26 diciembre 2026

PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

DOCTORA
Carolina Hoyos Villamil
Directora del Instituto de Estudios del Ministerio Público
Procuraduría General de la Nación
Bogotá, Colombia

Reciba un cordial saludo

Referencia: Investigación “Enfoque de género y dialogo de saberes para construir consenso y una cultura organizacional con igualdad sustantiva en la Procuraduría General de la Nación”

El presente documento enuncia los aspectos principales del proyecto de investigación denominado “Enfoque de género y dialogo de saberes para construir consenso y una cultura organizacional con igualdad sustantiva en la Procuraduría General de la Nación”.

1. INTRODUCCIÓN

La Procuraduría General de la Nación (PGN) ha demostrado un compromiso institucional con la promoción de la igualdad y la no discriminación, particularmente en lo que respecta a los derechos de las mujeres y la niñez. Este compromiso se ha materializado en la realización de estudios sobre temáticas relevantes para el fortalecimiento del tema de equidad de género.

La Resolución 1050 de 2019 establece lineamientos obligatorios para la incorporación del enfoque diferencial de género, de derechos humanos y de prevalencia de los derechos de la niñez en las funciones preventivas, disciplinarias y de intervención administrativa y judicial de la PGN. También mandata que el Instituto de Estudios del Ministerio Público (IEMP) integre la sub línea de investigación "Población bajo enfoque diferencial" dentro de sus áreas, lo que ha dado origen a un programa de investigación enfocado en una cultura institucional que garantice los derechos de las mujeres y la niñez, línea en la que se circunscribe la presente investigación.

La Resolución No. 0376 del 2020 institucionalizó la "Política Interna por la Garantía de los Derechos de las Mujeres y la Niñez" en la PGN, política que articula el despliegue de acciones de diversas dependencias. El IEMP, dentro de sus competencias legales y su objetivo de optimizar la gestión del conocimiento del Ministerio Público, ha contribuido significativamente a los diversos esfuerzos en la materia a través de estrategias mediante el incremento de las capacidades del personal.

El enfoque de género ha sido incorporado de manera creciente en la arquitectura normativa colombiana y en las políticas internas de la Procuraduría General de la Nación (PGN) a través de lineamientos, protocolos, estrategias y programas de formación. A pesar de los avances, persisten brechas significativas entre el discurso institucional y las prácticas cotidianas: se mantienen estereotipos de género, jerarquías patriarcales, resistencias explícitas o veladas frente a los cambios y a una distribución desigual de los cuidados y del trabajo emocional dentro de la organización. La igualdad sustantiva —entendida como la transformación efectiva de relaciones de poder, oportunidades y resultados— sigue siendo más un horizonte normativo que una realidad cotidiana en la cultura organizacional.

En este contexto, desde el IEMP se han adelantado diferentes fases de investigación en el fortalecimiento de la cultura organizacional en las cuales se ha podido entender que el género es un concepto que moviliza a los funcionarios tanto en lo personal como en lo laboral, haciendo que surjan posiciones diversas en su cotidianidad, uno de los grandes alcances de este fue la creación de la caja de herramientas de género y la comunidad de aprendizaje en los territorios de Boyacá, Santander, Risaralda, Choco, Antioquia, Valle del Cauca y sede central (Bogotá). Las comunidades de aprendizaje buscan sensibilizar en derechos de las mujeres, de la niñez y en enfoque de género. No se ha analizado si este dispositivo institucional genera diálogos de saberes que produzcan conocimientos jurídicos, experiencias territoriales y saberes situados de las y los funcionarios. En ese sentido, en esta investigación ahondaremos en comprender en qué medida estos espacios de diálogo contribuyen realmente a construir consensos sobre lo que significa aplicar el enfoque de género en la práctica misional y cómo se traducen en cambios en las reglas informales, los estilos de liderazgo y las dinámicas de trabajo en equipo.

Aunado a lo anterior, se desconoce cómo distintos actores de la institución significan el enfoque de género y la igualdad sustantiva, qué tensiones emergen cuando se discuten estos temas en espacios colectivos, qué condiciones favorecen o bloquean la construcción de consensos y qué cambios, si los hay, se producen en las prácticas profesionales a partir de su participación en estos dispositivos; es decir, la problemática central radica en que las entidades públicas como la PGN cuentan con un andamiaje normativo robusto, pero aún no se conoce con suficiente profundidad: ¿Cómo el

enfoque de género, articulado con procesos de diálogo de saberes, puede operar como motor de transformación de la cultura organizacional?.

