos de los ciudadanos
Reconocer cuál es la importancia del enfoque de género en las Fuerzas Militares.	La implementación de políticas de equidad de género y la capacitación en este ámbito proyectan una imagen más moderna y responsable del ejército, alineada con las normas y estándares internacionales de derechos humanos.

Fuente: Elaboración propia con base en memorias fotográficas e informes de las Jornadas de Capacitación.

5 Conclusiones

5.1 Aspectos relevantes

Durante la capacitación con el personal uniformado del Ejército Nacional, se observaron diversos elementos significativos que reflejan la dinámica de trabajo del grupo y el impacto de los contenidos abordados, a continuación, se consolidan los principales aspectos relevantes que los talleristas identificaron las jornadas de capacitación[4]:

Tabla 3 Aspectos relevantes de las 21 Jornadas de Capacitación

Eje	Aspectos relevantes
Dinámica de trabajo del grupo y liderazgos emergentes:	Participación Activa: Tanto hombres como mujeres mostraron una actitud abierta y disposición para interactuar en las actividades propuestas. La metodología lúdico-experiencial facilitó la creación de un ambiente de confianza y colaboración. La dinámica de trabajo del grupo fue muy amena, en razón que los grupos conformados tuvieron plena disposición de aprender respecto al tema explicado, liderazgo entre hombres y mujeres, teniendo un concepto de igualdad y equidad, aprendiendo a compartir ideas y a respetar puntos de vista.
	Liderazgos Femeninos: Emergieron varias mujeres como líderes naturales en las actividades grupales, destacándose por su capacidad de análisis y expresión de ideas relacionadas con los conceptos de género, igualdad y equidad. En un contexto mayormente masculino, los liderazgos femeninos fueron significativos. La psicóloga en Unidades como Larandia no solo aportó una visión clara sobre los derechos de las mujeres, sino que también destacó la importancia de reconocer la equidad de género dentro del ámbito laboral y militar. Esta intervención resonó en el grupo, ya que fue un ejemplo claro de cómo una mujer, dentro de un entorno predominantemente masculino, puede influir y hacer oír su voz. Aunque los liderazgos femeninos no fueron numerosos, su presencia fue destacada y fundamental para generar reflexión en el grupo.
	Liderazgos Masculinos Positivos: Algunos hombres tomaron un rol activo promoviendo reflexiones grupales

[4] Para detallar este aspecto en cada jornada, se sugiere revisar el informe de cada una de las ciudades, en el numeral C. Aspectos relevantes.

Eje	Aspectos relevantes
	sobre los estereotipos de género, especialmente durante la discusión tras los videos *"Un llamado a los hombres", "Qué significa ser un hombre de verdad"*. Este liderazgo fue crucial para fomentar el cambio de percepciones dentro del grupo.
Temas que más llamaron la atención:	Conceptos básicos de género: La actividad con los sobres de manila fue una de las más comentadas. Relacionar palabras con conceptos permitió a los participantes apropiarse de los términos y entender su relevancia en la política sectorial.
	Reconocimiento de los estereotipos de género: El video *"Un llamado a los hombres"* generó un alto nivel de interés y reflexión. Muchos participantes compartieron experiencias personales, y la dinámica grupal permitió identificar estereotipos presentes en su entorno profesional y personal.
	Categorías de orientación sexual e identidad de género, son tópicos que cuentan con muchos matices desde lo cultural y social que general controversia, además hacen parte de la coyuntura mundial, pero también de lo cotidiano e íntimo de los hogares, por lo tanto, es necesario hablar de la corresponsabilidad de los géneros y el surgimiento de nuevas masculinidades
Temas con mayor profundización y apropiación:	La actividad que generó un mayor nivel de apropiación de los conceptos fue la relacionada con los derechos de las mujeres y la equidad de género, aunque la falta de tiempo impidió abordar de manera más profunda otros módulos como los de la definición de conceptos. Sin embargo, las reflexiones sobre el machismo y las actitudes hacia las mujeres que intervinieron en los comentarios de los participantes demostraron que, aunque algunos de los conceptos básicos fueron entendidos, el tema de la equidad de género y la necesidad de erradicar comportamientos machistas fueron los que mayor profundidad generaron. Además, el ejercicio de reflexión sobre las conductas normales dentro del entorno militar y la forma de abordar la equidad contribuyó a la apropiación del concepto, ya que los participantes comenzaron a cuestionar su entorno y las prácticas culturales que perpetúan las desigualdades de género.
	Diversidad e Inclusión: La actividad en la que se describió a una persona considerando sexo, identidad de género y orientación sexual llevó a debates enriquecedores. Los

Eje	Aspectos relevantes
	participantes manifestaron interés en cómo aplicar estos conceptos dentro de su rol en la Fuerza Pública.
	Enfoques y Principios de la Política Pública Sectorial: Las presentaciones creativas (noticiero, sociodrama, coplas, etc.) permitieron un análisis profundo de los enfoques y principios de la política. Los participantes demostraron comprensión de las líneas de acción y cómo estas impactan su contexto laboral.
Enfoque lúdico y experiencial:	El uso de videos, dinámicas grupales y ejercicios creativos generó un ambiente dinámico y participativo. Esto no solo facilitó el aprendizaje de los conceptos básicos de género, sino que también permitió reflexionar sobre la importancia de la igualdad y la equidad en su labor diaria.

