



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**TESIS:**

**EDUCACIÓN NO FORMAL Y GÉNERO:  
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA AGENDA DE  
TRABAJO DE LAS ORGANIZACIONES QUE ACOMPAÑAN A LA  
COMUNIDAD MIGRANTE EN MÉXICO**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRO EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**PRESENTA:**

**HUMBERTO FLORES ÁNGELES**

**DIRECTORA DE TESIS:**

**DRA. JOSEFINA MANJARREZ ROSAS**

**COMITÉ TUTORIAL:**

**DRA. ERIKA GALICIA ISASMENDI**

**MTRA. NORMA GARCÍA JORGE**

**HEROICA PUEBLA DE ZARAGOZA**

**ENERO DE 2022**

## **Agradecimientos**

Agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por el apoyo económico que recibí para realizar mis estudios de posgrado.

Agradezco a la Maestría en Educación Superior de nuestra universidad, a mis profesoras y profesores quienes desde su experiencia compartieron y promovieron valiosos aprendizajes que siempre tendré presentes durante mi práctica profesional.

Agradezco a la Dra. Josefina Manjarrez Rosas por su apoyo y confianza para realizar el trabajo que se está presentado aquí, sobre todo por compartir conmigo su experiencia en el enfoque de género pues ahora reconozco sus alcances y la urgente necesidad de integrar esta mirada en todos los espacios de la vida, especialmente dentro de los contextos de vulnerabilidad humana como lo es el proceso migratorio.

Agradezco a mi comité tutorial, a la Mtra. Norma García Jorge y a la Dra. Erika Galicia Isasmendi por su valiosos consejos y orientación a lo largo del proyecto de investigación, sin duda fueron fundamentales para dar sustento y estructura a mi trabajo de investigación.

Agradezco especialmente a las directoras y directores, coordinadoras y coordinadores de las organizaciones que participaron en esta investigación por compartir conmigo sus experiencias de acompañamiento hacia la comunidad migrante; sin duda, su valiosa labor no solo consiste en brindar la asistencia humanitaria que la comunidad migrante necesita, sino que trabajan encarecidamente para que mujeres y hombres se reconozcan como sujetos poseedores de derechos que deben ser ejercidos y respetados.

Finalmente, agradezco a mi familia y amigos por su valioso apoyo a lo largo de esta etapa de formación en donde profesionalizo mi práctica docente. A todas y todos muchas gracias.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	5
Antecedentes del tema.....	8
Planteamiento del problema .....	10
Preguntas de investigación .....	12
Objetivos .....	12
Justificación e importancia del estudio .....	12
Alcances y limitaciones del estudio .....	14
<b>CAPITULO I: MARCO CONTEXTUAL</b> .....	16
1.1 Marco Normativo de la Educación No Formal en el contexto internacional.....	16
1.2 Marco normativo de la Educación No Formal en el contexto nacional .....	23
1.3 Marco normativo de la Educación No Formal en el contexto local .....	28
1.4 Vinculación entre la Educación No Formal y las política públicas con PEG .....	32
1.5 Organizaciones que acompañan a la comunidad migrante en México .....	37
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	44
2.1 Reflexión sobre el concepto de Educación No Formal .....	44
2.2 Formación de las organizaciones civiles como proceso educativo .....	55
2.3 El enfoque de género en la formación educativa de las organizaciones .....	63
2.4 Estrategias educativas con perspectiva de género en contextos no formales.....	79
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b> .....	88
3.1 Tipo de investigación .....	88
3.2 Sujetos .....	89
3.3 Instrumento.....	91
3.4 Procedimiento.....	95
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y RESULTADOS</b> .....	98
4.1 Experiencia educativa de las organizaciones .....	106
4.2 Experiencia de las organizaciones con la PEG .....	124
4.3 Estrategias educativas más utilizadas por las organizaciones .....	138
4.4 Comparación de los resultados.....	149
<b>CONCLUSIONES</b> .....	154
Recomendaciones.....	162
Propuesta de mejora .....	165
<b>REFERENCIAS</b> .....	172
<b>ANEXOS</b> .....	180

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Áreas de acción de la Educación No Formal .....	47
Tabla 2. Organizaciones que desarrollan programas de Educación No Formal .....	49
Tabla 3. Características de la Educación No Formal .....	52
Tabla 4. Alcances de la Educación No Formal .....	54
Tabla 5. Dimensiones de la formación de las organizaciones como proceso educativo.....	62
Tabla 6. Características de la Educación Popular Feminista.....	76
Tabla 7. Personas integrantes de las organizaciones entrevistadas .....	91
Tabla 8. Categorías y subcategorías apriorísticas .....	92
Tabla 9. Organizaciones participantes en la investigación .....	98
Tabla 10. Propuesta de formación con PEG.....	167

## INTRODUCCIÓN

La inestabilidad social, política, económica y los fenómenos naturales que azotan a los países de Centroamérica y el Caribe han causado que en las últimas décadas se haya acelerado el proceso de movilidad de las personas de esta región con dirección sur-norte. Huyendo de estas circunstancias, mujeres y hombres han tomado la decisión de atravesar fronteras nacionales e internacionales con la intención de llegar a Estados Unidos en busca de refugio; sin embargo, los estados nacionales con el discurso de proteger su seguridad interna han decidido promover y aprobar políticas migratorias cada vez más restrictivas hacia la población migrante que en la práctica se traducen en una mayor vulnerabilidad pues se ven en la necesidad de tomar rutas cada vez más peligrosas.

En este escenario, los diferentes actores sociales que participan dentro del proceso migratorio: sector público, sector privado y el tercer sector conformado por las organizaciones de carácter civil y sin fines de lucro, desde sus propios campos de acción, han emprendido acciones que contribuyen a paliar la grave situación por la que atraviesa la comunidad migrante. Las organizaciones quienes se encuentran en primera línea para brindar apoyo, por ejemplo, han emprendido diferentes programas, proyectos y actividades enfocadas tanto a la incidencia en las políticas públicas de carácter migratorio como en la gestión del flujo con la finalidad de aliviar el sufrimiento de las personas migrantes.

Por su parte, la academia ha analizado el proceso migratorio desde diferentes ángulos, incluido el enfoque de género, con el que ha provisto de las herramientas conceptuales para comprender sus causas, implicaciones y consecuencias y ha identificado que las mujeres migrantes y otros grupos vulnerables como las niñas y personas LGBTIQ+ sufren diferentes formas de abusos a lo largo de su recorrido debido a su simple condición de género, por lo que enfatizan en la necesidad de construir los medios necesarios para identificarlas, atenderlas y erradicarlas. Con este fin, es oportuno interrogarse ¿De qué forma la disciplina y sistema educativo en su conjunto ha contribuido en la construcción de estrategias que atienden problemáticas sociales que impactan en nuestro entorno? En este trabajo consideramos que el proceso educativo es de gran utilidad para afrontar las necesidades de formación y capacitación presentes en contextos extraescolares pues la educación vincula por sí misma la reflexión y la acción.

Se trata entonces de contribuir en la atención de las problemáticas por las que atraviesan las personas migrantes más vulnerables y para ello se puede echar mano del enfoque educativo

pues como lo señala Novo (2005) “Una sociedad que vive en crisis experimenta profundos cambios, no sólo en sus estructuras, sino también en sus *modelos de pensamiento*, en la forma en que *los saberes se construyen e instauran*” (p. 145). El proceso social de la migración impacta profundamente los espacios en donde se desarrolla por lo que se requiere de estrategias que permitan construir e instaurar el conocimiento necesario entre los diferentes actores involucrados con el objetivo de que tengan las herramientas adecuadas para afrontarlo.

Por lo anterior, es necesario tener una visión amplia de los alcances del fenómeno educativo pues este se desarrolla en todos los espacios de la vida cotidiana y plantea logros que permiten a las personas adquirir conocimientos y capacidades que pueden aplicar a los problemas que se les presentan con la intención de superarlos; de ahí que tomamos como punto de partida el tipo de educación que se desarrolla fuera del contexto formal conocido como Educación No Formal (ENF), específicamente dentro del escenario de actuación de las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante y en donde, como se expondrá más adelante, se desarrollan actividades educativas y de mismo modo, existen necesidades educativas que requieren ser atendidas para promover una actuación adecuada entre los integrantes que las conforman.

Aunado a un enfoque educativo no formal también es necesario echar mano de un enfoque educativo con Perspectiva de Género (PEG) pues cuando se habla de comunidades, grupos y personas violentadas por su condición de género se puede hacer uso de esta herramienta ideológica y metodológica para formar sobre la base de la equidad e igualdad con el propósito de buscar alternativas de organización y relacionamiento entre mujeres y hombres más saludables, justas y democráticas. De esta forma, para atender las problemáticas por las que atraviesan las mujeres migrantes se puede recurrir a una Educación No Formal con Perspectiva de Género dirigida a todos los actores involucrados en el proceso.

En este orden de ideas, el siguiente trabajo tiene por objetivo construir una propuesta de formación educativa con perspectiva de género dirigida a las organizaciones y que les permita mejorar sus conocimientos y capacidades en beneficio de ellas mismas y de la comunidad migrante a la que acompañan, especialmente para que puedan atender las necesidades y problemáticas específicas por las que atraviesan las mujeres migrantes a lo largo de su proyecto migratorio. Se trata entonces de cruzar el enfoque educativo y el enfoque de género, además de temáticas como la de migración, asistencia humanitaria, protección de los derechos humanos, etc., tarea que puede

resultar compleja, sin embargo, este proyecto es un esfuerzo personal que está cobijado por el sistema educativo público y superior para tratar de incidir en una problemática social que impacta en el bienestar de personas que han tomado la decisión de arriesgar sus vidas en busca de mejores oportunidades.

Esta investigación permitirá identificar la experiencia educativa de las organizaciones que ya han integrado la perspectiva de género a sus agendas de trabajo para que, de alguna manera, estas puedan ser un punto de referencia para las organizaciones que aún no lo han hecho, esto con la intención de que se fortalezcan sus capacidades de organización y gestión del flujo migratorio pues al integrar la mirada de género a sus actividades de capacitación y acompañamiento contarán con las herramientas necesarias para reconocer, atender y prevenir las problemáticas específicas de las mujeres migrantes, lo cual contribuirá a paliar la grave situación de vulnerabilidad en la que se encuentran.

Se utilizó un enfoque cualitativo y fenomenológico para recuperar y analizar la información obtenida de las directoras (es) y coordinadoras (es) de las diferentes organizaciones que participaron en esta investigación. A través de una entrevista semiestructurada se recuperó su experiencia educativa, su experiencia con la perspectiva de género y las estrategias educativas a las que más recurren cuando llevan a cabo sus procesos de formación y capacitación, con el objetivo principal de construir una propuesta que permita a sus integrantes capacitarse en perspectiva de género de tal manera que puedan construir sus propias estrategias de acompañamiento hacia la comunidad migrante.

Finalmente, este trabajo de investigación se divide en 4 secciones, en el capítulo I se expone las políticas y normativas que definen, regulan y promueven el tipo de educación dirigida a contextos no formales; en el capítulo II se expone el concepto de la ENF con la intención de presentar las características de este tipo de educación así como el concepto de género, perspectiva de género y el de estrategias educativas en contextos no formales; en el capítulo III la metodología educativa utilizada; en el capítulo IV el análisis y los resultados de las tres categorías abordadas dentro del contexto de las organizaciones: su experiencia educativa, su experiencia con el género y las estrategias a las que más recurren para llevar a cabo sus proceso de capacitación; y finalmente, en la sección de conclusiones, se presenta la propuesta de mejora resultante del análisis de toda la información recopilada a lo largo de esta investigación.

## **Antecedentes del tema**

Los antecedentes de la temática de investigación se encuentran en un proyecto de investigación más amplio conocido como “*Género y migraciones*” dirigido por el Centro de Estudios de Género de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (CEG-BUAP) en colaboración con el Instituto de Estudios Feministas de la Universidad Complutense de Madrid (INSTIFEN-UCM) en el que participe en su edición del año 2019 y que tuvo por objetivo mejorar las capacidades investigadoras, docentes e institucionales sobre género y migraciones de la BUAP para transferir la experiencia acumulada a terceros.

El proyecto referido anteriormente se desarrolla hasta la fecha como parte de los esfuerzos del CEG-BUAP y del INSTIFEN-UCM para construir una red de incidencia sobre género y migración en la región que implique a los distintos actores involucrados con la intención de luchar contra la violencia de género hacia las mujeres migrantes. Y fue a partir de mi experiencia de participación que me planteé las siguientes interrogantes: ¿Cómo es que un docente puede participar desde su práctica profesional en la solución de problemáticas sociales? y ¿Cómo es que se puede transferir la experiencia acumulada del CEG-BUAP a terceros, especialmente a las organizaciones civiles que trabajan dentro del contexto migratorio?

En este escenario, el proyecto de investigación que se presenta a continuación si bien surge como parte del análisis de una problemática social, en este caso el de la violencia de género presente dentro del proceso migratorio centroamericano en tránsito por el territorio mexicano echa mano del área educativa y de sus herramientas para atender una necesidad educativa que se identificó fuera del contexto educativo formal. Aunque (desde una opinión personal) estamos poco familiarizados con los contextos educativos extraescolares, en este trabajo consideramos que las y los docentes somos agentes de transformación tanto dentro como fuera del salón de clases, en especial si de alguna manera estamos en contacto con investigaciones de corte social, por lo que tener una visión amplia de lo que implica el fenómeno educativo contribuye a considerar las problemáticas sociales como áreas de oportunidad que pueden ser atendidas mediante intervenciones educativas promovidas y planificadas desde el sistema educativo en su conjunto.

Para poder plantar apropiadamente el problema de investigación de este trabajo, se tiene que hacer mención, aunque sea brevemente, de los hallazgos del CEG-BUAP y el INSTIFEM-UCM respecto a la situación de las mujeres migrantes centroamericanas en tránsito por el territorio

mexicano pues de esta reflexión surgen las recomendaciones para atender dicha problemática y dentro de las que se destaca la importancia de una capacitación en perspectiva de género dirigida a los distintos actores involucrados en el proceso y que les puede ser de utilidad para tomar decisiones pertinentes durante su acompañamiento a la comunidad migrante, decisiones que beneficien especialmente a las mujeres migrantes, quienes por su mismo contexto de movilidad se enfrentan a diferentes formas de abusos y violencias que impactan permanentemente en sus vidas.

Cortés y Manjarrez (2017) exponen que el Estado de Puebla se considera un lugar de paso clave para los migrantes centroamericanos que intentan llegar a Estados Unidos en busca de asilo o refugio. Sin embargo, durante su trayecto se encuentran con diferentes formas de violencia por parte de los polleros, las autoridades y el crimen organizado que conocen a la perfección las rutas migratorias y los interceptan para cometer algún tipo de abuso en su contra, sobre todo para sacar algún tipo de beneficio económico; y si para los hombres esta situación resulta ya de por sí peligrosa, para las mujeres migrantes representa exponerse a formas de violencia específicas por su propia condición de género, y no solamente por los asaltantes, policías o agentes de inmigración, sino hasta por parte de sus propios familiares o conocidos quienes las acompañan en su viaje.

Además, las autoras exponen que la posibilidad de que las mujeres migrantes centroamericanas se conviertan en un elemento de transacción durante su trayecto migratorio es muy alta pues es la violencia estructural y de género presente en la mayor parte del territorio mexicano, sobre todo en las zonas fronterizas y a lo largo de las vías del tren conocido como “La Bestia” o “El tren de la Muerte” que expone a las mujeres a sufrir violencia física y psicológica, abusos sexuales y la trata de personas con fines de explotación laboral y/o sexual. La violencia de género, en un contexto de migración forzada es entonces normalizada, invisibilizada y la mayoría de las veces queda impune, dando como resultado que las mujeres sean consideradas una especie de moneda de cambio que se tiene que pagar a lo largo del camino para que tanto ellas como sus acompañantes puedan continuar con su proyecto migratorio en busca de una vida mejor.

En este contexto, las organizaciones civiles que de una u otra manera asisten a la comunidad migrante centroamericana representan una red de apoyo de vital importancia a lo largo del territorio mexicano. En sus instalaciones las personas reciben algunos servicios básicos como el de alimento, refugio y vestido; además, se les ofrece la posibilidad de acceder a un teléfono para que puedan llamar a sus familiares en sus lugares de origen; incluso, si estas organizaciones trabajan en redes

de colaboración con otras organizaciones o instituciones las personas migrantes pueden recibir atención médica, atención psicológica y hasta asesoría legal, aunque es importante mencionar que la mayoría de los casos solo reciben la asistencia básica. Las organizaciones funcionan entonces como una red humanitaria para una comunidad migrante que se encuentra expuesta a la violación de sus derechos a lo largo de su tránsito por las diferentes fronteras, por lo tanto, es imperante contribuir en su fortalecimiento y capacitación para que estén mejor preparadas.

Es en este escenario que consideramos que la disciplina educativa puede contribuir en primer lugar a fortalecer a las organizaciones migrantes como agentes de transformación local y regional, y enseguida a aliviar la situación por la que atraviesan las mujeres, niñas y personas LGBTIQ+ migrantes. Ante el contexto de violencia estructural imperante en la región centroamericana, caribeña y el territorio mexicano es urgente encontrar los mecanismos y canales necesarios para actuar ante esta situación y sin duda el área educativa tiene mucho que ofrecer pues como se verá más adelante las organizaciones requieren de procesos formativos y de capacitación para estar bien preparadas a la hora de realizar sus actividades. De esta forma no solo se da continuidad a los objetivos planteados por el proyecto género y migraciones para construir una red de incidencia, sino que se contribuye a trabajar en la protección de los derechos humanos de las personas que más lo necesitan.

### **Planteamiento del problema**

A través del trabajo de campo llevado a cabo por el CEG y el INSTIFEM en sus diferentes etapas (2017, 2018, 2019 y 2020) Cortés y Manjarrez (2017) han identificado que las organizaciones que se encuentran en primera línea acompañando a la comunidad migrante no están integrando una perspectiva de género a sus respectivas agendas de trabajo lo cual evidencia una falta de capacitación en la temática y que se traduce en un trabajo desarticulado que limita esfuerzos para paliar la grave situación por la que atraviesan las mujeres migrantes pues no es posible que quienes se encuentran huyendo de la violencia de sus propios lugares de origen se encuentren con más violencia durante su camino como si fuera esta la condición para continuar con su viaje.

No se trata tampoco de minimizar la violencia que sufren los hombres migrantes pero la violencia que sufren las mujeres, niñas y población LGBTIQ+ es mucho más recurrente y se deben tener en cuenta las consecuencias físicas y psicológicas en sus vidas; por ejemplo, una mujer violentada física y sexualmente durante el tránsito debe de ser atendida de forma más efectiva, con

la sensibilidad necesaria para brindarles el apoyo que requiere. En este sentido, las organizaciones deben tener claro cómo acompañarlas, que decirles, a donde canalizarlas, y que tipo de herramientas o información ofrecerles para que puedan prevenir la violencia a la que se exponen a lo largo de su viaje. Pero como se dijo antes, las organizaciones no están incorporando una perspectiva de género a su trabajo; incluso, como también lo ha podido diagnosticar las autoras, tampoco las instancias públicas lo están haciendo adecuadamente lo cual fomenta la invisibilización de las múltiples violencias ejercidas hacia las mujeres migrantes, principalmente la sexual, por lo que es urgente que se atienda esta problemática desde un enfoque educativo y con perspectiva de género para promover que las organizaciones brinden una asistencia adecuada.

Las dificultades y necesidades por las que atraviesan las migrantes se deben de trabajar dentro de las distintas organizaciones que de una u otra forma acompañan a la comunidad migrante con la intención de que integren a sus respectivas agendas de trabajo las problemáticas propias del género como parte fundamental de su labor, aunque para esto se tenga que hacer un análisis sobre sus capacidades formativas y en materia de género según los contextos en que desarrollan sus actividades, esto con la finalidad de promover su capacitación en perspectiva de género, es decir, de sensibilizar a las y los integrantes de estas organizaciones de la situación de vulnerabilidad por la que atraviesan las mujeres migrantes para que puedan atenderlas de manera más efectiva.

No se trata de enseñar o decir a las organizaciones cómo hacer su trabajo puesto que estas ya cuentan con las habilidades y sensibilidad necesaria para luchar por la protección de los derechos humanos de las personas migrantes y que han adquirido a lo largo de su labor humanitaria, sino de socializar con ellas la importancia de aplicar un enfoque de género a su trabajo de tal forma que puedan identificar, prevenir y atender las diversas formas de violencia y problemáticas a las que están sometidas las mujeres migrantes y que se puede observar no están siendo ni reconocidas ni atendidas por parte de los diferentes actores involucrado en el proceso.

Se trata pues de que las organizaciones integren a sus respectivas agendas de trabajo el eje de género con el objetivo de que puedan acompañar oportunamente a las mujeres migrantes; de esta forma, consideramos, se puede construir uno de los canales necesarios para atender una problemática que afecta directamente a toda una comunidad y a los espacios en donde se desarrolla. La falta de capacitación en materia de género dentro de las organizaciones es entonces el problema de estudio de este trabajo y que se desarrollara a lo largo de las siguientes páginas.

## **Preguntas de investigación**

Pregunta rectora:

- ¿Qué tipo de actividades educativas se pueden proponer a las organizaciones para que mejoren sus conocimientos y capacidades en materia de género?

Preguntas específicas de investigación:

1. ¿Cuál es la experiencia educativa con la que cuentan las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante?
2. ¿Cuál es la experiencia de las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante con la perspectiva de género?
3. ¿Cuáles son las actividades educativas que las organizaciones utilizan para llevar a cabo sus procesos de formación y capacitación?

## **Objetivos**

Objetivo general:

- Construir una propuesta de formación educativa con perspectiva de género dirigida a las organizaciones que permita mejorar sus conocimientos y capacidades en la materia con la intención de que brinden un acompañamiento adecuado a las mujeres de la comunidad migrante.

Objetivos específicos.

1. Identificar la experiencia educativa con la que cuentan las organizaciones.
2. Identificar la experiencia de las organizaciones con la perspectiva de género.
3. identificar cuáles son las actividades educativas que las organizaciones implementan para realizar sus procesos de formación y capacitación.

## **Justificación e importancia del estudio**

Este proyecto de investigación se justifica primero porque es un canal mediante el cual se fortalece la vinculación entre los diferentes actores que participan dentro del proceso migratorio; cuando la

academia, las organizaciones y los profesionales de las diferentes disciplinas trabajan de manera conjunta se puede enfocar los esfuerzos en atender las problemáticas sociales como es el caso de la migración y en donde se ha podido identificar por medio de varias investigaciones que se violan los acuerdos internacionales y los derechos humanos de las personas migrantes. Al llevar a cabo este trabajo de investigación no solo se está promoviendo la protección de los derechos humanos de la comunidad migrante, sino que también se contribuye al desarrollo social con una mirada local pero que se proyectan a lo global.

Es muy importante que las instituciones educativas, con el apoyo de su sistema educativo en su conjunto participen en la construcción de acciones ante las problemáticas sociales propias del siglo XXI, no única y exclusivamente desde la producción del conocimiento que ayude a comprender estos problemas, sino también de buscar canales mediante los cuales se trabaje en transferir ese conocimiento a otros actores de la sociedad a quienes les sea de utilidad. De esta forma se hace efectiva la responsabilidad y vinculación social de las universidades y su comunidad para con su sociedad. Este es el sentido del proyecto de investigación que se está presentado aquí.

Por otra parte, es importante desarrollar este trabajo porque favorece la protección de los derechos humanos de las personas migrantes, en especial de las mujeres migrantes. Si consideramos el hecho de que la migración forzada se ha convertido en un proceso social complejo que transforma los espacios donde se despliega es necesario entonces pensar en estrategias de impacto regional que echen mano de todos los recursos disponibles, incluidos los ofrece el sistema educativo, con la intención de atender las problemáticas que tiene que ver con las personas inmersas en un contexto ya de por sí riesgoso y al que se le suman otros elementos que lo convierten en un entorno verdaderamente vulnerable.

Los países centroamericanos como Honduras, Guatemala y El Salvador, también conocidos como el Triángulo Norte de Centroamérica (TNC) y los países caribeños como Haití atraviesan por un contexto social, político y económico inestable, si a esto le sumamos los desastres naturales y la pandemia del COVID-19 por la que estamos atravesando, se tiene como resultado que mujeres y hombres de los sectores más vulnerables arriesguen sus vidas por ingresar a paises con una mejor calidad de vida y que les puedan ofrecer las oportunidades que necesitan; hoy más que nunca, los movimientos de personas son casi imperantes y estos influyen en las decisiones de la geopolítica mundial y la economía internacional, de ahí que se deban gestionar los movimientos de la mejor

forma, integrando una visión de género que contribuya a la protección de los derechos humanos de las mujeres migrantes.

Al mismo tiempo, al analizar las capacidades formativas de las organizaciones que asisten a la comunidad migrante y proponerles alguna estrategia educativa que tengan por objetivo capacitar a sus integrantes en el enfoque de género se estará trabajando en el fortalecimiento de estas organizaciones como agentes de desarrollo a nivel local. Las organizaciones son los actores locales más importantes que trabajan en sensibilizar, atender y proteger los derechos humanos de la comunidad migrante debido a que son los primeros en establecer un contacto directo para brindarles apoyo humanitario antes de proseguir con su viaje, de ahí que es oportuno contribuir en el fortalecimiento de sus procesos de organización y gestión y capacitación.

Por último, y como se mencionó anteriormente, al desarrollar este proyecto se le está dando continuidad a la línea de investigación iniciada por el CEG y el INSTIFEM, lo cual significa tener una mayor incidencia social para que las organizaciones de la sociedad civil incorporen un nuevo enfoque a sus respectivas agendas de trabajo. De esta forma, se puede seguir impulsando la creación de talleres, cursos, diplomados, conferencias, pláticas informativas y en general de cualquier programa de capacitación que tengan por objetivo el desarrollo de capacidades para la integración de una mirada de género al trabajo humanitario y no el otorgamiento de certificaciones o grados académicos que aunque son igual de importantes la urgente necesidad de asistir apropiadamente a la comunidad migrante requiere de estrategias más prácticas y accesibles.

### **Alcances y limitaciones del estudio**

Los alcances que plantea esta investigación son los que ya se han mencionado. Al llevar a cabo el análisis de la experiencia educativa de las organizaciones, su experiencia con la perspectiva de género y las estrategias educativas a las que más recurren cuando desarrollan sus procesos formativos y de capacitación se puede diseñar una propuesta de formación educativa con perspectiva de género encaminada a desarrollar nuevos conocimientos y capacidades en la organización pues cuando sus integrantes empiezan la reflexión sobre el género lo empiezan a integrar a sus vidas, a la forma en que se relacionan con los demás, y por lo tanto a todas las actividades y programas que se construyan en beneficio de la comunidad migrante, lo que se traduce en el fortalecimiento y profesionalización de la organización misma.

En segundo lugar, y como efecto de lo anterior, las organizaciones acompañarán de manera más adecuada y pertinente a la comunidad migrante pues son quienes están encargadas y encargados de hacerlo, es decir, el equipo de trabajo y el voluntariado tendrán las herramientas necesarias para poder identificar las problemáticas y necesidades que padecen las mujeres y los hombres migrantes según su género y crearán estrategias que desde este enfoque les permitan atenderlas. Todo esto contribuye a consolidar el trabajo cooperativo que se desarrolla dentro de las redes de incidencia pues se empieza a promover un cambio de mentalidad en la forma en que se organizan y relacionan los géneros tanto al interior como en el exterior de la organización.

Por otra parte, una de las grandes limitaciones de esta investigación es el propio contexto de cada una de las organizaciones porque, como se verá más adelante, a pesar de que todas acompañan o asisten humanitariamente a la comunidad migrante, cada una tiene su propia agenda de trabajo, sus propios procesos de organización, gestión y capacitación, incluso la comunidad a la que acompañan es diferente ya que puede ser de origen, de tránsito o de retorno por lo que construyen y ejecutan las estrategias educativas que según su experiencia les resultan más efectivas para cumplir con sus objetivos; la gran variedad de escenarios de actuación entonces puede complejizar el análisis de la información y la construcción de una propuesta de formación educativa con perspectiva de género, sin embargo, aunque los contextos sean específicos con características y necesidades diferentes estos pueden servir como ejemplo u orientación para generar estrategias propias en función del contexto y la estructura de cada organización.

## CAPITULO I: MARCO CONTEXTUAL

### 1.1 Marco Normativo de la Educación No Formal en el contexto internacional

De entrada es importante mencionar que aunque se encontraron solo algunos instrumentos de Organismos Internacionales (OI) que regulan a la Educación No Formal (ENF) estos son de gran relevancia porque subrayan la importancia de este tipo de educación para el desarrollo económico y social, en especial porque no se le puede exigir al sistema educativo formal abarcar e incidir en todas las problemáticas educativas existentes, también es necesario que ciertos actores dentro del proceso educativo atiendan necesidades específicas dentro de grupos también específicos y que en la mayoría de los casos se encuentran en condiciones de vulnerabilidad.

El primer documento es un informe del Banco Mundial (BM) elaborado por Philip H. Coombs y Manzoor Ahmed en 1974 (traducido al español en 1975) titulado: *La lucha contra la pobreza rural, el aporte de la educación no formal*; este documento analiza programas educativos no formales enfocados a mejorar los conocimientos y aptitudes de agricultores, artesanos rurales y pequeños empresarios con el objetivo de que superen determinadas circunstancias en función de alcanzar, en principio, el desarrollo local. Sin duda, mediante programas educativos no formales se pueden atender las necesidades educativas de la población campesina de los países pobres lo que a la larga favorece el desarrollo nacional.

Para Coombs y Ahmed (1975) durante la década de los setentas se favorecía el sistema educativo formal con la intención de construir la igualdad de oportunidades que hacía falta para el desarrollo en general, sin embargo, se hizo presente una profunda crisis educativa que el mismo sistema educativo había fomentado en parte por destinar la mayor parte de sus recursos para capacitar a los trabajadores de las áreas urbanas y no a los sectores campesinos lo que se tradujo en la ampliación de la brecha educativa entre unos y otros; se puede decir que el sistema educativo formal instaurado durante esa década no respondió ante las distintas y cambiantes realidades sociales por lo que ante tales circunstancias muchas instituciones y estudiosos del sector educativo mostraron un interés a lo que denominarían como ENF; el BM compartía este interés, en especial ante su preocupación por el desarrollo agrícola y rural, de ahí su labor para realizar este informe.

Ambos estudiosos del fenómeno educativo extraescolar fueron los pioneros en el análisis de la ENF, por lo que su informe es de gran relevancia tanto teórica como metodológicamente; a

partir de sus resultados se establecieron adecuadamente las primeras definiciones y delimitaciones de este tipo de educación, se puede decir que con ellos se empezó a tener un nuevo enfoque educativo y no solamente el predominante, tal como lo señalan a continuación.

Al formular estos conceptos empezamos con una consideración funcional de la educación, en contraste con el enfoque estructural e institucional utilizado en casi toda la planificación y administración educativa. Esto nos obligó a empezar nuestro análisis con los estudiantes y sus necesidades y a pasar inmediatamente después al problema de los medios educativos que serían más apropiados para responder a estas necesidades. Esto, como vimos, era poner el caballo antes que el carro (Coombs y Ahmed, 1975, p. 26).

Para Coombs y Ahmed (1975), “(...) la educación es, sin duda alguna, un proceso permanente que se extiende desde los primeros años de la infancia hasta la edad adulta y que implica, necesariamente, una gran variedad de métodos y fuentes” (p. 27). A partir de la idea anterior consideraban que “(...) la educación no puede ya considerarse como un proceso limitado en el tiempo y el espacio, confinado a las escuelas y medido por los años de asistencia” (p. 26). Por el contrario, el proceso educativo tenía que abarcar todos los espacios en donde se desarrollan procesos de enseñanza y a todas las personas que participan en ellos.

En este orden de ideas, para estos autores era necesario fraccionar en tres partes el universo educativo de acuerdo con las distintas realidades en las que el ser humano aprende y desarrolla sus capacidades a lo largo de toda su vida: la Educación Informal (EI), la Educación Formal (EF) y la Educación No Formal (ENF), aunque hacen la aclaración de que entre ellas existen muchas superposiciones e interrelaciones pues sus fronteras no están del todo claras y más bien depende del contexto en que se desarrollan que se van transformando y definiendo, como se verá en el apartado teórico de esta investigación. Aunque para ir introduciendo el concepto de ENF se puede adelantar lo siguiente:

Educación no formal, tal como se emplea aquí, es toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población, tanto adultos como niños. Definida de este modo, la educación no formal comprende, por ejemplo, los programas de alfabetización de adultos, la formación acelerada impartida fuera de la enseñanza oficial, los clubes juveniles con fines esencialmente educativos y varios

programas comunitarios de introducción sobre sanidad, nutrición, planificación familiar, cooperativas, etc. (Coombs y Ahmed, 1975, p. 26).

Al final, lo más relevante es “(...) dotar a todo individuo de una serie flexible y diversificada de útiles opciones de aprendizaje durante toda su vida” (Coombs y Ahmed, 1975, p. 28); es decir, de la educación reglada y oficial impartida por el Estado, de procesos de aprendizaje que se realizan durante la vida cotidiana y que en la mayoría de los casos no son intencionales y el que nos ocupa en esta investigación, la que ocurre en contextos que no pertenecen a la escuela pero que si son intencionados y sistematizados para cumplir con objetivos particulares; se necesita entonces echar mano de los tres tipos de educación por lo que es fundamental hacer visibles sus características, sus espacios de actuación, sus alcances y limitaciones con la intención de enfocarlos apropiadamente al desarrollo y formación de las personas.

El segundo documento corresponde a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) titulado *Clasificación Internacional Normalizada de la Educación* (CINE, 2011) el cual funciona como “(...) el marco de referencia estándar utilizado para categorizar y reportar estadísticas educativas internacionales comparables” (p. 3), y que tiene por objetivo “(...) interpretar correctamente la información, los procesos y los resultados de los sistemas educativos desde una perspectiva global” (p. 3). La CINE también proporciona las definiciones más precisas de todos los tipos y niveles de educación.

Es importante rescatar que la CINE fue elaborada en la década de los setenta por la UNESCO y cada determinado tiempo se ha venido actualizado con ayuda de organizaciones y socios internacionales como la Oficina Europea de Estadística (Eurostat) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) con el objetivo de recoger los avances que experimentan los sistemas educativos en el mundo. Esta cooperación global permite ordenar los programas educativos y sus respectivas certificaciones por niveles de educación y campos de estudio en función de ser un marco de referencia para todos los Estados Miembros.

La CINE se ha concebido como un marco que facilita la clasificación de actividades educativas, tal como son definidas en los programas y las certificaciones otorgadas por estos, en categorías consensuadas a nivel internacional. En consecuencia, las definiciones y conceptos básicos de la CINE se han formulado de modo que sean universalmente válidos y aplicables al espectro total de sistemas educativos (CINE, 2011, p. 6).

Antes de pasar a enlistar cuál es la definición de la ENF que propone este organismo, es importante señalar que para la CINE los programas educativos abarcan un amplio espectro de escenarios de aprendizaje, incluidos los no formales, lo cual concuerda con la propuesta de Coombs y Ahmed (1975) cuando dicen que la educación no es un proceso limitado en el tiempo y el espacio, sino que esta se desarrolla a lo largo de toda la vida y más allá de los contextos escolares con el objetivo de desarrollar nuevos conocimientos y capacidades.

(...) un programa educativo se define como el conjunto o secuencia coherente de actividades educativas diseñadas y organizadas para lograr un objetivo predeterminado de aprendizaje o para llevar a cabo un conjunto específico de tareas educativas a lo largo de un periodo sostenido de tiempo. Su objetivo comprende el mejoramiento de conocimientos, destrezas y competencias dentro de un contexto personal, cívico, social o laboral (CINE, 2011, p 8).

Respecto a la idea anterior, es necesario mencionar que la CINE regula, promueve y certifica los diferentes programas educativos dirigidos a las personas en cualquier etapa de sus vidas, los clasifica en formales, no formales e informales, aunque aclara que no cubre programas de aprendizaje informal pues a diferencia de los primero dos tipos, estos no comprenden una gama de programas educativos diseñados para el contexto nacional por no ser intencionados. De esta forma, se define a la ENF de la siguiente manera:

La educación no formal, al igual que la educación formal (pero contrariamente al aprendizaje informal, imprevisto o aleatorio), es la educación institucionalizada, intencionada y organizada por un proveedor de educación. La característica que define a la educación no formal es que representa una alternativa o complemento a la educación formal de las personas dentro del proceso de aprendizaje a lo largo de la vida. (...). Atiende a todos los grupos de edad si bien su estructura no implica necesariamente una trayectoria continua. (...) puede ser de corta duración y/o baja intensidad y habitualmente se imparte bajo la forma de cursos, seminarios o talleres. (...) En ocasiones no otorga certificación alguna (CINE, 2011, pp. 13-14).

En general, la CINE señala que la ENF se hace presente en diversos escenarios en donde existe una carencia educativa como el analfabetismo o la falta de capacitación laboral y en donde a través de metodologías pedagógicas adecuadas se desarrollan capacidades entre los individuos que las necesitan para superar sus limitantes. Al mismo tiempo, señala que, aunque estas nuevas

capacidades desarrolladas en el contexto educativo no formal no son reconocidas por las autoridades oficiales, en algunos casos, estas pueden ser certificadas mediante la participación en programas de educación no formal validados por el sistema formal de educación, sobre todo para las personas en contextos laborales que necesitan actualizar sus conocimientos. A lo que se debe prestar atención para evitar confusiones es en identificar claramente a los programas formales de los no formales pues la frontera que los separa puede ser difusa como se expondrá más adelante.

Además, la CINE presenta algunas características adicionales de los programas educativos no formales que son necesarias mencionar para tener una idea mucho más clara de los campos de acción de este tipo de educación. Entre estas características se pueden mencionar que: 1) estos programas deben ser capaces de satisfacer necesidades educativas alternativas como la alfabetización, la capacitación laboral e incluso la recreación; 2) deben estar destinados a impartir habilidades y destrezas para la vida más que grados o reconocimientos oficiales; 3) por lo general son programas breves para la capacitación; y 4), deben contribuir al desarrollo personal, social y cultural de las personas. Por lo anterior, es pertinente plantear la siguiente pregunta: ¿Quiénes ofertan programas educativos no formales?

La educación no formal es una modalidad que puede ser ofrecida por diversas entidades entre las que se incluyen establecimientos de educación, empresas privadas, organizaciones no gubernamentales e instituciones públicas. En ciertos casos, las mismas instituciones que imparten educación formal también pueden ofrecer educación y capacitación no formal. Sin embargo, así como ocurre con los programas de educación formal, el tipo de proveedor no debe utilizarse como criterio principal para establecer distinciones entre la educación y capacitación no formales, ni entre la educación formal y no formal (CINE, 2011, p. 80).

Los esfuerzos internacionales para construir un marco de referencia de los programas educativos se pueden observar también en el documento titulado: *Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal* del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP, 2016), el cual es el organismo de referencia de la Unión Europea (UE) para asuntos de formación profesional. Este documento señala que más allá de las clases formales se nos presentan oportunidades para adquirir conocimientos, capacidades y competencias en espacios como la vida cotidiana, el trabajo, el voluntariado, el hogar y el tiempo libre. “El aprendizaje a lo largo de toda la vida es una vía clave para el desarrollo personal y su

reconocimiento puede aportar un mayor valor a los logros individuales y sus posibles contribuciones a la sociedad” (p. 6). En este sentido, el objetivo en la UE es que sus estados encuentren las disposiciones para la validación de su conocimiento de forma que todos los ciudadanos puedan ver identificado y documentado su aprendizaje no formal o informal y, si lo desean, evaluado y certificado.

El hecho de que la UE enfoque sus esfuerzos para validar este tipo de conocimientos no es casual, pues lo que pretende es que los ciudadanos se beneficien de este reconocimiento para “combatir el desempleo, contribuir a una mejor educación de las capacidades y mejorar la cohesión social” (CEDEFOP, 2016, p. 6). Es decir, que a través de la validación se puedan confirmar las capacidades y experiencias de las personas a fin de adquirir nuevas cualificaciones.

Si bien este documento está dirigido a los estados miembros de la UE, a las instituciones de educación y formación y a los distintos interlocutores sociales que intervienen en el proceso de validación de la educación no formal e informal, es interesante observar que las instituciones europeas, en alineación con el CINE de la UNESCO, hacen los esfuerzos necesarios para validar este tipo de experiencias educativas en beneficio de las personas, aspecto, que por lo menos en México aún falta ser trabajado. En este sentido, “La validación persigue, ante todo, dar visibilidad al variado y rico aprendizaje de las personas. Ese aprendizaje tiene lugar con frecuencia al margen de la educación y la formación formales (...) y a menudo se pasa por alto y se ignora” (CEDEFOP, 2016, p. 17). La validación, por lo tanto, consiste en asignar un valor al aprendizaje de las personas independientemente del contexto en donde se haya desarrollado.

La CEDEFOP también señala que además de las instituciones educativas, la validación sobre el aprendizaje no formal e informal puede ser realizada por autoridades del mercado de trabajo, por los sectores económicos como empresas y por las organizaciones de voluntariado y al igual que las instituciones educativas, de lo que se trata es dar visibilidad y valor al aprendizaje realizado fuera de las aulas.

Finalmente, dentro del contexto internacional, se encuentra el documento denominado: *Educación 2030, Marco de Acción para la realización del objetivo de Desarrollo Sostenible 4*, Declaración de Incheon (República de Corea) editado por la UNESCO (2016) junto con el UNICEF, el Banco Mundial, el UNFPA, el PNUD, ONU Mujeres y el ACNUR en donde presentan una nueva visión de la educación para la siguiente década y que en alineación con la *Agenda 2030*

*para el Desarrollo Sostenible* (2015) se establece el Objetivo de Desarrollo 4-Educación 2030 el cual “Garantiza una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”. De esta forma, la educación ocupa un lugar primordial para el desarrollo sostenible en el mundo, pero no una educación en el sentido clásico, sino una más amplia que abarque todos los espacios en donde se desarrolla y a lo largo de toda la vida, como se señala a continuación:

El derecho a la educación comienza con el nacimiento y continúa a lo largo de la vida. Por esta razón, el concepto de aprendizaje a lo largo de la vida guía el ODS 4-Educación 2030. Como complemento y suplemento de la enseñanza formal, deberán ofrecerse oportunidades amplias y flexibles de aprendizaje a lo largo de la vida por medios no formales, con recursos y mecanismos adecuados, y mediante un aprendizaje informal estimulante, aprovechando entre otras cosas las TIC (UNESCO, 2016, p. 30).