En este contexto, es que se propone adelantar una investigación consecuente con los esfuerzos adelantados anteriormente encaminados a generar equidad de género en el quehacer diario de la entidad. Investigación que indaga sobre la contribución de las comunidades de aprendizaje como mecanismo institucional en la incorporación de las funciones misionales de la PGN.

La hipótesis central de esta investigación plantea que la articulación entre el enfoque de género con dispositivos de diálogo de saberes como las comunidades de aprendizaje favorece la construcción de consensos interpretativos sobre la igualdad sustantiva y genera transformaciones en las reglas informales y en las prácticas cotidianas de las y los funcionarios de la PGN, contribuyendo al cambio de la cultura organizacional hacia la igualdad de género.

Esto conduce a las siguientes preguntas **de investigación**:

- ¿Cómo el enfoque de género, articulado con procesos de diálogo de saberes, puede operar como motor de transformación de la cultura organizacional?.
- ¿Cómo distintos actores de la institución significan el enfoque de género y la igualdad sustantiva?
- ¿Qué tensiones emergen cuando se discuten estos temas en espacios colectivos, qué condiciones favorecen o bloquean la construcción de consensos?

2. JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto de investigación se enmarca en la reflexión sobre los proyectos de investigación adelantados por el Instituto de Estudios del Ministerio Público y la Procuraduría Delegada con funciones Mixtas para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y las Mujeres durante el último semestre del año 2022, y los años 2023, 2024 y 2025 (Fases II, III, IV y V). Asimismo, se enmarca en el contexto del Plan Estratégico Institucional (PEI 2025-2028).

2.1 Antecedentes y Necesidad del Enfoque Diferencial

Investigaciones previas han identificado dificultades significativas en la implementación del enfoque diferencial por parte del Ministerio Público en sus funciones misionales. Estas dificultades se atribuyen principalmente al desconocimiento del enfoque diferencial y de conceptos relacionados con el género y la igualdad de género. La integración efectiva de este enfoque en la cultura organizacional es crucial para fomentar transformaciones sociales necesarias, adaptar la entidad a las exigencias normativas nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y aumentar

la sensibilidad del personal de la Procuraduría en el trato con la ciudadanía. El fortalecimiento de la cultura institucional es, por tanto, determinante para facilitar o restringir la implementación de programas y políticas institucionales.

La Procuraduría General de la Nación (PGN), como entidad garante de la Constitución, tiene la responsabilidad inherente de conocer e implementar el enfoque diferencial. Al respecto, la propia entidad subraya la importancia del enfoque diferencial en su misión preventiva: "El enfoque diferencial en la misión preventiva de la Procuraduría General de la Nación, basado en la perspectiva de género, es fundamental para proteger los derechos de mujeres, niños, niñas y otros grupos vulnerables, conforme a la Constitución de 1991. La Corte Constitucional ha destacado su importancia, especialmente en casos de violencia contra la mujer, advirtiendo que su omisión puede vulnerar derechos fundamentales. Por ello, es un deber ético y constitucional de los procuradores incorporarlo en cada etapa del proceso. Al hacerlo, la Procuraduría no solo cumple su mandato, sino que también previene la discriminación y garantiza un acceso equitativo a la justicia" (PGN, S.f.).

2.2 Desarrollo y Hallazgos de Fases Anteriores

La primera fase de esta serie de investigaciones, titulada "Análisis de los factores de la cultura organizacional que limitan o facilitan la Política Interna Institucional por la garantía de los derechos de las mujeres y la niñez y la estrategia Promujeres", proporcionó un diagnóstico sobre los componentes organizacionales y culturales que influyen en la institución. Dicho estudio, realizado en 2022 por el equipo técnico de la Procuradora Delegada de Familia, Dra. Viana Mercedes de Jesús Mora Verbel, generó una serie de recomendaciones contenidas en el "Informe de Ejecución del Plan de Acción que implementa las Recomendaciones de la Investigación 2021 del IEMP Factores de la Cultura Organizacional que limitan o propician la Política Interna Institucional por la Garantía de los Derechos de las Mujeres y Prevalencia de los Derechos de la Niñez".