Fuente: Elaboración propia con base en informes de las Jornadas de Capacitación.

Fotografía 21. Cierre de Jornada de Capacitación en Armenia



Fuente: Jornada de Capacitación Armenia

5.2 Impactos

A continuación, se consolidan los principales impactos que los talleristas identificaron las jornadas de capacitación[5]:

[5] Para detallar este aspecto en cada jornada, se sugiere revisar el informe de cada una de las ciudades, en el numeral D. Impactos.

Tabla 4 Impactos de las 21 Jornadas de Capacitación

Eje	Impactos
Metodología participativa	La evaluación colectiva de la sesión reflejó un impacto positivo en los asistentes, evidenciado en sus respuestas y comentarios. Los participantes destacaron que la metodología lúdico-experiencial facilitó la comprensión de conceptos básicos como género, igualdad, equidad y diversidad, haciendo que estos temas fueran más accesibles y aplicables a su contexto laboral y personal.
	La mayoría de los asistentes manifestaron que las actividades grupales, especialmente las dinámicas con palabras y conceptos, les ayudaron a identificar de manera práctica la relevancia de la política sectorial de transversalización del enfoque de género en la Fuerza Pública. Asimismo, mencionaron que los videos proyectados promovieron reflexiones profundas, generando empatía y cuestionamiento sobre los roles de género y los estereotipos en su entorno.
	A pesar de la actitud generalmente positiva, hubo momentos en los que los participantes, especialmente los de rangos superiores, mostraron una clara reticencia a hablar o compartir opiniones por temor a ser percibidos de manera negativa. Este silencio reflejó una cultura institucional que, aunque en proceso de transformación, sigue siendo conservadora respecto a ciertos temas, como la igualdad de género. Sin embargo, las intervenciones y las dinámicas de grupo ayudaron a mitigar estos bloqueos, permitiendo que se rompieran ciertas barreras, particularmente cuando se invitó a la psicóloga a compartir su perspectiva.
	Durante las actividades de socialización, varios participantes subrayaron la importancia de integrar la equidad de género en la práctica cotidiana. Por ejemplo, una participante psicóloga mencionó que, aunque en su unidad no se percibían muchos casos evidentes de violencia machista, sí existía un cierto grado de desconfianza o antipatía hacia el personal civil, lo que mostró una disposición a reflexionar sobre el entorno laboral. Otros, aunque más reservados, manifestaron que las actividades lúdicas y el enfoque práctico de la capacitación les ayudaron a asimilar mejor los conceptos, indicando que el formato interactivo fue útil para hacer más cercano y entendible el tema.
Relevancia temática	Un hallazgo destacado en la evaluación fue el reconocimiento de la importancia de incluir la diversidad y la equidad de género como parte integral de su formación y desempeño. Muchos asistentes expresaron interés en replicar las enseñanzas y aplicar lo aprendido en sus áreas de trabajo, lo que evidencia un alto nivel de apropiación de los temas tratados.

Eje	Impactos
	En conclusión, la capacitación logró generar sensibilización, reflexión y una actitud positiva hacia la incorporación de un enfoque de género en sus prácticas profesionales, sentando bases importantes para un cambio cultural dentro de la institución.
	Los participantes del evento manifestaron quedar satisfechos con la jornada y el interés de seguir aprendiendo. Ellos y ellas entienden la importancia de trabajar desde los enfoques diferenciales, de género y de derechos humanos, en pro de cumplir el marco normativo institucional, los acuerdos internacionales que ha hecho el país en esta materia y principalmente el reconocer y garantizar los derechos de los ciudadanos.
	La capacitación en equidad de género tiene un impacto significativo en el Ejército Nacional, tanto a nivel organizacional como en el bienestar y desarrollo de sus integrantes ayuda a sensibilizar a los miembros del ejército sobre la importancia de la igualdad entre géneros, reduciendo actitudes discriminatorias y promoviendo un ambiente más inclusivo y respetuoso. La implementación de políticas de equidad de género y la capacitación en este ámbito proyectan una imagen más moderna y responsable del ejército, alineada con las normas y estándares internacionales de derechos humanos.
	En términos generales, los participantes manifestaron una actitud receptiva hacia los contenidos tratados. La mayoría destacó la importancia de abordar temas relacionados con la igualdad de género y los derechos de las mujeres dentro del contexto militar, reconociendo que es un tema relevante para su desarrollo tanto personal como profesional. Muchos de los participantes expresaron que la capacitación les permitió reflexionar sobre su propia perspectiva respecto a las mujeres y la equidad, lo cual generó un cambio de mentalidad respecto a estereotipos y prejuicios que tenían antes de la jornada.