Lo anterior implica un enfoque más humanista de la educación, basado en los principios de los derechos humanos y que abarcan especialmente a las personas marginadas y en situación de vulnerabilidad por lo que para cumplir con este enfoque además de voluntad se requieren otras vías de acción.

(...) requiere múltiples y flexibles vías de aprendizaje y maneras de emprender y reanudar el aprendizaje a todas las edades y en todos los niveles educativos; un fortalecimiento de los vínculos entre las estructuras formales y no formales; y el reconocimiento, acreditación y convalidación de los conocimientos, las aptitudes y las competencias adquiridos en la educación no formal e informal (UNESCO, 2016, p. 33).

Se deben promover entonces actividades de aprendizaje para personas de todas las edades (niños, jóvenes, adultos, ancianos, etc.) y a través de diversas modalidades (educación formal, no formal e informal) para responder a sus necesidades de aprendizaje de manera integral en los nuevos contextos y escenarios sociales. En este sentido la ENF cobra relevancia en la formación de las personas porque crea oportunidades de aprendizaje entre los diversos grupos, en especial los que por diferentes circunstancias han quedado rezagados del sistema educativo formal o no han encontrado los espacios y oportunidades adecuadas para acceder al conocimiento.

El mismo documento exhorta a crear políticas y programas para promover las actividades educativas no formales mediante la intervención del sistema educativo formal, especialmente

cuando se trata de “(...) poner en marcha Programas de Acción Mundial de EDS [Educación para el Desarrollo Sostenible] y abordar temas como los derechos humanos, la igualdad entre los sexos, la salud, la educación sexual integral, el cambio climático, los medios de vida sostenible y la ciudadanía responsable y participativa, tomando como base las experiencia y capacidades nacionales” (UNESCO, 2016, p. 50).

Una vez analizados los instrumentos normativos de la ENF en el contexto internacional se puede decir que existen grandes esfuerzos por parte de los OI por definir, regular, promover este tipo de educación con la intención de responder a las nuevas necesidades educativas en contextos cada vez más cambiantes. Los sistemas educativos en el mundo se adaptan a las nuevas circunstancias sociales como los cambios tecnológicos, las necesidades laborales, la urbanización, la marginación, la degradación ambiental, los movimientos poblacionales, la desigualdad de género, la pobreza, los desastres naturales y las amenazas contra la paz y la seguridad de los estados; sin duda, una nueva forma de concebir la educación, más amplia y más humanista puede contribuir a la superación de los retos a los que se enfrenta la sociedad actual.

## **1.2 Marco normativo de la Educación No Formal en el contexto nacional**

Es interesante observar que los esfuerzos internacionales para reconocer a la Educación No Formal y la Informal como parte de las estrategias para lograr una verdadera universalidad educativa con la intención de que las personas de todas las edades y en todos los espacios adquieran una sólida base de conocimientos y capacidades en favor del desarrollo humano y la sostenibilidad económica, social y ambiental también se hacen presentes, aunque sea de manera paulatina, en el contexto nacional mexicano. A continuación, se presentan los instrumentos normativos de las actividades educativas no formales que se pudieron encontrar.

El primer documento es el de *Marco Mexicano de Cualificaciones* (MMC, 2014) y *el Sistema de Asignación, Acumulación y Transferencia de Créditos Académicos (SAATCA)* publicado por la Secretaría de Educación Pública (SEP) el cual es un instrumento para la clasificación de cualificaciones de los sectores educativo y laboral y tiene por objetivo otorgar un reconocimiento al aprendizaje formal, no formal e informal. En alineación con la CINE (2011) de la UNESCO, el MMC establece las normas de acreditación y certificación correspondientes a los conocimientos, habilidades, capacidades y destrezas adquiridas por las personas a lo largo de la vida; además, facilita cada cualificación existente en el sistema educativo nacional y organiza las

certificaciones que expide dicha unidad administrativa en coordinación con otras autoridades e instituciones educativas.

Nuestro interés dentro de MMC (2014) es porque cubre las cualificaciones de la formación no formal e informal lo que se relaciona con el aprendizaje a lo largo de la vida; la Norma 2 de este marco ofrece las definiciones del aprendizaje a lo largo de la vida y el de ENF, a continuación, se enlistan ambos aspectos por la íntima relación que guardan uno del otro.

El aprendizaje a lo largo de la vida se define como:

Aquella actividad de aprendizaje que se emprende a lo largo de la vida en la que se adquieren y/o perfeccionan actitudes, aptitudes, conocimientos, habilidades y/o destrezas con fines personales, cívicos, sociales y/o laborales. Así, incluye todo el espectro de posibles aprendizajes -formales, no formales o informales-, junto a elementos tales como la ciudadanía activa, la realización personal, la inclusión social y aspectos relacionados con la profesión, el oficio o el empleo (MMC, 2014, p. 1).

Mientras que la ENF se define de la siguiente manera:

Tiene lugar cuando una persona sigue un programa formativo estructurado que no lleva a una certificación oficial y que puede tomarse dentro de centros educativos, empresas, asociaciones u organismos que no forman necesariamente parte del sistema educativo nacional. No obstante, procesos como la evaluación de portafolios o saberes adquiridos, pueden permitir validar este tipo de aprendizaje (MMC, 2014, p. 1).

En general, el MMC define nueve niveles que contienen los descriptores específicos de conocimientos, destrezas y competencias que las personas adquieren a lo largo de la vida y que van desde los conocimientos formales adquiridos en las instituciones educativas hasta las formaciones no escolares ni universitarias; en este sentido, Concha y Arredondo (2020) exponen que el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) promueve el dialogo entre los distintos actores involucrados, incluido el sector social, para que desarrollen estándares de competencia y soluciones de capacitación, evolución y certificación que realmente impacten en las actividades de los sectores productivo, social, educativo y de gobierno.

Enseguida, se encuentran dos documentos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES); el primero denominado: *Lineamientos y*

*estrategias para el fortalecimiento de la educación continua* (2010) que promuevo el desarrollo regulado de la Educación Continua (EC) y aunque nuestro interés es el enfoque de la ENF, la ANUIES expone que la EC también se puede expresar como educación para la vida, aprendizaje permanente, capacitación, etc., pero en el contexto educativo altamente institucionalizado es mayormente referida como EC y ocupa un rol central porque facilita el aprendizaje permanente entre sus egresados. En este contexto, la ANUIES define a la ENF de la siguiente manera:

[Es] cualquier actividad educacional organizada llevada a cabo fuera del marco operacional del sistema formal. Incluye una gama amplia de actividades, enfoques, métodos y técnicas de aprendizaje. Se orienta a las necesidades y resolución de problemas de los diversos sectores, sin otorgar grados académicos. La educación no formal se expresa también como educación continua, recurrente, permanente, como un proceso a lo largo de la vida (ANUIES, 2010, p. 71).

Mientras que a la EC se define de la siguiente manera:

Actividad académica organizada de extensión universitaria, ubicada fuera de la estructura del sistema formal educativo, que tiene como propósito actualizar conocimientos y adquirir nuevas destrezas y habilidades que permiten una mejor adaptación al cambio y un desempeño eficiente en el entorno laboral. Propicia el aprendizaje permanente y permite una mejor adaptación y actualización de los profesionistas y de la sociedad a los rápidos cambios del conocimiento científico tecnológico, conforme a los requerimientos del entorno laboral y personal de los individuos (ANUIES, 2010, pp. 70-71).

Es importante también mencionar que, aunque no existe una regulación uniforme ampliamente reconocida que facilite los programas y proyectos de ENF y EC cada institución educativa considera a estos tipos de educación dentro de sus proyectos de desarrollo académico. Por lo que el simple hecho de que la ANUIES haga un esfuerzo por marcar ciertos lineamientos para estos programas educativos contribuye a construir una normatividad específica para esta forma de educación y que toma en cuenta aspectos primordiales como: gestión, planeación, promoción y difusión, actos académicos, constancias y diplomas, evaluación y acreditación por mencionar solo algunos. Es en este escenario que “la EC ha contribuido a la formación, actualización y capacitación de diversos sectores de la población y se muestra como un medio eficaz y pertinente para contrarrestar la obsolescencia profesional y laboral en un contexto mundial de globalización y rápidos cambios científico-tecnológicos” (ANUIES, 2010, p. 5).

Lo que es relevante aquí es que la ENF y la EC como parte de la educación permanente y para todos contribuye al desarrollo regional y nacional; además, es una nueva forma en que la Universidad se relaciona con la sociedad, la economía y el mundo del trabajo porque implica un contacto directo entre la educación superior y las problemáticas que se presentan en los nuevos escenarios sociales. “Esto tiene que ver con la producción y transferencia directa de conocimiento y tecnologías desarrolladas en las IES” (ANUIES, 2010, p. 33). Y es que, por la misma naturaleza innovadora y flexible de la ENF y la EC se responde a las nuevas necesidades educativas lo cual contribuye a un desarrollo económico y social más plausible. La ANUIES establece que este tipo de educación puede orientar sus acciones a la resolución de problemas en los diferentes sectores de la sociedad, a la formación y actualización profesional y a la capacitación en y para el trabajo; a través del desarrollo de programas educativos innovadores de carácter no formal se pueden satisfacer las necesidades educativas en los diversos escenarios de aprendizaje.

Pero, para atender las nuevas necesidades de aprendizaje en un mundo cada vez más globalizado, se tienen que plantear entonces nuevas formas de enseñanza en función de que las personas puedan adquirir las habilidades, conocimientos y destrezas necesarias para desempeñarse en su vida cotidiana, incluyendo sus espacios de trabajo ya sean remunerados o no.

Para atender estas demandas se requiere un nuevo modelo de educación y capacitación, un modelo de aprendizaje permanente (para toda la vida) que abarque el aprendizaje formal (escuelas, instituciones de capacitación, universidades), el aprendizaje no formal (capacitación estructurada en el sitio de trabajo) y el aprendizaje informal (habilidades aprendidas de los miembros de la familia o de personas de la comunidad). Esto permitirá a las personas tener acceso a oportunidades de aprendizaje a medida que las necesitan, en lugar de tenerlas únicamente cuando se ha alcanzado una cierta edad (ANUIES, 2010, p. 35).

El segundo documento de la ANUIES que es importante tomar en cuenta es el titulado *Visión y Acción 2030. Propuesta de la Anuiies para renovar la educación superior en México* (2018) que si bien no aborda propiamente el tema de la ENF si menciona la importancia de que la Universidad como institución pública de educación superior construya los mecanismos necesarios para atender las problemáticas presentes en su sociedad lo cual es de nuestro interés. Este documento elabora una propuesta para mejorar la estructura de la educación superior con la participación de todas la instituciones asociadas. Esta propuesta señala cinco ejes principales a

seguir, pero el que nos interesa es el número 4: *Ejercicio pleno de la responsabilidad social* porque de alguna manera, como se verá más adelante, tiene que ver con el diseño de programas educativos que atiendan problemáticas sociales. La Visión y Acción 2030 de la ANUIES (2018) potencia la función social de las IES “las cuales deberán participar más activamente en la construcción de un proyecto de nación que contribuya al desarrollo sustentable, a reducir la desigualdad social, a aumentar la competitividad y a erradicar la pobreza que lacera a millones de mexicanos” (p. 17).

La ANUIES considera a la responsabilidad social como un valor central que sustenta a la educación superior, expresado en el permanente compromiso de las IES con el desarrollo regional y nacional, el bienestar de la población y la necesidad frecuente de recapacitar sobre la pertinencia de sus funciones sustantivas para generar nuevas respuestas y alternativas a los retos del desarrollo sostenible (ANUIES, 2018, p. 79).

Por lo tanto, la Visión y Acción 2030 plantea la formación de estudiantes comprometidos con su entorno, pero para ello las instituciones en donde se forman deben de ofrecer programas que guarden relación con las necesidades y demandas de la sociedad en la que viven y que permitan a sus alumnos obtener las herramientas necesarias para diseñar e implementar proyectos de intervención que satisfagan esas mismas necesidades, lo cual contribuirá al desarrollo regional. Se debe propiciar entonces una transferencia del conocimiento entre la universidad y la sociedad, utilizando como mediadores a sus egresados quienes por medio de su formación logren incidir en los diferentes espacios donde se desenvuelvan; de este modo, la colaboración entre los diferentes sectores de la sociedad permitiría generar sinergias en beneficio de la sociedad en general.

En este contexto, la Visión y Acción 2030, además de tener como objetivo impulsar la EC para lograr que sus egresados se actualicen y desarrollen competencias y habilidades acordes a las necesidades sociales también plantea fomentar un ejercicio pleno de la responsabilidad social en donde las instituciones educativas desarrollen una oferta educativa acorde a las necesidades regionales y que permita la interlocución con los distintos sectores de la sociedad en función de alcanzar un verdadero desarrollo sostenible de la sociedad.

Como se puede observar en los instrumentos correspondientes al contexto nacional, cada vez más se va delimitando la idea de un enfoque amplio de la educación, mientras que en terreno internacional se habla abierta y marcadamente de la educación no formal como mecanismo complementario a la educación formal o incluso como una herramienta que permite a determinados

grupos vulnerables superar sus carencias, en el terreno nacional los instrumentos hablan más bien de reconocer que las personas desarrollan competencias laborales a lo largo de su vida y que a través de un marco de referencia propiamente establecido pueden ser validadas (si cumple con los requisitos necesarios) o incluso, el concepto de ENF ya se va acercando más a lo institucional y empieza a entender o expresar con otros conceptos como el de Educación Continua (EC) el de Educación Permanente (EP) y se enfatiza en sus cualidades para incidir en el terreno de lo social y su capacidad para hacer efectiva la transmisión del conocimiento producido en las universidades.

### **1.3 Marco normativo de la Educación No Formal en el contexto local**

Antes de empezar con esta apartado es importante subrayar que el proyecto que se está presentado aquí es un esfuerzo personal por lo que no pertenece a los actividades educativas de EC de la BUAP que es en donde podría insertarse el producto final; sin embargo, si se cuenta con el apoyo del CEG-BUAP por lo que es necesario preguntarse ¿Qué dice el sistema educativo de la BUAP en relación a los programas y actividades no formales?, esto con la intención de identificar dónde estamos parados porque al final de cuentas este proyecto echa mano de los recursos de su sistema educativo y los enfoca en atender una necesidad educativa surgida de una problemática social.

En este escenario, el Modelo Universitario Minerva (MUM, 2007) de la BUAP también define y promueve las actividades educativas que se desarrollan en contextos de aprendizaje no formales. La BUAP como principal institución pública de educación superior en el Estado de Puebla juega un papel muy importante al responder con responsabilidad ante las nuevas problemáticas que se presentan en su entorno; su enfoque de una institución socialmente responsable fomenta su integración con su sociedad (local, regional y nacional), lo que favorece el desarrollo científico, tecnológico y académico tanto de la comunidad universitaria como de la sociedad en general.

A partir de este enfoque, junto con el planteamiento de la función de la universidad pública que plantea el MUM (2007), la BUAP adquiere “más compromisos universitarios y más acciones de impacto que impulsen el desarrollo humano y social acelerado y equitativo en correspondencia con todos los sectores sociales” (p. 9). Lo anterior da origen al proyecto de *Modelo de Integración Social* y que se alinea con los planteamientos de la responsabilidad social de la Visión y Acción 2030 de la ANUIES que refieren a un proceso de integración entre la universidad y la sociedad como se señala a continuación:

[El Modelo de Integración Social del MUM] quiere decir que la universidad, al insertarse de manera dialéctica con la sociedad, no debe de asumir una postura servil, sino una postura de participación contextualizada en el modelo de crecimiento y desarrollo endógeno de su sociedad, con una perspectiva local, regional, nacional e internacional, como alternativa a las políticas neoliberales que han tenido impacto negativo en el desarrollo de América Latina y el Caribe (MUM, 2007, p. 12).

En este sentido, el Modelo de Integración Social de la BUAP le da peso a la educación y la generación del conocimiento, por lo que “el quehacer universitario debe ser un agente activo que promueve dicho desarrollo. Además, es un hecho que la universidad no se puede concebir como un ente ajeno a la sociedad, por el contrario, la sociedad es un principio y su fin” (MUM, 2007, p. 13). Es decir, la BUAP como institución pública debe cumplir con su compromiso social orientado a promover el desarrollo humano, económico y sustentable de su entorno a través de su comunidad universitaria.

Por tal motivo, promover el proceso de integración universidad-sociedad es una de las principales tareas de la BUAP, a través de sus procesos educativos enfocados a la generación y aplicación del conocimiento adquirido y promovido por sus estudiantes; es decir, a la capacidad para que el conocimiento se genere, introduzca y se integre con el entorno social, vinculando de esta forma a los actores principales de la universidad: sus alumnos y docentes con la realidad social y con base en los principios y valores que la institución promueve. De esta forma, el MUM define al Modelo de Integración Social de la siguiente manera:

La integración social es el proceso mediante el cual la universidad interactúa de manera permanente y organizada con y en la sociedad para cumplir su función social, impulsando el desarrollo humano y equitativo de la región mediante la educación, la difusión, la generación y aplicación de conocimiento y la creación de espacios colectivos de aprendizaje (MUM, 2007, p. 14).

Dicha Integración Social se desarrolla mediante la *Vinculación Social*, considerada como la primera fase del proceso de *Integración Social*, y la cual se define como “al establecimiento de convenios, programas y proyectos de cooperación con los sectores gubernamentales, empresarial y social, así como al fortalecimiento de los mecanismos de vinculación ya existentes” (MUM, 2007, p. 15). Además, “busca articular esfuerzos entre la universidad y las comunidades. Para el desarrollo de una región en su conjunto se requiere del diálogo, la concentración entre todos los

sectores comprometidos de la sociedad, donde la universidad es un catalizador y promotor de dicho proceso” (MUM, 2007, p. 15).

Sin duda, la vinculación y consecuentemente la integración entre la BUAP y su sociedad hace efectivo el cumplimiento de responsabilidad social de la Máxima Casa de Estudios en la entidad; sin embargo, quienes materializan esta integración son sus docentes y alumnos porque asumen la responsabilidad de identificar y atender las necesidades sociales que se van presentando en los escenarios locales, regionales y nacionales en donde desarrollan sus actividades profesionales. En este sentido, los objetivos del Modelo de Integración Social del MUM (2007) son los siguientes:

1.- Integrar los espacios universitarios con los sociales para generar ambientes de desarrollo humano que mediante la educación y participación ciudadana promuevan el compromiso social así como el desarrollo integral y el pensamiento crítico y libre en la ciudadanía; de esta manera, coadyuvan a la difusión de la cultura, a la convivencia en la diversidad, al crecimiento individual y comunitario, a la equidad y a un mayor equilibrio social de todos los sectores que integran la sociedad poblana siendo participes activos en la conformación de una nueva ciudadanía en una comunidad que aprende.

2.- Contribuir al progreso socioeconómico equitativo y equilibrado de la región y sus comunidades, así como de los diversos sectores sociales en los que se encuentran, mediante la generación y aplicación del conocimiento a sus ejes estratégicos de desarrollo y del servicio de la comunidad universitaria y a los sectores más vulnerables.

Para alcanzar los objetivos del Modelo de Integración Social del MUM se proponen varias estrategias entre las que se pueden destacar: a) Reforzar la educación continua como un mecanismo permanente de vinculación de la universidad con la sociedad; y, b) Reconocer e integrar horizontalmente a las diversas actividades y/o programas de vinculación y extensión de Unidades Académicas que son realizadas en la actualidad. Así pues, se puede observar que una estrategia fundamental para el desarrollo de este modelo es la EC y que se articula con el MUM como parte de sus mecanismos de extensión universitaria y que es definida como “un mecanismo de educación caracterizado por la flexibilidad de los contenidos de sus asignaturas y los procedimientos de inscripción, con el propósito de mejorar potencialidades personales y de carácter profesional que

propicien el crecimiento integral y armónico de la sociedad mexicana” (MUM, 2007, p. 34). Uno de los propósitos de la EC es también propiciar educación a lo largo de la vida.

Los programas de Educación Continua en la BUAP en relación con el trabajo son:

Programas especiales para egresados subempleados o desempleados, programas de recuperación de la escolaridad por medios no formales, programas de formación ocupacional (principalmente rural), programas de actualización y capacitación profesional para la reestructuración industrial, programas de formación ocupacional para la inserción y la reinserción laboral de las mujeres, programas de grupos marginados o que encuentren dificultades especiales para su integración laboral, programas orientados a la certificación por competencias laborales y profesionales (MUM, 2007, p. 36).

De esta forma, a través de la EC se promueve la integración entre la BUAP con su sociedad pues por medio de la creación de proyectos educativos se puede trabajar en la transferencia del conocimiento acumulado y que se debe poner al servicio de los grupos más vulnerables.

Estableciendo una relación permanente con los diversos sectores sociales para asegurar el cumplimiento de su función social para impulsar el desarrollo humano y equitativo de la región mediante la educación, la difusión, la extensión, la generación y aplicación del conocimiento y la creación de espacios colectivos de aprendizaje (MUM, 2007, p. 44).

En este contexto, el esfuerzo que se está realizando para llevar a cabo este proyecto de investigación que si bien no pertenece a la BUAP por ser un esfuerzo personal si responde, como se pudo ver anteriormente, a su *Modelo de Integración Social*, el cual favorece una integración entre la universidad y la sociedad a través de mecanismos con el de la EC. El hecho de que este proyecto de investigación propicie el acercamiento y trabajo colaborativo con las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante se traduce en una transferencia del conocimiento producido por el CEG-BUAP en beneficio de los actores sociales, en este caso el de las organizaciones migrantes quienes acompañan a hombres y mujeres que por diferentes circunstancias han decidió abandonar sus lugares de origen; esto sin duda, hace efectiva la vinculación social porque al formar cuadros de profesionistas que son sensibles a su entorno se puede incidir en las problemáticas que se presentan cumpliendo así con la responsabilidad social que recae en los diferentes actores involucrados en el proceso de desarrollo social.

Finalmente, y para cerrar los apartados correspondientes a la revisión de los instrumentos internacionales, nacionales y locales se puede decir que a diferencia de lo que se podría suponer, existen esfuerzos muy significativos por definir, regular y promover los programas y actividades educativas no formales e informales. La intención es que los sistemas educativos en el mundo impulsen y reconozcan los conocimientos y habilidades que las personas desarrollan en contextos extraescolares; promover este tipo de conocimientos contribuye a que se dé respuesta a las necesidades educativas emergentes en contextos sociales cada vez más cambiantes y que requieren que los individuos tengan las capacidades necesarias para afrontarlos. Y aunque como se pudo observar, en México los esfuerzos se dirigen más a reconocer las competencias laborales que las personas pueden seguir desarrollando en beneficio del desarrollo económico nacional, no se debe dejar de lado la capacidad que tienen los programas educativos no formales en temáticas igual de importantes como la igualdad de género, la educación para la paz, la democracia y la ecología, etc.

#### **1.4 Vinculación entre la Educación No Formal y las políticas públicas con PEG**

En materia de políticas públicas puede presentarse una línea muy delgada entre las políticas públicas con perspectiva de género y políticas públicas educativas con perspectiva de género, mientras que las primeras están enfocadas al ámbito social, las segundas lo hacen específicamente dentro del contexto educativo formal; sin embargo, considerando que el proyecto de investigación que se desarrolla aquí está enfocado a contexto no formal y que recae más en las problemáticas de género que afectan a la sociedad se planteó la siguiente pregunta: ¿Qué dicen las políticas públicas con perspectiva de género respecto a la educación no formal?, al respecto se encontró lo siguiente.

*La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (Convención de Belem Do Para, Brasil), organizada por la Organización de los Estados Americanos (OEA, 1994) y que alineada con la Declaración Universal de los Derechos Humanos junto con otros instrumentos internacionales y regionales declara que “la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades” (p. 2), por lo que declaran que la eliminación de la violencia contra la mujer “es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida, (...) [por lo que esta convención] constituye una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y eliminar la situaciones de violencia que puedan afectarlas” (p. 3).

Para ello, el artículo 8 de este instrumento establece que los Estados miembros adopten de forma progresiva medidas para “fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos” (OEA, 1994, p. 5); por lo que el área educativa juega un papel muy importante para fomentar programas que persigan esta meta. A través del diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo se puede trabajar en contrarrestar los estereotipos que se le atribuyen a mujeres y hombres y que incluso legitimizan la violencia contra la mujer; además, este artículo señala que se deben fomentar la educación y capacitación del personal estratégico en las instituciones públicas y “fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la preparación que corresponda” (OEA, 1994, p. 6).

Por otra parte, el *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* celebrada en Beijín en 1995 y organizada por la ONU (1995), señala que la violencia contra la mujer “se refiere a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada” (p. 51). Por lo que establece como una de sus declaraciones “Garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (p. 2). Por lo que es indispensable “Prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas” (p. 4). Por lo anterior,

(...) la inversión en la educación y la capacitación formal y no formal de las niñas y las mujeres, que tiene un rendimiento social y económico excepcionalmente alto, es uno de los mejores medios de lograr un desarrollo sostenible y un crecimiento económico a la vez sostenido y sostenible” (ONU, 1995, p. 26).

Por lo tanto, han de adoptarse medidas como: “Dar prioridad a los programas de educación formal y no formal que apoyan a la mujer y le permiten desarrollar su autoestima, adquirir conocimientos, tomar decisiones y asumir responsabilidades sobre su propia salud, (...) (ONU, 1995, p. 44).

Por otra parte, la *Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* aprobada en 2015 por la ONU y la CEPAL establece 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que contribuyan a alcanzar el desarrollo sostenible entre los 193 Estados miembros. En su objetivo 5: *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas* se establece que “La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible” (ONU, 2018, p, 31); y marca como parte de sus metas “Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo” y “Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación” (ONU, 2018, p, 31).

Lo anterior se relacionan con el objetivo 4 de la Agenda 2030 que establece “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” (ONU, 2018, p. 27), esto implícitamente abarca las actividades educativas en contextos educativos no formales porque no se deja de aprender una vez terminados los años escolares establecidos. Entre sus meta se señala que “De aquí al 2030, [se debe trabajar en] eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables (...)” (ONU, 2018, p. 28).

A nivel nacional, la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* publicada en 2006, no hace ninguna referencia a las actividades y programas educativos no formales, mientras que la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, publicada el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007 sí. En esta ley se define a la violencia contra las mujeres como “Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público” (DOF, 2018a, p. 2).

La presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen

democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (DOF, 2018a, p. 1).

Por lo que, en el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres de esta Ley General, en su artículo 38 se establece lo siguiente:

Transformar los modelos socioculturales de conducta de mujeres y hombres, incluyendo la formulación de programas y acciones de educación formales y no formales, en todos los niveles educativos y de instrucción, con la finalidad de prevenir, atender y erradicar las conductas estereotipadas que permiten, fomentan y toleran la violencia contra las mujeres (DOF, 2018a, p. 11).

Además, este Programa Integral también menciona que se deben de promover programas y acciones de educación formales y no formales para capacitar al personal de las instituciones públicas, los medios de comunicación, y el sector privado con el objetivo de concientizar a la sociedad en general sobre las causas y las consecuencias de la violencia contra las mujeres.

A nivel local, y en alineación con la ley anterior, el Gobierno del Estado de Puebla publica en el Periódico Oficial del Estado (POE) la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla* en el año de 2007 y que tiene por objeto:

(...) establecer la coordinación entre el Estado y los Municipios, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios, tipos, modalidades y mecanismos para garantizar su acceso a una vida libre de violencia, que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación para garantizar la democracia y el desarrollo integral sustentable (POE, 2019, p. 2).

Para ello, en su artículo 9 establece:

Modificar los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres; incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios, costumbres y cualquier tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros, o en roles con estereotipos para la mujer y el hombre que originan o exacerban la violencia contra las mujeres (POE, 2019, p. 7).

Por su parte la BUAP, y aunque ya se mencionó que este proyecto de investigación es un esfuerzo personal y no institucional es interesante identificar que en esta institución se promueven acciones formativas con perspectiva de género tanto dentro de la institución como fuera de ella, es decir, que tengan impacto en la sociedad poblana en general. *El Plan de desarrollo Institucional de la BUAP 2017-2021* en alineación con la Agenda 2030, promueve una formación integral entre sus estudiantes donde se debe de reconocer una perspectiva de género y al mismo tiempo, favorecer su vinculación y responsabilidad social, por lo que enfatiza en “Desarrollar acciones específicas en las dimensiones medioambiental, perspectiva de género, violencia, capacidades diferentes, y atención a grupos vulnerables” (BUAP, s/f, p. 39).

Para la BUAP es importante el desarrollo individual y colectivo por lo que promover programas, proyectos y acciones encaminadas a atender las complejas necesidades de la sociedad poblana y de la región es fundamental. Sus actividades de docencia, generación y aplicación del conocimiento y difusión de la cultura deben tener este enfoque. De este modo para esta institución es necesario:

Fortalecer y ampliar el alcance de la vinculación con los sectores productivos y sociales de la entidad de manera que la BUAP continúe siendo la institución de educación superior que la sociedad poblana reconoce como solidaria y resiliente a las necesidades de las empresas y organizaciones productivas, así como de las comunidades que la integran (BUAP, s/f, p. 39).

La transversalización de la perspectiva de género en el sector educativo obedece a la necesidad promover iniciativas de prevención, atención y sanción hacia el fenómeno de la violencia de género tanto dentro del contexto escolar como fuera de él. Y si bien se observa un avance en la incorporación del enfoque de género en el contexto educativo formal, aún queda un largo camino por recorrer, en especial en las actividades educativas extraescolares enfocadas a paliar la grave situación por las que atraviesan las mujeres en contextos vulnerables como es el caso de la migración en tránsito por el territorio mexicano.

Finalmente, y como se pudo observar, los Organismos Internacionales, el Estado Mexicano y las Instituciones Educativas tienen la responsabilidad de generar los canales necesarios para atender las problemáticas del género en especial cuando impactan de manera directa a la sociedad como es el caso de la violencia contra las mujeres presente en todos los espacios, incluido el

contexto migratorio. Los diferentes actores debemos fomentar, desde nuestros respectivos espacios de acción, relaciones entre los géneros más sanas, justas y equitativas, en general libres de violencia; en este sentido, el quehacer de la ENF por su capacidad de adaptación a las necesidades educativas juega un papel muy importante para cumplir con esta tarea.

### **1.5 Organizaciones que acompañan a la comunidad migrante en México**

Una vez expuesto todo lo referente a las normativas que enmarcan a la ENF y las políticas públicas con perspectiva de género que enfatizan en la generación y aplicación de programas no formales para atender las casusas de la violencia contra las mujeres es importante exponer el contexto en que las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante realizan su labor humanitaria; si bien estas no son instituciones educativas a quienes podamos integrar a un sistema educativo formal, es importante enmarcarlas dentro de un proceso de gestión social organizada en donde también se desarrollan actividades formativas y de capacitación.

Aguilar (2006) señala que el desarrollo de las organizaciones ha estado condicionado a la evolución misma del Estado Mexicano; es decir, los acontecimientos políticos, económicos, sociales, culturales y hasta naturales han determinado la constitución de las organizaciones a lo largo del tiempo. Un claro ejemplo de esto es que después de los terremotos de 1985 se crearon muchas organizaciones que tenían como misión ayudar a los miles de damnificados en la Ciudad de México. En la actualidad y en un contexto cada vez más globalizado, con cambios políticos y económicos que en la mayoría de los casos no benefician a los pueblos en el mundo, la labor de las organizaciones cobra cada vez más relevancia porque sus esfuerzos están dirigidos a paliar la grave situación en que se encuentran las poblaciones más vulnerables.

Sin duda es muy importante que la sociedad civil se organice para brindar ayuda, Aguilar (2006) también señala que “(...) el Estado-nación está integrado por tres sectores: el público, que se identifica con gobierno; el sector privado, que es la empresa y el tercer sector, que se integra con las organizaciones de la sociedad civil” (p. 91), es decir que la sociedad civil es todo lo que no es el gobierno y mucho menos la empresa, este sector se caracteriza por no tener como objetivo principal la generación de ganancia, es decir, no tiene fines de lucro; por el contrario, sus objetivos se encauzan hacia los fines sociales que contribuyen al desarrollo de la sociedad en general, en especial de quienes más lo necesitan.

Canto (2004) citado en Moreno y Niño (2013) señala que una organización civil es una “organización libre, voluntaria, de ciudadanos, que a partir de la identificación sobre campos específicos de la vida social realizan acciones tendientes al bienestar colectivo, para lo cual pretenden influir en las decisiones públicas y en su normatividad” (p. 64). De esta manera una organización migrante es una agrupación de ciudadanos que de manera remunerada o voluntaria trabajan en beneficio de personas migrantes ya sea satisfaciendo sus necesidades básicas o incidiendo políticamente en la protección de sus derechos humanos.

Es importante aclarar que actualmente subsisten diversas formas de nombrar a las organizaciones civiles inmersas dentro del contexto migratorio: Instituciones Humanitarias, Organizaciones No Gubernamentales, Agrupaciones Civiles, Colectivos, etc., y seguramente en los hechos expresan realidades distintas porque tienen sus propias agendas de trabajo y niveles/campos de acción específicos; sin embargo, algo que caracteriza a todas las organizaciones que participaron en esta investigación es que no tienen fines de lucro y su propósito fundamental es beneficiar a terceros por lo que las consideraremos a todas como “organizaciones que acompañan a la comunidad migrante”, independientemente de sus visiones particulares. No es de nuestro interés profundizar en sus diferencias estructurales sino en cómo podemos fortalecer sus procesos de formación y capacitación para que logren integrar la perspectiva de género a sus agendas de trabajo en beneficio de la población migrante, especialmente de las mujeres migrantes.

Aguilar (2006) agrupa a las organizaciones de la sociedad civil en cuatro tipos: 1) las religiosas como agrupaciones pastorales; 2) las de autobeneficio como las cámaras empresariales y los sindicatos; 3) los partidos y organizaciones políticas; y 4) las instituciones que benefician a terceros como fundaciones, asociaciones e instituciones que operan en diferentes áreas como las de educación, desarrollo, salud, ecología, bienestar, ciencia y tecnología, cultural, derechos humanos, cívica, etc. Para este trabajo solo tomaremos en cuenta a las religiosas y las que benefician a terceros pues son las que trabajan en primera línea apoyando a la comunidad migrante.

En este contexto, se puede decir que las organizaciones juegan un papel muy relevante en la ayuda humanitaria hacia la comunidad migrante, hay organizaciones que se enfocan en trabajar en las comunidades de expulsión, otras se enfocan en apoyar a la comunidad retornada o deportada y otras más en asistir a la comunidad en tránsito por el territorio mexicano. A través de diversos programas, proyectos, y actividades estas organizaciones canalizan sus esfuerzos, incluso de

manera colaborativa (a través de redes), para incidir en la protección de sus derechos humanos, sobre todo porque para el caso de quienes están en tránsito, la violencia estructural en México condiciona su circulación a innumerables formas de abusos que determinan el éxito o fracaso de su proyecto migratorio.

Estas organizaciones están compuestas por una gran variedad de personas: asesores, académicos, trabajadores profesionistas de las diversas áreas, religiosos, vecinos, madres y padres de familia, estudiantes universitarios que por lo general son voluntarios que ofrecen su tiempo y energía para, en la medida de sus posibilidades, aliviar el sufrimiento de los sujetos migrantes que se encuentran en una verdadera situación de emergencia.

Además, no solo trabajan en la satisfacción de las necesidades más básicas de las personas en contextos de movilidad, sino que también contribuyen a través de diferentes mecanismos, por ejemplo, el de la capacitación, para que las personas migrantes se reconozcan como sujetos poseedores de derechos que deben ser reconocidos, ejercidos y respetados. Las organizaciones además de atender las necesidades de alimento, refugio y vestido también inciden en la opinión pública y agenda política haciendo un llamado a la población en general y a las autoridades para el respecto y protección de los derechos humanos de las personas migrantes. De esta forma, las organizaciones han conseguido posicionar en la agenda nacional la problemática de la migración desde un enfoque de derechos humanos y de gestionar el flujo migratorio ofreciendo insumos y/o servicios que el Estado mexicano no ha podido cubrir.

Y es que por la misma naturaleza del fenómeno migratorio en México, no basta con dar de comer, brindar un lugar de reposo y curar las heridas del migrante, sino que es igual o más importante lograr que éste siga siendo una persona libre, con dignidad, sabedora de sus derechos y capaz de tomar sus propias decisiones (Tavera, 2014, p. 9).

Por su parte, Calderón (2016) expone que la masacre de migrantes en Tamaulipas fue el parteaguas definitivo para que las organizaciones redoblaran esfuerzos en la asistencia hacia esta comunidad en situación de vulnerabilidad. “(...) fue el horror provocado por el descubrimiento de una fosa común con 72 cadáveres de migrantes centroamericanos asesinados por el crimen organizado en San Fernando, Tamaulipas, en agosto de 2010, lo que realmente marcó un parteaguas definitivo” (p. 8). Este lamentable acontecimiento aumentó el compromiso de las organizaciones tanto nacionales como internacionales en la protección de los derechos humanos de la comunidad

migrante centroamericana que se encuentra, incluso hasta el día de hoy en condiciones de inseguridad durante su tránsito por el territorio mexicano.

Considerando entonces que el Estado mexicano se ha visto rebasado en atender y proteger los derechos humanos de los migrantes, el sector privado presta poco o nulo interés ante la situación y la academia se dedica a analizar el proceso de manera distante, han sido las organizaciones quienes brindan asistencia, ayuda o acompañamiento (o cual sea el enfoque que quieran aplicar) a las mujeres y hombres migrantes. Calderón (2016) también expone que se puede dividir en dos líneas los perfiles de trabajo de estas organizaciones; la primera, son las organizaciones que inciden en las políticas migratorias abocadas a modificar el marco legal que es la base que define las limitaciones y posibilidades de la población migrante en la región; y la segunda, son las organizaciones que alivian el tránsito migratorio pues a través de su gestión (sobre todo en los albergues y espacios destinados a su atención) satisfacen las necesidades más básicas de las personas migrantes. Aunque es importante aclarar que una misma organización pueden converger las dos líneas de acción; muchas de las organizaciones entrevistadas inciden políticamente y también gestionan el flujo migratorio en colaboración con otras organizaciones y actores sociales.

De esta forma, las organizaciones de la sociedad civil han logrado construir valiosas *Redes de Apoyo* y equipos de trabajo en beneficio de la comunidad migrante, sobre todo para visibilizar su situación y crear conciencia entre la población local que, como se ha podido escuchar, consideran a los migrantes como personas problemáticas, por decir lo menos, en parte por la desinformación que se produce entre los mismos medios de comunicación. A tal efecto, las organizaciones se han abierto nuevos espacios y oportunidades en la gestión del proceso migratorio y que plantea una nueva relación con el gobierno, el sector productivo y la academia en función de trabajar en la protección de los derechos humanos y en general de posicionar esta problemática en la agenda pública.

La Iglesia Católica en México es claro ejemplo de los esfuerzos de apoyo humanitario hacia la comunidad migrante; mediante su *Dimensión Pastoral de Movilidad Humana*, trabajan en proteger los derechos humanos de las personas migrantes en general y en especial de los que se encuentran en tránsito. Su capacidad de aliarse con otros sectores, de construir redes en los diferentes niveles y de aceptar propuestas de otros actores sin poner por delante su religiosidad sino

el bienestar de las personas ha hecho eco en el contexto político y social a nivel nacional e internacional.

Son nombres conocidos que lideran a grupos a todo lo largo del país como Alejandro Solalinde, director del albergue Hermanos en el camino, en Oaxaca; Miguel Concha, director del Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria; Pedro Pantoja, director del albergue Casa Belén y de la Posada del migrante en Saltillo, Coahuila; Raúl Vera, obispo de Saltillo; y Fray Tomas González, de la Casa del Migrante La 72 en Tenosique, Tabasco (Calderón, 2016, pp. 9-10).

Además, se tendría que agregar el nombre del Padre Gustavo Rodríguez Zárate quien lamentablemente falleció en mayo de 2021 y quien dirigió por muchos años el Albergue de Nuestra Señora de la Asunción y también fue coordinador de la Pastoral de Movilidad Humana de la Arquidiócesis de Puebla y dedicó gran parte de su vida a la defensa de los derechos de las personas migrantes a los que daba refugio, los escuchaba y motivaba a seguir luchando.

De este modo, las organizaciones de la sociedad civil adquieren un papel trascendente en la vida pública de la sociedad moderna. Ante la compleja realidad que plantea el proceso migratorio se requiere de una participación ciudadana organizada para que de manera comunitaria se busquen respuestas al problema de la migración que sin duda trastoca los espacios en donde se desarrolla. Ya no es responsabilidad solo del gobierno o del sector privado, sino que entre los tres sectores se puede trabajar para encontrar o construir los canales necesarios para atender realidades que afectan a las mujeres, niñas y población LGBTIQ+ que por necesidad buscan una mejor vida en Estados Unidos. Si de verdad se desea avanzar hacia una vida más justa se deben movilizar todos los recursos con los que la sociedad cuenta para obtener resultados encaminados a una mejor gobernabilidad; esta es la única forma para obtener progresos significativos ante los problemas que enfrentamos hoy en día.

Además, el tercer sector es un componente crítico en el Estado-nación por el derecho a la libre asociación que la sociedad posee y que le permite responder ante determinados problemas sociales, señal de una sociedad verdaderamente democrática y participativa. Las y los ciudadanos organizados ponen a disposición de los demás sus propios recursos, tiempo y energía para que personas que atraviesan por situaciones difíciles puedan atenuar su sufrimiento. Se puede decir que

las organizaciones son expresión de una sociedad conciente de su realidad y participativa en la misma para su construcción. Además:

Son un verdadero baluarte de los valores comunitarios; al proponer como su fin único el servicio a las causas y necesidades de la comunidad, se constituyen como un factor de equilibrio entre el poder político y el poder económico, e incluso devuelven su sentido original y más propio, a la misión del gobierno, la búsqueda del bien común, y a la empresa su misión de ofrecer bienes y servicios que promueven el bienestar comunitario (Villalobos, 1997, como se citó en Aguilar, 2006, p. 94).