La segunda fase de la investigación se centró en la implementación de estas recomendaciones, desarrollando una "caja de herramientas" con actividades y métodos para sensibilizar y fomentar la apropiación de temas de género y derechos humanos de mujeres y niñez. A través de una prueba piloto, se establecieron dos comunidades de aprendizaje donde se reflexionó, dialogó y discutió sobre la Política Interna Institucional y la Estrategia Promujeres. Esta fase arrojó aprendizajes clave, como la necesidad de continuar movilizando los recursos pedagógicos ("Colmena de saberes"), de expandir las comunidades de aprendizaje a las regiones y de perfeccionar los lineamientos para la

incorporación del enfoque de derechos humanos en las funciones preventiva, disciplinaria y de intervención judicial y administrativa.

La fase III de la investigación capitalizó estos aprendizajes para mejorar la asertividad y responder al 41% de las recomendaciones pendientes del informe de ejecución. Los resultados de la encuesta de percepción a servidores públicos de la entidad en 2022, reafirmaron el hallazgo inicial: un desconocimiento significativo, por parte de al menos la mitad del personal encuestado, sobre la existencia y los contenidos de la Política Interna, la Estrategia Promujeres y el Protocolo de atención a casos de acoso sexual.

La cuarta fase IV señaló "la importancia de la continuidad y fortalecimiento de las comunidades de aprendizaje como medio adecuado para fortalecer la cultura institucional que garantiza la implementación y apropiación del enfoque de género. Institucionalizar las comunidades de aprendizaje y crear más en los demás territorios. Mantener este tipo de espacios que permiten la socialización, el diálogo y entendimiento de temas que son difíciles pero que al reflexionar en colectivo cobran un sentido y relevancia que los lleva a la acción a aplicar la política, la perspectiva de género en las funciones que desempeñan" (Informe Final de Resultados Fase IV).

La fase 5 de la investigación contempló la conformación de dos comunidades de aprendizaje nuevas en Antioquia y Valle del Cauca y refrendó la necesidad de espacios de diálogo no sólo para la co-construcción de conocimiento sino también para generar mejores grupos de trabajo en la medida en que se conocen mejor y se tienen confianza.

Esta investigación recupera las experiencias pasadas y coloca el énfasis en indagar por la pertinencia de las comunidades de aprendizaje en como medio para fomentar el dialogo de saberes y así contribuir a avanzar en la igualdad sustantiva.

2.3 Relevancia de la Apropiación Social del Conocimiento

La implementación de los documentos y resoluciones por avanzar la estrategia de la equidad de género requieren transformaciones culturales y de hábitos en el personal de la PGN. La socialización, apropiación y sensibilización de los componentes de estas políticas entre los servidores públicos son, por tanto, una tarea fundamental. La construcción de las comunidades de aprendizaje se puede entiender como una apropiación social del conocimiento y un ejercicio que ha promovido reflexiones comunes para construir una base colectiva de entendimiento sobre la igualdad de género.

A nivel global, la apropiación social del conocimiento (tanto científico como empírico) ha ganado relevancia, buscando fomentar el interés ciudadano en el saber y desarrollar metodologías constructivas. Teóricamente, el diálogo y el intercambio social de

experiencias, enriquecidos por saberes y creencias locales, junto con un análisis contextual riguroso y una reflexión crítica, son esenciales para este proceso (Fals Borda, 1986; Harding, 1987). Este proceso cognitivo, colaborativo y crítico, es el motor de transformaciones sustantivas en la vida cotidiana e incide directamente en la implementación de políticas públicas (Fals Borda, 1985). El conocimiento aprehendido –interiorizado y aplicado– difiere del meramente memorizado, adquiriendo vitalidad y practicidad mediante la deliberación colectiva y la participación conjunta, lo cual, según autoras feministas, es fundamental para una implementación de políticas genuinamente inclusivas y transformadoras (Haraway, 1991; Harding, 1987).

Este proyecto se justifica para hacer una reflexión respecto a las experiencias atravesadas con las comunidades de aprendizaje y proponerlas si es el caso como medio para los diálogos de saberes que permitan la construcción de consensos.

2.4 Relación con el Plan Estraetegico Institucional PEI

La investigación propuesta se justifica de manera directa en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025–2028 de la PGN, particularmente en el Eje 1: “Diálogo para construir consensos” y el Eje 3: “Fortalecimiento institucional”. El PEI plantea que el nuevo ciclo institucional tiene como eje articulador el diálogo para construir consensos, con el fin de intervenir tempranamente en conflictos complejos, evitar su escalamiento y proteger el interés público, y al mismo tiempo reclama transformaciones internas en los procesos misionales, las capacidades organizacionales y la cultura institucional.