Fuente: Elaboración propia con base en informes de las Jornadas de Capacitación.

5.3 Certificaciones de asistencia

Como compromiso del contrato se elabora el modelo de certificación del curso y se envían por correo electrónico a ogene@buzonjercito.mil.co para la firma de la Teniente Coronel Ana María Sánchez Nieto. Jefe Oficina de Género del Ejército Nacional. Ver Anexo 5.

6 Anexos

Anexo 1 Propuesta metodológica

Anexo 2 Informes de cada jornada de capacitación y listado de asistencia

Anexo 3 Tabla de respuestas de pre test y pos test

Anexo 4 Tabla de respuestas de evaluación

Anexo 5 Modelo de certificados de asistencia

Gerencia & Dirección DE PROYECTOS

Factura Electrónica De Venta No

FE No. 1600

Documento Oficial de Autorización de Numeración Facturación Electrónica No. 18764083457061 que habilita desde FE 1594 hasta FE 5000. Vence 2025-11-15

GERENCIA & DIRECCION DE PROYECTOS S.A.S.

Nit 900693739

IVA Régimen Común No somos Agentes de Retención de IVA
No somos Grandes Contribuyentes
Actividad Económica ICA 8551 70.00 X 1000

CLIENTE	CENTRAL ADMINISTRATIVA Y CONTABLE ESPECIALIZAD
NIT	901440630 6

DIRECCIÓN	**CIUDAD**	**TELÉFONO**
CALLE 102 N. 7-80	Bogota D.C.	350 8639038

POR CONCEPTO DE
#$15-01-03-088;contrato-533;julio.gongora@buzonejercito.mil.co#$

FECHA FACTURA	**FECHA VENCIMIENTO**	**VENDEDOR**	**FORMA DE PAGO**
09/12/2024	09/01/2025	ANDREA JOHANA JAIMES VERA	Credito

Item	Código	Descripción	Cantidad	U Medida	Valor Unitario	IVA	Valor IVA	Total
1	1000023	POR EJECUCION DE CONTRATO CAPACITACIÓN EN GÉNERO, INTRODUCCIÓN A LOS CONCEPTOS BÁSICOS DE GÉNERO, IGUALDAD, EQUIDAD Y DIVERSIDAD DE LA POLÍTICA SECTORIAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO PARA EL PERSONAL UNIFORMADO DE LA FUERZA PÚBLICA. CAPACITACIONES CON ENFOQUE LÚDICO EXPERIENCIAL.	21	Und.	$ 6.100.000	0%	0	$ 128.100.000

DOCUMENTO DE PRUEBA. DISEÑO DE DOCUMENTOS, NO TIENE NINGÚN VALOR COMERCIAL.

Total líneas o ítems: 1

SUBTOTAL	**$ 128.100.000**
DESCUENTO	**$ 0**
IVA	**0**
TOTAL DE LA OPERACIÓN	**$ 128.100.000**
RETEFUENTE	**$ 0**
RETEIVA	**$ 0**
RETEICA	**$ 0**
TOTAL MENOS RETENCIONES	**$ 128.100.000**

Valor en Letras

CIENTO VEINTIOCHO MILLONES CIEN MIL PESOS M/CTE

Los servicios de educación prestados por establecimientos de educación preescolar, primaria, media e intermedia, superior y especial o no formal, reconocidos como tales por el Gobierno Nacional.

Se encuentran excluidos de IVA, Segun el Numeral 5 del Art 476 del Estatuto Tributario.

Representación Gráfica de la Factura de Venta Electrónica

Fecha y Hora de Generación: 09/12/2024 12:19:32

Calle 105 # 24 - 17 oficina 201 Teléfono 3145607269 Bucaramanga
Correo Electrónico info@gyd.edu.co

COMPROBANTE DE PAGO

Seguros Generales Suramericana S.A.
890.903.407-9

Referencia de pago 550154775249

Información del cliente

Nombre	Identificación
G & D GERENCIA Y DIRECCION DE PROYECTOS	9006937391

Estado de transferencia

Descripción	Aprobada	Estado	Aprobada
Fecha de pago	2024-10-16 17:37:15	Forma de pago	PSE
Banco	PSE	Descripción IP	190.96.233.94

Resumen de pago

Número de recibo	Número de póliza	Monto
16042322	012004045906	$238,264
14046329	013000983872	$103,416
	Total	$341,680

Si tienes alguna inquietud podrás contactarnos en los siguientes teléfonos, para Medellín, Calí y Bogotá: 347 88 88. En el resto del país: 01800 051 8888 o envíanos un correo electrónico a pagoexpress@sura.com.co.