Aunque aquí sería importante mencionar que tener solo la voluntad de poner nuestro tiempo al servicio de las causas y necesidades de la comunidad no es suficiente, la voluntad debe de estar acompañada del saber cómo ayudar. En el marco del tercer sector se debe impulsar el desarrollo de las organizaciones y su voluntariado porque es mediante estas que se hace posible la acción de ayudar organizadamente. “El voluntariado es una forma de actividad social estimulada por la solidaridad grupal y el compromiso. Es razonable, por lo tanto, que el voluntariado florezca particularmente donde existen instituciones sociales que lo nutren y, fomentan y estructuran” (Aguilar, 2006, p. 99).

En este sentido, el voluntariado y todos los actores implicados en el quehacer de las organizaciones civiles juegan un papel estratégico para el involucramiento de la ciudadanía en la solución de los problemas que identifican en su entorno, por lo anterior, invertir en su formación en el sentido de que puedan desarrollar sus tareas de manera adecuada es fundamental para el desarrollo de la organización, el alcance de su labor y por supuesto de su papel como agente de desarrollo local. Siendo el voluntariado el que promueve determinados valores cívicos, democráticos y ciudadanos, es fundamental procurar su adecuada capacitación para su tan importante labor social porque al final de cuentas, una sociedad civil fuerte representa a una ciudadanía comprometida con su papel en la sociedad y a su vez con la conformación de un Estado nacional democrático, en donde los ciudadanos puedan ejercer sus libertades.

La capacitación de las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante es entonces la meta que se está persiguiendo en este proyecto de investigación y que incluso está señalada en el artículo 6 la *Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil* de 2004 la cual señala que las organizaciones tienen el derecho de “Recibir asesoría,

capacitación y colaboración por parte de dependencias y entidades para el mejor cumplimiento de su objeto y actividades, en el marco de los programas que al efecto formulen dichas dependencias y entidades” (DOF, 2018b, p. 4). Además, en su artículo 7, señala que, para acceder a apoyos o estímulos las organizaciones de la sociedad civil tienen la obligación de “Promover la profesionalización y capacitación de sus integrantes” (DOF, 2018b, p. 5).

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Reflexión sobre el concepto de Educación No Formal

Es importante recalcar, como se expuso en el marco contextual, que en este proyecto de investigación tenemos una mirada amplia de lo que implica el fenómeno educativo porque este va más allá de la escuela y se desarrolla a lo largo de toda la vida. En este sentido, tomamos como enfoque principal el de la ENF la cual se define como “(...) toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población” (Coombs y Ahmed, 1975, p. 26), y que por su misma naturaleza logra responder a las necesidades educativas que se presenta en los contextos extraescolares. Además, otra definición con la que coincidimos en este trabajo es la siguiente:

Todo proceso educativo diferenciado de otros procesos, organizado, sistemático, planificado específicamente en función de unos objetivos educativos determinados, llevado a cabo por grupos, personas o entidades identificables y reconocidos, que no forme parte integrante del sistema educativo legalmente establecido y que, aunque esté de algún modo relacionado con él, no otorgue directamente ninguno de sus grados o titulaciones (Pastor, 2001, p. 541).

Para entender mejor el concepto de ENF es conveniente compararla con los otros tipos de educación: la Educación Formal (EF) y la Educación Informal (EI). Para Coombs y Ahmed (1975) la EF es “(...) el sistema educativo altamente institucionalizado, cronológicamente graduado y jerárquicamente estructurado que se extiende desde los primeros años de la escuela primaria hasta los últimos años de la universidad” (p. 27) y a la EI como “(...) un proceso que dura toda la vida y en el que las personas adquieren y acumulan conocimientos, habilidades, actitudes y modos de discernimiento mediante las experiencias diarias y su relación con el medio ambiente” (p. 27). Se puede entonces hablar de una separación, pero también de una complementariedad entre los tres tipos de educación y aunque cuando se traducen al terreno de lo práctico se genere un debate debido a que para muchos autores sus fronteras son muy difusas, es en el mismo terreno de lo práctico en donde se encuentra su valor y utilidad, es decir, su capacidad de manejar y atender la realidad educativa que se presenta.

Para tener una mayor claridad del panorama existen algunos criterios que ayudan a caracterizar a cada sector educativo. Trilla (2013) explica que todos los procesos educativos no

intencionales quedan ubicados dentro del sector informal, mientras que los que tienen una marcada intencionalidad pedagógica corresponden al formal y no formal; esto significa que la educación formal y la no formal vendrían a ser como subclases de un mismo tipo de educación dentro del universo educativo que se contraponen y al mismo tiempo complementan al informal por no gozar de un carácter pedagógico.

Por lo anterior, se puede decir que la EF y la ENF tienen más semejanzas que diferencias en comparación con la EI que acontece de manera indiferenciada porque ambas tienen la tarea de facilitar la vida de las personas en todas sus dimensiones. Ahora bien, como aclara Trilla (2013), resulta cuestionable que toda la EI no sea intencional pues es difícil negarle algún grado de intencionalidad a ciertas actividades educativas, por ejemplo, las que se desarrollan dentro del contexto familiar cuando los padres educan a sus hijos, por lo tanto, la intencionalidad no aporta una definición clara de la frontera en cuestión, pero existen otros criterios a considerar.

Tanto la EF como la ENF tiene un carácter metódico, es decir, llevan a cabo sus procesos y actividades educativas de manera sistemática, mientras que la EI es asistemática, es decir, que no se ajusta a algún sistema o método de enseñanza fijo y por lo tanto no intervienen las ciencias de la educación para su funcionamiento. Sin embargo, como lo expone Trilla (2013) aquí también es difícil establecer una frontera entre los tres sectores educativos porque retomando el ejemplo de la familia, los padres pueden valerse de algún método pedagógico para educar a sus hijos.

Otro criterio que distingue a la EF de la ENF y que deja afuera a la EI, tal como lo presenta Trilla (2013), es su inclusión o exclusión del sistema educativo reglado, dicho de otra manera, el carácter legal y administrativo es lo que las separa. Lo no formal es lo que queda al margen del sistema educativo oficial, aunque aquí es importante señalar que lo que en un principio se considera como no formal puede pasar a ser formal según el aparato legal que se construya en torno a la acción educativa y, por otro lado, lo que en un país puede ser considerado como formal, en otro puede que no lo sea, esto dependerá del grado de profesionalización y desarrollo de la acción educativa en sí. Por lo tanto, delimitar a un tipo de educación de otro dependerá del contexto, la intencionalidad, la metodología y el carácter legal o administrativo en donde se desarrollen los tres tipos de educación, de ahí que sea necesario seleccionar un criterio según se quiera ubicar a determinadas actividades educativas de un lado u otro de la frontera y siempre considerando los objetivos educativos que se persiguen.

En este trabajo de investigación es conveniente tomar como punto de partida el criterio referente al carácter legal y administrativo que separa al sector formal del no formal porque recoge la definición original de Coombs y Ahmed (1975) citada anteriormente. De cualquier modo, como lo explica Trilla (2013) no se trata de negar el carácter metodológico de la ENF debido precisamente a su cualidad de encontrarse con métodos pedagógicos diversos, incluidos los más utilizados dentro del sistema escolar reglado, porque al igual que en este sector, se requiere de un aparato teórico-metodológico que pueda sustentar a las actividades educativas diseñadas con una clara intención pedagógica.

Se puede decir entonces que la ENF permite la entrada de métodos y técnicas de enseñanza pertenecientes a otras áreas educativas con la intención de cumplir con sus objetivos educativos, la única diferencia es que quienes participan dentro de las actividades educativas no formales, tal como lo señala Pastor (2001), al final desarrollarán nuevos conocimientos, habilidades y destrezas que les permitirán afrontar una situación en particular, pero no la obtención, en la mayoría de los casos, de algún grado o reconocimiento por parte del sistema educativo oficial.

En este orden de ideas, se puede decir que efectivamente la principal diferencia entre la EF y la ENF radica en su carácter normativo y no en el pedagógico, pues como lo expone Colom (2005) no se puede hablar de una pedagogía formal y una no formal, pero si de una distinta reglamentación, en parte porque la pedagogía en general tiene un mismo objetivo, el de formar al ser humano. “La formalidad o no formalidad no se refieren a características de índole pedagógica ya que, si intentásemos a partir de las Ciencias de la Educación distinguir lo que significa una «pedagogía formal» de otra «pedagogía no formal», no llegaríamos a conclusión alguna” (p. 11).

Desde este punto de vista, lo escolar sería lo formal y lo que se realice fuera de este contexto lo no formal y aunque ambas tengan una intencionalidad pedagógica, una se preocupa principalmente por validar legal y socialmente los conocimientos adquiridos, y la otra por desarrollar conocimiento y capacidades para atender situaciones específicas que al ser superadas favorecen el desarrollo personal y social de ciertos grupos, en especial de los que se encuentran en condiciones de subdesarrollo y desventaja.

Se puede manejar incluso la idea de que la ENF puede ser un continuum de la EF porque responde a las necesidades de capacitación que los cambios e innovaciones de la sociedad actual plantea. “Tanto el niño como el adulto necesitan formalidad y no formalidad educativa al mismo

tiempo, porque no existe ya ninguna institución que por sí sola sea capaz de dar la formación pertinente que nuestra realidad social demanda de sus miembros” (Colom, 2005, pp. 15-16).

En resumen, como lo expone Herrera (2005), la ENF comparte significativas características con los otros dos sectores educativos: el formal e informal; por ejemplo, la ENF comparte con la EF el elemento de intencionalidad y sistematización, además de que ambas están sustentadas en teorías del aprendizaje; mientras que con la EI comparten el carácter flexible y abierto a los cambios y necesidades educativas que se desarrollan en los nuevos contextos socioculturales, sobre todo de su capacidad de adaptarse a cualquier espacio educativo.

Por consiguiente, se puede hablar de una relación de complementariedad entre los tres sectores educativos: EF-ENF-EI, lo que ocurra con las personas dentro de alguno de ellos estará relacionado con lo que vivan en los demás, es decir, lo que experimenten en el formal y no formal alimentará al informal y viceversa. En este sentido, Torres (2007) señala que de esta interrelación “(...) se deriva la posibilidad de coordinación entre las distintas modalidades educativas con el propósito de mejorar las particulares demandas formativas de los también determinados contextos en los que se desarrollan las acciones educativas” (p. 16).

Avanzando en la exposición sobre el concepto de la ENF tenemos las áreas en donde se concreta este tipo de educación; es precisamente su heterogeneidad y capacidad de adaptarse a los diferentes contextos en donde se desarrollan este tipo de prácticas educativas que se puede hablar de varias áreas de aplicación que van desde la inserción laboral hasta el uso del tiempo libre. Al respecto Herrera (2005) hace las siguientes calificaciones:

*Tabla 1. Áreas de acción de la Educación No Formal*

<b>Áreas de acción de la ENF</b>		
<b>No.</b>	<b>Área</b>	<b>Enfoque</b>
1	Educación ambiental	Se enfoca en la resolución de problemas ambientales presentes y futuros.
2	Educación social	Se enfoca en promover el desarrollo de capacidades sociales de individuos y grupos.
3	Educación ocupacional	Se enfoque a la adquisición de competencias profesionales para la inserción laboral.

4	Animación sociocultural/desarrolla comunitario	Se enfoca en el desarrollo social y mejora de las condiciones sociales de una comunidad, partiendo de su propia cultura y recursos, y por medio de la participación.
5	Educación del tiempo libre	Se enfoca en realizar prácticas de ocio sano y educativo para y en la comunidad.
6	Educación para la salud	Se enfoca en la prevención de enfermedades y creación de hábitos de vida saludable.
7	Educación para el consumo	Se enfoca en promover una actitud consciente y crítica frente al consumismo.
8	Educación en valores democráticos	Se enfoca en la formación para el desarrollo de valores como la igualdad, el respeto a la diversidad, la participación democrática, etc.
9	Educación para el desarrollo	Se enfoca en la sensibilización para la ayuda y colaboración con países menos desarrollados por medio de la cooperación.
10	Educación para la paz	Se enfoca en fomentar hábitos de conducta social no violentos, sensibilización a favor de la paz y de la finalización de conflictos armados.
11	Educación intercultural	Se enfoca en la sensibilización de las comunidad de acogida y llegada para que exista una relación recíproca de aceptación.
12	Educación para la igualdad	Se enfoca en mejorar las posibilidades de hombres y mujeres en diferentes contextos: doméstico, labora, social, etc.

Tabla construida a partir de la información de Herrera (2005), pp. 15-17.

En este marco de referencia, si clasificamos el trabajo que se está presentando aquí dentro de una de las subcategorías de la ENF anteriores tendría que ser la Educación Social porque es nuestro objetivo desarrollar capacidades sociales en un grupo determinado, en nuestro caso entre las y los integrantes de las organizaciones que atienden a la comunidad migrantes, y también dentro de la Educación para la Igualdad porque al mismo tiempo se trata de promover nuevas formas de relacionamiento y organización social entre mujeres y hombres, en nuestro a partir de la identificación de las problemáticas a las que se enfrentan las mujeres migrantes para que puedan ser atendidas de manera diferenciada; al final de cuentas, nos enfocaremos en ambas, pero lo que predomina es el enfoque no formal.

Si se requiere delimitar aún más las áreas de acción de la ENF, Lujan (2010) señala una lista de organizaciones que recurrentemente desarrollan programas educación no formal, las cuales abarcan un amplio espectro de actividades. A continuación, se enlistan algunas de ellas:

Tabla 2. Organizaciones que desarrollan programas de Educación No Formal

<b>Organizaciones que desarrollan programas de ENF</b>		
<b>No.</b>	<b>Organización</b>	<b>Programas educativos no formales.</b>
1	Museos y centros culturales	Ofrecen talleres educativos no formales según la temática que manejen en donde el público en general aprende haciendo.
2	Organizaciones no gubernamentales ambientales.	Implementan programas de educación ambiental con el objetivo de sensibilizar en la temática para el aprovechamiento racional de los recursos naturales y en el marco de un desarrollo humano sostenible.
3	Institutos de alfabetización	Promueven programas educativos para aprender a leer y escribir, dirigidos principalmente a personas adultas y jóvenes que han quedado rezagados o aislados del sistema educativo formal.
4	Centros deportivos	Facilitan cursos para el mejoramiento de las condiciones físicas y promueven actividades recreativas para las personas participantes.
5	Sindicatos	Implementan actividades educativas para la formación sindical de sus miembros y acciones de capacitación para su mejoramiento profesional.
6	Asociaciones del desarrollo comunal	Fomentan actividades educativas no formales que promueven la organización y asociación entre los miembros de la comunidad.
7	Movimiento Scout	Promueven actividades no formales enfocadas a los juegos grupales, retos, y desafíos que los diferentes equipos deben superar. Aquí se ponen a prueba las habilidades y destrezas que promueven la sana convivencia del escultismo.
8	Organizaciones de voluntarios (as)	Organizan actividades educativas dirigidas a la formación de sus miembros, sobre todo para sensibilizar e informar sobre las temáticas y tareas que se manejan al interior de la organización.
9	Centros de idiomas	A través de actividades educativas no formales promueven el aprendizaje de idiomas.
10	Centros de formación y capacitación laboral	Cuentan con modalidades educativas que tiene como objetivo la actualización, el mejoramiento y la inserción laboral.
11	Hospitales	A través de programas y actividades no formales promueven el mejoramiento del desempeño de los integrantes.
12	Municipalidades	Cuentan con procesos de capacitación que dirigen sus actividades educativas al personal y que pueden incluso proyectarse a la comunidad a través de campañas para concientizar en las diferentes temáticas sociales.
13	Universidades públicas y privadas	Poseen programas de extensión docente y cultural que promueven acciones educativas para fortalecer las capacidades de sus egresados y de la población en general. Además, complementan los planes de estudio formales, según los diversos campos de acción.

14	Bibliotecas y ludotecas	Además del préstamo de material educativo, promueven encuentros académicos y lúdicos de interés entre la población.
----	-------------------------	---

Tabla construida a partir de la información de Lujan (2010), pp. 103-104.

De igual manera, si queremos clasificar el proyecto que se está presentado aquí dentro de algunas de las organizaciones que desarrollan actividades y programas educativos no formales anteriores correspondería a las Organizaciones de voluntarios (as) por el hecho de que las estas desarrollan actividades de inducción, sensibilización e informativas sobre temáticas y acciones que llevan a cabo para capacitar a su personal y/o voluntariado. Las organizaciones civiles utilizan las actividades educativas de carácter no formal como parte de sus estrategias para promover los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para cumplir con su misión.

Por su parte, Bermúdez y Lombana (2009) señalan que dentro de las prácticas educativas no formales que se realizan en de las organizaciones se pueden encontrar los talleres como la actividad más utilizada para desarrollar nuevas capacidades entre sus integrantes; además, también utilizan otras actividades como: campañas informativas, diplomados, cursos, foros, grupos de trabajo, participación comunitaria y herramientas tecnológicas, por mencionar solo algunas.

Es importante aclarar que, de acuerdo con sus agendas de trabajo, cada organización utiliza las estrategias educativas y metodologías que mejor se adapten a sus necesidades, en función siempre de atender las problemáticas que surgen dentro del contexto en el que actúan. Estos autores señalan que las actividades educativas no formales ocupan un papel central en los procesos formativos y de capacitación de las organizaciones. Y es esto precisamente lo que han venido haciendo las organizaciones que ofrecen asistencia humanitaria a determinados grupos.

Hay en la región una marcada diferencia entre la educación formal impartida por el Estado y la educación no formal que constituye el espacio de trabajo por excelencia de las ONGs. Esta educación orientada fundamentalmente a la sociedad civil tiene una amplia cobertura, con una población que no es atendida por la educación formal y que tiene incidencia en la formación de la conciencia ciudadana. En este sentido las ONGs contribuyen a complementar el sistema de educación formal, ayudando a impartir a la población una educación a lo largo de toda la vida, que va más allá de las aulas escolares” (Bermúdez y Lombana, 2009, p. 27).

Por su parte Herrera (2005) señala lo siguiente:

El colectivo de personas voluntarias, de ONGs y movimientos sociales que se dedica a la ENF es cada vez mayor, pero ello no impide su carácter profesional, sean estos remunerados o no. Las prácticas de Educación no formal se han desarrollado mucho en el campo del voluntariado: ambiental, social o cultural. Y muchas ONGs han sido las impulsoras y protagonistas de los procesos educativos. El ejemplo más claro es la Educación para el desarrollo y en general, casi todas las propuestas de Educación en valores (Herrera, 2005, p. 22).

Las organizaciones entonces son espacios educativos para difundir y consolidar acciones e ideales de participación ciudadana lo cual se puede traducir en desarrollo social en sus diferentes contextos y niveles; a través de la ENF se llevan a cabo prácticas educativas en diferentes áreas que contribuyen a mejorar la vida de las personas y de su comunidad y en consecuencia contribuyen a la transformación de su propia realidad social. Sin duda, las actividades realizadas por las organizaciones promueven formas de vivir y actuar que generan cambios en los sectores a los que están dirigidos sus proyectos.

Como se puede observar, el rango de acción de la ENF es muy amplio puede abarcar desde los sitios educativos tradicionales hasta los lugares de trabajo y esparcimiento, aunque, desde nuestro punto de vista, los de mayor importancia son las áreas donde se encuentra los sectores sociales más vulnerables que presentan necesidades de capacitación, actualización, inserción laboral, superación de limitaciones y de conflictos, incluso hasta la satisfacción de necesidades culturales, tal como lo señala a continuación:

(...) las mujeres trabajadoras jefas de hogar, grupos no alfabetizados rezagados del sistema educativo formal, migrantes, indígenas, integrantes del sector informal de la economía, trabajadores y trabajadoras agrícolas, niños y niñas de la calle, jóvenes desertores y obreras industriales, personas adultas mayores de todos los sectores socioeconómicos y personas privadas de libertad (Luján, 2010, p. 103).

Una vez expuesto lo anterior es necesario mencionar algunas de las características de la ENF con la intención de conocer sus alcances. Herrera (2005) señala que es el mismo carácter de “no formalidad” lo que le permite a esta forma educativa desarrollarse de un forma más flexible, entre algunas de las cualidades se pueden enlistar las siguientes:

Tabla 3. Características de la Educación No Formal

Características de la ENF		
No.	Aspecto	Definición
1	La ENF desarrolla teorías o principios propios	La ENF se desarrolla en muy diversas áreas y con objetivos muy distintos lo que se traduce en que cada una desarrolle principios teóricos que las fundamenten, unos volares específicos a perseguir y unas estrategias determinadas a la hora de ejecutarse. De ahí que la ENF se relacione con la formación continua, permanente, para toda la vida y para adultos; cada una desarrolla sus propios principios, pero todas se enmarcan en las prácticas educativas no formales.
2	Se adapta a sus destinatarios y contextos	La ENF está dirigida a grupos específicos con condiciones también específicas, por ejemplo, la Educación para la Salud, la Educación Ambiental, la Educación Social y la Educación Intercultural que se pueden considerar una extensión de este tipo de educación están dirigidas a grupos específicos con necesidades educativas específicas.
3	Se diseña y planifica en cada momento	Su carácter abierto encamina a la ENF a mantener una flexibilidad para adaptarse al contexto al que va dirigida; este tipo de educación le da mucho peso al contexto específico que trata de atender, es decir, no promueve la estandarización de sus procesos para las necesidades educativas que se detecten. La ENF se desarrolla en función de su objeto, sus receptores, y sus principios. Su característica flexible y adaptable al contexto es su principal cualidad.
4	La ENF es multidisciplinar	Los aportes que las diferentes áreas del conocimiento han aportado a la ENF son de gran riqueza y diversidad educativa; de ahí que se puede hablar de una Educación Ambiental, Educación para la Salud, Educación para el Desarrollo, etc.
5	Participación voluntaria	Las personas que participan dentro de las prácticas educativas no formales lo hacen de manera voluntaria; el hecho de que no haya un certificado, diploma o título académico expedido por las autoridades oficiales no es el principal razón para participar sino todo lo contrario, lo hacen por una motivación personal que puede ir desde el ocio hasta superar alguna necesidad educativa o laboral.
6	Se desarrolla en diferentes espacios, no se limita al aula	Los espacios de la ENF son verdaderamente flexibles, se pueden realizar este tipo de prácticas educativas al aire libre, en los salones de clase, en las áreas del sector administrativo, de la salud y de las ONGs, en los centros culturales y casas de la juventud; prácticamente cualquier espacio en donde los sujetos se sientan cómodos para desarrollar las actividades de aprendizaje.
7	Utiliza gran variedad de materiales y recursos	Los programas de la ENF se describen por hacer uso de una gran variedad de materiales y recursos, estos se pueden encontrar en el mismo medio en que se va a llevar a cabo dicha práctica, realmente no existe una gran diferencia entre los materiales y recursos que se utilizan en la ENF y la EF; quizá, la única diferencia es que en la ENF deben de ser más flexibles.

8	Muchas practicas son participativas	El hecho de que en este tipo de prácticas educativas participen personas de manera voluntaria promueve que haya una participación mucho más entusiasta. Además, tomando en cuenta que muchas de las actividades educativas no formales están basadas en el constructivismo se puede entender porque son los participantes quienes tienen un papel muy activo en su propio aprendizaje mientras que el docente es solo un facilitador del conocimiento.
9	Ambiente de aprendizaje relajado	El mismo carácter voluntario de las personas que participan en estas prácticas educativas promueve un ambiente de aprendizaje relajado y agradable. Los procesos de aprendizaje están orientados a fomentar un clima cálido en el espacio en donde producen lo que a su vez se traduce en una mejora del aprendizaje final. Cuando no se tiene la obligación de participar en las actividades el individuo se siente mucho mejor a la hora de participar.
10	Se evalúa de forma colectiva el proceso global de la formación	Para conocer si se cumplieron los objetivos planteados inicialmente se evalúa el proceso de aprendizaje para identificar los alcances de este, sin embargo, no es una evaluación que asigne una calificación si no que trata de medir las transformaciones cognitivas tanto de cada participante como en su conjunto. El objetivo es hacer un informe detallado de lo que se desarrolló a lo largo de las actividades y de qué manera pueden influir entre el voluntariado para brindar una ayuda pertinente.
11	La ENF es profesional	Los profesores que trabajan en esta área educativa no improvisan sus actividades, al contrario, las planifican para cumplir con los objetivos que la misma intervención educativa traza, de ahí que necesitan estar formados para realizar estas prácticas. Esto no significa que no existan personas que a partir de su experiencia y actividades laborales hayan adquirido la capacidad de realizar este tipo de prácticas educativas y aunque no hayan pasado por alguna forma de preparación en esta área, son muy profesionales y con la competencia de autonomía formativa.

Tabla construida a partir de la información de Herrera (2005), pp. 18-22.

Por su parte, Torres (2007) señala que la ENF tiene las siguientes características: 1) está enfocada a mejorar las capacidades, aprendizajes y actitudes de las personas a quienes está dirigida esta forma de educación; 2) todos sus participantes se benefician, desde los educadores y colaboradores hasta sus educandos; 3) este tipo de educación está dirigida a toda la población sin importar la edad, el género, la religión, e ideas políticas, no obstante se orienta más hacia los sectores de la población que por alguna razón no pudieron acceder al sistema educativo convencional; 4) se adapta a las necesidades y contextos de los sujetos que participan, es decir, se desarrolla una atención lo más personalizada posible; 5) se puede desarrollar en cualquier espacio, desde el aire libre hasta muros; 6) es flexible en sus horarios, cada sujeto puede participar en este tipo de actividades según su propia disponibilidad; 7) su financiación puede ser desde la aportación de sus propios usuarios hasta la subvención privada o gubernamental y, 8) las

instituciones que realizan este tipo de formación se supervisan a sí mismas, tienen una notable independencia a sus formas de organización y procedimientos.

Finalmente, es importante destacar que la ENF responde y se adapta a las necesidades educativas que el contexto actual plantea. Novo (2005) quien analiza el caso de la importancia de la ENF en la Educación Ambiental enfatiza en que “una sociedad que vive en crisis experimenta profundos cambios, no sólo en sus estructuras, sino también en sus *modelos de pensamiento*, en la forma en que los saberes se construyen y se instauran” (p. 145). Por lo tanto, a lo largo de las últimas décadas las potencialidades de la ENF la han convertido “(...) en uno de los ejes de cambio y transformación social más importantes del momento actual” (p. 151). A continuación, se hace un recuento de sus alcances.

Tabla 4. Alcances de la Educación No Formal

Alcances de la ENF		
No.	Aspecto	Definición
1	La ENF está contextualizada	Los lugares en donde se presentan las mismas necesidades educativas pueden fungir como espacios de aprendizaje. Se desarrolla entonces “(...) un diálogo con el entorno próximo, con la realidad local”. Lo anterior permite “(...) interpretar en el terreno toda esa información y aplicar los conocimientos adquiridos a la resolución efectiva de problemas”.
2	La ENF permite que aflore una conciencia participativa	La experiencia que adquieren los individuos quienes aprenden dentro del contexto en que se desarrolla determinada problemática implica mucho más que la adquisición de ciertos conocimientos, “se trata de un meta-aprendizaje acerca de las posibilidades de comprender el mundo y nuestro papel en él mediante la implicación, la práctica activa, la responsabilidad de problemas y la toma de decisiones”.
3	La ENF flexibiliza el papel del profesor y el estudiante	El educador no se limita a ocupar el papel de mero orientador, por el contrario, participa dentro de la problemática en cuestión y fomenta su reflexión con la intención de poder abordarla; además, el hecho de que los grupos sean heterogéneos, sin perfiles específicos y con el deseo propio de aprender, favorece el desarrollo de la actividad educativa. Por lo tanto, “(...) es posible trabajar en procesos que implican la construcción colectiva de conocimiento, el debate conjunto de valores, la asunción grupal de responsabilidad... Estos constituyen, (...), un aprendizaje democrático”.
4	La ENF usa múltiples recursos y vías para el aprendizaje	La ENF tiene una enorme capacidad para utilizar instrumentos para la actividad educativa, desde los más tradicionales hasta los multimedia.
5	La ENF estimula la creación de redes	En el contexto de una sociedad globalizada, la ENF contribuye a la creación de redes al promover el contacto entre los diferentes actores involucrados en alguna problemática específica. Lo importante, “(...) es el

		papel efectivo que juegan a la hora de coordinarse para el lanzamiento de campañas, la divulgación de algunos contenidos y el establecimiento de mecanismos de valoración que ayuden a mantener los necesarios estándares de calidad”.
--	--	--

Tabla construida a partir de la información de Novo (2005), pp. 151-154.

En relación con los puntos anteriores, es importante resaltar que la ENF debe ser concebida como una “educación para la acción”, es decir, como un instrumento educativo que tiene la capacidad para que quienes participen dentro de sus actividades puedan reflexionar sobre la realidad en la que se encuentran inmersos y en consecuencia de participar con más y mejores habilidades cognitivas en la construcción de la misma.

Sin duda, en el contexto de inestabilidad social de nuestro tiempo, es necesaria tener una visión amplia de lo que implica el fenómeno educativo y de su trascendencia para promover los cambios necesarios en beneficio la humanidad. El sistema educativo formal por sí solo no tiene la capacidad de resolver todos los problemas que surgen en una sociedad con acelerados cambios sociales y tecnológicos, es necesario echar mano de otras modalidades educativas para que de manera conjunta se trabaje en la formación integral de los seres humanos y en su capacidad para construir un mundo mucho más equitativo y justo.

De esta forma, el desarrollo del concepto de ENF en primer lugar, amplía la idea de educación y, en segundo lugar, responde a las necesidades educativas que se presentan en los nuevos escenarios sociales. Posibilitar aprendizajes para todos, viabiliza que las personas tengan las herramientas cognitivas necesarias para afrontar las problemáticas a las que se enfrentan. La ENF entonces representa una solución educativa ante estos nuevos escenarios y a medida en que los sujetos necesitan de estas nuevas oportunidades educativas; es decir, “pensar en una propuesta educativa acorde a la situación de los sujetos, pero manteniendo los niveles de calidad, las exigencias y los objetivos, para alcanzar una real democratización de la educación, la cultura y la convivencia social” (Camors, 2006, p. 25).

## **2.2 Formación de las organizaciones civiles como proceso educativo**

La formación las organizaciones se enmarca en lo que hemos definido como ENF. El hecho de que dentro de las organizaciones se realicen procesos educativos sustentados en una pedagogía y didáctica enfocada al desarrollo de capacidades y no a la obtención de reconocimiento oficial habla de un enfoque educativo no formal que se alinea con la propuesta de Trilla (1992) quien lo define

como un “conjunto de procesos, medios e instituciones específicas y diferenciadamente diseñados en función de explícitos objetivos de formación o de instrucción, que no están directamente dirigidos a la provisión de los grados propios del sistema educativo reglado” (pp. 29-30). De ahí la importancia de un enfoque no formal de la educación para alcanzar el desarrollo de ciertas capacidades entre las y los integrantes de las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante.

Es importante subrayar que para la formación de las organizaciones intervienen diferentes actores: “(...) no es un asunto que atañe sólo a ellas, sino que tanto el Estado, como la universidad, los profesionales y el mundo empresarial tienen su presencia y aportes para apoyar un sólido y enriquecedor camino de formación” (De Piero, 2007, p. 210). De este modo, el trabajo colaborativo entre los diferentes actores involucrados promueve el fortalecimiento de estas organizaciones ya que como agentes de desarrollo local juegan un papel muy importante en la sociedad.

En México, por ejemplo, existe una amplia tradición de las organizaciones ambientales que desarrollan programas educativos con un enfoque no formal como parte de sus estrategias para promover determinados conocimientos y capacidades respecto al medio ambiente entre la población; estas organizaciones, al implementar actividades educativas de corte ambiental favorecen la sensibilidad con el medio ambiente, la tolerancia social y la sustentabilidad en el plano comunitario; sin embargo, este proceso requiere de un nivel alto de integración con la población local que solo se puede dar por medio de la educación, en especial la ENF, la que por sus alcances, como vimos en el apartado anterior, puede lograr este cometido.

Bermúdez y Lombana (2009) enfatizan en que la ENF es un espacio de trabajo fundamental para desarrollar proyectos educativos medioambientales encaminados al desarrollo sostenible. Cuando las organizaciones fomentan la capacitación y la divulgación ambiental en corresponsabilidad con las escuelas, las comunidades y las instituciones sociales, favorecen nuevos modos de pensar y de relacionarse con el medio ambiente. Las mismas autoras señalan que las organizaciones ambientales por lo general trabajan a través de talleres, participación comunitaria, cursos, TICS, grupos focales, campañas y foros como las prácticas educativas más utilizadas para cumplir los objetivos planteados en sus agendas de trabajo. Además, comentan que recientemente se desarrollan otras prácticas educativas más novedosas como lo son los clubes ecológicos, los sitios web, las escuelas de verano, los talleres al aire libre, lo cual, muestra la flexibilidad y apertura

de la ENF aplicada en las organizaciones. De este modo, la ENF es el tipo de educación que por excelencia está orientada a la sociedad civil organizada y tiene una alta incidencia en la formación de la conciencia ciudadana.

Por lo anterior, es importante que se promuevan procesos formativos no formales dentro de las organizaciones que inciden en las diferentes áreas pues como lo señala la Fundación Castilla-La Mancha (s/f) se debe “Proporcionar una *formación* que le dote de estrategias *metodológicas* (técnicas y recursos) que le permita una mejor y mayor acción e intervención social, como finalidad prioritaria de su labor (...)” (p. 30). Esta formación debe estar dirigida a todas las personas involucradas, desde los equipos de trabajo de las organizaciones hasta el voluntariado que las conforman; debe ser una formación horizontal y paralela pues son quienes replicarán la información con las personas beneficiarias de sus servicios.

El voluntariado que forma parte vital de las organizaciones de la sociedad civil juega un papel estratégico para el involucramiento de la ciudadanía en la solución de los problemas sociales, por lo que invertir en su formación y capacitación favorece su desarrollo personal y en consecuencia se contribuye al fortalecimiento de la misma organización y al desarrollo social de la región en la que está inmersa. Siendo el voluntariado el que promueve determinados valores cívicos, democráticos y ciudadanos, es indispensable promover su adecuada formación para que puedan contar con más herramientas en su tan importante labor social. Al final, una sociedad civil fuerte representa a una ciudadanía comprometida con su papel en la sociedad y a su vez con la conformación de un Estado nacional más democrático.

Uno de los grandes desafíos de las organizaciones de la sociedad civil al inicio del siglo XXI es dotarse de una mayor solidez institucional y también de niveles todavía más altos de profesionalismo. Esto, para poder ocupar el lugar que les corresponde en la construcción del Estado y también para poder jugar el papel de agentes de cambio y constructoras de ciudadanía (Aguilar, 2006, p. 272).

Es precisamente en el contexto del siglo XXI donde se agudizan cada vez más los problemas que aquejan a la sociedad por lo que es necesario que las organizaciones desarrollen procesos de formación y profesionalización que se ajusten a las nuevas necesidades sociales en las que participan. Las organizaciones deben entonces adoptar una línea de fortalecimiento de sus capacidades técnicas, es decir, una línea de fortalecimiento institucional.

El fortalecimiento institucional, por lo mismo, se orientó a dotar a las instituciones de una verdadera estructura orgánica; a ayudarles a definir su misión y también su especialidad. Se promovió igualmente que los integrantes de las organizaciones se capacitaran para poder obtener nuevos conocimientos y nuevas habilidades, en la línea de profesionalizar su acción (Aguilar, 2006, p. 274).

Aunque sin duda, para poder llevar a cabo este proceso de ajuste las organizaciones tienen que partir de una convicción de fortalecimiento propia y no impuesta desde afuera; incluso desde una perspectiva compartida con otras organizaciones del mismo sector, los medios de comunicación, el sector empresarial, el académico, la iglesia y el gobierno en sus distintos niveles. De lo que sí es seguro, es que el proceso de fortalecimiento institucional de las organizaciones debe tener en cuenta a las nuevas realidades sociales para que tengan mayor efectividad a la hora de realizar su labor.

Para llevar a cabo este proceso de fortalecimiento, explica Aguilar (2006), se debe ajustar la propuesta a la realidad de cada organización, sobre todo la metodología y las técnicas a implementar para que la transferencia de conocimiento tenga mayor efectividad. “Los tipos más frecuentes de intervención para colaborar en el proceso de fortalecimiento institucional son: formación y capacitación, evaluación institucional, consultorías y asesorías. Cada una de estas maneras o modos tiene una metodología propia (...)” (p. 284).

La que interesa aquí es la referente a la *formación y capacitación* por el hecho de que se relaciona con el objetivo de este trabajo de investigación; el mismo autor señala que existen tres etapas para llevar a cabo una propuesta de formación y capacitación: 1) el diagnóstico de necesidades la cual consiste en tener un conocimiento profundo de la organización; 2) la presentación de alternativas de formación y capacitación a los interesados para que se elija la opción más adecuada a sus necesidades; y 3) el desarrollo de modalidades, puede ser un curso, un taller o una pasantía, y debe de abarcar el diseño del método, los materiales, las actividades de apoyo, los criterios de evaluación, etc.

Las actividades de formación y capacitación deben de ser consideradas por las organizaciones como actividades permanentes dentro de sus procesos organización, gestión y capacitación en el sentido de que su personal y el voluntariado esté preparado para llevar a cabo

las actividades establecidas en su agenda de trabajo de la mejor manera. Así mismo, las organizaciones deben distinguir entre formación y capacitación.

(...) deben también distinguir entre la formación (desarrollo de la conciencia y aprendizaje de nuevos saberes) y la capacitación (desarrollo de nuevas capacidades y habilidades). Las instituciones, por eso mismo, necesitan saber distinguir cuándo requieren de la una o la otra en el camino de su fortalecimiento. El plan de desarrollo de la formación y la capacitación tiene que partir de las necesidades y requerimientos de la institución. El propósito último es que, por el proceso de acumulación de “capital humano” la institución pueda desarrollar cada vez mejor su propia misión y objetivos, en el marco de su filosofía y valores (Aguilar, 2006, pp. 296-297).

El objetivo es que los integrantes de las organizaciones tanto remunerados como voluntariado, desarrollen los conocimientos y capacidades suficientes para realizar su trabajo. En este sentido, su formación implica tomar como punto de partida su experiencia laboral dentro de la organización y que sumada a la promoción de determinados conocimientos alcanzarán un “saber hacer” mucho más efectivo, lo cual tendrá un mayor impacto en los objetivos que colectivamente pretenden cumplir; lo importante no es la constancia, el certificado o título oficial que pudieran adquirir, sino su capacidad de responder adecuadamente a su misión y visión y que por su misma naturaleza son de carácter humanitario.

En concordancia con lo anterior, se puede decir que es fundamental trabajar en mejorar las capacidades y habilidades de las personas que trabajan en organizaciones que integran al tercer sector, especialmente de su voluntariado para lograr una adecuada formación que al mismo tiempo fortalezca a la organización misma. Además, es su derecho a ser formado, informado y capacitado de lo contrario desarrollaran un hacer improvisado e intuitivo lo que es perjudicial tanto para el que ayuda como para quien es ayudado.

(...) definimos la formación como: un proceso comunicativo teórico-práctico que prepara a los voluntarios sociales para “saber” (conocimientos), “saber hacer” (habilidades y destrezas), “saber ser” (motivaciones, actitudes y valores), “saber aprender” (actualización permanente), y “hacer saber” (acción educativa); cuya finalidad principal es la transformación de los propis voluntarios y de la realidad en la que actúan (Cabezas-González, 2006, p. 167).

Por su parte Alfaro (1998) expone que la formación es uno de los instrumentos por el que el voluntariado ira adquiriendo cada vez más fuerza social por su capacidad de orientar su voluntad de hacer de manera adecuada, pertinente y de calidad.

Cuando nos referimos a **Formación del Voluntariado** estamos hablando de un proceso constante de transformación, en el que el voluntario, con su grupo de acción, va dialogando con la realidad, va aprendiendo de ella, y va sistematizando sus conocimientos, sus hábitos de trabajo, y sus habilidades, significa, por tanto, una revisión, un ahondamiento y una transformación de sus actitudes. La formación será el espacio propicio para que, gracias a la reflexión sobre la acción, sus motivaciones iniciales vayan creciendo hacia un “modo de ser”, hacia “una manera diferente de ver la vida”, hacia una búsqueda más sólida de “mejorar la calidad de vida”, de una “transformación de la sociedad” (Alfaro, 1998, p. 5).

Se trata pues de que las organizaciones y todos sus integrantes desarrollen un “saber” (conocimientos), saber hacer” (habilidades) y “ser” (actitudes) que les permitan tomar una conciencia de su acción voluntaria al mismo tiempo en que actúan dentro del contexto social en el que se encuentra inmersos, en especial cuando se trata de modificar y erradicar las injusticias. El mismo autor explica que el “saber” implica que los voluntarios conozcan el contexto social en el que participan, el lugar de su acción, a su organización y las actividades que deben realizar; el “saber hacer” implica que el voluntariado adquiera los hábitos de preparación y los instrumentos adecuados para el trabajo; y el “ser” implica que el voluntariado posea una conciencia crítica de su sociedad y madure su sentido de su responsabilidad y de sus actitudes respecto a su acción social. Formar al voluntariado implica entonces ofrecerles los instrumentos necesarios para convertirse en agentes de un verdadero cambio social.

Un voluntariado formado será factor de cambio de la misma organización, ya que su “poder participar” será cada vez mayor, y obtendrá mayor nivel de conciencia para poder tomar más y mayores decisiones. Un voluntario formado podrá ofrecer más eficazmente su servicio, y al mismo tiempo podrá trabajar más adecuadamente por erradicar las causas que producen los problemas (Alfaro, 1998, p. 9).

En este marco de referencia las características principales de la formación de los voluntarios, explica Cabezas-González (2006) debe de ser 1) integral: la formación de los voluntarios debe de abarcar lo personal, lo grupal, lo institucional y lo social; 2) inductiva: partir

de las causas para hacer el análisis de los problemas y los hechos, es decir partir de la acción para volver a ella; 3) participativa: los sujetos deben participar activamente en su formación y en el diseño, ejecución y evaluación de las tareas que vayan a emprender; 4) permanente: es vital que los voluntarios nunca detengan su formación pues los cambios en la sociedad son continuos y acelerados; 5) liberadora: formar para la reflexión crítica, para la autonomía y para la libertad; y 6) transformadora: la formación debe de ser siempre formación para algo, al servicio de alguien, para la liberación de las diversas formas de opresión.