Sin embargo, el PEI formula estas apuestas de manera genérica y sin considerar el enfoque de género. Reconoce la necesidad de una transformación cultural, del trabajo multidisciplinario y del diálogo interno, pero no desarrolla cómo la igualdad sustantiva de género y los derechos de las mujeres y diversidades deben atravesar esa nueva forma de comprender los problemas y de construir consensos. La investigación propuesta se sitúa justamente en ese vacío que pretende analizar, desde una perspectiva cualitativa, ¿cómo el enfoque de género y el diálogo de saberes pueden convertirse en condiciones de posibilidad para el diálogo que el PEI propone como sello institucional? y no solo en un adjetivo normativo añadido a posteriormente.

En relación con el Eje 1, el PEI concibe a la PGN como articuladora de consensos en problemas públicos complejos, subrayando que el diálogo requiere información confiable, participación de múltiples actores y marcos deliberativos sólidos. La investigación permite profundizar esta apuesta al mostrar que no es posible construir consensos democráticos sin nombrar y problematizar las desigualdades de género que atraviesan tanto los conflictos sociales como las propias relaciones internas de la entidad. Incorporar el enfoque de género y el diálogo de saberes en los dispositivos de concertación (comunidades de aprendizaje, espacios intersectoriales) aporta criterios concretos para evitar que esos consensos reproduzcan estereotipos, exclusiones y

jerarquías patriarcales, y para que la PGN cumpla su misión preventiva desde una perspectiva de derechos humanos robusta.

En cuanto al Eje 3: Fortalecimiento institucional, el PEI plantea la necesidad de repotenciar las funciones misionales, fortalecer las capacidades organizacionales, impulsar la gestión del conocimiento y promover una transformación cultural basada en el trabajo colaborativo y el manejo constructivo de conflictos. Esta investigación ofrece evidencia y herramientas para ese fortalecimiento al analizar qué aprendizajes generan en las y los funcionarios, y qué cambios se observan en sus prácticas y en la cultura organizacional. De este modo, la investigación traduce el lenguaje general del Eje 3 en mecanismos concretos: comunidades de aprendizaje, dispositivos de diálogo de saberes, estrategias de polinización y lineamientos para institucionalizarlos.

3. OBJETIVOS

a. General

Analizar como el enfoque de genero articulado con el dialogo de saberes contribuye a la construcción de consensos y a la transformación de la cultura organizacional de la Procuraduría para la igualdad sustantiva.

b. Específicos

i. Entender los significados y las representaciones que tienen los funcionarios de la PGN de diferente nivel respecto al género, el dialogo y a igualdad sustantiva.

ii. Analizar en las comunidades de aprendizaje los elementos que han permitido la transformación de la cultura organizacional para avanzar en la igualdad sustantiva.

OBJETO DE LA CONTRATACIÓN

Prestar servicios al instituto de Estudios del Ministerio Público para adelantar la investigación denominada *Enfoque de género y dialogo de saberes para construir consenso y una cultura organizacional con igualdad sustantiva en la Procuraduría General de la Nación.*

4. CONDICIONES DEL SERVICIO

La investigación es de carácter exploratorio las entrevistas y grupos focales que se tienen contemplados se realizaran de forma virtual. Para las convocatorias a participar de las y los funcionarios de la entidad se requiere la participación para convocar del personal del IEMP y de los jefes de personal de las personas que participaron en las comunidades de aprendizaje (2022, 2023, 2024 y 2025). Asimismo, se requiere el apoyo del IEMP y de las y los directivos para convocar a nuevas personas que hayan hecho parte de la creación del PEI.

Se requiere la participación del personal del IEMP para la convocatoria de los eventos de socialización para convocar y organizarlos.

Población Objeto y lugar:

- Convocatoria abierta a las y los integrantes de las Comunidades de aprendizaje de: Chocó, Risaralda, Norte de Santander, Boyacá, Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca para participar de forma VIRTUAL en entrevistas y grupos focales.

- Funcionarios/as de la PGN seleccionadas por el equipo del IEMP para participar de las entrevistas y grupos focales que estén relacionados con la propuesta de diálogos para construir consensos y con el enfoque de género de la PGN.
- La investigación tendrá lugar en Bogotá.