La formación del voluntariado debe cumplir con las características anteriores debido a que necesitan formarse para ayudar de manera efectiva a los destinatarios de su acción; su buena voluntad solo es el punto de partida, pero por sí sola no es suficiente. “No le gustaría al voluntariado acudir al médico con un brazo roto o con la cabeza abierta y descubrir que éste tiene muy buena voluntad para curarle sus heridas, pero muy poco conocimiento sobre cómo llevar a cabo esa cura” (Cabezas-González, 2006, p. 169). Si no se desarrolla ningún tipo de formación o capacitación esa misma voluntad puede convertirse, como ya se dijo, en un peligro enorme pues se está asistiendo a personas que necesitan encarecidamente ayuda y no que se les juzgue, revictimice o se les vuelva a poner en una situación de vulnerabilidad por las decisiones que hayan tomado.

El voluntarismo, entendido como la voluntad de ayudar a los demás basándose en lo que resulta deseable, es una actitud loable, pero puede tener efectos secundarios si no se desarrolla con la preparación necesaria. Para ello, las personas voluntarias requieren de una formación adecuada para el correcto desempeño de las tareas (Fundación Castilla-La Mancha, s/f, p. 5).

Además, el hecho de que la atención que brinda el voluntariado a terceros se gratuita no los exime de sus responsabilidades; sus acciones deben de ser siempre orientadas a la calidad y para ello, la formación y capacitación es el principal instrumento con el que cuentan las organizaciones para desarrollar competencias, actualizar conocimientos, y mejorar habilidades y destrezas que permitan optimizar sus acciones. Cuando un voluntario se ofrece a combatir las injusticias en el mundo hay que enfocar adecuadamente sus energías para que sepa y conozca los medios y las técnicas que debe utilizar en cada momento de su actuación y para ello es necesario que se formen.

Como también lo señala Pérez Álvarez (2004) citado en Cabezas-González (2006): “Los voluntarios necesitan una adecuada información y formación objetiva que les capacite para el

desarrollo del compromiso que asumen y les ayuden a ir creciendo en conciencia y praxis crítica que favorezcan la toma de posturas claras ante las realidades en que se comprometen” (p. 171). Al final de cuentas, las personas que conforman a las organizaciones: personal remunerado y voluntariado tienen el derecho de participar y organizarse socialmente pero también la obligación de formarse y capacitarse para una adecuada asistencia humanitaria.

En este orden de ideas, se puede hablar de un modelo de formación para las organizaciones como proceso educativo que como ya se mencionó anteriormente debe ser integral en todas sus dimensiones: educar en conocimiento, en afectividad y en acción. Cabezas-González (2006) aporta las características de estas dimensiones:

*Tabla 5. Dimensiones de la formación de las organizaciones como proceso educativo*

<b>Dimensiones de la formación de las organizaciones como proceso educativo</b>		
<b>No.</b>	<b>Educación en...</b>	<b>Para...</b>
1	El conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Que los voluntarios sociales sean capaces de descodificar la realidad social y la información que reciben, de forma crítica y eliminando, en la medida de lo posible, la carga de subjetividad y de ideología.</li> <li>-Que los voluntarios sociales potencien la atención, el interés y la inquietud por conocer.</li> <li>-Que los voluntarios sociales tengan la capacidad de reflexionar sobre la realidad social general y concreta.</li> </ul>
2	La acción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Que el conocimiento pase de “la cabeza al corazón” y de este a la acción.</li> <li>-Que los voluntarios sociales puedan transformar la realidad social.</li> <li>-Que los voluntarios sociales puedan hacer realidad la utopía.</li> </ul>
3	La afectividad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Que el conocimiento pase de “de la cabeza al corazón”.</li> <li>-Que los voluntarios sociales sean conscientes de su propia escala de valores.</li> <li>-Que los voluntarios sociales puedan incorporar a su escala de valores los nuevos descubrimientos y aportaciones al mismo tiempo que rechazan las posibles incoherencias.</li> </ul>

Tabla construida a partir de la información de Cabezas-González (2006), p. 176.

La tabla anterior pondera que las y los voluntarios de las organizaciones necesitan de un proceso educativo particular pues al estar inmersos en una problemática social experimentan

situaciones nuevas que los colocan en un contexto educativo especial. El voluntariado debe pasar de la experiencia a la conciencia, de la conciencia a la reflexión, de la reflexión a la planificación y de la planificación a la acción; es decir, las y los voluntarios deben de tomar conciencia de la situación en la que están participando, de estructurar y sistematizar la información que reciben y de planificar rutas de acción solidarias, todo esto en función de actuar oportunamente en el contexto en donde se desenvuelven.

También deben de ser capaces de traducir en acción lo aprendido, o dicho de otra forma, de integrar la teoría a la práctica. La reflexión debe ser sobre su propia acción para regresar a ella en forma de acciones específicas; en este sentido, los procesos educativos que estén orientados a la capacitación de las personas involucradas en la acción humanitaria deben desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes que partan de la misma realidad. Aquí, según expone (Alfaro, 1998), la metodología activa y participativa ocupa un lugar central pues se toma como punto de partida lo que las personas saben, hacen y son para potenciar sus capacidades en función de que gradualmente se transformen en personas capaces de atender y superar determinadas problemáticas.

En resumen, las organizaciones sociales y su voluntariado quienes participan en la atención de los problemas sociales propios del siglo XXI no solo debe contar con buenas intenciones a la hora de asistir a los beneficiarios, sino que deben de contar con una formación específica para brindar un apoyo efectivo, es decir, deben de contar con la información y las capacidades necesarias que en primer lugar fortalezcan su crecimiento personal y en segundo el de la organización misma en aras de aliviar el sufrimiento de las personas a las que asisten. De esta manera se alcanza la formación del voluntariado y el fortalecimiento institucional de las organizaciones a las que pertenecen; el objetivo final es el de enfocar sus buenas intenciones en acciones concretas y efectivas para que logren estar a la altura de las exigencias que plantean los nuevos contextos sociales y de aprendizaje.

### **2.3 El enfoque de género en la formación educativa de las organizaciones**

Al igual que el enfoque educativo no formal, el enfoque de género también es de vital importancia para este trabajo pues ante el contexto de violencia de género presente dentro del proceso migratorio es imperante integrar esta mirada al trabajo humanitario que realizan las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante. Así pues, a continuación, se exponen algunos conceptos

que se relacionan con este enfoque como el de perspectiva de género y educación con perspectiva de género, este último especialmente dentro del contexto educativo no formal.

El concepto de *género* como categoría de análisis se construye como respuesta de la academia a los movimientos sociales que promueven una sociedad más genérica y no solo dividida en hombres y mujeres. Calvo (2014) señala que es precisamente la visión dualista de nuestro mundo el fundamento en los estudios de género; a los hombres se les atribuyen características como la fuerza, el valor, la violencia, mientras que las mujeres el cariño, el cuidado y la maternidad, los hombres ocupan un rol público y las mujeres uno privado. “Las mujeres, dice Irigaray (1980) citada en Calvo (2014) “somos valor de uso, valor de intercambio para los hombres” (p. 6). Es en esta visión dualista y de sometimiento e invisibilidad hacia las mujeres que construimos nuestra realidad y a la que los estudios de género analizan amplia e integralmente.

El punto de partida para los estudios del género es precisamente la invisibilidad de las mujeres en las reflexiones que se hacían de la realidad social; los estudios de las mujeres eran rechazados argumentado que era una historia aparte de la de los hombres, se creía que “la historia de las mujeres tiene que ver con el sexo y con la familia y debería hacerse al margen de la Historia política y económica” (Scott, 1996, p. 5). Sin embargo, para las estudiosas feministas, fue esa misma invisibilidad de las mujeres como actores sociales e históricos la que resulto central para la conceptualización del género como categoría analítica para abordar la relación de poder desigual entre hombres y mujeres. Así pues “El orden fundado sobre la sexualidad es desde luego un orden de poder” (Lagarde, 1996, p. 13).

De este modo, el género como categoría de análisis va más allá de su determinismo biológico, es decir, más allá de los conceptos de “sexo” y “diferencia sexual”. Como lo señala Natalie Davis (1975) citada en Scott (1996) hablar de género es hablar de la historia de las mujeres y de los hombres mismos, de comprender el significado de los grupos de género en el pasado histórico con el objetivo de caracterizarlos en las diferentes sociedades y periodos, sobre todo de cómo mantuvieron el orden social o promovieron el cambio.

Actualmente, el concepto de género es sinónimo de “mujeres”, aunque no se debe de perder de vista que el concepto de género implica tanto la experiencia femenina como a la masculina en el pasado y su expresión en el presente, no existen esferas separadas pues la experiencia de las

mujeres tiene mucho que ver con la de los hombres y la de los hombres con la de las mujeres, aunque no siempre se haya visto de este modo.

Además, género, se emplea también para designar las relaciones sociales entre sexos. Su uso explícito rechaza las explicaciones biológicas, del estilo de las que encuentran un denominador común para diversas formas de subordinación femenina en los hechos de que las mujeres tienen capacidad para parir y que los hombres tienen mayor fuerza muscular. En lugar de ello, género pasa a ser una forma de denotar las “construcciones culturales”, la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiadas para mujeres y hombres. Es una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres. Género es, según esta definición, una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado. (...). El uso de género pone de relieve un sistema completo de relaciones que puede incluir el sexo, pero no está directamente determinado por el sexo o es directamente determinante de la sexualidad (Scott, 1996, pp. 6-7).

Además, como lo expone Lagarde (1996), el concepto de género como categoría de análisis abarca otras subcategorías, hipótesis e interpretaciones que tienen que ver con la condición de las mujeres y de los hombres. “El género está presente en el mundo, en las sociedades, en los sujetos sociales, en sus relaciones, en la política y en la cultura” (p. 11).

La categoría de género es adecuada para analizar y comprender la *condición femenina y la situación de las mujeres*, y lo es también para analizar la *condición masculina y la situación vital de los hombres*. Es decir, el género permite comprender cualquier *sujeto social* cuya construcción se apoye en la significación social de su cuerpo sexuado con la carga de deberes y prohibiciones asignadas para vivir, y en la especialización vital a través de la sexualidad. Las mujeres y los hombres no conforman clases sociales o castas; por sus características pertenecen a la categoría social de género, son *sujetos de género* (Lagarde, 1996, p. 14).

A partir de lo anterior, se puede decir que el concepto de género hace referencia a la forma en que se construyen social y culturalmente las mujeres y los hombres. Al mismo tiempo, esta categoría está orientada a visibilizar las diferencias y desigualdades entre los dos sexos, así como los estereotipos, los prejuicios y la influencia de las relaciones de poder existentes en la construcción de los géneros. Sin embargo, el hecho de que haya una diferencia biológica no significa que deba haber una diferencia en igualdad.

Esta categoría, tal como lo plantea Lamas (2000), se ha vuelto imprescindible no solo porque trata de analizar las diferencias entre los cuerpos sexuados y los seres socialmente construidos, sino también porque está en el centro del debate político que reivindica el papel de las mujeres en la sociedad. “Como resultado de la producción de normas culturales sobre el comportamiento de los hombres y las mujeres, mediado por la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas” (p, 12). Además,

Marta Lamas plantea que una discusión rigurosa sobre género implica abordar la complejidad y variedad de las articulaciones entre diferencia sexual y cultural. Esto es así, en la medida en que el género es la categoría correspondiente al orden sociocultural configurado sobre la base de la sexualidad, es una construcción simbólica e imaginaria que comporta los atributos asignados a las personas a partir de la interpretación cultural de su sexo: distinciones biológicas, físicas, económicas, sociales, psicológicas, eróticas, afectivas, jurídicas, políticas y culturales impuestas. A su vez, la sexualidad se vive en función de una condición de género que delimita las posibilidades y potencialidades vitales. El orden fundado sobre la sexualidad (el género), se constituye entonces en un orden de poder (Hernández, 2006, pp. 2-3).

De esta manera, la categoría del género plantea el análisis de las distinciones basadas en el sexo, y no del sexo biológico sino en un sentido mucho más amplio, es decir, de una forma de observar y analizar las maneras en que se relacionan y organizan socialmente las mujeres y los hombres. Esta categoría de análisis permite diferenciar la práctica sexual de los roles que se le han asignado a las mujeres y a los hombres y aunque puede incluir al sexo no está determinado por el sexo o la sexualidad tal como lo menciona Scott (1996), sino que trata de averiguar por qué las relaciones sociales entre mujeres y hombres están construidas como lo están, cómo funcionan y cómo han cambiado en el transcurso del tiempo.

Se puede decir que teorizar sobre el género es un intento de las académicas feministas para explicar las interacción entre los sexos con el objetivo de promover cambios. Scott (1996) dice que “hablar de género es hablar de las categorías de hombre y mujer que son al mismo tiempo categorías vacías y rebosantes, vacías porque carecen de un significado último, y rebosantes porque aun cuando parecen estables, contiene en su seno definiciones alternativas, negadas o eliminadas” (p. 35). Sin duda, las temáticas de las mujeres han abierto espacios para en primer lugar reflexionar sobre las diferencias y desigualdades entre los géneros y en seguida para plantear nuevas formas

de convivencia, más sanas y más justas. En este marco de referencia se plantea el concepto de Perspectiva de Género (PEG) como herramienta para luchar por un mundo entre hombres y mujeres más equitativo e igualitario.

La perspectiva de género, como lo señala Lagarde (1996) “está basada en la teoría de género y se inscribe en el paradigma teórico histórico-crítico y en el paradigma del feminismo” (p. 1). Además, este concepto se puede encontrar como enfoque de género, visión de género, mirada de género y análisis de género, esto debido a que se construye desde diferentes teorías feministas. “*La perspectiva de género se construye al interior de las Teorías feministas porque éstas se han desarrollado desde la opresión genérica de las mujeres. Con el feminismo, la perspectiva de género se erige como la primera filosofía no-sexista de la sexualidad*” (Lagarde, 1996, citada en Calvo, 2014, p. 2). En este sentido, la perspectiva de género permite identificar las características, correlaciones y potencialidades de mujeres y hombres en las diferentes sociedades y a lo largo del tiempo.

Se puede decir que el análisis de género, tal como lo expone Lagarde (1996), es la síntesis entre la teoría de género y la llamada perspectiva de género, pero desde una visión feminista de ver el mundo y la vida y que se puede ver como una herramienta tanto teórica como metodológica. Esta visión, nace desde la academia y es impulsada por los movimientos y organizaciones feministas, e incluso por las políticas públicas que trabajan por una nueva configuración del modo en que se organizan y relacionan los géneros en todos los espacios, en beneficio de las mujeres.

*En la construcción de la democracia genérica, una manera de concebir la Perspectiva de Género es comprenderla como una herramienta científica, política, ideológica y cultural, que puede permitir la superación de la intolerancia a la diversidad humana, de todas las manifestaciones del sexismo, del dominio, la opresión y la explotación en que se cultiva la desigualdad. **La Perspectiva de Género es la respuesta más fina y democrática que hoy se perfecciona para llevar la opresión patriarcal a su final histórico*** (Lagarde, 1996, como se citó en Calvo 2014, p. 13).

La perspectiva de género entonces es un conjunto de acciones prácticas que se diseñan e implementan para enfrentar las desigualdades entre mujeres y hombres; estas acciones también incluyen las que están enfocadas a el desarrollo personal y colectivo de las personas sin importar sus condiciones de origen y de género pues todas y todos pueden participar y beneficiarse de ellas.

Se puede decir que la perspectiva de género consiste en la construcción de alternativas que impacten directamente en la forma en que se organizan y relacionan los géneros.

La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Esta perspectiva de género analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen. Contabilizar los recursos y la capacidad de acción con que cuentan mujeres y hombres para enfrentar las dificultades de la vida y la realización de los propósitos, es uno de los objetivos de este examen (Lagarde, 1996, pp. 2-3).

Es importante destacar que esta mirada feminista de ver la vida permite hacer un análisis al estatus quo de la cosas, de hacer una crítica profunda a los aspectos nocivos, destructivos y opresivos que el patriarcado instaura en la sociedad, una visión que promueve enormes desigualdades basadas en el género y a los roles que se asignan al nacer. Las mujeres, académicas y feministas que abordan estas problemáticas critican el orden masculino establecido, pero también inciden en su transformación colaborando con los diferentes actores sociales como los organismos internacionales, las instituciones gubernamentales de los diferentes niveles, las organizaciones civiles, las asociaciones y sindicatos e iglesias en favor de un mundo más justo.

De este forma, los estudios con perspectiva de género son una vía para criticar al mundo, pero también para avanzar hacia una sociedad verdaderamente democrática. Las mujeres feministas al abordar estas temáticas, expone Lagarde (1996) “(...) crean redes de comunicación, aprendizaje, investigación y, desde luego, de participación pública y de "acción política”” (p. 4). Y al mismo tiempo, “mecanismos institucionales, redes y encuentros, espacios, foros, congresos y asambleas: han producido investigaciones y han inventado alternativas y las han difundido en libros, revistas, folletos, videos y películas, cintas, discos y todo tipo de creaciones estéticas” (p. 4).

Son las mujeres quienes reflexionan, se organizan, aglutinan y promueven nuevas formas para enfrentar sus vidas. En la actualidad millones de mujeres aprovechan los canales y medios a su disposición para luchar contra la violencia, discriminación, disparidad y sometimiento derivado de la opresión de género; en general para impulsar la casusa social de las mujeres y se valen de la

perspectiva de género como herramienta de reflexión y de acción para convocar a más mujeres y hombres para luchar por la libertad a pesar del imperante modelo patriarcal y neoliberal que rige el mundo de hoy.

(...), la perspectiva de género se disemina por el mundo y no se trata, desde luego, de un fantasma: es una parcela de la creatividad de las mujeres y, como tal, es real, *tópico*, existente. Hoy, la perspectiva de género es uno de los procesos socioculturales más valiosos por su capacidad de movilizar y por sus frutos. Forma parte del bagaje de la cultura feminista que es de manera contundente la gran aportación de las mujeres como género a la cultura (Lagarde, 1996, p. 5).

Además:

Hoy, millones de personas en el mundo, sobre todo mujeres, han encontrado en la mirada de género caminos legítimos para construir alternativas a su estrechez y sus carencias, a la injusticia y la violencia, a la pobreza, la ignorancia y la insalubridad. Pero destaca por su creatividad la invención y puesta en práctica, con resultados desiguales, de opciones ideadas para las mismas mujeres (Lagarde, 1996, p. 5).

La perspectiva de género permite a la mujeres convertirse en las protagonistas de su propia vida, de reconocer sus condiciones, pero también para planificar líneas de acción para cambiarlas de tal forma que puedan pasar de objetos a sujetos sociales, políticos e históricos. Se trata pues, aunque suene utópico, de cambiar la sociedad, las normas y las creencias establecidas a pesar de las resistencias de los grupos, instituciones y sociedades más conservadoras y rígidas. Se trata también de que los hombres, con todo y sus “privilegios”, se den cuenta que se encuentran atrapados en un rol que se les asignó y del que si se salen o transgreden pasaran por graves represalias por los mismos hombres y mujeres. La perspectiva de género debe de ser un modelo de pensamiento que guie a mujeres y hombres a la democracia efectiva y nuevas formas de relacionarse y organizarse.

La perspectiva de género exige además nuevos conocimientos. Irrita a quienes no quieren aprender, estudiar y hacer esfuerzos intelectuales, a quienes quieren todo facilito, simple y esquemático. Como exige pensar de otra manera y desarrollar comportamientos distintos y un nuevo sentido de la vida, choca también la perspectiva de género con quienes creen que es una técnica o una herramienta para hacer su trabajo, un requisito y nada más. Molesta, indudablemente, a quienes piensan que la perspectiva de género no les toca: que

deben modificarse las mujeres objeto de los análisis o de las políticas. Se equivocan. Esta perspectiva exige de mujeres y hombres, toda la puesta en movimiento y cambios personales, íntimos y vitales que no son aceptados por muchas personas que hoy usan el género como si fuera una herramienta técnica, neutra y edulcorable” (Lagarde, 1996, p. 7).

En resumen, se puede decir que la perspectiva de género se presenta en dos líneas que se unen y se separan según el ángulo desde donde se observe; la primera nos permite entender a la humanidad y criticar sus forma dual de ver la vida basada en la diferencia biológica, psicológica, histórica, social y cultural de mujeres y hombres a lo largo del tiempo; y la segunda, de planificar líneas de acción encaminadas a combatir esa desigualdad, es decir, de proponer acciones, programas, políticas y leyes que fomenten la igualdad, equidad y justicia entre los géneros, pero lo más importante, de construir nuevas formas de ver, participar y construir nuestra realidad, es momento de desechar la idea de que la diferencias entre mujeres y hombres son naturales.

Esta perspectiva está basada en la teoría de género que permite analizar a las mujeres y a los hombre no como seres dados, eternos e inmutables, sino como sujetos históricos, contruidos socialmente, productos del tipo de organización social de género prevaleciente en su sociedad. La teoría de género ubica a las mujeres y a los hombre en su circunstancia histórica y por ello da cuenta también de las relaciones de producción y de reproducción social como espacios de construcción de género (Lagarde, 1996, p. 15).

En la actualidad surgen movimientos que reivindican a los grupos que históricamente han quedado marginados y que reconocen a la diversidad de las personas como principio de la construcción de una sociedad más democrática e incluyente; una sociedad donde mujeres y hombres sean diferentes, acepten sus diferencias y trabajen conjuntamente en aras de alcanzar una sociedad más incluyente y en donde tengan cabida todas las expresiones de ser y estar en el mundo.

Los cuestionamientos a lo femenino, lo masculina, lo trans, lo homosexual, lo étnico, y tantos otros, al discurso imperante en la cultura patriarcal de exclusión, ha eliminado el blanco y el negro con que nos habían enseñado a ver la vida para optar por distintos matices de gris (Calvo, 2014, p. 15).

Se trata pues de promover la participación de hombres y mujeres, sobre todo de los varones de todas las edades y clases sociales, para que generen nuevas formas de ser y pensar lo masculino, de ver sus limitaciones y sus potencialidades en la construcción de un mundo más democrático.

Para cumplir con este cometido es fundamental echar mano de todas las herramientas a nuestro alcance, incluidas las que nos brinda la educación en todas sus modalidades y niveles pues el proceso educativo vincula por sí mismo la reflexión y la acción ante las problemáticas que se nos presentan. En este orden de ideas, la perspectiva de género se vale de la educación como herramienta primordial para hacer efectivo su discurso.

La educación ha sido planteada por bastantes teóricos y teóricas de la equidad o de la democracia de género, como uno de los puntos de partida y quizás de los más importantes en la construcción de una sociedad igualitaria, y podríamos afirmar que ya se ha iniciado este cambio en muchos sistemas educativos en América Latina, por ejemplo, en la primaria costarricense ya no se lee un libro de texto para aprender a leer en el cual “mamá amasa la masa” y “papá lee el periódico” (Calvo, 2014, p. 15).

Los trabajos que hablan sobre la integración de la perspectiva de género en la educación se enfocan principalmente en cómo transversalizar este enfoque dentro del sistema educativo oficial, es decir, en todo lo que gira a su alrededor: políticas públicas educativas, modelo educativos, modelos pedagógicos, curriculum y materiales y recursos didácticos, lo que sin duda es fundamental para una formación integral de las y los estudiantes de todos los niveles.

La educación con perspectiva de género implica la formación de la nueva personalidad del individuo sobre la base de la equidad entre los sexos, buscando alternativas que le permitan acceder de manera igualitaria a los servicios que brinda el sistema educativo que gradualmente se transforma y sin discriminación (Solís, 2016, p. 103).

Sin embargo, en este trabajo de investigación nos interesa más conocer cómo es que se integra la perspectiva de género a las actividades educativas que se desarrollan dentro de los contextos educativos no formales; por lo tanto, partiendo de la idea de que la familia, la comunidad y la sociedad en general produce y reproduce las conductas estereotipadas entre hombres y mujeres es necesario llevar a cabo acciones que contrarresten esta situación y para ello el hecho educativo no formal juega un papel estratégico por su capacidad de eliminar las desigualdades entre los géneros en todos los espacios. Educar en perspectiva de género implica entonces reconocer que una cosa es la diferencia sexual o biológica y otra son los roles y estereotipos socialmente asignados a hombres y mujeres y de asumir que la diferencia sexual no justifica el sometimiento de un género sobre otro.

La educación con perspectiva de género nos ayuda entonces reconocer esta situación, planificar estrategias para contrarrestar la problemática y actuar para superar esas limitantes. Además, contribuye a mejorar las condiciones de las mujeres pues formar en igualdad permite construir en las personas nuevas estructuras cognitivas que contrarresten las relaciones de poder establecidas en beneficio tanto de las mujeres como de los propios hombres. Integrar una perspectiva de género al hecho educativo permite promover el desarrollo de capacidades para la convivencia y tolerancia, el respeto entre hombres y mujeres, niños y niñas y en general toda la ciudadanía.

En un contexto con cada vez más complejos y acelerados cambios se vuelve urgente que hombres y mujeres, especialmente los hombres, sepan afrontar nuevas formas de convivencia. Hay movimientos feministas nacionales e internacionales que reclaman la necesidad de respetar los derechos humanos de las mujeres, niñas y otras minorías que históricamente han quedado excluidas del desarrollo económico, político y social. El hecho educativo debe de estar alineado entonces a las necesidades sociales más actuales, su capacidad de transformar formas y estilos de vida lo convierte en una herramienta indispensable para superar cualquier tipo de problemática.

El análisis de los diversos fenómenos que constituyen el hecho educativo no puede ser realizado separadamente del contextos histórico en el que ocurren, lo que implica que la educación con todas sus instituciones y mecanismos está fuertemente determinada por los conflictos y contradicciones sociales, económicos, políticas y culturales que ocurre en la sociedad (Guerrero et al; 2011, p. 27).

En México, por la violencia estructural existente es urgente incorporar la perspectiva de género en todos los niveles y modalidades educativas pues, como se puede interpretar en la cita anterior, el hecho educativo no puede estar separado del contexto histórico en el que se encuentra por la razón de que este lo determina y configura según las conflictos, necesidades y oportunidades que se presentan. Se puede decir que el hecho educativo y todo a su alrededor es una construcción social que impacta en la vida de las personas, estableciendo, tal como lo señalan Guerrero, et al; (2011), “supuestos, significados, estereotipos, hábitos, valores, creencias, normas, etc., que van estructurando las formas por las cuales las personas y las instituciones se relacionan y gobiernan entre sí (...)” (p.27).

El proceso pedagógico para incorporar una perspectiva de género a los espacios en donde se desarrollen actividades educativas es fundamental; esto representa un reto educativo pues significa desarrollar estrategias que cumplan con este objetivo.

El proceso de resignificación simbólica que incorpore la diversidad como principio pedagógico que enriquezca a las personas; esto representa un reto educativo, pues significa desarrollar, promover y construir alternativas creativas y estratégicas que incorporen la perspectiva de género en las diversas realidades y contextos que conforman nuestra sociedad mexicana (Solís, 2016, 103).

En este sentido, el hecho educativo es fundamental en la promoción de valores sustentados en la diversidad, igualdad y equidad entre los géneros y los grupos minoritarios que han quedado segregados de la cultura hegemónica, especialmente dentro del contexto formal de la educación en donde el curriculum explícito y oculto se encargan de establecer los parámetros necesarios para poder hacerlo; aunque sin duda, como se explicó anteriormente, el hecho o fenómeno educativo no se limita al aula sino que acontece, de manera intencional o no, en todos los escenarios de la vida cotidiana y en los que también se pueden construir nuevos esquemas de organización entre mujeres y hombres pues las personas que participan en actividades educativas no formales tienen un contacto directo con la realidad y por lo tanto mayor influencia para su transformación.

Ante un contexto con acelerados cambios, en donde surgen movimientos sociales que luchan por un mundo más igualitario y justo, pero también con fuertes resistencias al cambio, es necesario plantear una educación más integral, una educación que considere no solamente la importancia de la formación del ser humano dentro de la escuela, sino también fuera de ella en aras de construir un mundo en donde los géneros colaboren para transformar sus modos de relacionarse, convivir. De esta manera, integrar una perspectiva de género a la educación en todas sus formas y niveles es una necesidad para alcanzar una sociedad más democrática, una en donde todas y todos vivan dignamente.

Un lugar privilegiado, tanto para la modificación de pautas sexistas como para su reforzamiento, es la educación. Tanto la educación formal (en la escuela) como la informal (en la casa y la calle) reproducen los estereotipos de género: el mensaje de que hay cuestiones “propias” para niños y otras para niñas cobra forma en las actividades diferenciadas que todavía se dan en muchos planteles escolares: taller de mecánica para varones, de costura para muchachas (Lagarde, 1996, p. 12).

Integrar la perspectiva de género al área educativa implica entonces reconocer que todos los espacios donde se desarrollen procesos educativos: formales y no formales, son espacios en donde por una parte se transmiten las ideas, valores y costumbres socialmente establecidos y aceptados, pero por el otro son espacios en donde se pueden cuestionar los roles y estereotipos establecidos, reflexionar en otras maneras de organizarse y de por supuesto, llevarlas a la práctica en beneficios de ambos géneros. Iniciar este proceso entonces requiere de una voluntad pedagógica.

Refiere que mujeres y hombres sean capaces de comenzar a transformar patrones valorativos y de conducta que les permita efectivamente adquirir diferentes destrezas y habilidades desde el respeto a sus diferencias sexuales y de género como un principio pedagógico que enriquezca a las personas. Este es el propósito de transversalizar la perspectiva de género como política pública en nuestra sociedad y en la educación en México (Solís, 2016, p. 106).

Otro aspecto que se debe tomar en cuenta cuando se está formando en perspectiva de género es que han sido principalmente las mujeres feministas quienes han tomado la batuta para, en principio reflexionar teóricamente las relaciones de género para después buscar formas de incidir en la reivindicación de la mujer como parte fundamental del desarrollo humano; estas mismas mujeres han puesto en marcha procesos educativos encaminados a la superación de las desigualdades entre los géneros. Como ya se ha dicho repetidas veces este trabajo está enfocado a la formación de las personas en contextos extraescolares por lo que la Educación Popular (EP) con un enfoque feminista es el camino que las organizaciones de la sociedad civil y otros grupos han seguido para formar y capacitar sus cuadros en función de cumplir con sus metas.

El antecedente de la educación popular es lo que Paulo Freire definió como educación liberadora, educación para la libertad, educación concientizadora, educación dialogal, sin duda, sus propuestas pedagógicas influyeron en los procesos de formación popular. Sus propuesta giraba en torno a que a través de procesos educativos las personas distinguieran “entre una forma no reflexiva de estar en el mundo y una visión crítica de la realidad” (CANTERA, 2012, p. 9). Se trata de que en lugar de domesticar a la persona a su realidad se le ayudara a problematizarla de manera crítica y reflexiva a partir de su propio contexto.

Es importante recordar que la ENF también se expresa como EP dependiendo de la intención y el contexto en que se desarrolle es que se le denomina de un modo u otro. La misma

naturaleza de la EP facilita la integración de varios enfoques que se alinean para cumplir con el desarrollo humano, incluida la perspectiva de género sustentada en el enfoque feminista.

De acuerdo con CANTERA (2012) las características de la EP se pueden resumir en los siguientes puntos: 1) es liberadora y transformadora, 2) se centra en las personas y sus procesos, 3) la y el educando son el centro de sus propios procesos de aprendizaje, 4) el aprendizaje es autogestionado, 5) las personas que participan piensan y transforman, 6) la función educativa es la reflexión-acción, 7) se aprende en comunidad, 8) la teoría y la práctica se integran en la vida de los participantes, 9) se exaltan los valores comunitarios durante el aprendizaje, 10) es un proceso permanente, 11) la o el educador solo es facilitador del proceso educativo y, 12) el error es oportunidad de aprendizaje para un mayor conocimiento.

Entre algunas de las ventajas de la EP se puede decir que: 1) se vincula la teoría y la práctica; 2) se aprende haciendo; 3) las prácticas educativas se aterrizan en la realidad de los sujetos; 4) se fomenta el sentido de pertenencia y compromiso con lo que se hace y; 5) es permanente.

Desde estas características y ventajas se relaciona la perspectiva de género con la EP, desde el propio trabajo de las mujeres feministas educadoras que incorporan su experiencia a los procesos educativos que llevan a cabo para luchar por la igualdad de derechos de las mujeres y los hombres. La EP feminista entonces se debe afirmar más como política que como pedagogía, en el sentido de que no solo se debe educar sino también de ejercer poderes y derechos fundamentales en beneficio de la mujeres que históricamente han quedado sujetadas al orden masculino. Para CANTERA (2012), la educación popular feminista “es sustantivamente política y feminista y adjetivamente pedagógica, comunicativa e investigativa” (p. 13).

La educación popular feminista entonces se sustenta en el principio feminista de que lo personal es político porque parte de la afirmación de que el mundo de lo privado e íntimo puede convertirse en acción pública y por lo tanto puede formar parte de la lucha contra la desigualdad de género en aras de alcanzar la libertad de las mujeres. El principio pedagógico que se debe seguir entonces es que las mujeres y hombres aprendemos todo el tiempo, no solo con la mente y la racionalidad sino también con todo el cuerpo. Al respecto, se puede señalar lo siguiente:

Requerimos de una educación popular feminista que traduzca en su apuesta metodológica y pedagógica el principio feminista de que *lo personal es político* y que desde

ahí, coloque la reflexión desde lo personal y de las subjetividades no como puntos de partida, sino como lugares de estancia (CANTERA, 2012, p. 13).

CANTERA (2012) señala que una educación popular con una perspectiva política feminista se puede apreciar bajo las siguientes condiciones:

Tabla 6. Características de la Educación Popular Feminista

<b>Características de la Educación Popular Feminista</b>	
<b>No.</b>	<b>Aspecto</b>
1	Evidencia y denuncia sistemáticamente las opresiones de las mujeres por su condición de género en el marco de las relaciones de poder patriarcales, en todas las dimensiones de la vida personal, social y en la relación con la naturaleza.
2	Visibiliza relaciones de poder patriarcales que han sido naturalizadas (asumidas como parte de la naturaleza y por lo tanto inmutables) y que otros abordajes, aun cuando se inspiren en visiones políticas y epistemológicas contestarías no logran visualizar.
3	Concreta tanto en lo temático como en lo metodológico que lo <i>personal es político</i> . Por eso desde el punto de vista metodológico siempre ancla las reflexiones en lo personal y en la subjetividad como vínculo personal con el mundo.
4	Desafía permanentemente el pensamiento binario dicotómico, impugnando la división público-privado; naturaleza-cultura; productivo-reproductivo/no productivo; económico-no económico; trabajo-no trabajo; objetivo-subjetivo; hombre-mujer.
5	Evidencia y cuestiona la heteronormatividad y heterorrealidad presente en los procesos de conocimiento y de transformación de la realidad.
6	Recupera las subjetividades, las emociones, el cuerpo y las espiritualidades como lugares de producción de conocimiento y de transformación de la realidad.
7	Reconstruye las relaciones políticas entre mujeres y alimenta rebeldías personales y colectivas.
8	Visibiliza las diversidades, las brechas, las asimetrías y las opresiones entre mujeres y las pedagogiza desde una mirada amorosa sororaria.
9	Pedagogiza y politiza todas las dimensiones de la vida, especialmente las personales y relacionales (las maternidades, la nutrición, las sexualidades, las relaciones de “amistad” entre mujeres, el uso de tiempo libre, el consumo, las espiritualidades, etc.).
10	Nos va protegiendo de la cooptación patriarcal.
11	Relativiza el conocimiento centrado en la racionalidad patriarcal (desde el gobierno del hemisferio izquierdo).
12	Visibiliza las múltiples opresiones que vivimos las mujeres (género, clase, edad, etnia, opción sexual, discapacidad, condición migratoria, etc.) y ayuda a crecer en la comprensión sobre cómo se refuerzan unas a otras.
13	No favorece el plus trabajo de las mujeres como forma de estar en el mundo y de ser mujeres.

14	Legitima los saberes y conocimientos de las mujeres. Les da crédito, cree en que dan cuenta de la realidad. Reconoce que las mujeres sabemos dar cuenta de las amenazas a la vida. Saben por dónde transitan y de la muerte.
15	Estimula y favorece el bien-pensar (establecer conexiones, integrar miradas en vez de excluirlas, repensar la noción y la experiencia del tiempo como pasado, presente y futuro, etc.).
16	Provoca resonancias entre mujeres presentes y no presentes; conecta.
17	Se plantea de manera consistente la tarea ética y política de acuñar nuevos conceptos para nombrar las nuevas prácticas que estamos tratando de crear.
18	Va vinculando los tiempos políticos, metodológicos y pedagógicos con los tiempos de los cuerpos (el sueño, la vigilia, el hambre, el cansancio, la menstruación, la menopausia, los embarazos, los ciclos menstruales, la edad) y con los tiempos de la naturaleza (las estaciones, el día, la noche, la luz, la oscuridad, las fases de la luna...).

Tabla construida a partir de la información de CANTERA (2012), pp. 15-16.

En este sentido la pedagogía popular feminista actúa no como límite sino como apertura para cuestionar la opresión patriarcal capitalista, las relaciones de poder establecidas entre los géneros el racismo, la homofobia, etc., y al mismo tiempo para construir estrategias que permitan a las personas ocupar el papel de sujetos sociales, políticos e históricos que les corresponde a fin de cambiar las condiciones que no les beneficien o dicho de otra forma, de dirigir su propia marcha y rumbo para llegar a una sociedad en donde todas y todos participen en su construcción.

Korol (2007) considera a la educación popular feminista no como una técnica dinamizadora de los debates o juegos creativos que favorecen la manipulación sino como “(...) una pedagogía *de* los oprimidos y las oprimidas, y no *para* los oprimidos y oprimidas. Es una creación popular, en la batalla emancipadora, en su organización; y no un instrumento del Estado para la domesticación y el control de las rebeldías” (p. 21).

Aspiramos a ser parte de una pedagogía popular que tienda a desorganizar las relaciones de poder con un sentido subversivo, revolucionario. Una pedagogía que parte de los cuerpos para pronunciar palabras, recuperando el valor de la subjetividad en la creación histórica, y criticando, una y otra vez, las certezas del punto de partida (Korol, 2007, p. 18).

En general se puede decir que la metodología de la educación popular feminista tiene una visión política y se fundamenta en tres momentos: 1) partir de la práctica, 2) teorizar sobre y ella y, 3) volver a la práctica para transformarla. Se trata de desarrollar procesos de formación feministas que no den pauta a la improvisación, sino que prepare las condiciones necesarias para

ejecutarlas de la mejor forma y en función de la producción colectiva del conocimiento que permita superar las problemáticas a las que se enfrentan las mujeres en el mundo.

Una de las herramientas de mayor impacto para eliminar la desigualdad entre los géneros es a través de las profesionales de la educación precisamente por su capacidad de actuación en todos los espacios educativos. Las y los formadores somos parte fundamental en la integración de una perspectiva de género a la acción educativa, pues somos nosotros y nosotras quienes fomentamos la igualdad al brindar oportunidades equitativas a niñas, niños, mujeres y hombres y de invitarlas e invitarlos a pensar mundos posibles, libres de los estereotipos que imperan en el contexto social actual y que no permiten su desarrollo personal y profesional.

Los docentes, la familia, comunidad, instituciones y diversos agentes de socialización tienen en el encargo social de educar las relaciones sociales entre los seres humanos que en ella se forman; al mismo tiempo constituyen vías a través de las cuales se transmiten estereotipos de género en su bagaje histórico y cultural, pero también se convierten en elementos determinantes de cambio en la superación de ellos. Podemos deducir que la perspectiva de género supone una toma de posición política y científica frente a la opresión de género: una visión crítica, explicativa y alternativa de lo que acontece en el orden de género, permitiendo analizar las profundas y complejas causas de dicha opresión y de los procesos históricos que la originan y la reproducen (Solís, 2016, pp. 101-102).

Las y los docentes debemos poner en duda las afirmaciones basadas en la diferencia biológica entre mujeres y hombres con la intención de promover y aplicar procesos de producción del conocimiento y generación de capacidades que beneficien a ambos géneros y que dejen afuera posturas paternalistas y autoritarias; debemos también ponernos los anteojos del género (gafas moradas) para invitar a los sujetos a deconstruirse para que posteriormente construyan una mirada que les permita ver lo que a simple vista no se puede ver por el mismo peso de la cultura. Este en general, es el objetivo de la educación popular feminista; su actividad pedagógica está orientada a evidenciar y denunciar la opresión hacia las mujeres en todas las áreas y niveles aspirando a una postura política en donde todas participen.

En general, los profesionales de la educación debemos realizar nuestra práctica docente considerando que mujeres y hombres somos sujetos diferentes, pero no por ello superiores o inferiores, sino que debemos de respetar esas diferencias y las opiniones divergentes que surgen a

partir del dialogo para enriquecernos de ellas, esto significa ser abiertos a la diversidad. Se trata también de que las y los docentes construyamos actividades de sensibilización, capacitación y formación desde el enfoque de género tanto dentro de los contextos educativos formales como de los no formales con el objetivo de promover nuevas formas de organización que beneficien a todas y todos en aras de un mundo donde la otra mitad de la población también participe en las decisiones que impactan en sus vidas.

#### **2.4 Estrategias educativas con perspectiva de género en contextos no formales**

Dentro del terreno del aprendizaje en contextos no formales se puede echar mano del enfoque constructivista pues esta corriente pedagógica está orientada a suscitar aprendizajes significativos entre sus participantes a partir de sus propias experiencias. Díaz y Hernández (2002) señalan que se tiene que hablar de constructivismo en plural ya que no existe un solo tipo de constructivismo sino varios enfoques: el *psicogenético*, el *sociocultural* y el *cognitivo*, los cuales, además de intervenir en el ámbito educativo también lo hacen en el epistemológico, el psicológico y en otras diversas disciplinas. Los autores que estudian el constructivismo lo abordan desde diferentes ángulos; por ejemplo, Piaget lo aborda desde el funcionamiento y el contenido de la mente de los individuos, es decir, desde el enfoque psicogenético, mientras que Vygotsky lo hace desde el desarrollo de dominios de origen sociales, es decir, desde un enfoque sociohistórico; de cualquier forma, ambos aspectos están íntimamente relacionados en el proceso de aprendizaje.

En este proyecto de investigación nos interesa profundizar en el constructivismo desde el área educativa. Al respecto Carretero (1993) citado en Díaz-Barriga y Hernández (2002) define a esta corriente pedagógica de la siguiente manera:

Básicamente puede decirse que es la idea que mantiene que el individuo tanto en los aspectos cognitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos no es un mero producto del ambiente ni un simple resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción propia que se va produciendo día a día como resultado de la interacción entre esos dos factores. En consecuencia, según la posición constructivista, el conocimiento no es una copia fiel de la realidad, sino una construcción del ser humano. ¿Con qué instrumentos realiza la persona dicha construcción? Fundamentalmente con los esquemas que ya posee, es decir, con lo que ya construyó en su relación con el medio que le rodea” (p. 27).

En relación con la idea anterior, Díaz-Barriga y Hernández (2002) afirman que la postura constructivista en el área de educación se alimenta de las aportaciones de diversas corrientes psicológicas: el enfoque psicogenético piagetiano, la teoría de los esquemas cognitivos, la teoría ausubeliana de la asimilación y el aprendizaje significativo; la psicología sociocultural vigotskiana, así como algunas teorías instruccionales, entre otras. “A pesar de que los autores de éstas se sitúan en encuadres teóricos distintos, comparten el principio de la importancia de la actividad constructiva del alumno en la realización de los aprendizajes escolares, lo cual representa el punto de partida (...)” (p. 28).

Es importante enfatizar en esta último aspecto, el referente a que los diferentes tipos de constructivismo convergen en la idea de la actividad que realiza el alumno durante su propio proceso de aprendizaje. Un proceso que además de su participación activa requiere la ayuda de las y los profesionales que pueden conducirlo hacia los ajustes cognitivos necesarios para el desarrollo de nuevos conocimiento y capacidades que puedan poner en práctica.

La **concepción constructivista del aprendizaje escolar** se sustenta en la idea de que la finalidad de la educación que se imparte en las instituciones educativas es promover los procesos de crecimiento personal del alumno en el marco de la cultura del grupo al que pertenece. Estos aprendizajes no se producirán de manera satisfactoria a no ser que se suministre una ayuda específica mediante la participación del alumno en actividades intencionales, planificadas y sistemáticas, que logren propiciar en éste una actividad mental constructivista (Coll, 1998, como se citó en Díaz- Barriga y Hernández, 2002, p. 30).

En este sentido, se puede decir que la intervención pedagógica ocupa un papel central para la promoción de los aprendizajes entre las y los participantes. Es a través de la aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje que los alumnos desarrollan la capacidad de construir los significados de su mundo físico y social, lo cual potencia su crecimiento personal y profesional. El alumno bajo el enfoque constructivista pasa de ser un mero receptor del conocimiento a convertirse en el actor principal de sus proceso de aprehensión de su entorno y los docentes pasan de ser meros transmisores del conocimiento a promotores del mismo, construyendo así verdaderas comunidades de aprendizaje. Lo anterior implica que:

(...) la construcción del conocimiento escolar es en realidad un proceso de elaboración, en el sentido de que el alumno selecciona, organiza y transforma la información que recibe de muy diversas fuentes, estableciendo relaciones entre dicha

información y sus ideas o conocimientos previos. Así, *aprender un contenido* requiere decir que el alumno le atribuye un significado, construye una representación mental por medio de imágenes o proposiciones verbales, o bien elabora una especie de teoría o modelo mental como marco explicativo de dicho conocimiento (Díaz-Barriga y Hernández, 2002, p. 32).

A lo anterior se le conoce como aprendizajes significativos al que se define como “(...) aquel que conduce a la creación de las estructuras de conocimiento mediante la relación sustantiva entre la nueva información y las ideas previas de los estudiantes” (Ausubel, 1976, como se citó en Díaz-Barriga y Hernández, 2002, p. 39), o en otras palabras, es la capacidad de los alumnos para establecer una relación entre los esquemas de conocimiento obtenidos de sus experiencias previas con los nuevos bloques de información, provocando así un reajuste o reestructuración de sus saberes como resultado del proceso instruccional. Los alumnos pondrán en práctica estos conocimientos significativos para responder a su entorno; este es el planteamiento principal de Ausubel y con el que también coincidimos para este proyecto.

En este orden de ideas las actividades pedagógicas que se realicen para la promoción de los aprendizajes cobran vital importancia ya que para que estas logren los objetivos planteados en la etapa de diseño deben de estar delineadas con las necesidades del alumno y de su propio contexto. Estas actividades deben considerar ejemplos, analogías, discusiones que sean relevantes al contexto del estudiante y deben de estar orientadas a la resolución de problemas, por supuesto con la ayuda de mediadores como la discusión, el debate, el juego, el descubrimiento, etc. En general, deben de responder a la vida real y a las problemáticas que se presentan en ella.

Hay una crítica a la construcción constructivista del aprendizaje escolar que es interesante rescatar por el hecho de que este proyecto de investigación no se enfoca en los escenarios de aprendizaje tradicionales (escolares), sino que parte de la teoría constructivista para la promoción de aprendizajes significativos en contextos extraescolares como el de las organizaciones migrantes en donde sus participantes también son los principales actores de sus propios procesos de aprendizaje.

(...) la forma en que la institución escolar busca fomentar el conocimiento con frecuencia contradice la forma en que se aprende fuera de ella. El conocimiento fomentado en la escuela es individual, y fuera de ella es compartido; el conocimiento escolar es simbólico-mental, mientras que fuera es físico-instrumental; en la escuela se manipulan

símbolos libres de contexto, en tanto que en el mundo real se trabaja y razona sobre contextos concretos (Resnick, 1987, como se citó en Díaz-Barriga y Hernández, 2002, p. 33).

De ahí lo enriquecedor, pedagógicamente hablando, de realizar prácticas educativas en contextos extraescolares pues los sujetos participantes ya están introducidos en situaciones reales a las que deben de enfrentar haciendo uso de sus capacidades, capacidades que sin duda pueden y deben ser mejoradas para que realicen su labor de la manera más óptima. Desde esta concepción, el éxito o fracaso de promover conocimientos que los alumnos pongan en práctica para atender situaciones de la vida real dependerá de la eficacia de las estrategias educativas que se apliquen durante su proceso de enseñanza y aprendizaje.

Novo (2005) expone que el enfoque constructivista está presente dentro del contexto no formal de la educación “(...) ya que, por lo general, *se suele partir de los conocimientos que ya tienen las personas que se incorporan a dichos procesos*” (p. 157). En los contextos no formales, las y los formadores parten de los conocimientos previos con los que ya cuentan las personas participantes para no solo adquirir nuevos conocimientos o habilidades sino para lograr un verdadero reacomodo de sus estructuras cognitivas y valorativas cosa que se puede lograr a partir de su papel activo en los escenarios donde realizan sus actividades.

Tenemos entonces que, dentro del marco del constructivismo y de la educación permanente y a lo largo de toda la vida es que se deben diseñar las estrategias de enseñanza-aprendizaje más adecuadas para los ambientes de aprendizajes extraescolares, estas estrategias deben de estar enfocadas al desarrollo de las capacidades en todas las etapas del ciclo vital de las personas y no deben de estar limitadas por el espacio en donde se desarrollen. Proponer y diseñar estrategias en este tipo de contextos requiere entonces analizar el escenario en donde se desarrolle el proceso de aprendizaje: tiempo, espacio, sujetos, intereses, necesidades, etc.

Existe una gran variedad de definiciones de lo que son las estrategias aprendizaje; de manera general se puede decir que son “un conjunto de acciones que se realizan para obtener un objetivo de aprendizaje” (Monereo, 2000, como se citó en Meza, 2013, p. 199); son un “*procedimiento adaptativo – o conjunto de ellos – por el que organizamos secuencialmente la acción en orden a conseguir las metas previstas*” (Torres, 2000, como se citó en Tejada, 2007, p. 3); y también “son guías intencionales de acción con las que se trata de poner en práctica las

habilidades que establecen los objetivos de aprendizaje” (Álvarez et al; 2007, como se citó en Meza, 2013, p. 199). Y de manera particular se puede enlistar la siguiente definición:

Las estrategias de enseñanza-aprendizaje son instrumentos de los que se vale el docente para contribuir a la implementación y el desarrollo de competencias de los estudiantes. Con base en una secuencia didáctica que incluye inicio, desarrollo y cierre, es conveniente utilizar estas estrategias de forma permanente tomando en cuenta las competencias específicas que pretendemos contribuir a desarrollar (Pimienta, 2012, p. 3).

Por otra parte, “En el campo de la pedagogía, las estrategias didáctica se refieren a tareas y actividades que pone en marcha el docente de forma sistemática para lograr unos determinados objetivos de aprendizaje en los estudiantes” (Pérez, 1995; Rlich et al; 1994, como se citó en Rodríguez y García, 2007, p. 3). A su vez, como lo señala Rodríguez y García (2007) es necesario señalar que la estrategias de aprendizaje son “los procedimientos predominantemente mentales que el alumno sigue para aprender” (p. 4), mientras que las estrategias de enseñanza son “los procedimientos empleados por el maestro para hacer posible el aprendizaje de sus alumnos. También conocidas como estrategias instruccionales” (p. 4).

En general, Meza (2013) señala lo siguiente: 1) el aprendizaje es una actitud cognitiva y constructiva; 2) existen condiciones internas y externas del aprendizaje de las que depende la calidad de los procesos y los resultados del mismo; 3) las estrategias de aprendizaje se consideran acciones intencionales (por parte del docente) que permiten alcanzar exitosamente los objetivos del mismo (por parte del alumno) y se clasifican según diversos criterios y; 4) los instrumentos para la evaluación de las estrategias de aprendizaje coinciden en evaluar aspectos como: sensibilización (motivación, actitudes), adquisición (memoria, tanto como eventos de almacenamiento y de recuperación de la información), personalización y control y metacognición.

Mientras tanto, Tejada (2007) señala que los elementos epistemológicos que se deben de tomar en cuenta para el diseño de las estrategias son las propias del socioconstructivismo: 1) partir de la realidad más próxima, integrando la experiencia y contexto; 2) el alumno debe ser el centro de la acción; 3) fomentar cierto grado de responsabilidad-autonomía; 4) la reflexión debe ser motor del cambio ante el trabajo; 5) desarrollar la observación y el análisis; 6) ampliación de los significados e intereses, conocimiento en la acción; 7) relación práctica-teoría; 8) el aprendizaje como proceso sociocognitivo y; 9) el trabajo grupal. De esta forma se puede señalar lo siguiente:

El aprendizaje académico debe definirse como una actividad cognitiva constructiva (...) pues supone: a) el establecimiento de un propósito: aprender; y b) una secuencia de acciones orientadas a alcanzar o satisfacer este propósito. Por lo tanto, el aprendizaje académico comparte con otras actividades cognitivas la característica de organizarse temporalmente en un antes, un durante y un después de la actividad *per se* (Castaneda y Ortega, 2004, como se citó en Meza, 2013, pp. 195-196).

Sin duda, el uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje supone la intencionalidad del docente y del alumno por enseñar y aprender respectivamente. El docente de cualquier nivel y modalidad educativa se debe asegurar de que el alumno aprenda, mientras que el alumno de cualquier nivel y modalidad educativa debe aprender. Por lo tanto, las estrategias educativas juegan un papel fundamental en este proceso y se les debe de prestar mucha atención para que cumplan con los objetivos formativos establecidos, especialmente cuando se trata de capacitar a personas adultas que participan en tareas de relevancia social y humanitaria.

En este sentido, la formación y capacitación de estas personas debe estar orientada a sus labores profesionales y situadas en sus propios espacios de trabajo con la finalidad de satisfacer sus necesidades de información y actualización, o, dicho de otra forma, para mejorar sus capacidades tanto cognitivas como de actuación. La formación de las personas en donde realizan la acción es sin duda significativa porque *“las experiencias obtenidas de la acción, de la asunción de responsabilidad real y del enfrentamiento a problemas concretos, aporta realmente competencias que la mejor enseñanza jamás será capaz de proporcionar”* (Levi-Leboyer, 1997, como se citó en Tejada, 2007, p. 5).

Al final, Las estrategias de enseñanza-aprendizaje deben de estar diseñadas para que los sujetos que participan en ellas, sobre todo quienes se encuentran en contextos de la vida real como la asistencia humanitaria, el cuidado al medio ambiente, el laboral, el esparcimiento, etc., desarrollen las capacidades de saber, saber hacer y saber ser-sentir. El desarrollo de estas capacidades se lleva a cabo mediante acciones de formación, una formación dirigida a la acción situada en la misma práctica. *“Es decir, puede y debe relacionarse con funciones y tareas profesionales en las situaciones de trabajo con el fin de que la competencia cobre su sentido genuino y global”* (Tejada, 2007, p. 9). Se debe entonces procurar la formación de las personas desde la articulación entre la práctica y teoría en función de actuar de manera inteligente en situaciones específicas.

Para el caso de la estrategias de enseñanza que se emplean para una formación con perspectiva de género es necesario echar mano de una gran variedad de técnicas, en la educación popular feminista, por ejemplo, las educadoras utilizan técnicas participativas que les permiten a las y los participantes de las actividades educativas no formales aplicar y desarrollar procesos cognitivos que mejoren su actuar ante determinadas situaciones. Al tener como punto de partida una perspectiva de género “Es importante tener en cuenta que las técnicas participativas tienen una orientación política y de ninguna manera son nuestras. Su forma, sus procedimientos y sus contenidos transmiten mensajes y propician dinámicas relacionales determinadas” (CANTERA, 2012, p. 18). Además:

Más que instrumentos para provocar condiciones para que las mujeres hablen y expresen sus opiniones, las técnicas participativas podemos utilizarlas en primer lugar, como medios para propiciar el acercamiento de las mujeres con su propia práctica. Y solo luego de que se haya creado esa conexión, se podrá lograr la participación activa en todas la reflexiones (CANTERA, 2012, p. 18).

Así, las técnicas participativas permiten a todas las participantes a poner por delante su experiencia para proyectarla hacia lo colectivo con la intención de generar un cambio. Sin embargo, estas prácticas no surgen de manera espontánea dentro de la acción, sino que requieren de un diseño metodológico que las facilitadoras deben realizar para posteriormente ser ejecutadas a lo largo del proceso formativo. Estas técnicas pueden manejar la realidad sobre la que se quiere reflexionar a través de códigos visuales, auditivos, vivenciales, etc., estos no deben ser cerrados ni verticales, sino abiertos y generadores del propio proceso participativo que la educadora planifica.

Es necesario aclarar que estas técnicas participativas no deben estimular la competencia entre las mujeres participantes pues como lo expone CANTERA (2012) esto es característico de la cultura patriarcal y por supuesto de la corriente pedagógica conductista; además, tampoco se deben de manipular las emociones y experiencias de las mujeres con la intención de que una vez que las hayan recocado sean censuradas por haberlo hecho. En general no se debe estimular la competencia entre las mujeres participantes en los procesos de capacitación sino el aprendizaje colectivo encaminado a construir relaciones públicas y políticas que mejoren su desarrollo personal y social.

Además, es importante enfatizar que las técnicas participativas dentro de la educación popular feminista:

Nos son juegos para entretener a las participantes, aunque existen técnicas específicas para estimular experiencias lúdicas, de intercambio y de disfrute. No son tampoco dispositivos para que las personas hablen y se sientan tomadas en cuenta, independientemente del sentido y pertinencia de sus aportes. Las técnicas participativas son el instrumento, el estímulo que propicia la participación, para la generación de conocimientos. Las técnicas participativas recogen hechos, situaciones, contenidos, conceptos, valores, [que] reflejan la realidad en sus diversos aspectos, y/o interpretaciones que sobre ellas se tiene (CANTERA, 2012, P. 18).

CANTERA (2012) señala que una de las estrategias participativas más empleadas para la capacitación en perspectiva de género es el “taller” y al que se puede definir como “un espacio de aprendizaje donde las personas participantes producen, crean y re-crean actitudes, conocimientos y acciones a partir de cierta realidad o fenómeno social” (p. 35). Su finalidad “es la apropiación de nuevos conocimientos como fruto del hacer, la reflexión y la discusión que se da a través de conceptos, vivencias y metodologías compartidas, alrededor de un tema específico” (p. 35). Además:

Un taller es una experiencia de trabajo colectivo. El intercambio – hablar y escuchar, dar y recibir, argumentar y contra argumentar, defender posiciones, buscar consensos y tener discrepancias, es propio de un taller. Las actitudes dogmáticas, individualistas e intolerantes, no ayudan al logro de los objetivos (CANTERA, 2012, p. 35).

Por su parte Rodríguez y García (2007) exponen que utilizar la estrategia del taller “permite generar un espacio de capacitación, que integra el hacer, el sentir y el pensar. El aprender haciendo y la reflexión en la acción adquieren gran relevancia, caracterizando el taller como un “prácticum reflexivo”” (p. 24). Dentro de las características de un taller, señalan los mismos autores, se pueden mencionar las siguientes: 1) se establecen nexos para el análisis de los fenómenos de la realidad; 2) se fomenta la cohesión del grupo acorde a sus necesidades y expectativas; 3) se organizan actividades mediante la que el participante desarrolla sus capacidades y; 4) prepara al estudiante para realizar algo que tiene utilidad práctica y que lo conduzca al logro de objetivos determinados.

A su vez, existen tres momentos que conforman el taller: 1) la etapa de planificación que abarca la convocatoria y la invitación a los participantes; 2) la etapa de desarrollo que abarca tres momentos, la apertura (presentación), el desarrollo (aplicación de actividades educativas) y cierre (retroalimentación de los aprendizajes promovidos) y finalmente; 3) la evaluación que comprende

tanto el cumplimiento de los objetivos establecidos en la planificación como la opinión de las y los participantes sobre el taller mismo.

Por otro lado, Rodríguez y García (2007) establece una metodología para que el docente pudiese desarrollar la estrategia del taller aunque aclara no se debe de limitar la creatividad durante su realización: 1) coordinar el taller desde semanas antes de su aplicación; 2) fijar los objetivos e identificar los recursos que se necesitará; 3) definir los resultados esperados del taller; 4) establecer el programa que debe incluir el inicio, el desarrollo y distribución de los tiempos; 5) elaboración de los materiales a utilizar; 6) establecer el espacio a utilizar, este debe propiciar un ambiente dinámico y flexible; 7) la evaluación de los avances del taller por parte del facilitador o facilitadora y; 8) cerrar el taller.

En cualquier metodología que se siga para la realización de un taller lo más importante es promover aprendizajes individuales y grupales a través de las diferentes actividades que se apliquen pues “Las experiencias personales sumadas, los elementos conceptuales, la reflexión y las discusiones grupales, ayudan a generar nuevos puntos de vista y soluciones. Así, ni las personas ni los problemas deberán permanecer invariables después de un taller” (CANTERA, 2012, p. 35).

En resumen, se puede decir que el enfoque educativo constructivista sirve como fundamento para desarrollar estrategias educativas enfocadas a contextos extraescolares, pues al igual que en los escolares, se le da peso a la capacidad constructiva de las personas para desarrollar sus propios procesos de aprendizaje. El desarrollo de las actividades de enseñanza desde un enfoque constructivista permite que se aprovechen los conocimientos previos de las personas participantes y los escenarios en los que ya de por sí están inmersos como elementos que promueven aprendizajes significativos y que a su vez se traduzcan en el desarrollo de nuevos conocimientos y capacidades.

Por su puesto las y los formadores deben estar preparados para diagnosticar el tipo de actividades que satisfagan las necesidades de los sujetos pues de lo contrario no tendrán el impacto necesario para hacer los reajustes cognitivos requeridos; para el caso de las organizaciones, por ejemplo, es necesario que las actividades que se implemente incluyan una perspectiva de género con la intención de que las personas integren esta mirada a sus procesos de acompañamiento en beneficio de las mujeres migrantes, y se adelanta que una de las técnicas participativas más recurrentes dentro de la educación popular feminista, tal como se explicó anteriormente, son los talleres y esto se verá claramente en la parte del análisis y resultados de este trabajo.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1 Tipo de investigación

Partiendo del hecho de que hacer investigación educativa significa “(...) aplicar el proceso organizado, sistemático y empírico que sigue el método científico para comprender, conocer y explicar la realidad educativa, como base para construir la ciencia y desarrollar el conocimiento científico de la educación” (Sabariego y Bisquerra, 2004, p. 37) es que el proyecto de investigación que se está presentando aquí encuentra fundamento. Como se señaló en la problemática, la temática de investigación no corresponde al contexto escolar en donde se desarrollan lo mayoría de la investigaciones educativas; sin embargo, al aplicar un método de investigación, tratar de explicar la realidad y tener el objetivo de mejorar la práctica educativa dentro del contexto de trabajo de las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante es que se cumplen las características de la investigación educativa.

En esta investigación echó mano del enfoque cualitativo ya que esta perspectiva ofrece una aproximación integral a la realidad educativa en el contexto no formal de la educación. Se necesita saber cómo es que se desarrollan las prácticas educativas dentro del contexto de la organizaciones para proponer estrategias educativas que contribuyan a mejorar sus capacidades en perspectiva de género. Por lo que el método cualitativo por ser un método naturalista permite recuperar los relatos y vivencias personales de los sujetos de estudio en situaciones concretas con la intención de identificar el fenómeno tal y como se presenta, sin modificarlos ni actuar sobre él.

Las investigaciones cualitativas (...) entienden la realidad holísticamente e intentan comprenderla en profundidad y transformarla. Con este propósito dan cobertura a la *subjetividad e implicación personal del/de la investigador/a* en el contexto donde se desarrolla la investigación, a través de *estrategias de recogida de datos* como la *observación*, la *entrevista*, el *análisis documental* (Sabariego y Bisquerra, 2004, p. 46).

Por su parte, Sandí (2003) citado en Dorio, Sabariego y Massot (2004) señala que en materia educativa “la investigación cualitativa es una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimiento.” (p. 276).

A sí mismo, esta investigación tiene un enfoque fenomenológico. “Los estudios fenomenológicos responden a este objetivo. Se preocupan por determinar *el sentido dado a los fenómenos, descubrir el significado y la forma como las personas describen su experiencia* acerca de un acontecimiento concreto” (Sabariego, Massot y Dorio, 2004, p. 317).

Un estudio fenomenológico no se preocupa tanto por averiguar qué es lo que causa cierto fenómeno, sino que enfatiza en los aspectos esenciales y subjetivos del mismo. Es decir, se pone especial atención en la experiencia, las voces y las historias de los protagonistas y la manera en que viven el fenómeno y no en lo que lo causa. De ahí que es importante utilizar técnicas e instrumentos flexibles como la interrogación y su respectiva grabación de la conversación porque son la principal técnica de recolección de la información. “Desde este punto de vista, la investigación cualitativa siempre tiene un carácter fenomenológico que expresa la relación dialéctica que surge en la relación intersubjetiva entre las personas que conforman la unidad de estudio” (Ruiz Olabuénaga, 1996, como se citó en Cisterna, 2005, p. 65).

Se trata de lograr una comprensión completa de la realidad y no del punto de vista del propio investigador por lo que se busca una proximidad a la situación y el contacto directo con la y los participantes para captar su perspectiva de los hechos, sus experiencias, sus opiniones y sus actitudes. Además, se trata de buscar la esencia del fenómeno a estudiar y de obtener toda la información posible desde diferentes perspectivas y fuentes, incluso cuando son contradictorias. Se puede decir que el enfoque fenomenológico trata particularmente de investigar la subjetividad de las personas.

### **3.2 Sujetos**

El muestreo que se selecciono es uno de tipo no probabilístico porque tal como lo señala Sabariego (2004), “supone un procedimiento informal de la muestra, en función del investigador” (p. 148). Esto debido a que, si bien en un principio se tenía algún tipo de acercamiento con algunas organizaciones que brindan asistencia humanitaria a la comunidad migrante de origen, en tránsito y de retorno, no se conocían, con entera seguridad, a todas las organizaciones que participarían en la investigación hasta la aplicación del instrumento a las y los primeros participantes. Al respecto la misma autora señala lo siguiente:

Se localizan algunos individuos, los cuales conducen a otros, y estos a otros, y así hasta conseguir una muestra suficiente. Funciona como una bola de nieve que al rodar va creciendo. (...). Uno te pone en contacto con otro, y así sucesivamente se va ampliando la muestra. Es un método propio de la investigación cualitativa (Sabariego, 2004, p. 149).

De este modo, la técnica de muestreo que se aplicó fue la denominada *bola de nieve* porque partimos de algunos miembros de las organizaciones con los que ya se tenía acercamiento para contactar a compañeras o compañeros suyos que trabajaran en otras organizaciones que entre su agenda de trabajo tuvieran entre sus objetivos acompañar a la comunidad migrante y así sucesivamente hasta alcanzar una muestra suficiente para tener una fotografía clara del fenómeno que se está analizando.

La población de investigación comprendió entonces a las directoras (es), coordinadoras (es) y otras encargadas (os) de área de las diferentes organizaciones que acompañan a la comunidad migrante en los estados de Puebla, Tlaxcala, Guanajuato y la CDMX. En total se entrevistaron a 14 personas que colaboran en 12 organizaciones diferentes, para el caso de 2 organizaciones se entrevistó a 2 de sus integrantes; de las 14 personas 10 son mujeres y 4 son hombres; sus edades oscilan entre los 28 y 68 años; y todas y todos tienen como mínimo el grado de licenciatura. En la siguiente tabla se observa de manera organizada las características de la población que participó en la investigación.

Antes de pasar a la tabla es importante mencionar que todas las personas entrevistadas dieron su consentimiento para utilizar la información que compartieron; de igual manera, se les comentó que sus datos personales serían tratados con confidencialidad y para uso exclusivo de la investigación, de ahí que sus nombres hayan sido cambiados según el puesto que desempeñan, pero sus ideas y opiniones corresponden a las recuperadas.

Es importante aclarar también que si bien se mantiene el compromiso de confidencialidad es preciso hacer referencia al nombre real de las organizaciones a las que se hacemos referencia en cada uno de los apartados pues de lo contrario se demeritaría el valioso esfuerzo que realizan en beneficio de la comunidad migrante a la que acompañan, además, como suele ocurrir en las investigaciones de corte humanitario, las organizaciones están con la disposición de compartir su experiencia con otros actores en aras de fortalecer la lucha por la causa migratoria.

Tabla 7. *Personas integrantes de las organizaciones entrevistadas*

<b>PERSONAS INTEGRANTES DE LAS ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS</b>				
<b>No.</b>	<b>Nombre</b>	<b>Grado de estudios</b>	<b>Nombre de la Organización</b>	<b>Lugar</b>
1	Coordinador	Licenciatura	Iniciativa Ciudadana.	Puebla
2	Coordinadora	Maestría	Deportados Unidos en la Lucha (DUL).	CDMX
3	Coordinadora	Licenciatura	Centro de Atención a la familia Migrante Indígena (CAFAMI).	Tlaxcala
4	Directora	Licenciatura	Centro de Atención a la familia Migrante Indígena (CAFAMI).	Tlaxcala
5	Coordinador	Licenciatura	Caminemos Juntos A. C.	Guanajuato
6	Coordinara	Licenciatura	Ayuda en Acción A.C.	Puebla
7	Coordinadora	Licenciatura	Ameyal A C.	CDMX
8	Coordinadora	Licenciatura	Comunidad en Retorno.	CDMX
9	Director	Teología	Albergue De Nuestra Señora de la Asunción	Puebla
10	Coordinadora	Licenciatura	Otros Dreams en Acción (ODA).	CDMX
11	Directora	Licenciatura	Las Vanders.	CDMX
12	Médico	Licenciatura	Cruz Roja Ciudad Serdán.	Puebla
13	Coordinador	Licenciatura	Save the Children, Puebla.	Puebla
14	Coordinadora	Licenciatura	Save the Children, Puebla.	Puebla

Elaboración propia.

### **3.3 Instrumento**

Para recuperar la información fundamental para esta investigación se utilizó la técnica del interrogatorio a través de la entrevista cuyo objetivo es “obtener información de forma oral y personalizada, sobre acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona como las creencias, las actitudes, las opiniones, los valores, en relación con la situación que se está estudiando” (Massot, Dorio y Sabariego, 2004, p. 336). Existen diferentes modalidades de entrevista, la que se aplicó en este proyecto de investigación fue la que se conoce como semiestructurada.

Las entrevistas *semiestructuradas* parten de un guión que determina de antemano cual es la información relevante que se necesita obtener. Por lo tanto, existe una acotación en la información y el entrevistado debe remitirse a ella. Las preguntas, en este formato, se elaboran de forma abierta lo que permite obtener una información más rica en matices. Es una modalidad que permite ir entrelazando temas e ir construyendo un conocimiento holístico y comprensivo de la realidad. A la vez, obliga al investigador a estar muy atento a las respuestas para poder establecer dichas conexiones (Massot, Dorio y Sabariego, 2004, p. 337).

Para poder construir el guion de entrevista semiestructurada se realizó una categorización apriorística que se alineó con el marco teórico de este trabajo y a su vez con el problema, las preguntantes y los objetivos de esta investigación. Tal como lo expone Cisterna (2005), para la recolección de la información los investigadores, en especial quienes no tenemos mucha experiencia, podemos construir categorías conceptuales que faciliten la recolección de los datos. “Expresado en términos concretos, estos tópicos se materializan en el diseño de investigación por medio de las llamadas “categorías apriorísticas”, con su correspondiente desglose en subcategorías, construyendo así la expresión orgánica que orienta y direcciona la construcción de los instrumentos recopiladores de la información” (p. 65). Lo anterior no limita al investigador a distinguir categorías emergentes durante el proceso de recolección de datos, sobre todo si aplica una escucha activa durante el interrogatorio.

*Tabla 8. Categorías y subcategorías apriorísticas*

<b>Tabla de categorías y subcategorías apriorísticas</b>				
<b>Ámbito temático</b>	<b>Problema de investigación</b>	<b>Preguntas de investigación</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Objetivos específicos</b>
Formación educativa con perspectiva de género en contextos educativos no formales.	Las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante no están integrando la perspectiva de género a sus respectivas agendas de trabajo lo cual evidencia una falta de capacitación en la temática y que	1. ¿Cuál es la experiencia educativa con la que cuentan las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante?	Proponer a las organizaciones actividades educativas con perspectiva de género para que mejoren sus capacidades en la temática con la intención de que	1. Identificar la experiencia educativa con la que cuentan las organizaciones.

<p>se traduce en un trabajo desarticulado que limita esfuerzos para paliar la grave situación por la que atraviesan las mujeres migrantes.</p> <p>Esta situación es considerada en este proyecto de investigación como una necesidad educativa que puede ser atendida a través de una propuesta de formación educativa con perspectiva de género dirigida a las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante.</p>	<p>2. ¿Cuál es la experiencia de las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante con la perspectiva de género?</p>	<p>brinden un acompañamiento adecuado a las mujeres de la comunidad migrante.</p>	<p>2. Identificar la experiencia de las organizaciones con la perspectiva de género.</p>
	<p>3. ¿Cuáles son las actividades educativas que las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante utilizan para llevar a cabo sus procesos de formación y capacitación?</p>		<p>3. Identificar cuáles son las actividades educativas que las organizaciones implementan para realizar sus procesos de formación y capacitación.</p>

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Preguntas</b>
<p>1. Educación No Formal.</p> <p>Definición:</p> <p>Educación no formal, tal como se emplea aquí, es toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población, tanto adultos como niños. Definida de este modo, la educación no formal comprende, por ejemplo, los programas de alfabetización de adultos, la formación acelerada impartida fuera de la enseñanza oficial, los clubes juveniles con fines esencialmente educativos y varios programas comunitarios de introducción sobre sanidad, nutrición, planificación familiar, cooperativas, etc. (Coombs y Ahmed, 1975, p. 26).</p>	<p>Experiencia educativa de las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante.</p>	<p>1. ¿Qué tipo de actividades educativas se desarrollan en la organización donde usted colabora? ¿Qué temáticas abordan? ¿En qué espacios desarrollan estas actividades?, ¿Cada qué tiempo las realizan?</p> <p>2. ¿Hay alguna persona o departamento encargado de realizar las capacitaciones? ¿De qué manera las lleva a cabo?</p> <p>3. ¿Considera usted que las capacitaciones que se llevan a cabo dentro de su organización les permiten a todas y todos sus integrantes llevar a cabo sus respectivas tareas? ¿Por qué lo considera así?</p> <p>4. ¿De qué forma considera usted que impacta la capacitación que recibe en la comunidad migrante a la que asiste?</p>

<p>2. Perspectiva de género.</p> <p>Definición:</p> <p><i>En la construcción de la democracia genérica, una manera de concebir la Perspectiva de Género es comprenderla como una herramienta científica, política, ideológica y cultural, que puede permitir la superación de la intolerancia a la diversidad humana, de todas las manifestaciones del sexismo, del dominio, la opresión y la explotación en que se cultiva la desigualdad. <b>La Perspectiva de Género es la respuesta más fina y democrática que hoy se perfecciona para llevar la opresión patriarcal a su final histórico</b> (Lagarde, 1996, citada en Calvo 2014, p. 13).</i></p>	<p>Experiencia de las organizaciones con la perspectiva de género.</p>	<p>5. ¿Qué tanto influyen los temas y asuntos del género en la organización donde usted colabora?</p> <p>6. ¿La organización en donde usted colabora ha desarrollado actividades, programas o proyectos con perspectiva de género dirigidos a la comunidad migrante? ¿Cuáles? ¿considera usted que ha sido de ayuda para esta población?</p> <p>7. ¿Cuentan con algún material didáctico con perspectiva de género que utilicen para capacitarse en este temática? ¿Considera usted que le es de utilidad? ¿Por qué?</p> <p>8. ¿Considera usted que capacitarse en perspectiva de género resulta benéfico para asistir adecuadamente a la comunidad migrante en tránsito por México? ¿Por qué?</p>
<p>3. Actividades educativas.</p> <p>Definición:</p> <p>En el campo de la pedagogía, las estrategias didácticas se refieren a tareas y actividades que pone en marcha el docente de forma sistemática para lograr unos determinados objetivos de aprendizaje en los estudiantes (Pérez, 1995. en Rodríguez y García, 2007, p. 3).</p>	<p>Estrategias didácticas más empleadas en la organización.</p>	<p>9. ¿Cuáles son las estrategias educativas más empleadas dentro de su organizaciones para capacitarse en perspectiva de género? ¿Qué características tienen? ¿Le han sido de utilidad?</p> <p>10. ¿Considera usted que capacitarse en perspectiva de género resulta beneficio para asistir a la comunidad migrante? ¿Por qué? ¿Ha puesto en práctica lo que aprendió dentro de la organización en otros espacios?</p> <p>11. En su opinión ¿Qué tipo de actividades educativas con perspectiva de género resultan más efectivas para llevar a cabo una capacitación dentro de la organización en donde usted colabora?</p> <p>12. Desde su punto de vista, ¿Qué características deben tener esas actividades educativas con enfoque de género para que le sean de utilidad en su trabajo?</p>

Elaboración propia.

Como se puede observar en la tabla anterior, se realizó la triangulación de la información que sustenta a este trabajo. El ámbito temático se alinea con la problemática, las preguntas, los objetivos y las categorías/subcategorías: 1) Educación No Formal, 2) Perspectiva de Género, y 3) Estrategias educativas, de tal modo que las preguntas enlistadas responden a cada uno de los aspectos conceptuales que guían a esta investigación. De la triangulación anterior, resultó el guión de entrevista semiestructurada necesario para recabar la información.

Es importante mencionar que además de las categorías anteriores fue necesario incluir preguntas que recuperan los datos demográficos de las personas entrevistadas y el tipo de asistencia que las organizaciones brindan a la comunidad migrante, esto debido a que para conocer el contexto en que trabajan las organizaciones también era fundamental identificar esos elementos; además, recordemos que la necesidad educativa a la que estamos tratando de atender parte de una problemática social por lo que identificar cuál es el trabajo que realizan las organizaciones también era de vital importancia. En el anexo 1 de este trabajo se puede consultar el instrumento (guión de entrevista) resultante y que se aplicó a las personas entrevistadas.

### **3.4 Procedimiento**

Para la recolección de los datos en primera instancia se había planeado hacer las entrevistas semiestructuradas de manera presencial, sobre todo porque los primeros contactos que se tuvieron con las organizaciones fueron de esta forma, sin embargo, a causa de la crisis sanitaria causada por el virus COVID-19 por la que estamos atravesando estas se realizaron a través de la plataforma de Zoom entre los meses de febrero y abril de 2021. En total participaron 14 personas de 12 organizaciones diferentes que acompañan a la comunidad migrante de origen, en tránsito y retornada/deportada y a quienes se les hicieron preguntas abiertas para recuperar sus ideas y opiniones sobre sus procesos de formación y capacitación con el enfoque de género.

Es importante mencionar que las entrevistas estaban programadas para durar sesenta minutos por lo que de las doce preguntas correspondientes a las tres categorías/subcategorías señaladas anteriormente se tuvo que dar prioridad a las más sustanciales, sobre todo para respetar el ritmo y profundidad de las respuestas de cada participante, en ocasiones incluso se profundizaba en otros aspectos que no estaban marcados en el guión para ahondar en algunas de las respuestas más reveladoras de los participantes, tal como lo señala la técnica de la entrevista semiestructurada.

Cada entrevista fue gravada con la autorización de todas y todos los participantes para posteriormente ser transcrita con ayuda del programa MAXQDA el cual resulta una herramienta muy útil para transcribir archivos de audio y video. Enseguida se procedió a clasificar las respuestas de cada entrevista según las categorías apriorísticas establecidas que cabe mencionar fueron determinadas jerárquicamente y guardan relación entre sí; no siempre se les pregunto ornadamente cada una de las interrogantes marcadas en el guión a las y los participantes, ni esa era la intención, se les dio completa libertad a sus respuestas, aunque al final tuvieron que ser acomodadas según el orden que se buscaba.

Respetar el ritmo de las personas participantes fue de vital importancia durante la entrevista, esto debido a que los miembros de las organizaciones expresaban su pasión y entrega por la ayuda humanitaria que ofrecen a las personas migrantes, hablaban de las líneas de acción que siguen, los proyectos previos que les resultaron más efectivos así como de los proyectos actuales que están implementando, si bien esta información fue relevante para conocer su contexto de trabajo y para profundizar en aspectos que no se habían considerado previamente, también era necesario ahondar en la preguntas que se habían preparado, por lo que en ocasiones se orientaba la entrevista a recuperar información sobre las categorías de nuestro interés.

Finalmente, se pasó a interpretar los datos obtenidos con el objetivo de redactar el informe final o apartado de resultados. Utilizando la técnica de “análisis de contenidos” y un instrumento de “sistema de códigos” se aisló la información recabada en unidades de texto que fueron agrupados según las categorías establecidas para facilitar y simplificar la interpretación.

Del mismo modo, para redactar este apartado se retomó la información presentada tanto en los planteamientos generales de la investigación: problemática, objetivos y preguntas de investigación como la del marco contextual y teórico, de tal forma que se integrara al análisis de los datos obtenidos; el objetivo fue el de relacionar las unidades de texto correspondientes a cada categoría con el corpus general de la investigación. Esto es indispensable para el análisis de los datos y por lo tanto para construir una propuesta de capacitación con perspectiva de género. Además, como lo señalan los siguientes autores:

si tenemos en cuenta el énfasis de la metodología cualitativa en la captación de significados y la definición de la situación, el análisis se ve obligado a someter el texto a múltiples manipulaciones a través de un proceso cíclico de selección, categorización,

comparación, validación e interpretación de la realidad registrada en todas las fases de la investigación, con la finalidad última de encontrar un sentido a la información (Tesch, 1990, cómo se citó en Massot, Dorio y Sabariego, 2004, p. 357).

Por lo anterior, se tuvo que revisar varias veces toda la información recabada y se construyeron algunos modelos para presentar la información analizada, incluso se desecharon varios de ellos debido a que la variedad de los contextos en los que actúan las organizaciones hacia difícil encontrar un punto de confluencia entre todas ellas por lo que se tomó la decisión de seguir la idea del proceso de integración de la perspectiva de género en que se encuentran pues durante el análisis de la información se identificó que todas están en etapas diferentes.

## CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y RESULTADOS

A continuación, se presenta la tabla que resume la investigación de campo, esto con el objetivo de que, a manera de introducción para este apartado, se presenten las diferentes organizaciones que participaron en la investigación: su objetivo, lugar de trabajo, tipo de población migrante a la que acompañan y sobre todo la etapa de integración de la perspectiva de género en la que se encuentran. Es necesario hacer esta primera reflexión porque las organizaciones son de una gran variedad y contextos de trabajo; sin embargo, aunque en la práctica la ayuda humanitaria que brindan es distinta, todas comparten la misión de acompañar a la comunidad migrante para aliviar los efectos causados por la migración.

Como se expuso en el marco contextual de este trabajo, las condiciones sociales en las regiones expulsoras, de tránsito y de llegada determinan las características del flujo migratorio, y es aquí donde debido a la violencia estructural imperante en los diferentes países, las mujeres y hombres migrantes atraviesan por un sinnúmero de peligros a lo largo de las rutas migratorias por lo que contar con el apoyo de las organizaciones que los auxilian en sus problemáticas y necesidades es fundamental para la protección de sus derechos humanos, y lo que al final de cuentas puede determinar el éxito o fracaso de su proyecto migratorio.

*Tabla 9. Organizaciones participantes en la investigación*

<b>ORGANIZACIONES PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN</b>						
<b>No.</b>	<b>Nombre</b>	<b>Organización</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Lugar</b>	<b>Tipo</b>	<b>Etapa de PEG</b>
1	Coordinadora	Deportados Unidos en la Lucha (DUL).	Apoyar a compañeras y compañeros retornados o deportados de Estados Unidos para su reintegración, empoderamiento y el desarrollo de su liderazgo en México.	CDMX	De retorno.	Sin integración.
2	Coordinador	Caminemos Juntos (CJ).	Brindar el acompañamiento necesario y servicios integrales a los mexicanos y a sus familias que han sido deportados de Estados Unidos y que no cuentan con una red de apoyo local.	Guanajuato.	De retorno.	Sin integración.