Duración de la investigación: 3 meses Dedicación: medio tiempo Forma de pago: 3 pagos de $10 000.000 millones, cada uno.

5. PROPUESTA METODOLÓGICA

La propuesta de investigación utiliza metodología cualitativa, pues, es necesario indagar de manera situada qué ocurre “por dentro” de procesos; cómo se negocian los sentidos en los talleres de las comunidades de aprendizaje; cómo se confrontan o dialogan los saberes técnicos con las experiencias personales; qué miedos, resistencias o aperturas aparecen cuando se cuestionan los estereotipos de género y las jerarquías naturalizadas; y qué huellas dejan estos procesos en la forma en que las y los

funcionarios miran, nombran y tramitan los problemas ligados a la desigualdad de género. Solo a partir de esta comprensión fina es posible proponer lineamientos y estrategias que fortalezcan el carácter dialógico de estos espacios y los consoliden como un dispositivo institucional estable para avanzar hacia la igualdad sustantiva.

A partir de un análisis del potencial de las comunidades de aprendizaje como dispositivos pedagógicos institucionales que fomentan el enfoque de género y fomentan el dialogo de saberes. Se adelantará un proceso de investigación con tres métodos de recopilación de información: las entrevistas a profundidad, semiestructuradas, los grupos focales y observación participante. Se invitará a ex integrantes de las comunidades de aprendizaje que hayan participado en los procesos de formación anteriores de los territorios: Boyacá, Risaralda, Norte de Santander, Chocó, Bogotá, Valle del Cauca y Antioquia. Así como al personal de la entidad que desarrollo el PEI 2025-2029.

La estrategia metodológica es el estudio de caso de tipo único instrumental (Creswell, 2013). La estrategia de estudio de caso es relevante pues las preguntas de investigación buscan una explicación más detallada de un fenómeno social: el proceso de sensibilización y apropiación del enfoque de género. Este tipo de estrategia es útil para responder a preguntas de investigación sobre el cómo y el por quién (Yin, 2009). Este es el caso del propósito central de este estudio: ¿cómo el enfoque de genero articulado con el dialogo de saberes contribuye o no a la construcción de consensos y a la transformación de la cultura organizacional de la Procuraduría para la igualdad sustantiva a partir de las Comunidades de aprendizaje?

El proceso de implementación de las comunidades de aprendizaje es único y para observar las interacciones de las y los funcionarios en éstas los métodos cualitativos son más convenientes. Este estudio se soporta en posiciones epistemológicas feministas constructivistas. Busca comprender la realidad y entenderla desde dentro (Bonilla & Rodríguez, 1995) tiene carácter descriptivo, crítico y propositivo y buscar retomar la voz de las personas implicadas en el proceso de institucionalización de políticas de género. Para contar con un panorama vasto y diverso son relevantes las miradas que tengan del tema quienes han sido responsables de la política de enfoque de género, quiénes la implementan y sobre quiénes recae dicha política. Cada persona o grupo seleccionado aporta particularidades y miradas al análisis (Creswell, 2013).

El carácter empírico y “situado” (Haraway, 1995) del estudio aporta a la comprensión de cómo el dialogo de saberes puede potenciar la comprensión del enfoque de género a partir de la construcción de las comunidades de aprendizaje en el contexto organizacional particular de la PGN y su incidencia en el avance de la igualdad sustantiva en la entidad.

La Procuraduría General de la Nación (PGN) en la administración 2021-2025 desplegó varias acciones para incorporar el enfoque de género en su haber institucional que aporta particularidades y miradas al propósito general de la investigación y enriquece el análisis y la discusión. Es un caso claramente identificable que permite obtener una comprensión profunda de la unidad de análisis perseguida: el proceso de implementación de las comunidades de aprendizaje en el avance de la transversalización del enfoque de género a partir de herramientas dialógicas. Se plane realizar una indagación empírica con entrevistas semi estructuradas y grupos focales que recuperen la voz del funcionariado de la PGN que analice la pertinencia de la apuesta metodológica que coloca en el centro la reflexión y el diálogo de saberes.

Métodos

Los métodos de recolección de información son tres: entrevistas semiestructuradas y grupo focal al personal de la entidad implicado en el proceso de las comunidades de aprendizaje, y a los responsables de la construcción del PEI actual (directivos y funcionariado en general) y observación participante. Utilizar diversos métodos y su carácter iterativo ayuda a nutrir los datos y enriqueces el análisis.