3	Médico	Cruz Roja delegación Ciudad Serdán.	Brindar asistencia a diferentes grupos en situación de vulnerabilidad incluida la comunidad migrante en tránsito por el municipio.	Puebla	En tránsito.	Sin integración.
4	Coordinadora y coordinador	Save the Children	Trabajar en la protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes en contextos de vulnerabilidad como el de la movilidad humana.	Puebla	De origen y en tránsito.	Sin integración.
5	Coordinador	Iniciativa Ciudadana.	Son una red civil especializada en ciudadanía binacional y políticas públicas en Centroamérica, México y Estados Unidos. Entre la poblaciones vulnerables a las que asisten se encuentra las personas que están en contextos de movilidad.	Puebla	De origen y en tránsito.	En proceso.
6	Coordinadora	Ayuda en Acción.	Trabajar para erradicar la pobreza en las comunidades a través de proyectos enfocados en educación, condiciones de vida saludable, dinamización de las economías locales, vínculos solidarios, incidencia en políticas públicas, derecho de las mujeres, acción humanitaria y gestión de riesgos y adaptación al cambio climático.	Puebla	En tránsito.	En proceso.
7	Director	Albergue de Nuestra Señora de la Asunción.	Acompañar a la comunidad migrante de origen y en tránsito por el territorio mexicano con destino a Estados Unidos; además, brindar apoyo a grupos vulnerables como las comunidades originarias y luchan por diversas causas sociales.	Puebla	De origen y en tránsito.	En proceso.
8	Coordinadora	Comunidad en Retorno.	Acompañar a personas mexicana en retorno para favorecer los procesos de	CDMX	De retorno.	En proceso.

			integración y empoderamiento; así como acceso a sus derechos humanos; además, promover la equidad entre mujeres y hombres, la justicia y la no discriminación mediante asesorías, talleres, capacitación y la ejecución de proyectos que permitan identificar y potenciar las capacidades y habilidades para gozar de autonomía e independencia.			
9	Coordinadora y directora	Centro de Atención a la Familia Migrante e Indígena (CAFAMI).	Construir procesos comunitarios, con enfoque de género y generacional en donde las y los migrantes y sus familias conozcan, promuevan, defiendan y ejerzan sus derechos humanos, el arte y cultura de su comunidad.	Tlaxcala	De origen	Con integración.
10	Coordinadora	Ameyal A C.	Trabajar en tres aspectos principales: Derechos Humanos, Perspectiva de Género y Contraloría Social.	CDMX	De retorno.	Con integración.
11	Coordinadora	Otros Dreams en Acción (ODA).	Organización dedicada al apoyo mutuo y la acción política por y para quienes crecieron en Estados Unidos y ahora se encuentran en México debido a la deportación, deportación de un familiar, o amenaza a deportación.	CDMX	De retorno.	Con integración.
12	Directora	Las Vanders.	Acompañan a mujeres migrantes que tienen necesidades de servicios, asistencia o insumos y que por su misma situación no pueden satisfacer. Les ofrecen acompañamiento para contrarrestar su situación de vulnerabilidad.	CDMX	En tránsito.	Con integración.

Elaboración propia.

Como se puede ver en la tabla anterior, el área donde operan las organizaciones que se contactaron es la región centro del país, esto es de sumo interés porque se puede hablar de una caracterización de la acción humanitaria presente en estas ciudades y que es diferente, por ejemplo, a la que se desarrolla en las regiones fronterizas (sur y norte) a consecuencia de las condiciones particulares en las que transcurre la movilidad humana; por otra parte, se puede observar que existen organizaciones que además de acompañar a las personas migrantes en las comunidades de origen y de retorno, también acompañan a las que se encuentran en tránsito por el territorio mexicano como es el caso de la personas centroamericanas con rumbo hacia Estados Unidos.

En general, existe una gran variedad de organizaciones como las internacionales que actúan desde el escenario global hasta lo local. Por ejemplo, Save the Children, delegación Puebla, trabaja en la protección de los derechos humanos de la niñez e incluyen la defensa de las niñas, niños y adolescentes inmersos en contextos migratorios; a través de diferentes mecanismos de protección acompañan a esta población en las comunidades de origen y en tránsito en ciudades como Chiapas, Oaxaca, Puebla, además de Guatemala, Honduras y el Salvador, una región con una constante movilidad de personas.

La Cruz Roja de Ciudad Serdán, Puebla, tiene el objetivo de atender a las comunidades más vulnerables, sobre todo en caso de desastres y emergencias; algunos de sus servicios son capacitaciones profesionales, atención hospitalaria, curaciones, servicios de ambulación, etc. La población migrante al ser una comunidad en condiciones de vulnerabilidad son sujetos de recibir su asistencia, aunque por estar en constante movilidad resulta difícil hacerlo, pero no imposible.

Es un poco difícil atender a la comunidad migrante en tránsito porque no son comunidades permanentes, esto quiere decir que como nada más los vemos de paso, les ofrecemos algunos servicios, algún tipo de asistencia, pero no los podemos obligar a que los reciban, incluso aunque detectemos un caso de violencia, porque quizá soliciten el servicio más adelante en su camino (Entrevista al Médico de la Cruz Roja, 2021).

Ayuda en Acción es de origen Español, cuenta con una sede en Puebla y trabaja en erradicar la pobreza y desigualdad en comunidades vulnerables a través de una gran variedad de proyectos. Su modelo de trabajo consiste en el desarrollo de programas de acción a largo plazo, que van de doce a quince años, con la intención de hacer cambios profundos y romper con el ciclo de pobreza. No trabajan exclusivamente para apoyar a la comunidad migrante, pero si reconocen que las

personas migrantes de origen y en movilidad se encuentra en condiciones de vulnerabilidad por lo que también les brindan apoyo.

Respecto a la población migrante centroamericana básicamente hemos trabajado a partir de la ayuda humanitaria, a través de albergues en donde atendemos directamente a la población en tránsito en estados como Puebla, Tlaxcala, Veracruz y Chiapas; en estos albergues se ofrece equipamiento, materiales de construcción, fortalecimiento de capacidades y campañas de sensibilización (Entrevista a la Coordinadora de Ayuda en Acción, 2021).

Iniciativa Ciudadana también de carácter internacional porque trabaja en Centroamérica, México y Estados Unidos tienen cuatro estrategias de intervención: 1) Desarrollar estudios sobre migración de manera conjunta con otros centros de investigación; 2) Desarrollo de materiales de difusión sobre temas de la promoción de los derechos humanos y el análisis de las coyunturas migratorias en donde invitan a participar a académicos, agentes de otras organizaciones civiles y políticos que manejan la problemática; 3) Incidir en el marco legal de las políticas migratorias a través de la construcción de un diálogo cruzado que garantice el respeto a los derechos humanos de las personas en movilidad y; 4) Desarrollo de actividades educativas dirigidas a los diferentes actores que intervienen en el proceso, con un enfoque de gobernanza y de derechos humanos y en colaboración con otros organismos e instituciones, además estas actividades también abarcan a la población migrante que necesita de acceso a la información y desarrollo de nuevas capacidades. Su coordinador comenta lo siguiente: “Somos un espacio de incidencia en materia de política pública dirigida hacia la comunidad migrante y con varias estrategias de intervención”.

Por otra parte, ya en un contexto nacional, las organizaciones que se enfocan en acompañar a la comunidad migrante de origen se caracterizan por desarrollar diversas actividades en las comunidades con altos índices de marginación y con una histórica o reciente incorporación de las personas al flujo migratorio hacia Estados Unidos. Estas organizaciones tienen un enfoque humanitario y de protección de los derechos humanos de las personas que viven los beneficios, pero también las consecuencias de la migración. CAFAMI, por ejemplo, trabaja en el municipio de San Francisco Tetlanohcan, Tlaxcala, y entiende a la migración no solo como las personas que migran sino a la familia en su conjunto que es impactada por este proceso, por lo que acompañan a las mujeres quienes se quedan a cargo. La coordinadora señala que “la organización tiene un

enfoque muy claro hacia las mujeres porque son las que se hacen responsables o se quedan a cargo de toda la estructura familiar y de la comunidad, incluso de los cargos patronales”.

El Albergue de Nuestra Señora de la Asunción, Puebla, de carácter religioso tiene el objetivo de acompañar, acoger y asesorar a las personas que se encuentran inmersas dentro del fenómeno migratorio particularmente de tránsito. Desde 2018, cuando la migración en su modalidad de caravanas cobro mayor relevancia tanto por su número como por frecuencia, el albergue ha sido un nodo primordial en donde las y los migrantes reciben refugio, comida y protección antes de continuar con su viaje hacia el norte. Su director trabaja en dos sentidos: tanto en la incidencia de las políticas públicas y protección de sus derechos humanos como en la gestión y acompañamiento hacia esta comunidad, al respecto señala que: “(...) las primeras preguntas que les hacemos a los migrantes de las caravanas son ¿ya comiste?, ¿ya te bañaste?, ¿ya descansaste?, y después profundizamos en otras como: ¿cómo ha estado tu viaje?, ¿de dónde eres?, ¿cuál es tu trabajo?”

Las Vanders también son una organización que acompaña a la población en movilidad, especialmente a las mujeres migrantes quienes se han visto forzadas a abandonar sus lugares de origen. Además, se puede decir que esta organización es de carácter feminista y trabaja a favor de los derechos humanos de todas las mujeres, niñas y población LGBTIQ+ a través del desarrollo de prácticas sociales que buscan crear condiciones de vida digna para contribuir a la construcción de una cultura de paz; se enfocan principalmente en procesos migratorios, defensa de los derechos humanos y libertad de expresión con el objetivo de generar cambios sociales y políticos a través del acompañamiento, mediación intercultural e incidencia y prácticas artísticas de los diversos feminismos y desde la interculturalidad.

(...) nosotras acompañamos a mujeres en tránsito, a mujeres que han decidido pedir asilo o solicitar refugio en México y a mujeres, niñas y personas LGBTTTIQ+ que estén en una necesidad de acceso a bienes y servicios, que estén en una necesidad de acompañamiento específico como puede ser agresión sexual, el derecho a decidir sobre su propio cuerpo, que estén en situación de violencia, estos son temas que hemos venido gestionando desde hace algún tiempo porque si bien el feminicidio, los ataques con ácido, la tortura sexual, los crímenes de odio y el empobrecimiento extremo han sido las prácticas con mayor expresión de sometimiento en el cuerpo y la vida de las mujeres debemos

cambiar esto para favorecer un cultura más incluyente entre los géneros (Entrevista a la Directora de Las Vanders, 2021).

Siguiendo la misma línea, en un contexto nacional, pero con sede en la Ciudad de México encontramos a las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante retornada o deportada de Estados Unidos. Ameyal, por ejemplo, asiste a las personas deportadas que necesitan reintegrarse a México, desde una perspectiva de derechos humanos y perspectiva de género ofrecen a las personas retornadas programas de salud, trabajo, identidad, educación y proyectos productivos; se encargan de canalizar a las personas a las instituciones correspondientes para tramitar su INE, CURP o pasaporte y para recuperar salarios y prestaciones que tenían en Estados Unidos. La coordinadora señala lo siguiente: “Prestamos asistencia a deportados de Estados Unidos, les brindamos toda la información para su reincorporación, les damos acompañamiento y estamos pendientes de lo que ellos lleguen a solicitar en algún momento”.

Mientras tanto, DUL es un grupo conformado por personas deportadas o retornadas de Estados Unidos que trabajan de manera solidaria para reintegrarse a México. A través de proyectos productivos se promueve la cultura del emprendedurismo entre las personas que se va a integrando al colectivo con la intención de que inicien su propio negocio. Además, acompañan a sus miembros en cuestiones de identidad, educación y reintegración porque en la mayoría de los casos son mexicanos que tenían muchos años viviendo en el vecino país y que regresan solamente con su hoja de repatriación por lo que se les apoya con el trámite de su INE, la revalidación de sus estudios, asesorías sobre reunificación familiar y tramite de pensiones. La coordinadora señala lo siguiente: “Empezamos con un pequeño albergue para la comunidad que llegaba deportada al aeropuerto de la CDMX y que no tenía a donde llegar, entonces la idea era darles apoyo, pero nos dimos cuenta de que hacía falta un acompañamiento más oportuno”.

Comunidad en Retorno es un colectivo conformado principalmente por personas retornadas y deportadas de Estados Unidos que han decidido compartir su experiencia con otras personas que pasaron por la misma situación. Como parte de su acompañamiento auxilian a las personas a tramitar documentos legales como el INE, CURP y Acta de nacimiento. La coordinadora señala que: “después de hacer valer su derecho a la identidad atendemos otras cuestiones, por ejemplo, casi todos vienen buscando trabajo, el trabajo en México no es fácil para ellos porque vienen de un país en donde son mayores las oportunidades laborales y salariales”.

ODA es una organización que se dedica al apoyo mutuo y la acción política por y para quienes crecieron en Estados Unidos y ahora se encuentran en México debido al retorno o a la deportación. Acompañan principalmente a jóvenes migrantes quienes se encuentran en los momentos más vulnerables; a través de acciones como el apoyo emocional, tramites de identidad, búsqueda de albergue o vivienda y atención médica o psicológica promueven un retorno digno. Pero más que brindar servicios brindan acompañamiento, tal como lo señala la coordinadora.

La organizaciones no da servicios, da acompañamiento, brindamos nuestra experiencia para acompañar a otra persona de la comunidad para acceder a sus derechos, además de poner la “cuerpa” también ponemos la experiencia. El acompañamiento es toda aquella acción que podamos hacer por la comunidad que no implique un recurso económico porque no creemos en la ayuda asistencialista sino en la ayuda mutua para suplir redes familiares o colaborar con ellas si es que las hay (Entrevista a la Coordinadora de ODA, 2021).

Finalmente, encontramos a una organización que también acompaña a las personas retornadas y que incluso trabaja en red con organizaciones como DUL y Ameyal, aunque su espacio de actuación sea San Miguel Ayende, Guanajuato. Esta organización trabaja para que las personas retornadas de Estados Unidos sobrelleven el desembalse emocional tras su deportación al mismo tiempo en que los motivan a nutrir su potencial para que tengan acceso a oportunidades de desarrollo en su país de origen. Su coordinador señala que “(...) más que ofrecerles algo específico, nosotros trabajamos conforme a las necesidades de las personas deportadas, entonces, somos como una organización muy dinámica en ese sentido, tratamos de que accedan a servicios y, sobre todo, lo que queremos es que logren una reintegración exitosa”.

En general, se puede observar una gran variedad de organizaciones de carácter internacional, nacional y estatal; de las 12 organizaciones, 5 inciden en el Estado de Puebla, otras 5 en la ciudad de México, 1 en el Estado de Tlaxcala y 1 en el Estado de Guanajuato; por otra parte, 1 atiende la población de origen, 3 a la de origen y en tránsito, 3 a la de tránsito y 5 a la población de retorno. Todas, de manera independiente o colaborativamente con otras organizaciones y actores sociales trabajan en acciones de incidencia pública y/o política para la protección de sus derechos humanos y en diferentes proyectos y/o actividades encaminadas a la atención de las personas migrantes. Podría resultar complejo tener en cuenta todos estos elementos a la hora de hacer el

análisis de la información recabada; sin embargo, si tomamos como punto de referencia los siguientes elementos resulta mucho más fácil hacer este examen.

Primero, el que refiere a las 3 categorías de investigación abordadas en el apartado teórico de este trabajo: 1) Experiencia educativa de las organizaciones, 2) Experiencia de las organizaciones con la perspectiva de género y, 3) Estrategias educativas que las organizaciones emplean para realizar sus procesos de capacitación; y segundo, la etapa de integración de la perspectiva de género a sus respectivas agendas de trabajo que como se pudo observar en la tabla anterior, se identificó que todas las organizaciones se encuentran en etapas diferentes: cuatro organizaciones no han integrado la perspectiva de género a sus proceso de capacitación y acompañamiento, otras cuatro lo han empezado a hacer, aunque con algunas reservas, y las últimas cuatro ya lo han hecho pues lo manejan como eje trasversal a sus procesos de capacitación y de acompañamiento.

En este sentido, a continuación, se presenta el análisis de la información recabada, teniendo en cuenta los dos aspectos anteriores, primero el de la categoría y enseguida el de la etapa de integración de la perspectiva de género en la que se encuentran.

Para llevar un orden en la exposición de la información analizada se presentan los siguientes apartados que incluyen los comentarios y opiniones recuperados de las personas integrantes de las organizaciones que participaron en la investigación:

- Experiencia educativa de las organizaciones.
- experiencia de las organizaciones con la perspectiva de género.
- Actividades educativas empleadas por las organizaciones para realizar sus procesos de formación y capacitación.

#### **4.1 Experiencia educativa de las organizaciones**

En esta categoría se recuperó la información referente a los procesos de capacitación que las organizaciones realizan para que sus integrantes estén preparados para el acompañamiento que brindan a la comunidad migrante, como se expuso en el apartado referente a las ENF, dentro de las organizaciones también se llevan a cabo procesos educativos que son planificados e intencionados para cumplir con objetivos específicos.

A lo anterior hay que añadir que no todas las organizaciones han integrado la perspectiva de género a sus procesos de capacitación, esto de acuerdo con los propios comentarios y experiencias recuperadas de los participantes, por ejemplo, las organizaciones Deportados en la Lucha (DUL), Camínenos Juntos, Cruz Roja y Save the Children no lo han hecho, mientras que las organizaciones Iniciativa Ciudadana, Ayuda en Acción, el Albergue de Nuestra Señora de la Asunción, Puebla, y Comunidad en Retorno ya lo han empezado a hacer, aunque con algunas reservas y, finalmente, las organizaciones Centro de Atención a la Familia Migrante e Indígena (CAFAMI), Ameyal, ODA y Las Vanders ya han integrado este enfoque a su agenda de trabajo misma. A continuación, se presenta esta información.

#### **a) Experiencia educativa en las organizaciones que aún no han integrado la PEG**

*DUL* está conformada por personas retornadas o deportadas de Estados Unidos que se organizan para trabajar conjuntamente por una adecuada y exitosa reintegración a México, a través de proyectos enfocados al emprendedurismo realizan actividades productivas que tiene por objetivo aprovechar sus conocimientos y experiencias laborales previas para generar recursos propios y que les permitan tener una fuente de ingresos económicos. Sin embargo, para lograr lo anterior, el equipo que dirige esta organización lleva a cabo procesos organizativos, de gestión y de capacitación que se enfocan a desarrollar las capacidades necesarias para cumplir con sus metas.

Referente a los procesos educativos que realizan, se puede decir que aprovechan todas las oportunidades que se les presentan y que por lo general son invitaciones de otras instituciones u organizaciones para participar en sus diplomados, cursos o talleres sobre temáticas que son de su interés, principalmente la de migración, la de derechos humanos y las que tienen que ver con proyectos de emprendimiento. “Nuestra organización trata de reforzar la cultura del emprendedurismo invitando a quienes van llegando a que se sumen al colectivo y que de ahí empiecen a tener un pequeño ingreso para hacer despegar sus propios negocios” (Entrevista a la Coordinadora de DUL, 2021). Por lo cual se puede decir que los procesos de capacitación de sus miembros están enfocados a desarrollar nuevas capacidades que puedan beneficiar a la personas y al colectivo mismo.

(...) la intención es formar a las personas en temas de emprendedurismo, pero no hay un programa o taller tal cual y bien definido, lo que hacemos es un acompañamiento de acuerdo con las necesidades y capacidades de las personas retornadas para que los proyectos

que se implementen sean lo más exitosos posibles (Entrevista a la Coordinadora de DUL, 2021).

Su intención es que se aprovechen todas las oportunidades que se presenten en beneficio de la comunidad retornada y que en la mayoría de los casos estas personas regresan a su país de origen sin ningún tipo de ventaja que pudiera permitirles reintegrarse a su antiguo contexto socioeconómico de manera exitosa. “La intención es que todos compartamos lo que sabemos en beneficio de nuestros compañeros deportados y creo que este ejercicio ha sido muy exitoso porque se han ido haciendo cada vez más cosas” (Entrevista a la Coordinadora de DUL, 2021). En relación con la idea anterior también se puede rescatar lo siguiente:

La idea es tener como una carterita de talleres que podamos ir aplicando entre los compañeros para que se sigan replicando con quienes van llegando, pero si, la idea es esa, el que se acerque al colectivo es porque va a dejar algo a los otros compas, algo que podamos aprovechar en comunidad para generar conocimientos que se puedan transformar en recursos financieros (Entrevista a la Coordinadora de DUL, 2021).

Por otro lado, la organización de *Caminemos Juntos* también acompaña a personas migrantes y a sus familias deportadas o retornadas de Estados Unidos que regresan a su lugar de origen bajo circunstancias desfavorables. A través de diferentes apoyos, incluyendo los educativos, acompañan a esta comunidad para que pueda tener una reintegración exitosa a su antiguo contexto y después de haber pasado mucho años en el vecino país del norte.

Se llevaron a cabo cursos de capacitación para personas a quienes acompañamos, se les impartió cursos de detención de habilidades, también para que pudieran elaborar sus CVs, la idea de buscar emprender un negocio y de hecho algunos de los diagnósticos que hemos tenido poco a poco nos han permitido desarrollar nuevos proyectos para atender las necesidades educativas de nuestros beneficiarios (Entrevista al Coordinador de Caminemos Juntos, 2021).

Mientras tanto, la *Cruz Roja*, que es una institución de carácter internacional se encarga de atender a la poblaciones más vulnerables y para poder hacerlo reciben constantes capacitaciones a través de su sistema de capacitación conocido como 6R sobre temas que van desde los derechos humanos hasta los de tipo legal y psicológico, además este sistema les permite conocer los diversos procedimientos y protocolos que deben de aplicar durante sus procesos de asistencia hacia las

comunidades que se encuentran en riesgo como es el caso de la población migrante en tránsito por el territorio mexicano. “Tenemos capacitaciones constantes de muchas cosas, son embarradas de X o Y tema, el 6R nos capacita una vez el año por una semana, esta capacitación es de tipo legal, de tipo mental, sobre los diversos procedimientos y de protocolos” (Entrevista al Médico de la Cruz Roja, 2021).

Finalmente, *Save the Children* que también es de carácter internacional, trabaja a favor de las niñas y los niños en situación de vulnerabilidad. Para poder cumplir con su cometido se capacitan y capacitan en diferentes temas que son de beneficio para la población infantil, para el caso de la población migrante en tránsito, por ejemplo, trabajan directamente con los albergues donde las y los migrantes se refugian por algunos días y en donde reciben algunos talleres informativos.

Nuestro trabajo con la caravanas migrantes se enfoca principalmente en los albergues y nuestros servicios estaban dirigidos especialmente a niños y niñas, a través de talleres educativos con un enfoque lúdico se desarrollan sus capacidades y habilidades que contribuyen a mejorar su toma de decisiones ante los contextos migratorios y la elección de un estilo de vida (Entrevista al Coordinador de Save the Children, 2021).

Cuando se trata de atender a la población infantil migrante en contextos de origen realizan talleres informativos con el objetivo de fortalecer la toma de decisiones entre las niñas y los niños que se encuentran inmersos en este contexto, su intención es que puedan tomar la decisión de migrar de manera informada y lo más preparadamente posible, que sepan que hay varios riesgos de iniciar el proceso y que si deciden quedarse también existe un abanico de posibilidades que la misma comunidad puede ofrecerles.

Siempre estamos como muy cerca de las escuelas, trabajamos con talleres para alumnos y docentes (...), justo ahora estamos preparando uno que es para que ellos [los maestros y las maestras] puedan abordar el tema migratorio de manera pertinente, les queremos dar las herramientas prácticas para que ellos puedan generar una cultura de paz en las escuelas, queremos fortalecer la comunicación y el buen trato en las cuestiones familiares y comunitarias (Entrevista al Coordinador de Save the Children, 2021).

Como se puede observar, esta organización, además de desarrollar actividades educativas enfocadas a las niñas y los niños también dirigen sus esfuerzos hacia otros actores que influyen en

su desarrollo, por ejemplo, trabajan con los padres de familia a través de talleres que fomenten el buen trato, la disciplina de crianza positiva y con apego, temas que son fundamentales para que los padres y las madres sepan incluir a sus hijos en la toma de decisiones que impactan en el bienestar familiar; aunque también son conscientes de los alcances y limitaciones que pueden tener estas actividades. “Sabemos que los talleres por si solos no van a evitar la migración y ni tampoco es nuestra intención, el ideal es que los niños tomen la decisión de migrar con base en información certera sobre lo que implica este proceso” (Entrevista a la Coordinadora de Save the Children, 2021).

### **b) Experiencia educativa de las organizaciones que están en proceso de integrar la PEG**

*Iniciativa Ciudadana* incide de diferentes formas en la política pública migratoria y directamente en las necesidades de la población migrante. Pero para formarse en los diferentes temas que tienen que manejar construyen sus propios programas y actividades educativas como los diplomados de gobernanza y migración y el de primeros auxilios psicológicos que recientemente realizaron y que incluso han extendido la invitación a compañeros y compañeras de otras organizaciones que trabajan el tema de la movilidad para puedan tomarlos.

El coordinador señala que los espacios educativos que ellos mismos construyen son espacios de autoformación que les permiten capacitarse en los temas que son relevantes para que todas y todos entiendan tanto las políticas públicas que enmarcan y condicionan el flujo migratorio como el mismo contexto migratorio. “Es fundamental que los integrantes de la organización manejen estos temas, especialmente cuando entran nuevos miembros o hay algún relevo es que los inscribimos al diplomado; entonces esta es una estrategia que nosotros hemos creado para formarnos a nosotros mismos” (Entrevista al Coordinador de Iniciativa Ciudadana, 2021).

Otra forma en que acceden a procesos de formación y capacitación son mediante las invitaciones de otras organizaciones o instituciones para tomar diplomados, cursos y talleres en los temas que requieren para su adecuado funcionamiento. Al trabajo en cooperación con otras organizaciones se le conoce como “redes de incidencia” por lo que esta es una estrategia fundamental para la profesionalización y el fortalecimiento de todas las organizaciones que trabajan por la causa migratoria. “Las alianzas con otras organizaciones o redes de incidencia también son muy importantes, una vez establecida la población, grupos, programas, objetivos y

estrategias a llevar a cabo se involucra a otras organizaciones que deseen participar para llegar a la meta” (Entrevista al Coordinador de Iniciativa Ciudadana, 2021).

Es importante resaltar que Iniciativa Ciudadana es un nodo importante de capacitación en la red de organizaciones que acompañan a la población migrante en todas sus modalidades a nivel regional, varias organizaciones entrevistadas como la DUL, Caminemos Juntos, Comunidad en Retorno y Ameyal señalan que han participado en sus programas de capacitación, sobre todo en el diplomado de primeros auxilios psicológicos al que fueron invitados y que según sus comentarios les ha sido de mucha utilidad a la hora de acompañar a la comunidad deportada pues realizan su labor en un escenario donde se hacen presente emociones muy fuertes tanto del lado de las organizaciones como de los migrantes, emociones que hay que saber controlar, manejar y canalizar para que la balanza se incline a favor del trabajo colaborativo y no del paternalismo o asistencialismo.

Actualmente desarrollamos un taller que tiene que ver con el autocuidado y los primeros auxilios psicológicos que era un tema que hasta hace muy poco no se abordaba en el trabajo con la población en contextos de movilidad, eran temas como poco estudiados y abordados por las instituciones y organizaciones pero que en estos años ha sido como uno de los temas que más se ha tenido que atender por todo lo complejo que es el tema de la movilidad humana debido al endurecimiento de las políticas migratorias y de la violencia en contra de la población migrante y de la falta de espacios para su acompañamiento; en este contexto es que vimos la necesidad de construir este diplomado el cual tiene un doble componente, la atención directa al migrante y que las organizaciones sociales que están en primera línea reflexionen que no debemos desbordarnos en la protección hacia los sujetos sino de identificar cuáles son nuestros alcances y nuestras debilidades en el sentido de aplicar un autocuidado para incluso asistir de manera mucho más pertinente; en este sentido, el diplomado nos permitió un mayor acercamiento a otras organizaciones que atienden a la población migrante en situación de vulnerabilidad (Entrevista al Coordinador de Iniciativa Ciudadana, 2021).

Para el caso de la capacitación en perspectiva de género el coordinador de esta organización señala que como tal aún no han integrado este enfoque al trabajo que realiza su organización pero que están trabajando en ello, por el momento el tema de género es más bien un interés personal que se comparte entre los miembros de la organización y que poco a poco van entrando e incidiendo

en las actividades que realizan en beneficio de la comunidad migrante, sobre todo a partir del impulso de las mujeres que forman parte del equipo y quienes a partir de su experiencia en otros espacios tanto formativos como laborales han adoptado este enfoque como parte de su pensamiento y actuación.

En las comunidades expulsoras migrantes hemos trabajado temáticas de género como espacios de convivencia libre de violencia desde la cultura de la paz, no desde un enfoque directamente de género; desde el enfoque de la cultura de la paz se maneja el tema de la no discriminación, la tolerancia, la equidad y de la no violencia en el noviazgo y la violencia intrafamiliar y todos los tipos de violencia que se puedan estar presentando pero no está como tal el enfoque de género sino que abarcamos un abanico más amplio aunque te puedo decir que poco a poco va entrando la temática de género, sino es que de alguna manera ya la estamos utilizando, sobre todo, a partir del impulso que nuestras compañeras feministas le han dado (Entrevista al Coordinador de Iniciativa Ciudadana, 2021).

Por otra parte, *Ayuda en Acción* es de carácter internacional y busca reducir la vulnerabilidad de las personas en situación de pobreza, de violencia y de inequidad por lo que su modelo de trabajo consiste en desarrollar programas de acción en las comunidades y poblaciones que presenten estas condiciones. Muchos de estos programas se enfocan al área educativa, por ejemplo, dentro del contexto migratorio se llevan a cabo campañas de sensibilización e información oportuna dirigidas a la población local alrededor de los albergues para combatir la desinformación y criminalización de la población migrante que transita por el territorio mexicano.

Esta organización realiza actividades educativas en dos sentidos: 1) fortaleciendo las capacidades operativas de los albergues y, 2) trabajando directamente con la población migrante a quienes se les provee de algunos servicios y de información sobre la ruta migratorio, sobre todo de los peligros que implica el recorrido, así como los cuidados que deben de tener. El objetivo principal de esta organización es convertirse en un nodo local que atienda las necesidades tanto de los diversos actores que gestionan el flujo migratorio como de la propia población migrante. Para poder llevar a cabo estas acciones realizan diferentes actividades que se implementan tanto dentro como fuera de la organización.

Hay una estructura, un equipo que está orientada a la capacitación; dentro de la organización hay personas expertas en diferentes temas, como el de la migración, que capacitan a la organización misma e integra su perspectiva a los diferentes proyectos que

realizamos, entonces mucha de la formación viene de dentro, desde el equipo motor. Son tres personas las que replican hacia los promotores en campo, es decir, en los albergues, en donde se dedican a replicar la información para todos los actores involucrados en el proceso; también es cierto que cuando se requiere manejar ciertos temas que nuestros integrantes no manejan buscamos algún tipo de alianza con alguna instancia externa para fortalecer nuestros procesos formativos, por su puesto con la intención de entablar diálogos que generen alianzas que puedan contribuir a nuestro fortalecimiento (Entrevista a la Coordinadora de Ayuda en Acción, 2021).

Al mismo tiempo, consideran que la capacitación es un recurso muy valioso para concretar los objetivos que la misma organización se plantea.

Consideramos que la capacitación es fundamental dentro de la organización porque le permite a cada uno de los integrantes llevar a cabo sus tareas, partiendo de la idea que estas son planeadas, nosotros funcionamos mucho de que para cualquier acción que desarrollemos debe tener un propósito claro, una planeación clara y, por lo tanto, tienen que haber recursos humanos, financieros e intelectuales suficientes y disponibles, sino pues no los cumplimos. Una vez que ponemos el objetivo es porque vamos a generar las condiciones necesarias para llegar a la meta (Entrevista a la Coordinadora de Ayuda en Acción, 2021).

Respecto al género la coordinadora señala que la organización tiene una política de género muy clara y que es gracias a que la dirección general es muy sensible y abierta a estos temas que se está trabajando para una integración de este enfoque de manera más puntual, pero no como un elemento obligatorio sino como una forma de vida que oriente el modo de actuar entre sus integrantes, sobre todo a la hora de planificar y ejecutar los proyectos que llevan a cabo.

La perspectiva de género se está construyendo con apoyos externos, por ejemplo en Ciudad de México tenemos una persona que es experta en la temática y que nos ayuda a ubicar, dentro de nuestra propuesta de trabajo, los vacíos y la no inclusión de este componente, que más que ser un elemento es un cambio de mira, para que se puede trabajar a profundidad en nuestros proyectos, obviamente, como te decía antes, internamente hay cierta experiencia pero no quiere decir que haya una especialización o una formación cien por ciento vinculada al género (Entrevista a la Coordinadora de Ayuda en Acción, 2021).

En el caso del *Albergue de Nuestra Señora de la Asunción* que es de carácter religioso es interesante observar que es un espacio donde realizan un esfuerzo muy valioso en el

acompañamiento hacia la comunidad migrante en tránsito; desde un enfoque de formación y capacitación se preparan para llevar a cabo todas sus actividades. El director del Albergue comenta que para apoyar adecuadamente a la personas migrantes se tienen que capacitar regularmente a todas las personas involucradas pues no es suficiente la voluntad con la que afortunadamente ya cuentan, sino que también es necesario la capacitación para saber que hacer.

El primero taller que realizan es de registro el cual consiste en que los integrantes conozcan cuáles son las ventajas de registrar a todas las personas migrantes que pasan por el albergue, sobre todo para que cuando familiares, autoridades y organizaciones quieran conocer el recorrido de alguna persona o caravana puedan acceder a la información; el segundo es el taller de seguridad el cual consiste en que los integrantes conozcan los protocolos de seguridad que deben seguir tanto para su propia seguridad como para la de las personas migrantes ya que al estar inmersos en una situación muy compleja deben informarse sobre los diferentes actores involucrados dentro del proceso (gobierno, organizaciones civiles, crimen organizado, etc.) y cómo es que influyen en el flujo; el tercer taller es el de salud emocional el cual consiste en que los integrantes logren contener sus propias emociones y la de los propios migrantes con el objetivo de canalizarlas hacia actividades y actitudes que impacten de manera positiva en el proyecto migratorio de cada persona; y el cuarto taller, consiste en que los integrantes conozcan las normas y leyes jurídicas en materia migratoria, la forma en que se van transformando tanto en México como en Estados Unidos y sobre todo como es que estas influyen en el flujo migratorio y en la defensa de los derechos humano de las personas migrantes.

Sin duda, estos cuatro talleres dan cuenta de los grandes esfuerzos que realiza la organización para estar debidamente capacitados a lo ahora de acompañar a la comunidad migrante, el director hace énfasis en que son muchas las agencias de desarrollo, las instituciones educativas y las organizaciones nacionales e internacionales que se acercan a ellos para ofrecerles su experiencia respecto a temas que consideran se deben integrar a la operatividad del albergue que dirige; de esta forma es que se van construyendo las redes de colaboración para la formación y cuando el albergue identifica la necesidad trabajar algún tema recurren a sus aliados para fortalecer sus procesos de capacitación.

Entonces para mí son los cuatro talleres que tenemos que implementar para capacitar a los voluntarios, a los mismos albergues y a aplicarlos a los migrantes, son los

cuatro básicos que hemos aprendido de las reuniones con todos los albergues de la red y del trabajo conjunto con otras organizaciones como Save the Children, la Organización Sin Fronteras, etc., etc., de los que hemos aprendido también en los foros universitarios y de otros espacios; pero te decía, nosotros no somos teóricos, somos prácticos, nosotros somos el primer contacto, tenemos que ser prácticos (Entrevista al Director del Albergue, 2021).

A los talleres anteriores bien se podría añadir el de perspectiva de género que por sus alcances puede preparar al equipo y voluntariado de la organización para atender diferenciadamente a la población migrante, es decir, de reconocer las problemáticas por las que atraviesan las mujeres y otros grupos vulnerables para acompañarles adecuadamente; sin embargo, el director reconoce que hasta el momento no lo han integrado formalmente aunque si han participado en algunas cursos que tienen que ver con esta temática o incluso están en pláticas para capacitarse en el tema. Es importante mencionar que a pesar del carácter religioso de esta organización logran separar su labor humanitaria de sus creencias religiosas, de ahí su apertura para incorporar el género a sus procesos de acompañamiento.

Esta mañana estuve platicando con un equipo de la ONU de desarrollo y migración y programas de formación para todos nuestros albergues y voluntariado, sobre todo para la cuestión del género y también para que nos pudieran apoyar con su equipo, aun no podemos determinar si la capacitación será presencial o virtual por el tema de la pandemia, pero si lo vamos a realizar porque nos urge capacitar a los nuevos voluntarios y a todos nuestros albergues en el sur del país (Entrevista al Director del Albergue, 2021).

(...) yo nunca hago proselitismo católico en el albergue, son las mismas personas que aunque tengan otras creencias se acercan para apoyar a la comunidad migrante, para ser solidaria; en esta causa no importa la religión sino que humanitariamente nos necesitamos unos a otros, los voluntarios por ejemplo, chavos universitarios muy sensibles a las causas justas como la defensa de los derechos humanos, la ecología, el cuidado de la tierra, etc., etc., quedan tan impactados con lo que viven aquí que se acercan más a nuestra iglesia y dicen “a esta iglesia si quiero pertenecer” y aunque no sea mi objetivo piden ser bautizados y confirmados (Entrevista al Director del Albergue, 2021).

Además, el director insiste en que toda la experiencia que se acumula en la red de albergues migrantes sea compartida en la misma red, desde sus programas de acompañamiento, sus procesos formativos y de organización, sus alianzas hasta su trabajo interinstitucional, todo en beneficio de

la comunidad migrante. Incluso han logrado construir una propuesta educativa para los albergues denominada “ver-juzgar-actuar” que en alineación con el método de la educación popular integra la movilidad de las personas y el proceso educativo para que a medida que los migrantes avanzan de sur a norte por el territorio mexicano se apliquen determinadas estrategias de capacitación con la intención de que los migrantes al final de su viaje sean capaces de organizarse para gestionar sus necesidades básicas, de servicios y legales más urgentes.

(...) esta es la propuesta educativa que tenemos y que consiste en tres etapas [ver-juzgar-actuar] y aunque es realmente poco tiempo porque son de paso hay que aprovechar su estancia en nuestra red de albergues porque como yo siempre he dicho “si yo tengo una oportunidad con un migrante, una hora o dos horas puedo dejar semillitas sembradas para que pasen de una conciencia reflexiva a una crítica y después a una propositiva, ¿no?” (Entrevista al Director del Albergue, 2021).

Finalmente, dentro de las organizaciones que están en proceso de integrar la perspectiva de género a su trabajo tenemos a *Comunidad en Retorno* que es un colectivo conformado por personas deportados y retornadas de Estados Unidos que se dedican a apoyar, a través de varios programas y actividades, a quienes atraviesan por la misma situación. Por supuesto se incluyen a las actividades educativas como uno de los principales ejes para cumplir con sus compromisos.

(...) para nosotros la educación es uno de los pilares más importantes en nuestra organización. La educación es como la base para poder romper todas estas trabas y bloqueos, no encontramos otra manera, aunque a veces la situación económica nos rebase y no nos podamos mover porque no hay recursos la educación es la estrategia que logra sacarnos adelante, la educación es la que mueve al mundo (Entrevista a la Coordinadora de Comunidad en Retorno, 2021).

Cada vez que se enteran de alguna oportunidad de capacitación con otras organizaciones o instituciones la organización las aprovecha ya sean espacios gratuitos, con financiamiento externo o pagados con recursos propios; hasta el momento han tomado talleres sobre derechos humanos y género, derechos humanos y cooperativas, etc. Una vez que llega la invitación la organización se organiza para que la mayor cantidad de personas posible pueda tomar los cursos o talleres, pero cuando no es posible, comenta la coordinadora, las mismas personas que toman el taller preparan una presentación para compartir la información con sus demás compañeros y compañeras.

Para este año tuvimos la fortuna de contar con un financiamiento que nos va a permitir tener tres talleres a lo largo de este año y estamos preparando a los compañeros del grupo para que los tomen la mayor cantidad de integrantes posible, es un taller de derechos humanos, uno de cooperativas y uno de género. (...) yo y otra de mis compañeras somos quienes estamos al pendiente de todas estas oportunidades y tratamos de replicar la información que recibimos con todas y todos, incluso con otras organizaciones (Entrevista a la Coordinadora de Comunidad en Retorno, 2021).

Para el caso de la formación y capacitación en género la coordinadora señala que es a partir de que varias de sus integrantes se han formado y trabajado con este enfoque previamente es que se ha ido integrando este enfoque a sus procesos de capacitación y acompañamiento, y a veces con ayuda externa como en el caso de los talleres anteriores a los que tendrán acceso y que incluyen la temática del género.

El año pasado una de mis compañeras y yo tomamos un curso de género y que ahora lo vamos a replicar en nuestra organización para que todas y todos sepamos a que nos referimos cuando hablamos de género, de cuáles son los derechos de las mujeres y por qué es que hablamos de esta manera y no de otra, básicamente es un taller de sensibilización que con ayuda de una compañera psicóloga vamos a planificar y aplicar (Entrevista a la Coordinadora de Comunidad en Retorno, 2021).

Es interesante observar que entre las organizaciones que ya han empezado a integrar la perspectiva de género a sus proceso de gestión, organización y capacitación han sido las mujeres (integrantes de los equipos de trabajo) quienes le han dado el impulso a este enfoque; y ha sido a partir de sus experiencias formativas y/o de trabajo previas las que les han dado las herramientas para integrar esta mirada a sus proyectos de acompañamiento o por lo menos intentarlo, pues como lo señalan varias coordinadoras y coordinadores lo anterior obedece más a un interés personal que a una estrategia transversal de la organización misma.

### **c) Experiencia educativa de las organizaciones que ya han integrado la PEG**

*CAFAMI* acompaña a las familias que son impactadas por la migración, especialmente a las mujeres ya que son quienes se quedan como responsables de sus hijos, sus familias y la comunidad, por lo que la integración de la perspectiva de género más que un requisito por cumplir dentro de la organización se presentó como una oportunidad de mejorar. “(...) al atender a las mujeres desde

este enfoque se beneficia a toda la población impactada directamente por la migración, o sea, el tema de incidencia tiene que ver con crear beneficios que garanticen sus derechos y los de sus familias” (Entrevista a la Coordinadora de CAFAMI, 2021).

Para llevar a cabo sus procesos de formación y capacitación, comenta la coordinadora, utilizan un enfoque de educación popular; todas las participantes construyen el conocimiento durante los diferentes actividades que realizan en beneficio de ellas y de sus familias. Estos procesos son llevados a cabo por expertas tanto de la organización como de las redes con las que colaboran con el objetivo de generar cambios sustanciales entre la comunidad femenina; mujeres que después de participar constantemente en los diferentes proyectos y actividades que se ejecutan logran identificar los cambios que en ellas mismas se han dado.

(...) vemos a la formación y la capacitación como una actividad y disciplina diaria, un hábito que debemos tener, no solo ellas sino todas y todos quienes participamos hemos visto cambios, en principio te puedo compartir que una vez que se les hizo una pequeña evaluación y seguimiento decían “yo no sé a qué voy” o “me da mucha pena hablar en público y más de actuar, eso solo lo hacen los actores y además pierdo el tiempo (...), pero después de todos estos años me he dado cuenta que también puedo aprender y actuar”, decían que ya no les da miedo expresarse, ahora dicen que han encontrado en sus compañeras un grupo de apoyo, les conforta saber que lo que viven como resultado de la migración lo padecen también otras mujeres, incluso, ahora conocen sus derechos y ya no dejan que sus esposos les griten y que sus hijos las traten mal, ponen más atención a ellas mismas, “ya me cuido más”, dicen, “me alimento mejor”, “ya sé que soy una persona” (Entrevista a la Coordinadora de CAFAMI, 2021).

Al respecto, la directora de esta organización señala lo siguiente:

Se trata de que reflexionen sobre las causas estructurales por las que se migra; obviamente tu no llegas a decirles que estamos en un modelo capitalista porque van a decir eso qué es, ¿no?, se trata de que poco a poco y a partir de la metodología de la educación popular se llegue con preguntas generadoras, de que vayan compartiendo el motivo por el que migraron sus familiares y que cada una vaya diciendo el por qué, después que identifiquen los cambios que han sucedido en sus familias a partir de la migración y así en cada sesión se va compartiendo y van viendo que a pesar de que son la misma población no

había una integración de la población a pesar de que las causas y los efectos son los mismos (Entrevista a la Directora de CAFAMI, 2021).

Sin duda, el aprendizaje en comunidad contribuye a que las mujeres inmersas en un contexto migratorio se identifiquen como parte importante de su familia y de su comunidad; a través los programas, proyectos y actividades que la organización realiza bajo una perspectiva de género se promueve que las mujeres de las familias migrantes vean a la organización como una oportunidad de conocer y de aprender, de ejercer sus derechos, como un lugar en donde pueden compartir sus experiencia y de buscar o construir las estrategias que al ser puestas en práctica contribuyan a superar sus propias limitaciones.

(...) muchas dicen: “vengo y estoy acompañada de mis compañeras, estamos en grupo aprendiendo, ya no me da miedo decirles a las autoridades lo que tienen que hacer, ya me paro y les digo”, o sea, entonces, si, eso son de manera breve lo que te podría decir sobre los cambios que han compartido, “me gusta porque voy a aprender, porque siempre se aprende algo nuevo”, o sea, eso también mencionan mucho, “ya le dije a mi prima que venga, “ya le dije a mi vecina lo que hacemos ahí” (Entrevista a la Coordinadora de CAFAMI, 2021).

Como se puede observar, esta organización integra, desde el enfoque de la educación popular la perspectiva de género a sus procesos de acompañamiento y es el trabajo constante con las mujeres de familias migrantes lo que ha propiciado un cambio en la manera en que ellas afrontan las diferentes situaciones y problemáticas que se presentan en su vida cotidiana. “A través del acompañamiento que hemos llevado a cabo desde ya hace trece años las mujeres ahora nos dicen, “yo sé que puedo, ya sé que yo sé, ya sé que yo soy” (Entrevista a la Coordinadora de CAFAMI, 2021). Es importante también mencionar que el enfoque de género no se trabajaba antes dentro de la organización, sino que se presentó como una necesidad dentro de su mismo contexto de trabajo.

Trabajar con un enfoque de género fue fundamental para nuestra organización, este enfoque no se trabajaba antes a pesar de que se trabajaba mayoritariamente con mujeres, no se trabajan hasta que un día nos dimos cuenta de que éramos todas mujeres a quienes ya se les había enseñado muchas cosas y se les había hablado de sus derechos, pero nos hacía falta algo que no sabíamos que era hasta que nos dimos cuenta de que las rivalidades que se daban entre las mismas mujeres era porque no estábamos promoviendo una perspectiva

de género dentro de la organización y la comunidad (Entrevista a la Directora de CAFAMI, 2021).

Por otro lado, *Ameyal* acompaña a las personas migrantes deportadas o retornadas de Estados Unidos, a través de varios servicios contribuye a su reintegración. Desde el enfoque de la Educación Popular promueven que sus miembros desarrollen nuevas capacidades que les permitan enfrentar con éxito su regreso a México, “Nosotras aplicamos mucho la pedagogía de Paulo Freire de la educación popular y a través de actividades como dibujar y pintar que permiten sensibilizar es que hemos trabajado en varias temáticas” (Entrevista a la Coordinadora de Ameyal, 2021). En este sentido, las actividades para el desarrollo personal y laboral de las personas cobran importancia dentro de las actividades de acompañamiento en la organización.

(...) tratamos de que por medio de la capacitación nuestros integrantes del colectivo que en su mayoría son las mismas personas retornadas y deportadas generen sus propias herramientas y desarrollen nuevas habilidades para que puedan crecer personalmente y acceder a nuevas oportunidades laborales, en especial de crear su propio negocio; queremos aprovechar las habilidades que desarrollaron en Estados Unidos para que puedan ejercerlas aquí porque muchas de ellas tienen mucho valor, de esta forma tienen una mayor posibilidad de reintegrarse como cualquier otra persona que haya estado por mucho tiempo en otro país (Entrevista a la Coordinadora de Ameyal, 2021).

El tema del género forma parte de sus capacitaciones, la coordinadora señala que esta temática es muy importante para el colectivo; por medio de las redes o incluso a través de instituciones educativas internacionales como la Universidad de Chicago es que se capacitan en la perspectiva de género y la integran a sus diferentes actividades de acompañamiento. Al mismo tiempo, comenta que es muy importante integrar a los hombres a estas temáticas pues para una transformación en la forma en que se relacionan los géneros, los hombres retornados también deben formar parte de estas reflexiones, no se pueden quedar afuera; enfatiza en que respeta otras corrientes del feministas que no incluyen a los hombres en la lucha por la igualdad y equidad pero que desde su experiencia laboral es fundamental trabajar también con los varones.

Capacitamos a nuestras compañeras y compañeros y a hombres de otras organizaciones, aunque a regañadientes, cuando por ejemplo se les dice que se hablará del tema sexo-género muestran su desinterés pero manejando el tema de manera interesante se puede lograr, para nosotras es importante que ellos también formen parte de estas

conversaciones; en junio estamos planeando hacer tres talleres y uno de ellos va a tener incluido la temática de género para que podamos hablar todos y todas al mismo nivel en torno al género y como se presenta en la vida y que beneficios tiene tanto para las mujeres como para hombres (Entrevista a la Coordinadora de Ameyal, 2021).

Mientras tanto, *ODA* también brinda acompañamiento a las personas deportadas y retornadas de Estados Unidos, especialmente a las personas jóvenes conocidos como Dreamers que han pasado prácticamente toda su vida en el vecino país y que por diferentes circunstancias tuvieron que regresar a México. Esta organización se vale de los procesos educativos como parte fundamental de su operatividad, estos procesos están enfocados tanto a la formación de su staff como a la comunidad deportada o retornada a la que acompañan.

(...) para la formación del staff dentro de nuestro colectivo recibimos capacitaciones específicas a las que nos invitan otras instituciones internacionales como talleres, cursos y diplomados de diferentes organizaciones o instituciones, por ejemplo, ahora estamos en uno con la Universidad de Yuta que nos servirá para llevar casos de manera más puntual; formarnos es parte de las obligaciones de los miembros de las diferentes comisiones, la de acompañamiento, la de comunicación y del comité de mujeres, y pues en este sentido es que se buscan oportunidades educativas o formación profesional para poder estar preparados en las actividades y puestos que formal u honoríficamente hemos aceptado (Entrevista a la Coordinadora de ODA, 2021).

Y son estas mismas oportunidades formativas a las que de manera gratuita o a través de las fondeadoras la comunidad extendida de esta organización y aliados pueden acceder.

(...) pero de manera general recordar que hay talleres de formación para la comunidad ampliada y aliados como por ejemplo la de retorno one on one al que cualquier podía ir, el de inglés para el barrio que está enfocado a aliados y aliadas pues para que aprendan inglés con perspectiva social, además los talleres que ofrece vocería para la otra comunidad, por ejemplo, el año pasado hicieron uno sobre las Afores que lo hizo el comité de acompañamiento para que todo el mundo supiera cómo funcionan; "talleres everywhere". para todos los círculos habidos y por haber, para staff, para vocería, para comunidad ampliada, para aliados, para todo el mundo (Entrevista a la Coordinadora de ODA, 2021).

Esta organización ya integra las temáticas del género y la de masculinidades a sus procesos de formación y capacitación sobre todo para que su staff empiece a deconstruir sus identidades y

plantearse nuevas formas de relacionamiento entre sus integrantes, incluso es parte de los requisitos para formar parte de vocería.

Ahora, parte de los cursos que se ofrecen para el staff y vocería para el mejoramiento de sus capacidades son lo que nos ayudan a deconstruir nuestras identidades; a partir de la reconstitución de la organización es que se tomó la decisión de que todos los hombres que quisieran ser voceros tienen que tomar un taller sobre nuevas masculinidades, es un requisito para deconstruir el machismo interiorizado que tenemos; además, también es requisito tomar otro de perspectiva de género que refuerce nuestro protocolo para la prevención de las distintas formas de violencia, la de género y la de resolución de conflictos que forman parte de nuestras actividades; como colectivo tenemos una lucha y necesitamos [hombres y mujeres] tener una bandera similar (Entrevista a la Coordinadora de ODA, 2021).

Finalmente, dentro de las organizaciones que ya han integrado el enfoque de género, *Las Vanders* más que brindar asistencia brindan acompañamiento a la comunidad migrante tanto interna como externa; “por ejemplo, acompañamos a muchas compañeras mexicanas en temas de desplazamiento forzado que es algo de lo que hay que hablar no solo en México sino en toda la región mesoamericana y a compañeras venezolanas que se desplazan a México” (Entrevista a la Directora de Las Vanders, 2021). Las actividades formativas y de capacitación que utiliza esta organización son fundamentales durante la preparación de acompañamiento y tienen el enfoque de la Educación Popular Feminista.

Para realizar nuestros procesos formativos echamos mano de la educación popular pero feminista, desde este enfoque queremos que las personas que participan en nuestra organización se forjen de un aparato crítico y que se quieran aventar a generar sistemas de organización política porque nosotras creemos que el feminismo es un sistema de organización política que responde a cómo hacer las cosas y lo que hacemos es que desde ahí tratamos de gestar sistemas de capacitación constantes para nosotras mismas y para las mujeres a las que acompañamos (Entrevista a la Directora de Las Vanders, 2021).

Además:

Creemos mucho en lo que propone Korol cuando habla de la Educación Popular y la Educación Popular Feminista, ¿no?, porque no solo es reconocer la compartición de saberes, es reconocer a las mujeres de muchos ámbitos y no necesariamente los educativos

en el sentido de la educación blanca, eurocentrista y colonizadora como lo es la universidad (...), sino que gestamos producción de conocimiento comunitario, entonces creo que desde ahí las compañeras migrantes generan un montón de conocimiento a partir de sus experiencias y sus nociones; lo que estamos tratando de hacer es de fortalecerles para desarrollarles, también fomentando un pensamiento crítico que las puedan ayudar a desarrollar y generar esa toma de decisiones que al final de cuentas son suyas e impactaran en sus vidas, ¿no?”. Lo que proponemos entonces es una dinámica de interrelación entre mujeres que han tomado decisiones políticas en favor de su vidas, es decir, no son objetos ni recepción de nuestra defensa de derechos, sino sujetas políticas que están generando cierta diversidad de espectros y de filtros para salvaguardar sus propias vidas (...) (Entrevista a la Directora de Las Vanders, 2021).

Un ejemplo de la cita anterior es que cuando la organización acompaña a las mujeres migrantes ya sea mediante acciones concretas de acompañamiento o mediante actividades que fomenten el desarrollo de sus conocimiento y capacidades es que buscan, en todo momento, poner a la mujer como protagonista de sus propios procesos emancipatorios. Es importante mencionar que, para la directora, los hombres que participan en esta organización ocupan un papel solo de apoyo “debido a que es tiempo de que las mujeres ocupen los espacios de los que históricamente ha sido relegadas” (Entrevista a la Directora de Las Vanders, 2021), de ahí la importante reconocer la experiencia de las mujeres y valorar su participación en la construcción de la sociedad misma.

(...) nosotras apostamos para que esta organización sea diversa, o sea, para realmente poder decir que no solo creemos en la autonomía de las compañeras migrantes, sino que ejercemos su autonomía, diversificamos los espacios para que ellas ocupen y ejerzan papeles importantes en todos los espacios, para nosotras es importante que la compañera hondureña que fue atendida por tal organización, que accedió a un proceso educativo y materiales didácticos pase a ser defensora de sus propios derechos y los de otras por la experiencia acumulada del mismo proceso en el que estuvo inmersa (Entrevista a la Directora de Las Vanders, 2021).

De esta manera, es que las doce organizaciones entrevistadas llevan a cabo sus procesos de capacitación en las diferentes temáticas que requieren para su operatividad. Se puede observar que son las mismas organizaciones quienes planifican y ejecutan sus procesos de capacitación y en otras ocasiones recurren a las redes en las que colaboran para acceder a estos procesos o incluso llevan a cabo ambas acciones. Además, es interesante identificar que más de la mitad de estas

organizaciones ya han empezado a integrar la perspectiva de género a sus procesos de capacitación con la intención de incluir a las mujeres dentro de sus actividades de acompañamiento.

#### **4.2 Experiencia de las organizaciones con la PEG**

En esta categoría se recuperó la información referente a la forma en que las organizaciones han integrado la perspectiva de género a sus procesos de organización, gestión y acompañamiento hacia la comunidad migrante. A lo anterior hay que añadir que no todas las organizaciones han integrado la perspectiva de género a sus procesos, esto de acuerdo con los propios comentarios y experiencias recuperadas de los participantes, por ejemplo, las organizaciones Deportados en la Lucha (DUL), Camínenos Juntos, Cruz Roja y Save the Children no lo han hecho, mientras que las organizaciones Iniciativa Ciudadana, Ayuda en Acción, el Albergue de Nuestra Señora de la Asunción y Comunidad en Retorno ya lo han empezado a hacer, aunque con algunas reservas y, finalmente, las organizaciones Centro de Atención a la Familia Migrante e Indígena (CAFAMI), Ameyal, ODA y Las Vanders ya han integrado este enfoque a su agenda de trabajo misma. A continuación, se presenta esta información.

##### **a) Experiencia de las organizaciones que no han integrado la PEG**

Si bien las organizaciones que se enlistan en este apartado no han integrado aún la perspectiva de género a sus respectivas agendas de trabajo, esto no significa que consideren irrelevante la incorporación de este enfoque a sus diferentes procesos, todo lo contrario, tienen una idea muy clara de los alcances que conlleva su aplicación en beneficio de las personas migrantes a las que acompañan. La coordinadora de la *DUL*, por ejemplo, señala que es uno de los grandes pendientes que tienen como colectivo y que sería de gran ayuda recibir apoyo externo para poder hacerlo.

Integrar la PEG es uno de los grandes pendientes, nos falta mucho a nivel colectivo, de hecho la mayoría de la población que estamos atendiendo son hombres y eso es justo lo que hace falta, el gran vacío de muchas organizaciones que trabajamos el tema de migración es que hay una feminización de los colectivos, pero al final del día siguen siendo más hombres que mujeres a quienes atendemos y, además, no tenemos integrada la perspectiva de género, entonces si hay un problema porque incluso dicen: “bueno, porque una mujer me va a venir a decir lo que tengo que hacer (...)”, entonces no tenemos esas herramientas, no hay un trabajo de los temas de masculinidades con el colectivo, es urgente que lo haya

porque también se relaciona mucho con las cuestiones de salud mental, necesitamos capacitarnos en estos temas (...) (Entrevista a la Coordinadora de DUL, 2021).

Además de identificar la necesidad de integrar la perspectiva de género a sus procesos organizativos, también urgen la necesidad de trabajar el tema de las masculinidades de tal forma que puedan acompañar adecuadamente a la comunidad masculina, que como se puede ver en el comentario anterior es la población a la que más atienden y que por las circunstancias en que sufrieron la deportación traen consigo una serie de problemáticas que requieren ser atendidas, por lo que capacitarse en este tema es igual de importante.

Es urgente trabajar en la salud mental desde un enfoque de las masculinidades, yo si vincularía directamente estas dos temáticas porque como la mayoría son hombres deportados dejan a su familia allá [ en Estados Unidos] y entonces aquí traen una depresión que ni siquiera saben decirle depresión, nada más saben que se quieren morir y no saben ni porque, y eso influye totalmente en la búsqueda de un empleo y a veces ni siquiera es encontrar el empleo, sino mantenerlo porque cuando estás en un profundo estado de depresión no puedes mantener un empleo, entonces para mi van muy ligadas la perspectiva de género, la salud mental y las masculinidades (Entrevista a la Coordinadora de DUL, 2021).

Además de la necesidad de acompañar adecuada y oportunamente a la comunidad deportada también observan como imperante que las mujeres que conforman la organización inicien la reflexión sobre lo que implica ser mujer y su reivindicación en la construcción de la sociedad pues tal como lo señala la coordinadora no se puede avanzar hacia un cambio externo sin antes interiorizar la importante labor de las mujeres en todos los ámbitos de la vida cotidiana.

(...) de los once voluntarios en la organización nueve somos mujeres y no porque seamos mujeres hemos reflexionado sobre las temáticas del género por lo que hemos tratado de integrar esa reflexión y ahí vamos, pero bueno, todavía nos falta muchísimo por deconstruir y construir; a veces, nosotras mismas somos las grandes replicadoras del sistema patriarcal, es necesarios que asumamos un cambio nosotras mismas para transmitirlo a nuestros compañeros porque también es muy importante involucrar a los hombres de ahí la importancia de trabajar también el tema de las masculinidades (Entrevista a la Coordinadora de DUL, 2021).

Por su otra parte, en *Caminemos Juntos* se puede observar que también reconocen la importancia de este enfoque para analizar la realidad en la que participan de tal modo que puedan

canalizar mejor sus esfuerzos. Mencionan que han identificado una nueva dinámica en donde el esposo es deportado de Estados Unidos y la familia completa se ve en la necesidad de mudarse a México, por lo que la esposa (usualmente de nacionalidad norteamericana) regresa a Estados Unidos a trabajar alguna temporada, pasando los hombres a ocupar el papel de cuidadores del hogar y de los hijos mientras que las mujeres pasan a ocupar el papel de proveedoras y protagonistas del proceso migratorio; contexto en el que la organización trata de incidir a través de diferentes acciones que beneficien tanto a las mujeres como a los mismos hombres. Al respecto el coordinador menciona lo siguiente:

Estamos en construcción de un proyecto que busca que las familias, en especial las mujeres, consoliden sus procesos de empoderamiento a través del dialogo transversal, horizontal, si bien somos facilitadores del espacio, ellas se vuelven los actores principales del proyecto de la comunidad de Caminemos Juntos y así es que nos van llegando las ideas para darles el acompañamiento, a través de las situaciones que vamos identificando (Entrevista al Coordinador de Caminemos Juntos, 2021).

En este sentido, la organización reconoce la importancia de integrar la perspectiva de género a sus procesos de acompañamiento dirigidos a la comunidad deportada, pero lo más importante, comenta el coordinador, no es integrar este enfoque como un mero requisito sino como un modo de pensamiento y de vida entre todas y todos los integrantes de la organización y que en su mayoría son mujeres.

Las temáticas de género creo que van a ser esenciales para nosotros, yo creo que el no trabajar con género tanto para el tema de los participantes como al interior del staff es como no querer visibilizar esa realidad, entonces para nosotros es muy importante empezar a trabajar las temáticas de equidad de género, nos estamos formando poco a poco para que se logre. En el staff soy el único hombre y de la mesa directiva, solamente hay tres de un grupo de diez, o sea la mayoría son mujeres, de ahí la importancia de trabajar el tema. Las mujeres son el impulso de la organización; de hecho, la persona quien dirige la organización es una mujer y ella tiene la idea de seguir trabajando el tema de género y de integrarlo a nuestra agenda (Entrevista al Coordinador de Caminemos Juntos, 2021).

Además, enfatiza en que es urgente capacitarse en la temática del género con la intención de aplicarlo a su propia realidad en beneficio de la comunidad deportada o, dicho de otra manera, no solo se necesita trabajar el tema teóricamente sino también en cómo llevarlo a la práctica.

(...) queremos trabajar el género de forma no académica, o más bien no como un asunto de estar capacitados en género y a hacerlo como lo dicta la doctrina, no lo queremos a trabajar así, lo queremos trabajar más en la práctica, sobre todo pensando en estos grupos de esposos que ahora se están quedando en casa atendiendo a los hijos mientras sus esposas se van a trabajar para mandar el dinero; es necesario trabajar en algún tipo de actividad en donde se de apertura a nuevas formas de construir esquemas de familia pero para ello tenemos que conocer y manejar bien este enfoque (Entrevista al Coordinador de Caminemos Juntos, 2021).

Mientras tanto, el médico de la *Cruz Roja* señala que el equipo en su conjunto es muy sensible a las problemáticas de las mujeres en tránsito y aunque realizan algunas actividades para paliar esta situación, afirma que aún falta mucho por hacer en beneficio de esta población pues hasta el momento lo único que pueden ofrecerles son algunos servicios para aliviar algunas de sus necesidades más urgentes, pero no cuentan con algún plan que contemple una asistencia más integral. Esta organización se vale de otras organizaciones para brindar la ayuda que las mujeres migrantes necesitan durante su trayecto hacia Estados Unidos.

Mientras el tren hace una parada, nosotros aprovechamos para darle la atención al migrante, ¿en qué consiste esta atención?, mi equipo se dedica a dar medidas preventivas que es darles un mapa para que vean en dónde están, les proporcionamos agua, comida, cobijas y algún otros insumos que necesiten y la segunda parte es mi responsabilidad que es la atención médica, veo que padecimientos traen y les proporciono algún tipo de tratamiento, incluso se les explican algunas enfermedades de transmisión sexual y se les ofrece preservativos para el viaje. (...) si nosotros identificamos alguna cuestión de violencia de género entre los grupos de migrantes a quienes atendemos, lo canalizamos o referimos a otras instancias, si así lo desean, esto debido a que si nosotros hacemos algo que no nos corresponde cometemos un crimen, algo ilegal porque es usurpar funciones que no nos corresponden. De esta forma canalizamos a las mujeres que deseen una asistencia más especializada a instituciones como el Instituto Nacional de la Mujer, el DIF que son las que más se encargan, o lo tendría que ver el Hospital General, nosotros como primer contacto hacemos los diagnósticos y ellos como segundo contacto atienden esas necesidades (Entrevista al Médico de la Cruz Roja, 2021).

Además:

(...) para el caso de las mujeres que vienen embarazadas se les ofrece el servicio de control prenatal, se les proporciona ácido fólico y también se les explican los riesgos que hay al venir embarazadas, así como los cuidados que deben tener. En casos de violación sexual, por ejemplo, nuestro procedimiento es otro, en primer lugar, ofrecemos la atención inmediata pero finalmente y si ellas lo deciden así las podemos canalizar con el Hospital General o con alguna otra institución de salud, hay que recordar que muchas de ellas no comentan la situación por la que pasaron por varias razones, pero cuando se acercan a nosotros para pedir asistencia nosotros estamos en la obligación de ofrecerla” (Entrevista al Médico de la Cruz Roja, 2021).

El equipo que conforma la organización de la Cruz Roja es muy cuidadoso cuando se trata de asistir a la comunidad migrante y en especial a las mujeres pues como lo señala su médico, son el primer contacto, son los encargados de realizar los diagnósticos para canalizar a la comunidad migrante con otras instancias, pero hasta el momento no han podido atender las problemáticas de las mujeres migrantes con sus propios medios y capital humano, aunque como también lo señala, les gustaría capacitarse de manera más puntual en género con la intención de tener un enfoque mucho más puntual a la hora de realizar su labor.

Como tal no hemos tenido capacitación en perspectiva de género, pero hemos tenido algunos protocolos para manejar dichas situaciones, y claro que nos gustaría tener alguna capacitación más formal sobre el tema, sobre todo porque cada vez hay más mujeres en el flujo lo que es preocupante, en la bestia hay un riesgo latente de muerte (Entrevista al Médico de la Cruz Roja, 2021).

Los comentarios anteriores dan cuenta de la necesidad que tienen todas y todos los integrantes de la Cruz Roja para capacitarse en perspectiva de género porque al ser una organización que trabaja en primera línea en la atención a la comunidad migrante, son ellos quienes deben manejar un enfoque que auxilie para detectar las problemáticas a las que las mujeres migrantes se enfrentan y combatir, en la medida de sus posibilidades y recursos esas violencias. Hasta el momento, como lo señala el médico, a pesar de que detectan algunos casos de violencia contra las mujeres no pueden obligarlas a recibir ayuda pues el apoyo que se les ofrece es de tipo preventivo, pero si integraran un enfoque que abarcara las normativas legales, de derechos humanos y de prevención de la violencia hacia la mujer se podrían construir redes y alianzas para atender la difícil situación en la que se encuentran.

Finalmente, *Save the Children* reconoce que la mayoría de las actividades que realizan las trabajan o ejecutan en colaboración con las mujeres de las comunidad, pero como tal no han integrado un enfoque de género a sus procesos de asistencia, sin embargo, los coordinadores concuerdan en que es una necesidad imperante para tener una visión mucho más especializada, por lo que capacitarse con este enfoque es uno de sus principales intereses.

Casi todas las actividades que realizamos las trabajamos con mujeres, entonces nos hemos dado cuenta de que en la economía social y solidaria las mujeres están a la cabeza de la administración, pues se encargan de repartir tanto el recurso material como el recurso amoroso, entonces, aunque no tenemos una línea de capacitación sobre género, nosotros observamos que muchas de las actividades que hacemos las trabajamos con las mujeres de la comunidad por lo que es necesaria una metodología con este enfoque (Entrevista al coordinador de Save the Children, 2021).

Además:

Recientemente recibimos un curso sobre género, si bien es un tema que no hemos trabajado de manera transversal en todos nuestros programas sabemos que se requiere que lo tengamos en cuenta todas las personas de la organización porque lo que sí queremos profesionalizarnos tenemos que abordar este tema. Entonces de alguna manera nosotros siempre hemos dicho: “pues sí, hay participación equitativa de hombres y mujeres” pero con base en la capacitación que tuvimos la semana pasada, sabemos que debemos tener acciones específicas y que vayan más allá de la participación igualitaria (Entrevista a la Coordinadora de Save the Children, 2021).

Como se puede observar, esta organización considera necesario la capacitación en perspectiva de género para integrarla a sus procesos de acompañamiento. La coordinadora enfatiza que es esencial relacionar los ejes de migración y de género de tal forma que se pueda brindar una asistencia mucho más integral a las niñas y adolescentes en movilidad, por lo que insiste en la alianzas con organizaciones e instituciones externas expertas en la temática que les puedan orientar.

#### **b) Experiencia de las organizaciones que están en proceso de integrar la PEG**

El coordinador de *Iniciativa Ciudadana* comenta que han sido las mujeres integrantes de la propia organizaciones quienes han realizado esfuerzos muy importantes para integrar la perspectiva de género a sus procesos de capacitación y de acompañamiento. Son ellas quienes tienen una

formación oficial en la temática y quienes cuentan con la experiencia del manejo y aplicación de este enfoque como resultado de sus experiencias laborales previas, por lo que han impregnado a sus acciones de esta mirada, al menos más como un interés personal que como estrategia de la organización misma, pero que sin duda impacta y motiva a sus compañeros y compañeras para trabajar desde este enfoque.

Dentro de mi organización el ochenta por ciento son mujeres y todas son super feministas y activistas, entonces de este modo entran a la organización estas temáticas, y por lo tanto, tenemos que pensar en nuestras estrategias de intervención más desde este enfoque, aunque si tenemos que fortalecer estas temáticas no tanto la parte de sensibilización o de tener claro qué es sino de cómo aterrizarla en la práctica, hacia el trabajo con nuestros grupos de interés ya que en términos generales somos personas muy conscientes de este tipo de problemáticas (Entrevista al Coordinador de Iniciativa Ciudadana, 2021).

Se puede decir que es la misma formación de las y los integrantes de la organización la que les ha permitido impregnar a sus programas de una naciente perspectiva de género, por ejemplo, han trabajado en albergues para migrantes en donde llevan a cabo talleres diferenciados por género con la intención de generar círculos de confianza; comenta el coordinador que con las mujeres se trabaja en la elaboración de toallas sanitarias lo que propicia la confianza y el dialogo para abordar las temáticas de género, mientras que para los hombres se realizan talleres de peluquería para que tengan un espacio como en sus propios lugares de origen y que pudiera atender sus necesidades básicas y de dialogo en donde expresen sus preocupaciones, aunque aquí es relevante aclarar que trabajar con el enfoque de género es mucho más integral y holístico que los ejemplos anteriores.

Respecto a *Ayuda en Acción* su coordinadora señala que el equipo es muy sensible y tiene una dirección clara en esta temática, incluso comenta que se encuentran en proceso de actualización de la política de género que aplican dentro de la organización con la ayuda de expertas externas en la temática. Es importante enfatizar que para esta organización más que integrar la perspectiva de género como requisito o demanda de las agencias de desarrollo nacionales e internacionales es necesario adoptar ese enfoque como una forma de vida, es decir, como una manera de ver y promover una transformación entre las y los integrantes para que puedan transmitir o impregnar todo lo que hagan con una visión de igualdad, equidad y respeto entre mujeres y hombres.

A nivel internacional es una demanda incluir la perspectiva de género, pero para nosotros más que una demanda es un ejercicio de vida, debe de ser un tema que toque las fibras más sensibles de nuestros integrantes. La apuesta nunca ha sido cumplir con el requisito, no, sino más bien que haya un convencimiento de que para que nosotros logremos desarrollar eso y de que cuando hablemos de género y de los derechos humanos, etc. etc. etc., es porque somos personas que los estamos viendo y por esto la apuesta de fortalecernos internamente es para que tengamos las competencias, la capacidad y la sensibilidad de transitar hacia lo otro, entonces, es un poco como decir no puedo dar algo que no tengo, y que te digo, internamente, no lo estamos abordando como una temática en específico pero que si llegándole por otro lado es que necesariamente se hace evidente y entonces tenemos el acompañamiento no solo formativo de trabajar como un cumplimiento de capacitaciones sino de que nos haga clic eso que tiene que ver con nuestras vidas, y entonces por eso lo estamos abordando desde un tema de sumar para colaborar porque para llegar a colaborar tu personalmente tienes que estar bien y donde cada uno de los que estamos tenemos historias distintas entonces estas historias a uno puede pegarle un tema de género y de desigualdades e inequidades que vivió anteriormente y a lo mejor para otro puede ser un tema diferentes pero que lleguemos a un momento y nivel en donde todos estos elementos sean evidentes y estemos en condiciones para trabajarlos y contribuir en la vida de otras personas (Entrevista a la Coordinadora de Ayuda en Acción, 2021).

En este mismo sentido, también enfatiza en lo siguiente:

(...) para nosotros el género es una experiencia más vivencial que documental, en términos de los proyectos que llevamos a cabo nos hemos dado cuenta de que cada vez es más necesario la integración de la perspectiva de género, pero no como un elemento sólo de análisis sino también que trascienda a un enfoque para que el desarrollo de las acciones que emprendemos tenga esa mirada; te mentiría si todo lo que hacemos tiene el enfoque de género, pero porque entre muchas otras cosas, en el caso específico de la migración ya estamos tratando de integrar una mirada de género, el acercamiento que hemos tenido con la comunidad migrante nos ha permitido visualizar la vulnerabilidad de las personas, especialmente para el caso de violencia contra las mujeres en tránsito; el objetivo es construir acciones dirigidas hacia estas mujeres en condición de vulnerabilidad (Entrevista a la Coordinadora de Ayuda en Acción, 2021).

A partir de los comentarios anterior se puede observar que para esta organización no solo se trata de añadir la perspectiva de género a sus procesos de asistencia, sino que al igual que otras

organizaciones como DUL y la Caminemos Juntos, es fundamental que este enfoque sea algo que se viva y se comparta entre todas y todos los integrantes para que sus acciones tengan un verdadero alcance, que sea algo que este siempre en el fondo de su actuar para que las poblaciones vulnerables a las que apoyan se beneficien de esta mirada y forma de actuar al construir nuevas formas de relacionamiento. En general se trata de no solo incluir el concepto como elemento de análisis, sino que de verdaderamente impacte en la formación y en las actividades que se desarrollan al interior de las organizaciones.

Mientras tanto, el *Albergue* reconoce que tanto en el mismo albergue como en las organizaciones populares con las que trabajan están conformadas mayoritariamente por mujeres “ellas son las que más dan la cara y las que más luchan por las distintas causas, incluyendo la migratoria por eso nos es importante trabajar la cuestión del género” (Entrevista al Director del Albergue, 2021). Lo anterior da cuenta de que este espacio valora la participación de la mujeres en la lucha por las causas sociales, incluso impulsan su participación en los puestos de mando en donde es prioritaria su experiencia.

Tanto en el albergue de la Aurora como en el de la Asunción las responsables son migrantes hondureñas, pasaron de la etapa de ser objetos a ser sujetos, ahora son las responsables y este es otro tipo de experiencia muy fuerte para nosotros, que sean mujeres migrantes con toda la experiencia migratoria les ayuda a tener una mirada completa para acompañar a la comunidad migrante, a su comunidad (Entrevista al Director del Albergue, 2021).

Respecto a la forma en que están integrando la perspectiva de género en *Comunidad en Retorno* es interesante observar que ya han empezado a realizar esfuerzos para lograrlo, la coordinadora comenta que próximamente realizarán un taller con enfoque género que posibilitará a sus miembros conocer el tema para que puedan estar en el mismo nivel de entendimiento.

Vamos a hacer este taller de derechos humanos y género para todas las personas deportadas que quieran acompañarnos, la idea es que nosotras que tenemos conocimiento sobre el género podamos sensibilizar a los demás sobre de qué manera pudiéramos tener una perspectiva diferente, algo que no es tan fácil porque este sistema de dominio masculino es muy fuerte, ha existido desde toda la vida y a veces tocar el tema es abrupto y complicado pero lo vamos a intentar hacer de tal manera que podamos lograr una sensibilización en las personas. No se trata de ver al género desligado a los demás, sino que tenemos que verlo

pegado a los derechos humanos (Entrevista a la Coordinadora de Comunidad en Retorno, 2021).

Se puede observar que las mujeres de estas organizaciones, a partir de su experiencia, han impulsado la integración de la perspectiva de género en sus respectivas agendas de trabajo, pero no como una cuestión impuesta desde afuera sino como un objetivo e interés personal pues comparten la idea de que para promover verdaderos cambios en el acompañamiento que se ofrecen a las mujeres migrantes se requiere de una transformación personal, una nueva forma de ver la vida y una relación más sana entre los géneros.

### **c) Experiencia de las organizaciones que ya han integrado la PEG**

Para *CAFAMI* los procesos educativos con perspectiva de género son parte estratégica de sus procesos de acompañamiento a las mujeres de familias migrantes en la comunidad donde trabajan, no se puede hablar de una separación entre el género, lo educativo y lo social.

(...) a partir de nuestras actividades de capacitación con un enfoque de género se trabaja en que las mujeres reflexionen sobre sus derechos humanos, porque bueno, ni siquiera saben que tienen derechos porque como te decía, está naturalizado su papel como mujer, madre y esposa en el hogar y la comunidad, incluso a veces se normaliza la violencia que viven por parte de los esposos y por las familias de sus esposos e ignoran que todo eso tiene un origen, y pues es ahí donde nosotras le vamos rascando para llegar poco a poco a que reflexionen, a su modo, de que vivimos en un sistema patriarcal que está determinado por los roles de género en la sociedad, aunque si te digo, no queremos generar una idea de que el enemigo es el hombre y que este se encuentra en excelentes condiciones, ¡no!, sino de que se reflexione que todas y todos estamos inmersos en una estructura, en una violencia y en procesos inconscientes que de alguna manera debemos contrarrestar y modificar (Entrevista a la Directora de CAFAMI, 2021).

Además:

Capacitamos sobre los diferentes tipos de violencia que existe contra las mujeres, sobre las desigualdades económicas entre los géneros, sobre educación sexual, esto es muy interesante porque existe el tabú de hablar de sexo, fidelidad y de la protección en las relaciones sexuales cuando regresa el esposo para prevenir enfermedades de transmisión sexual; entonces, de esta manera vamos profundizando en todas estas vertientes en que las mujeres vean estas situaciones a las que se enfrentan y que te digo, tienen naturalizadas;

además hablamos sobre el papel económico y protagónico que tienen las mujeres en la comunidad porque como te digo, se habla mucho de la migración de los hombres pero no de todo lo que pasan las mujeres en la migración, ya sea de las que se quedan, las que van en tránsito y las que regresan (Entrevista a la Directora de CAFAMI, 2021).

De este modo la organización trabaja a favor de que las mujeres de familias migrantes se formen sobre los temas que impactan directamente en su bienestar: su papel en la comunidad, las diversas formas de violencia a las que pueden estar sometidas y de las estrategias que pueden implementar para superar las consecuencias que les deja la migración. Al mismo tiempo y desde un enfoque de género enseñan a las mujeres a efectuar procesos organizativos que les permita asumirse como protagonistas de su propio desarrollo personal, profesional y comunitario.

(...) al mismo tiempo promovemos proyectos productivos porque estos proyectos son buenos en la medida en que tu generaste un proceso organizativo en donde se hizo una reflexión profunda de que no es la ganancia por la ganancia, ni el proyecto por el proyecto porque acaban peleándose entre ellas, sino es fomentar formas de generar más habilidades y más capacidades y por eso enseñarles lo que ellas mismas quieran aprender es fundamental (...), entonces las mujeres se han dado cuenta de esto y han logrado organizarse como equipo para sacar adelante el proyecto, de esta forma se fortalecen sus capacidades y en consecuencia ellas se van viendo no solo como amas de casa sino que tienen la capacidad de bailar, actuar, pintar, cantar, de emprender un negocio, de pararse ante un público y hablar de lo que es su comunidad y de lo que son ellas mismas, en ese sentido ellas superan muchos de los estigmas que no les permitían participar, organizarse y compartir en comunidad (Entrevista a la Directora de CAFAMI, 2021).

Por otro parte, *Ameyal* que es de carácter feminista y con un claro enfoque en derechos humanos inicia sus proceso de acompañamiento con el análisis de las condiciones en que retorna la comunidad migrante con la intención de construir estrategias de acompañamiento que pudieran incidir de manera más efectiva en esta población, principalmente entre las mujeres quienes, como lo señala la coordinadora, no han sido incluidas pertinentemente en estos esfuerzos, de esta forma es que echan mano del enfoque de género.

Los temas de género son sumamente importantes para nuestro colectivo, a través de nuestra colaboración con la Universidad de Chicago hemos reflexionado sobre que no es lo mismo la forma y proporción en que devuelven o deportan a los mujeres y hombres

mexicanos, ha sido la perspectiva de género la que nos ha permitido identificar que como los hombres trabajan principalmente en la calle [afuera] están en un riesgo constante de deportación, mientras que a la mujeres trabaja más en lo privado [adentro] en el cuidado del hogar, siendo niñera, en los trabajos domésticos por lo que se puede pensar que no corren el mismo riesgo que sus compañeros hombres aunque sin duda si atraviesan por otras circunstancias igual de peligrosas que determinan su retorno (Entrevista a la Coordinadora de Ameyal, 2021).

Por lo anterior:

Su retorno también se puede analizar desde la perspectiva de género porque mientras que los hombres en su papel de “proveedores” cuando son deportados no cuentan con las redes de apoyo necesarias para afrontar su regreso por lo que organizaciones como la nuestra son uno de sus principales contactos; mientras que para el caso de las mujeres, al ser “cuidadoras del hogar”, se puede pensar que cuentan con más familiares a quienes puedan recurrir cuando son deportadas, de ahí que se pueda explicar su bajo acercamiento con las organizaciones, aunque sin duda tanto hombres como mujeres sufren la deportación de manera diferente pero igual de impactante, y es la misma perspectiva de género la que nos ayuda a identificar estas características y a construir estrategias para acompañar tanto a hombres como a mujeres (Entrevista a la Coordinadora de Ameyal, 2021).

Además de integrar la perspectiva de género en la forma en que abordan las problemáticas del proceso migratorio, también la integran a sus procesos de formación y capacitación.

En nuestras capacitaciones con perspectiva de género se les hace entender a los compañeros hombres que no son las mismas necesidades y circunstancias por las que atraviesan hombres y mujeres migrantes, que, por ejemplo, en lo emocional, las mujeres no tienen el mismo duelo que los hombres, se promueve que todos y todas somos seres emocionales y que todas las emociones son válidas, tanto las de los hombres como la de las mujeres, aunque se presenten de diferentes formas. (...) de cualquier forma es importante sembrar la semilla del género en nuestra comunidad y en la sociedad en general, de enseñar el género en cualquier lado, probablemente no germine esta semilla en esta generación, pero en la siguiente quizá sí; entonces, aunque haya una resistencia buscamos la manera de que seamos incluidas en todos los espacios (Entrevista a la Coordinadora de Ameyal, 2021).

Sin duda, como lo señala la coordinadora de esta organización, una vez empezado a integrar el género a los procesos organizacionales, de gestión y educativos dentro del colectivo no hay

marcha atrás por que se empieza a crear una cultura de igualdad, de equidad y de respeto entre los géneros que no solo beneficia a las mujeres sino a los mismos hombres.

Una vez puestas las gafas moradas ya no se pueden quitar, a cualquier trabajo, proyecto o acción enfocada a acompañar a la comunidad migrante se le va a imprimir esa perspectiva, incluso a cualquier comportamiento y lenguaje que son muy difíciles de erradicar pero que de entrada debemos de identificar para combatirlos constantemente (Entrevista a la Coordinadora de Ameyal, 2021).