La información de las entrevistas semi estructuradas se complementa con los grupos focales. La observación participante ayudaa a triangular la información.

Las entrevistas con personal de la entidad que haya estado involucrado en adelantar la agenda de la equidad de género con la intención de tener un panorama general sobre la percepción de los avances obtenidos a partir del despliegue de estrategias de transversalización de género en la entidad y en particular de las CdA.

El enfoque cualitativo se centra en la comprensión profunda de las instituciones a través de métodos como entrevistas, grupos focales, observación participante, etnografía, encuestas y análisis de contenido. Este enfoque permite una exploración más profunda de las dinámicas institucionales y la interpretación de significados, así como de los mecanismos y las vías casuales (Sharbek, 2020). No se busca generalizar los resultados. Investigadores como Sidikki, Brady & Frantz (2023) han destacado la importancia de un enfoque cualitativo para entender las prácticas y significados que subyacen a las instituciones. En ese sentido, la selección de los métodos es pertinente con el tipo de preguntas de investigación que se tienen.

Se tiene pensado que se realicen 7 entrevistas semi estructuradas y dos grupos focales, con participantes de todas las CdA anteriores. La viabilidad y ejecución logística dependen principalmente de que exista un compromiso institucional sólido. Esto implica gestionar adecuadamente a las personas que van a participar en la investigación.

Proceso de polinización basado en la colmena de saberes

En las comunidades de aprendizaje se tuvo el objetivo de generar conocimiento colaborativo con las personas participantes. A partir de la reflexión las y los integrantes plantearon acciones y estrategias de soluciones conjuntas que tenían como ideal impactar positivamente las prácticas organizacionales de la entidad. A pesar de seguir un guion común (véase el mapa de proceso de las CdA del 2025) las experiencias en cada uno de los territorios eran distinta por lo que cada caso resulta rico en particularidades y con retos particulares. La forma de operar las CdA tendía un puente horizontal con las personas involucradas y se instaba a que se recibiera formación de los mismos colegas para dar pasos en la conformación de una cultura organizacional con prácticas más horizontales que reforzará el empoderamiento de las y los funcionarios que polinizan.



Fuente: elaboración propia elaborado en Canva, 2025.

Esta investigación pretende recoger las percepciones de las personas que hicieron parte de las investigaciones aplicadas anteriores y mirar de forma analítica la conexión que existe entre el diálogo de saberes y su potencia como promotor de la equidad de género tanto al interior como hacia afuera de la entidad, a través del vehículo institucional conocido como: comunidades de aprendizaje.

Forma de trabajo

Los métodos de recolección de información se desarrollarán de manera virtual para poder contar con las personas que hicieron parte de las comunidades de aprendizaje de años anteriores. Las entrevistas duraran 1 hora y los grupos focales 1 hora y media. Se proponen 7 entrevistas semi estructuradas y dos grupos focales.

Guía entrevista a profundidad

El objetivo de la entrevista a profundidad es identificar la influencia de la CdA en la incorporación del enfoque de género en políticas, proyectos o prácticas institucionales, por ello se considerarán los en cuenta los siguientes elementos:

- Selección de participantes: se convocará a una persona que haya participado en la estrategia de las CdA de cada región (Bogotá, Norte de Santander,

Risaralda, Chocó, Antioquia y el Valle del Cauca); se priorizará a quienes puedan ofrecer experiencias directas y reflexivas sobre la incorporación del enfoque de género en sus instituciones.

- Convocatoria: las invitaciones se enviarán con al menos una semana de anticipación, informando sobre el propósito de la entrevista, la duración estimada, la plataforma virtual y las condiciones de confidencialidad. La participación será voluntaria y la información obtenida se usará únicamente con fines de análisis. Se sugiere que esta convocatoria salga de la Subdirección de asuntos económicos y políticos del IEMP.
- Guion o guía estructura el grupo: Se tendrán en cuenta los siguientes pasos
    1. Inicio: bienvenida, presentación, acuerdos y contexto.
    2. Desarrollo: preguntas guía
        a. ¿Cómo ha influido la CdA en la adopción del enfoque de género en su institución?
        b. ¿Qué cambios concretos se observan en proyectos o políticas?
        c. ¿Qué factores facilitaron o limitaron la transversalización del enfoque de género?
        d. De la metodología planteada ¿Qué elementos considera que favorecen el dialogo de saberes? ¿Qué otros dispositivos institucionales conocen que promuevan o entrenen para generar diálogos dentro de la entidad?
        e. ¿Qué significó para usted hacer parte de la CdA en términos de apropiación del conocimiento del enfoque de género y en términos de formación de grupo o colectividad?
    3. Cierre: resumen de ideas principales, agradecimiento y despedida.

Para el desarrollo de la entrevista a profundidad se tendrán en cuenta los siguientes aspectos técnicos

- Plataforma estable: Usa una herramienta confiable (Zoom o Teams) que permita grabar (previa autorización).
- Prueba técnica: Revisa conexión, audio y video antes del encuentro.
- Ambiente virtual adecuado: Pide a los participantes usar audífonos, mantener micrófono apagado mientras no hablan y ubicarse en un lugar tranquilo.
- Plan B: Tener una alternativa de conexión (por ejemplo, acceso telefónico o enlace alterno).
- Registro y análisis de la información: Las entrevistas serán grabadas y transcritas, con autorización previa. Posteriormente, se realizará un análisis cualitativo para identificar percepciones, aprendizajes, cambios y retos en la incorporación del enfoque de género. Los hallazgos permitirán valorar la

influencia de la CdA en la transformación de políticas, proyectos y prácticas institucionales a partir del diálogo de saberes y de su efectividad en la resolución de problemas.

Protocolo para Grupo Focal

Para la realización de los grupos focales se considera a los ex integrantes de las comunidades de aprendizaje y a personal que lidero la construcción del Plan Estratégico Institucional PEI (2025-2029). Cada grupo debe contar con mínimo 4 personas máximo 12. Duración una hora y media.

1. Investigadora: Guía la discusión y mantiene el enfoque en el tema.
2. Guía temática: guión en versión preliminar.
3. Ambiente neutral: Espacio cómodo que fomente la participación sea honesta.
4. Registro: Grabación (audio/video) o notas para análisis posterior una vez se cuente con consentimiento de forma oral o escrita.
5. Elementos necesarios: plataforma de zoom o teams que permita transcripción y grabación.
6. Secuencia del grupo focal: a) Introducción (presentación breve de los integrantes, ajuste de expectativas, presentación del objetivo de la investigación); b) Acuerdos colectivos (¿Qué consideran necesario para que sea un lugar seguro en el intercambio de ideas? ¿Qué esperan de la facilitadora y de los/las otras participantes?); c) Inicio de las preguntas del guion preliminar.

El objetivo es conocer lo que significo su paso por las comunidades de aprendizaje. En que lugar se coloca el dialogo de saberes y en términos de conocmiento sobre el enfoque de género.

Guion preliminar del grupo focal con una batería de preguntas.

Barreras

- ¿Desde tu percepción cuáles son las principales barreras en el camino a la institucionalización de la política institucional en materia de igualdad de género?
- ¿Qué prácticas que están arraigadas en la PGN dificultan hacer transformaciones profundas para reducir las desigualdades?

Mecanismos facilitadores

- ¿Qué elementos de las acciones desplegadas en la PGN, de las formas organizacionales que existen, de los procesos logísticos, entre otros, han influido positivamente en que las leyes, procesos y practicas cambien?

- ¿Consideras que las CdA pueden servir como dispositivo institucional para el desarrollo y la promoción del diálogo de saberes que redunde en consensos tanto al interior como al exterior de la entidad?

Acciones y estrategias para promover la equidad de género

- ¿Cuáles consideran que son las mejores acciones y estrategias que han surgido en la PGN en cuanto a la promoción del enfoque de género? Consideras que las CdA lo han sido? ¿Qué las hizo ser las mejores estrategias?
- ¿Consideran que las CdA son un espacio puente de comunicación entre el mandato institucional (de las autoridades) y la voz y el saber de las y los funcionarios de la entidad? ¿Por qué?
- ¿Cuál es el significado que tiene para ti el dialogo, que mecanismos conocer que lo fomenten?
- ¿Qué relación encuentras entre el dialogo de saberes y la promoción de la igualdad sustantiva?
- ¿Cómo podría mejorar el funcionamiento de las CdA y la implementación en la transversalización de la perspectiva de género?

6. RESULTADOS Y PRODUCTOS ESPERADOS

1. Documento de referencia que resalte los significados y las representaciones que tienen los funcionarios de la PGN de diferente nivel respecto al género, el dialogo y a la igualdad sustantiva.

2. Informe sobre los elementos que en las comunidades de aprendizaje han permitido la transformación de la cultura organizacional para avanzar en la igualdad sustantiva.

3. Realizar dos (2) eventos de socialización de avances y/o resultados del proceso de investigación.

Es importante tener en cuenta que para las entrevistas y grupos focales que se realizaran es necesario contar con la colaboración del equipo del IEMP y de los jefes regionales, es de vital importancia el empuje y el liderazgo institucional en la organización y el despliegue de las acciones para que la contratista logre realizar la investigación en los términos esperados.

7. VALOR PROPUESTO

Valor bruto del contrato: $30 000 000

Pago mensual a la contratista: $ 10 000 000

8. VALIDEZ DE LA PROPUESTA EN TIEMPO

La presente propuesta tiene una validez de veinte días desde la recepción de esta. Si se aprueba pasado ese tiempo se tendrían que realizar ajustes en el cronograma y a la propuesta.

9. CRONOGRAMA

Objetivos específicos y/o Actividades	MES 1 Marzo					MES 2 Abril				MES 3 Mayo			
Semanas	2-6	9-13	16-20	23-27	30-3	6-10	13-17	20-24	27-1	4-8	11-15	18-22	25-31
-Identificación de personas a participar -Definir metodología y agenda													
Producto 1. Documento de referencia que resalte significados y representaciones de los funcionarios (instrumentos para recolectar información)					Avance primer entrega documento 1								Entrega Final documento 1
Entrevistas y grupos focales													
Producto 2. Informe sobre elementos que han permitido la transformación de la CO									Avance documento 2				Entrega final documento 2
Producto 3. Socialización resultados												1	2 evento

Fuente: elaboración propia.

10. BIBLIOGRAFÍA

Creswell, JW. (2013). Qualitative Inquiry & Research Design. Choosing among five approaches. (3rd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Cahill, C., Sultana, F., & Pain, R. (2007). Participatory Ethics: Politics, Practices, Institutions. An International E-Journal for Critical Geographies, 304-318.

Chávez Plazas, Y. A., Camacho Kurmen, J. E., & Ramírez Mahecha, M. L. (2021). Diálogo de saberes como dispositivo de empoderamiento en mujeres rurales. Una experiencia de cultivo, producción y comercialización de plantas aromáticas.

Gavazzo, N., Espina, R., Arango, C., González, S., & Canuto, D. (2015). El diálogo de saberes como estrategia metodológica para la articulación de investigación y extensión: la experiencia del Programa Fals Borda en el IDAES. Ponencia presentada en el Instituto de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín.

Glassman, M., & Erdem, G. (2014). Participatory Action Research and Its Meanings: Vivencia, Praxis, Conscientization. Adult Education Quarterly, 206-221.

Haraway, D. (1995). Capitulo 7: Conocimientos situados la cuestión científica en el feminismo y el privilegio de la perspectiva parcial. En ciencia cyborgs y mujeres. La reinvención de la naturaleza. Madrid: Catedrá.

Harding, Sandra. (1987). Is there a feminist method? En: Feminism and methodology, Bloomington, Indianapolis, Indiana University Press, 1- 12.

Siddiki, S., Braddy, U.& Frantz, Chistopher. (2023). The Institutional Grammar: Evolving Directions in Current Research

Skarbek, D. (2020). Qualitative research methods for institutional analysis. Journal of Institutional Economics, 6(4), 409-422.

Rao, A., & Kelleher, D. (1995). Engendering Organizational Change: The BRAC Case.

Rowe, A. (2020). Participatory Action Research and design pedagogy: Perspectives for design education. Art, Design and Communication in Higher Education, 51-65.

Walsh, C. (2003). ¿Qué saber, qué hacer y cómo ver? Los desafíos y predicamentos disciplinares, políticos y éticos de los estudios (inter)culturales desde América Andina. En C. Walsh (Ed.), Estudios culturales latinoamericanos: Retos desde y sobre la región andina (pp. 11-30). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar / Abya-Yala.

Wenger, E. (2008). Communities of practice. Cambridge, Estados Unidos: Cambridge University Press.

Yin, R.K. (2009). Case Study Research. Design and Methods. (4a Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

A T E N T A M E N T E



Anayatzin Ramírez Andrade

CE. 400172

anayatzinr@gmail.com

aramirez@enesmorelia.unam.mx

a.ramirez337@uniandes.edu.co

cel. 3118351512