Mientras tanto, para *ODA* su coordinadora señala que fue durante la marcha que se dieron cuenta de que trabajar bajo el enfoque de género más que una obligación o requisito era una necesidad para ellas, en primera porque la mayor parte del staff está conformado por mujeres, mujeres que ocupan un papel de dirigencia e incidencia muy importante, y en segundo lugar porque se dieron cuenta que estaban dejando de lado a las mujeres dentro de sus procesos de acompañamiento. Por lo anterior, tomaron la decisión de conformar un comité de mujeres que se encargara de incorporar el enfoque feminista a sus diversos procesos, aunque para ello se tuviera que discutir a que tipo de feminismo se alinearían o incluso si querrían llamarse feministas.

El comité de mujeres ha tenido un proceso bien largo para aprender sobre los diferentes feminismos, para si quiera saber si queríamos llamarnos feministas o si solo llamarnos mujeres organizadas; el ultimo taller que tuvimos fue sobre los feminismos transincluyentes porque tal cual, ¿no?, quien sabe que pedo con las trans, no sé cómo el feminismo mexicano se está inclinando a ser transincluyentes, eso me parece loquísimo, pero para nuestra organización y el comité de mujeres y por todo lo que representa y por las luchas interseccionales no podemos ser transexcluyentes, entonces este es como otro ejemplo de talleres de deconstrucción que hemos tenido (Entrevista a la Coordinadora de ODA, 2021).

Por lo anterior:

Empezaría por decir que definitivamente la perspectiva de género es algo que nuestra organización ahora implementa todo el tiempo y me parece importante decirlo porque como pudiste notar en el foro al que asististe, antes no la teníamos y por eso se necesitaba que existiera el comité de mujeres, como que llegaran las compas y dijeran bueno pues es que alguien una vez nos preguntó: ¡¿esta es una lucha de migrantes o de mujeres?! y todas las compas pues así de pues de las dos o que pedo; entonces yo creo que un gran

rumbo de la chamba en ODA la ha hecho el comité de mujeres con todas las acciones que se mencionaron en el taller y que ahora mencioné, ¿no?, aprendiendo sobre el feminismo, deconstruyendo nuestros propios machismos internalizados, combatiendo las violencias (Entrevista a la Coordinadora de ODA, 2021).

En este mismo sentido se señala lo siguiente:

(...) ahora se ve la perspectiva de género en todo lo que hacemos, a raíz de estos protocolos, a raíz de que aparte de politizarnos y educarnos se han empujado programas de salud, de salud sexual y reproductiva donde en un principio cualquier mujer es bienvenida, aunque esperamos encontrar y acompañar más a las mujeres retornadas y deportadas; pero vamos a empezar por las mujeres de aquí, tomando en cuenta que está conformada y liderada principalmente por mujeres que atienden a muchos compas es que se han tomado muchas medidas de seguridad contra el acoso sexual porque no es posible tener una organización que funcione bien si sus miembros no se sienten en un espacio seguro, no es una cosa como de soberbia o de paternalismo pero es necesario cuidar a las cuidadoras, no en un sentido estereotípico pero somos quienes empujan esta organización, el staff, voluntariado, vocería, la mayoría somos mujeres, entonces esperamos implementar una campaña de salud y/o como más específica que sea mucho más como vistosa y llamativa pero en general desde el año pasado hemos empezado con agregar a nuestra red solidaria, por ejemplo, una ginecóloga, que es algo que es muy necesario para la comunidad (Entrevista a la Coordinadora de ODA, 2021).

Finalmente, para el caso *Las Vanders* se puede decir que ya integran una perspectiva de género a todos sus procesos, desde cuando llega una mujer a la organización hasta cuando se trata de capacitarla en ciertos temas. Incluso van más allá porque trabajan en transferir su experiencia con este enfoque hacia otras organizaciones que no han integrado esta mirada a sus procesos de formación y acompañamiento, pero no desde una perspectiva de género que se relacione con la idea de la agencia internacional y gubernamental como lo señala su directora, sino desde el enfoque político, de lo conceptual y lo afectivo, desde el pensamiento de otras lógicas como puede ser el feminismo comunitario en el que se desenvuelven.

Nosotras trabajamos de la mano con otras organizaciones para transversalizar la perspectiva de género, aunque es importante aclarar que esto implica muchas cosas, en especial en torno al enfoque educativo (...), por ejemplo, ahorita vamos a dar un taller con organizaciones hondureñas que no tienen el tema de migración en sus agendas pero si el de

derechos humanos y le preguntamos si estaban transversalizando el género y qué si estaban trabajando el tema de diversidad y disidencias sexuales y nos respondieron que no y pues va a ser necesario empezar con el género para luego ir a migración porque no podemos ir a migración sino hablamos de que es lo que está pasando con la vida de las mujeres migrantes, de por qué las mujeres están huyendo, de por qué están siendo desplazadas, de por qué las mujeres le están atorando a defender la tierra y el territorio, de porqué las mujeres históricamente han cuidado la vida, de porqué las mujeres han otorgado más el dinero al cuidado por la vida y los hombres históricamente han otorgado más el dinero a la guerra, o sea que si hay cosas en nivel histórico y epistemológico que hay que asentar y en donde la perspectiva de género es una gran herramienta para hacerlo, pero también el no tenerle miedo a definir de que estamos hablando cuando hablamos de feminismos, y también qué estamos hablando cuando hablamos de racismo y de discriminación, sino empezamos a elaborar esas nociones creo que poco vamos a poder generar una perspectiva de género porque no estamos viendo el sistema interseccional y la diferenciación y los pasos que a ti y a mi quizás nos alejan proxemicamente nos acercan (Entrevista a Directora de Las Vanders, 2021).

Estas últimas cuatro organizaciones han integrado la perspectiva de género a sus respectivas agendas de trabajo como resultado de un proceso de dar respuesta a las necesidades emergentes y en donde se dieron cuenta que este enfoque era indispensable para su buen funcionamiento, sobre todo partiendo del hecho de que las mayoría de las personas que conforman sus equipos así como las beneficiarias de sus proyectos y actividades son mujeres; además, como se puede observar para el caso de Las Vanders, han empezado a compartir su experiencia de trabajo bajo este enfoque con otras organizaciones que apoyan a poblaciones vulnerables pero que hasta el momento no han abarcado a las problemáticas que padecen las mujeres, lo cual es urgente ante el contexto de violencia y criminalización que se vive en la regiones donde se desarrollan los desplazamientos.

#### **4.3 Estrategias educativas más utilizadas por las organizaciones**

En esta categoría se analizaron las estrategias educativas a las que más recurren las organizaciones cuando desarrollan sus procesos de formación y capacitación. A lo anterior hay que añadir que no todas las organizaciones han integrado la perspectiva de género a sus estrategias de enseñanza, esto de acuerdo con los propios comentarios y experiencias recuperadas de los participantes; por ejemplo, las organizaciones Deportados en la Lucha (DUL), Camínenos Juntos, Cruz Roja y Save

the Children no lo han hecho, mientras que las organizaciones Iniciativa Ciudadana, Ayuda en Acción, el Albergue de Nuestra Señora de la Asunción y Comunidad en Retorno ya lo han empezado a hacer aunque con algunas reservas y, finalmente, las organizaciones Centro de Atención a la Familia Migrante e Indígena (CAFAMI), Ameyal, ODA y Las Vanders ya han integrado este enfoque a sus agendas de trabajo. A continuación, se presenta esta información.

#### **a) Estrategias educativas en las organizaciones que no han integrado la PEG**

En *DUL* se puede observar que los talleres son la principal estrategia educativa a la que recurren cuando se trata de consolidar o desarrollar nuevos conocimientos y capacidades y señalan que la metodología de los grupos de ayuda mutua funcionan muy bien cuando se trata de trabajar con varias personas o grupos, aunque sin duda se debe tener una buena gestión de la dinámica.

(...) se puede iniciar con un taller, pero al final un grupo de ayuda mutua te convierte en un replicador, te vuelves un formador de formadores, obviamente no todos tienen el perfil, pero ahí vas detectando también los liderazgos en estos grupos, aunque sin duda, tiene que haber alguien con un gran manejo de grupos porque luego se dan estos liderazgos negativos y como se manejan temas muy confidenciales que tienen que ver con la sexualidad debe de ser una persona que sepa mediar y establecer acuerdos para todos (Entrevista a la Coordinadora de *DUL*, 2021).

La intención, señala la coordinadora, es que quienes participan en los grupos de ayuda se conviertan en replicadores de la información que se promueve dentro del taller o el grupo de ayuda mutua y que incluso después de varias experiencias se conviertan en talleristas. El objetivo final es promover un aprendizaje significativo que permita a las y los participantes reflexionar sobre su realidad para que construyan sus propias estrategias para afrontar las situaciones complejas por las que atraviesan como lo es el propio proceso migratorio.

En los grupos de ayuda mutua es necesario obtener un producto, por ejemplo, si se está impartiendo un taller de costura hay que aprovecharlo y hacer una manta que diga algo respecto al tema que se esté manejando (...) un producto que en la temática de género y las masculinidades tumba los estereotipos del género y que al final se presente en grande, como un escándalo para que el aprendizaje y la experiencia quede realmente grabada en las personas porque para que haya un aprendizaje tiene que haber algo que te mueva, algo que te toque realmente las fibras más sensibles y que después puedas poner en práctica ante situaciones realmente complejas (Entrevista a la Coordinadora de *DUL*, 2021).

Por su parte *Caminemos Juntos* también considera a los talleres como la mejor estrategia para capacitarse en esta temática, y a través de la metodología de los grupos de apoyo se les facilita dar acompañamiento a sus grupos meta, especialmente en las temáticas que representan un obstáculo para la reintegración de las personas deportadas.

Obviamente tienen que ver con talleres, ¿no?, talleres porque es como la forma más fácil de acceder al conocimiento y diplomados que serían también como el ideal, aunque son más a largo plazo, pero los talleres poco a poco van generando como nuevas estrategias de información y habilidades que se pueden poner en práctica y posteriormente ya cuando estemos más cercanos a la formación se podría empezar a tener diplomados o una formación incluso académica y más profunda (Entrevista al Coordinador de Caminemos Juntos, 2021).

Sobre las características que deben tener los talleres con perspectiva de género, el coordinador comenta lo siguiente:

Yo creo que una de las características que debe tener un taller en género es que enseñe a como trabajar con perspectiva de género para poder aterrizarla en la práctica, es necesario saber cómo brincar de lo académico a la praxis, porque quizá yo me aprenda perfectamente el discurso del género, los conceptos, los autores y demás, pero sigo siendo un reproductor de por ejemplo la violencia por el hecho de ser hombre, o sea, un taller nos debe permitir saber llevar el discurso a la práctica y de cómo es que se puede llevar a cabo un cambio de paradigma a partir de esa formación, entonces hay que trabajar mucho con uno mismo para posteriormente llevarlo a la praxis y brincar a nuevas formas de construir nuestra realidad (Entrevista al Coordinador de Caminemos Juntos, 2021).

Para el caso de *Cruz Roja* no se cuenta con información exacta sobre sus principales actividades de formación y capacitación debido a problemas con el audio de la entrevista realizada, sin embargo, se puede decir, tal como se señaló en la sección de la experiencia educativa, su principal recurso para capacitarse es la plataforma conocida como el 6R en donde pueden encontrar diversos cursos y protocolos sobre las diferentes temáticas que tienen que manejar para realizar sus respectivas tareas de asistencia.

Respecto a *Save the Children* se puede decir que sus principales actividades educativas para acompañar a las niñas, niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad son los talleres y utilizan la metodología “Educación y Sanación” para trabajar en su empoderamiento y toma de decisiones.

En colaboración con UNICEF trabajamos con una metodología que se llama Educación y Sanación a través del Arte, esta metodología se ha utilizado con niños en contextos de guerra; cuando nos hicieron la presentación de esta metodología parecía que eran actividades como muy recreativas, pero en realidad son actividades muy lúdicas, no se cree que son actividades formativas y de sanación, entonces este enfoque es el que se está utilizando hoy. Además, tenemos acceso a materiales de la red que sirven de ejemplo para empezar a integrar la perspectiva de género a nuestros programas, sin embargo, necesitamos de una herramienta mucho más específica para que se adapta a nuestro contexto local (Entrevista al coordinador de Save the Children, 2021).

Hasta el momento se puede decir que los talleres son la principal estrategia que las organizaciones que no ha integrado una perspectiva de género utilizan para llevar a cabo sus procesos de capacitación y hacen énfasis en que los talleres deben tener como principal característica enseñar como aterrizar los temas que se aborden en la práctica pues no solamente es importante conocer la teoría sino también como se ejecutan en beneficio de las poblaciones con las que trabajan. Adema, cada organización echa mano de la metodología que considera adecuada para realizar sus procesos de capacitación, pero se puede observar que todas utilizan el taller como estrategia para generar nuevos conocimientos y capacidades según los objetivos que persiguen.

#### **b) Estrategias educativas en las organizaciones que están en proceso de integrar la PEG**

*Iniciativa Ciudadana* considera que las mejores estrategias educativas para trabajar la perspectiva de género son los talleres enfocados a la sensibilización sobre los temas, por ejemplo, de inequidad y de violencia de género, para romper con el desconocimiento sobre las prácticas de violencia hacia las mujeres entre la población masculina y entre las mismas mujeres, ya que como se señala: “(...) este es un tema que lo hemos normalizado tanto que no hemos sido capaces de mirar a nuestras propias prácticas discriminatorias, de violencia y de inequidad por lo que es indispensable trabajar en ello” (Entrevista al Coordinador de Iniciativa Ciudadana, 2021).

Además de generar espacios de sensibilización sobre todo en las diferentes formas de violencia en contra de las mujeres, comenta el coordinador, es necesario conocer cómo se debe pasar de lo teórico a lo práctico, es decir, de cómo la perspectiva de género se debe integrar a los proyectos y actividades que las mismas organizaciones construyen para que no solamente quede en el plano de lo académico.

(...) estas situaciones son algo de lo que tendríamos que tomar conciencia ya que somos integrantes de una sociedad más amplia en donde estas prácticas se han normalizado y son estructurales y pues no somos ajenos a ellas, entonces creo que este es un primer grado de necesidad, de tomar conciencia dentro de nuestros espacios para poder integrar esta mirada a las actividades que realizamos afuera (Entrevista al Coordinador de Iniciativa Ciudadana, 2021).

Por otra parte, las características de los talleres que abordan la temática del género, desde la perspectiva del entrevistado, deben de ser muy dinámicas sin llegar a ser infantiles, es decir, deben de ser talleres lúdicos e interesantes en el sentido del aspecto vivencial en donde se generen espacios de dialogo y reflexión.

Se deben promover experiencias en donde se generen prácticas reflexivas desde los propios condicionamientos sociales porque como te decía, no desde una perspectiva abstracta en donde hablas de feminicidios, violencia intrafamiliar, desigualdad laboral, de que estadísticamente las mujeres ganan menos que los hombres y que siempre están en puestos inferiores, ¿sabes?... todo esto que al final de día así es, pero que si se mira como parte de tu cotidianidad, como parte de tus relaciones interpersonales y cotidianas y desde ahí se aborda, creo que se puede lograr tener un mayor impacto en comparación con una simple presentación de PowerPoint que explique lo qué es la inequidad de género (Entrevista al Coordinador de Iniciativa Ciudadana, 2021).

Por otro lado, Cuando se cuestionó a la coordinadora de *Ayuda en Acción* sobre las estrategias educativas más usadas, de entrada, la respuesta fue que realizan un proceso de sensibilización y de información tanto al interior de la organización como entre la población local en donde dirigen sus esfuerzos. Para ello siempre parten de un diagnóstico de la situación seguido de una cuidadosa planificación del proceso de capacitación y finalmente, del desarrollo de las competencias y habilidades en el tema que se esté trabajando; su principal objetivo es construir relaciones de solidaridad que garanticen un mecanismo de acompañamiento y seguimiento.

Como se mencionó anteriormente, no ha integrado formalmente una perspectiva de género a sus procesos de formación, sin embargo, realizan valiosos esfuerzos para integrar esta mirada a sus estrategias de capacitación no como un requisito más por cumplir, sino para reflexionar sobre lo que implica este cambio de paradigma y los alcances que puede tener en beneficio de las mujeres y de los hombres mismos.

La reflexión del género la hemos vinculado más a un tema de fortalecimiento y desarrollo emocional, esta es para mujeres y hombres, la propuesta es de que todas y todos estemos bien internamente para luego poder transitar hacia un desarrollo personal y obviamente colectivo y es en este proceso justamente cuando caen los veintes, y por eso te digo, a lo mejor un tema específico que diga género no lo hemos trabajado pero desde este espacio nos ha permitido desde el año pasado identificar cómo es que nosotros nos vinculamos con hombres y con mujeres, cómo es que tenemos a lo mejor historias de vida que no nos dejan vincularnos de la mejor manera con el sexo opuesto, en este sentido, nuestra propuesta es desde el fortalecimiento de los liderazgos, en cuanto a sumar para colaborar, y donde se da una dimensión de lo individual a lo colectivo (Entrevista a la Coordinadora de Ayuda en Acción, 2021).

Respecto a las estrategias educativas que implementan el *Albergue* su director comenta que más que abordar temas teóricos trabajan en cuestiones prácticas que les puedan ser de utilidad a la comunidad migrante, es decir, actividades que rescaten su experiencia cotidiana y que se reconozca que tan importante es; por ejemplo, se promueve la preparación de alimentos, el aseo de los espacios del albergue, la separación de la ropa y los víveres donados, etc., con la finalidad de crear un ambiente de compañerismo y trabajo en equipo.

El trabajo manual trasciende porque ayuda a los migrantes a involucrarse en las causas, a que platicuen entre sí, a que compartan sus experiencias, que se den cuenta que lo que hacen es importante, no les vamos a decir que es formativo pero eso es lo que es, lo manual y vivencial es lo que hace más fuerte a la formación tanto de nuestro equipo como de los mismos migrantes; los migrantes se deben de aportar para ellos mismos, deben también de aportar porque todos dependemos de todos, no nada más vienen a recibir, el asistencialismo es negativo sino es promocional (Entrevista al Director del Albergue, 2021).

Cuando se trata de estrategias *Comunidad en Retorno* considera que deben de ser actividades prácticas y de utilidad para las personas retornadas, la intención es que mediante las capacitaciones que se les brinden tengan una oportunidad para que crecer personal y profesionalmente. “Si les interesa estar en el taller de derechos humanos y género van a estar porque es algo que a ellos les interese, aquí no obligamos a nadie, esta es una organización que se conformó para ellos mismos y para que se beneficien de todos los proyectos que emprendamos” (Entrevista a la Coordinadora de Comunidad en Retorno, 2021).

Además, su enfoque no es meramente asistencialista, sino que su objetivo es el de desarrollar a las personas para su exitosa reintegración a México.

Ellos mismos tienen que analizar cuáles son sus problemáticas y que es lo que pueden emprender para salir de ellas, aquí nosotros no les organizamos todo, sino que tratamos de que ellos vean lo que les funciona y que no, y si es que verdaderamente algo les interesa van a hacer todo lo posible para sacarlo adelante. Puede ser que entre ellos mismos se asimilen a esta cooperativa como personas que son trabajadoras de ahí mismo o puede ser que se asimilen como socios, entonces ellos van a decidir qué es lo que quieren ahí, hasta donde van a querer trabajar juntos en un proyecto colectivo (Entrevista a la Coordinadora de Comunidad en Retorno, 2021).

Al igual que las organizaciones del primer bloque, estas cuatro recurren a la estrategia didáctica del taller como la principal herramienta de capacitación tanto para desarrollar nuevas capacidades entre los integrantes de sus equipos de trabajo como entre las personas migrantes, y de igual forma hacen énfasis en que los talleres deben vincular la práctica con la teoría, es decir, deben de partir de problemas reales, problematizar sobre ellos y volver a la práctica para mejorarla.

### **c) Estrategias educativas en las organizaciones que ya han integrado la PEG**

Respecto a las estrategias educativas que implementa *CAFAMI*, se observa que los procesos de sensibilización son fundamentales a la hora de realizar las actividades educativas en beneficio de las mujeres migrantes. “Los procesos de sensibilización dentro de nuestra organización son fundamentales para que las mujeres reconozcan las circunstancias por las que están atravesando y apliquen algunas estrategias para aliviarlas, prevenirlas y superarlas” (Entrevista a la Directora de *CAFAMI*, 2021). Estos procesos de sensibilización se dan a partir de actividades que son vivenciales para que tengan el impacto necesario entre la población femenina a la que acompañan.

(...) puedo decirte que nos remitimos mucho a las experiencias vivenciales de las mujeres a quienes acompañamos debido al mismo tipo de educación que tienen, darles un libro y decirles léanlo no funciona, tiene que ser desde su experiencia de vida, de ahí que el teatro es una herramienta muy buena porque no vamos a escribir un ensayo sobre cómo nos han violentado, sino que vamos a revivirlo y vamos a producirlo en el sentido del arte para buscar reflexiones (Entrevista a la Coordinadora de *CAFAMI*, 2021).

Es a través del arte como herramienta educativa con la que promueven la reflexión entre las mujeres y las circunstancias en las que están inmersas; “(...) al colocar a las mujeres en un situación que identifiquen como violenta es a través del arte que se puede lograr un modo de actuar ante ellas, es decir, aplicar una estrategia para superarla y por lo tanto se contribuye a transformar la realidad en la que viven” (Entrevista a la Coordinadora de CAFAMI, 2021). Por su puesto, aclara, no es que con los talleres que aplican se consigan transformaciones inmediatas, más bien es un proceso paulatino en donde las mujeres van reflexionando sobre su manera de ver el mundo y cómo es que pueden participar en el de manera más justa.

(...) a la hora de construir las obras de teatro el maestro que las aplico tuvo que hacer un pequeño diagnóstico sobre la situación que viven las mujeres y se encontró con que todas habían sufrido violencia por parte de sus maridos y después de participar en las obras empezaron un cambio, un cambio que es permanente, no es que ya tomamos el curso y dejemos de estar libres de violencia, o sea, me refiero a que las mujeres que empezaron a participar en el colectivo desde hace 13 años han cambiado, todo el tiempo es cambiante, es un proceso largo pero constante (Entrevista a la Coordinadora de CAFAMI, 2021).

Por otra parte, las características que deben tener estos talleres desde la experiencia de la directora y su coordinadora deben ser las siguientes:

Es importante decirte que la persona que capacita no debe ponerse como la que lo sabe todo porque esa no es la idea, más bien se trata de compartir con todas, de aprender unas de otras, al final de cuentas ellas saben más del proceso migratorio porque son quienes lo viven todos los días; por supuesto un investigador puede exponer el tema de forma estructurada y profunda pero los insumos los obtienen de los sujetos de estudio, de quienes están pasando por los beneficios pero también por los efectos de la migración, es decir, de las mismas mujeres; de esta forma, sin los procesos de sensibilización no sería posible reflexionar sobre el proceso migratorio; yo me acuerdo mucho de una frase que una de ellas me dijo: “es que nosotros solo veíamos lo bonito de la migración”, o sea que no habían profundizado en su situación y habían normalizado muchas de sus consecuencias (Entrevista a la Directora de CAFAMI, 2021).

Al mismo tiempo:

(...) deben de tener un lenguaje accesible, materiales o herramientas accesibles, la persona que venga a capacitar debe tener mucha sensibilidad, de saber cómo traducir todas

esas palabras técnicas a algo mucho más simple utilizando ejemplos muy concretos, tiene que ser muy vivencial, muy empírico, o sea debe tener mucha participación de todas y todos, nunca dejar de lado a alguien y por supuesto compromiso, creatividad y muchas ganas de trabajar. Aquí la educación y la creatividad son indispensables para poder continuar con esta reflexión” (Entrevista a la Coordinadora de CAFAMI, 2021).

Sobre las técnicas que se deben aplicar durante el proceso de enseñanza señala lo siguiente:

(...) se trata de hacer preguntas generadoras, por ejemplo, ¿por qué usted cree que esto fue bueno o malo?, ¿esto realmente estuvo bien o cómo le daría usted otra salida a la situación?, ¿Cuál es el punto medio?, o ¿cómo le podemos hacerle para no llegar a situaciones de violencia?, etc., se trata de ir invitando a la reflexión desde su mirada, de que ellas mismas vayan llegando a conclusiones o a las soluciones o posibles alternativas”. También ponerles videos cortos que las lleven a la reflexión dentro de su mismo contexto con la migración, sobre todo para que identifiquen las conductas que ellas tienen como normalizadas y que no contribuyen a su desarrollo personal y social; los proyectos de emprendedurismo también son buenos cuando se enfocan a aumentar las capacidades y habilidades de las mujeres porque les permiten compartir entre ellas y compartir con la comunidad; al final se trata de ir avanzando poco a poco, es un proceso que requiere de varias sesiones y varios talleres para que se vayan desarrollando estas ideas y miradas, sobre todo de cómo se relacionan o integran al proceso migratorio por el que atraviesan ellas (Entrevista a la Directora de CAFAMI, 2021).

En general, la directora destaca mucho el papel del tallerista como promotor del aprendizaje pues este debe generar un ambiente de confianza entre las y los participantes, ser puntual, respetar las opiniones de los demás, ser constante, implementar dinámicas lúdicas para que no solo se aborden los temas teóricos sino que realmente promuevan la reflexión a partir de situaciones reales, en especial las que tienen que ver con el contexto migratorio; al mismo tiempo debe de reconocer, aceptar y cuidar de las emociones que surjan a lo largo del taller para no desbordarse, se trata pues, señala la directora, de que en comunidad se construyan las respuestas y las conclusiones preliminares, incluso de cómo es que se sintieron durante el taller, pero lo más importante, el tallerista debe preguntarse qué va a compartir con las y los participantes de su taller.

(...) como tallerista nos debemos preguntar: ¿yo como tallerista qué te vengo a enseñar?, y desde mi experiencia te puedo adelantar que se trata de un conocimiento de ida y vuelta, yo aprendo de ti y tu aprendes de mí, aprendemos todos, todos tenemos un

conocimiento que ofrecer y que brindar, no desde la mirada del maestro, o sea, no queremos eso, sino que siempre fomentamos dar la palabra y propiciar el dialogo, por su puesto es muy difícil, ellas te contestan con un sí o con un no, pero este es el inicio del proceso y conforme se vaya avanzando se va generando la confianza que es fundamental en los talleres (Entrevista a la Directora de CAFAMI, 2021).

Sobre las diferentes actividades educativas que *Ameyal* emprende para cumplir con sus objetivos se puede mencionar lo siguiente:

A mí en la actividad presencial me funciona mucho esta forma de retrocesos sutiles en que los pongo a dibujar con crayones en el piso y ahí es cuando ellos rompen su estructura, cuando están todos en el piso me siento con ellos y en este momento es cuando ellos empiezan como abrirse, cuando están en contacto con la crayola; obviamente utilizando estas pedagogías que nosotros tenemos, ¿no?, y que sabemos que de ahí para adelante todo lo que puedas implementar va a pegar. Además, a mí me gustaría utilizar infografías porque son materiales fáciles de comprender y que dan el mensaje, que contienen la información y logran el objetivo; siempre he pensado que entre más sencillo el material más comprensible y efectivo es (Entrevista a la Coordinadora de Ameyal, 2021).

Sobre las estrategias educativas que más utilizan para formar y capacitar al staff y a toda la comunidad en *ODA* su coordinadora señala que más que empoderar a las mujeres a través de todas la actividades de capacitación que realizan, su intención es visibilizar, apoyar y preparar a estas mujeres para que tomen los liderazgos en los diferentes espacios, incluyendo la acción humanitaria.

(...) es bien importante la perspectiva de género porque si tu logras, no me gusta el termino empoderar, pero si tu logras visibilizar, preparar y apoyar a las mujeres, ellas van a tomar el liderazgo de los espacios, lo van a hacer porque las morras ponen la cuerpa, hay compas hombres que también se rifan, pero son las mujeres quienes participan más en estos espacios (Entrevista a la Coordinadora de ODA, 2021).

Finalmente, la *Las Vanders* construye espacios de capacitación que permiten que se trabaje con las mujeres a las que acompañan y con los temas que son indispensables para tomar las decisiones que impactan en sus vidas.

(...) Desde nuestro espacio generamos oportunidades de capacitación como círculos de lectura, de menstruación consciente, círculos feministas para la sostenibilidad económica feminista, espacios textiles para el reforzamiento comunitario y varios tipos de

actividades artísticas más que inviten al pensamiento crítico; lo que tratamos de hacer es que la compañera además de que aprendan algo en los talleres también se lleven información y formación para sus vidas (Entrevista a la Directora de Las Vanders, 2021).

Además de las estrategias educativas anteriores también es importante volver a mencionar que esta organización hace un valioso esfuerzo para compartir su experiencia de acompañamiento con otras organizaciones; los capacitan para construir modelos organizativos que incluyan el enfoque de género y que estén adaptados a sus propios contextos con la intención de que puedan brindar un acompañamiento integral a sus grupos de interés.

Para nosotras es bien interesante esto de acompañar procesos organizativos de otras organizaciones, acompañamos mucho en la creaciones de modelos, ahorita vamos a implementar nuestro modelo de organización en un albergue, en eso estamos ahorita, en el traslado de nuestra experiencia para que otras siete organizaciones en Guatemala, Honduras y México puedan crear su propio modelo para reflexionar de qué se habla cuando se toca el tema de migración y de género, de qué se habla cuando se habla de mujeres, niñas y personas LGBT+ que tienen que migrar, de qué se está haciendo para escucharles y no solo imponer discursos pues para que las organizaciones puedan construir su propio modelo organizativo tendrían que tener una mirada interseccional, hace mucha falta que quienes ocupan los cargos de liderazgo dentro de las organizaciones migrantes se reelaboren, por ejemplo, yo no estoy viendo muchas mujeres al frente de estas organizaciones ya sea de cualquier tipo, en este sentido hay que reelaborar los procesos porque es una constante estar reelaborándolos en cada organización, sin embargo, hay que querer hacerlo siempre en función de que las personas a quienes se acompaña asuman su autonomía, su emancipación, entonces si hay que hacer una revisión de los procesos organizativos y las metodologías que estamos llevando a cabo para generar esos acompañamientos, es decir, desde dónde los estamos dialogando, recordemos que la prioridad es el acceso a los derechos humanos para las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad (Entrevista a la Directora de Las Vanders, 2021).

De este modo, se puede decir que las organizaciones que ya han integrado el enfoque de género a sus respectivas agendas de trabajo llevan a cabo estrategias educativas que tienen un doble objetivo, primero que las mujeres que participen en ellas desarrollen los conocimientos y capacidades necesarias para superar sus limitaciones de trabajo, salud y acceso a servicios públicos, y segundo para que desarrollen en comunidad una conciencia crítica que les permita conocer la

situación que ocupan en el mundo, pero también para que construyan y apliquen estrategias que les permitan superar las problemáticas estructurales en las que se encuentran.

En la mayoría de las organizaciones se recurre a la estrategia didáctica del taller como principal actividad para llevar a cabo los procesos de capacitación y dentro del taller implementan una gran variedad de actividades de enseñanza-aprendizaje que echan mano de diferentes estrategias y técnicas para promover aprendizajes significativos. Las personas entrevistadas resaltan que se deben suscitar principalmente actividades vivenciales, prácticas y que partan de problemas reales con la intención de que los conocimientos que se generen dentro de los talleres tengan un verdadero significado y las reflexiones surgidas del mismo se puedan aplicar a esos mismos contextos.

#### **4.4 Comparación de los resultados**

A partir del análisis de la información obtenida se puede decir que la **experiencia educativa** de las 12 organizaciones entrevistadas se caracteriza según la etapa del proceso de integración de la perspectiva de género en la que se encuentran; a medida en que este avanza, las actividades de capacitación y de acompañamiento se van complementando; es decir, hay una integración entre las actividades de capacitación que los propios integrantes de las organizaciones realizan y las actividades de acompañamiento que desarrollan directamente con la comunidad migrante.

Aquí es necesario aclarar que puede resultar un tanto confuso la relación entre lo educativo y el trabajo de acompañamiento de cada organización, pero esto se puede entender mejor si se toma en cuenta que muchos de los procesos de acompañamiento de estas organizaciones son educativos y empiezan con el desarrollo de conocimientos y capacidades entre los equipos de trabajo de cada organización que posteriormente se reproducen o proyectan hacia la comunidad migrante, aunque por supuesto, existen algunas limitaciones y esto se puede observar a través de los comentarios y opiniones analizados anteriormente.

Las organizaciones DUL, Caminemos Juntos, Cruz Roja y Save the Children, que aún no han integrado la perspectiva de género a sus agendas de trabajo, por ejemplo, se enfocan en capacitar a sus respectivos equipos de trabajo y a los beneficiarios de su acompañamiento para superar sus necesidades laborales pero sin considerar las problemáticas propias de las mujeres y otros grupos vulnerables dentro del proceso migratorio; mientras que, para el caso de Iniciativa

Ciudadana, Ayuda en Acción, el Albergue y Comunidad en Retorno, se observa un intento personal por parte de las mujeres que conforman los equipos de trabajo (pero no de la organización) por integrar esta mirada a las actividades de capacitación que diseñan tanto para sus propias compañeras y compañeros como para la comunidad migrante a la que acompañan; y finalmente, para CAFAMI, Ameyal, ODA y Las Vanders, ya no hay una línea de separación entre las actividades de capacitación y las actividades de acompañamiento, estas se construyen y complementan desde un enfoque de género pues muchas de la veces se aplican tanto al equipo de trabajo de las organizaciones como a la misma comunidad migrante a la que acompañan con la intención de que las mujeres sean las protagonistas de sus propios procesos emancipatorios.

Un ejemplo de lo anterior es que mientras DUL capacita a sus miembros para que desarrollen proyectos de emprendimiento encaminados a generar recursos para su exitosa reintegración a México; y Ayuda en Acción reconoce que es fundamental integrar un enfoque de género a sus a sus procesos de capacitación que permita promover una nueva forma de pensar y actuar entre sus colaboradores; CAFAMI ya integra perfectamente el desarrollo de capacidades productivas con el enfoque de género, es decir, no solamente enseñan a las mujeres a realizar proyectos productivos sino que forma en ellas un modo de pensamiento que reivindica su importancia y función en la comunidad. En DUL solo se da prioridad en la capacitación, en la Ayuda en Acción se reconocen los alcances que puede traer la aplicación de un enfoque de género, pero en CAFAMI quedan superadas las condiciones anteriores y se pasa a formar/capacitar en cualquier tema considerando a las mujeres como sujetas de sus propios procesos emancipatorios.

De esta manera es que consideramos que a medida que avanza la reflexión, integración y aplicación de la perspectiva de género a los procesos de formación y capacitación, las organizaciones se familiarizan con esta mirada llegando al punto donde ya no se distingue en dónde empieza el enfoque de género y el enfoque educativo pues ambos aspectos se complementan para el diseño, planificación y aplicación de actividades de acompañamiento que benefician a la comunidad migrante femenina.

Aquí es importante aclarar que entendemos por procesos de capacitación a las actividades educativas que los equipos de trabajo de cada organización llevan a cabo para que cada uno de sus miembros sepan realizar sus tareas adecuadamente; mientras que por actividades de acompañamiento entendemos a todas las acciones que las organizaciones llevan a cabo en beneficio

de la comunidad migrante y que van desde la aplicación de diagnósticos en los contextos donde actúan hasta la cobertura de las necesidades de trabajo, alojamiento, salud, psicológicas, educativas, etc., que se presenten. Aunque sin duda, muchas de las necesidades de las personas migrantes son de carácter educativo pues para emprender un negocio, informarse sobre la ruta migratoria y sus peligros, conocer las implicaciones del proceso migratorio y participar en las actividades que los mismos colectivos establecen requieren de procesos de capacitación, es aquí cuando decimos que lo educativo se integra al acompañamiento y el acompañamiento a lo educativo, algo de lo que las organizaciones están cocientes.

Por otra parte, la experiencia de las 12 organizaciones entrevistadas con la **perspectiva de género** se caracteriza también según la etapa de integración de este enfoque a sus respectivas agendas de trabajo. Las organizaciones DUL, Caminemos Juntos, Cruz Roja y Save the Children no han integrado esta mirada a sus actividades de acompañamiento ni mucho menos a las de capacitación, sin embargo, como se puede observar en sus comentarios, reconocen que es importante integrar este enfoque a todos sus procesos para empezar a atender las necesidades relacionadas con el género que surgen dentro de sus propios escenarios de actuación como se pueden observar para el caso de DUL y Caminemos Juntos.

Mientras que para el caso de Iniciativa Ciudadana, Ayuda en Acción, el Albergue y Comunidad en Retorno se puede decir que ha sido el interés personal de algunas de sus integrantes por la temática lo que ha favorecido la capacitación y acompañamiento con este enfoque pero no como un requisito por cumplir, sino como un asunto vivencial que sus integrantes deben asumir como parte de una nueva mirada en la forma en que se relacionan los géneros para que se impregne en todas las actividades que realizan y; finalmente, en CAFAMI, Ameyal, ODA, y Las Vanders se observa una complementariedad entre el enfoque de género y el enfoque educativo, como se explicaba anteriormente, las actividades de acompañamiento que realizan son educativas en sí mismas y tienen el objetivo de que las mujeres participantes se reconozcan como sujetos poseedores de derechos que deben ser ejercidos y respetados.

Se puede decir que hay una transición en el modo de abordar la perspectiva de género, mientras que las organizaciones que aún no echan mano de este enfoque solo valoran sus alcances, las que ya lo están integrando han empezado, por la misma necesidad del contexto en el que actúan, a reconocer los beneficios que puede tener trabajar con esta mirada; y para el caso de las que ya lo

han integrado, ejecutan todas sus acciones con esta mirada, desde los diagnósticos hasta las estrategias de acompañamiento dirigidas a las mujeres de la comunidad migrante, es decir, ya no hay una separación entre el enfoque de género y el acompañamiento que brindan.

Aquí es importante aclarar que el perfil de cada organización (incidencia en las políticas públicas o gestión del flujo migratorio/de corte internacional, nacional o local), el lugar donde desarrolla sus actividades (Puebla, CDMX, Tlaxcala y Guanajuato), el tipo de población a la que dirigen su apoyo (de origen, en tránsito y de retorno) no determina la etapa de integración de la perspectiva de género en que se encuentran pues como se puede observar en la tabla número 9 todas se encuentran en etapas diferentes; por ejemplo, puede encontrarse organizaciones de muy variado perfil, tipo y lugar que han o no han integrado la perspectiva de género, pareciera que la implementación de este enfoque se va expandiendo de manera paulatina pero constante a todos los escenarios posibles dentro de la labor humanitaria dirigida hacia la población migrante.

Por último, respecto a las **estrategias más utilizadas** entre las 12 organizaciones entrevistadas para llevar a cabo sus procesos de formación y capacitación se observa que el taller es la estrategia de enseñanza-aprendizaje a la que más recurren cuando se trata de desarrollar nuevos conocimientos y capacidades; se observa que a medida que avanza el proceso de integración de la perspectiva de género a sus respectivas agendas de trabajo las estrategias educativas se orientan a fortalecer el papel que ocupan las mujeres tanto dentro de la organización como entre la población migrante femenina a la que acompañan, Al final de cuentas se puede decir que son mujeres organizadas que acompañan a mujeres en contextos de movilidad; no solo es la lucha feminista para valorar el papel de las mujeres en la vida sino también para reconocer su sufrimiento en todos los espacios.

Las organizaciones DUL, Caminemos Juntos, Cruz Roja y Save the Children, por ejemplo, señalan que por la accesibilidad y el alcance de la actividad didáctica del taller se pueden promover aprendizajes que permiten a la población a la que acompañan atender sus necesidades en comunidad; mientras tanto, Iniciativa Ciudadana, Ayuda en Acción, el Albergue y Comunidad en Retorno realizan talleres de sensibilización que les permitan reflexionar sobre el contexto en que se encuentran para construir sus propias estrategias de acompañamiento; y en el caso de CAFAMI, Ameyal, ODA y Las Vanders señalan que el taller, por ser una estrategia de aprendizaje accesible y aplicable a todos los contextos, recurren frecuentemente a él para desarrollar nuevos

conocimientos y capacidades entre todos los actores involucrados en el proceso de acompañamiento.

Sin duda, todas las organizaciones concuerdan en que los talleres de sensibilización que se planifiquen y ejecuten como parte de su acompañamiento hacia la comunidad migrante deben tener la característica de llevar lo teórico a lo práctico pues es el mismo contexto de las personas a las que acompañan el que requiere la promoción de conocimientos y el desarrollo de capacidades prácticas para superar sus necesidades más urgentes; además, señalan que se trata de aprovechar la experiencia que el mismo proceso migratorio les ha dejado en el sentido de que las y los involucrados reconozcan sus condiciones pero también para que construyan estrategias que les sean de utilidad para superar los efectos de la migración sobre sus vidas.

## CONCLUSIONES

En resumen, se puede decir que el proceso de transformación por el que atraviesan las organizaciones avanza según la etapa de integración de la perspectiva de género en la que se encuentran, un proceso que pudiera parecer evidente y natural pero que si se toma en cuenta el esfuerzo de voluntad que realizan las organizaciones para promover un cambio en la forma en que se relacionan los géneros, un cambio que inicia en el interior de cada persona y que se va expandiendo a todas las actividades humanitarias que realizan es que se hace imperante la necesidad de construir espacios de capacitación intencionados, planificados y accesibles dentro de las mismas redes de incidencia con la intención de mejorar sus conocimientos y capacidades en beneficio de las organizaciones mismas y de los grupos vulnerables a los que acompañan: mujeres, niñas y población LGBTIQ+ pues no es suficiente la voluntad de ayudar, es necesario también estar preparados para brindar un acompañamiento apropiado.

En este marco de información, a continuación, se presentan algunas reflexiones finales sobre las diferentes categorías analizadas previamente: 1) contexto educativo de las organizaciones, 2) experiencia de las organizaciones con el género y, 3) estrategias educativas que utilizan para llevar cabo sus procesos de formación y capacitación.

### **1) Contexto educativo de las organizaciones**

El tipo de educación que acontece dentro de las organizaciones es no formal pues como se expuso en el apartado teórico de este trabajo, la ENF es organizada fuera del contexto escolar oficial para facilitar aprendizajes a determinados grupos de la población y que por lo general no conlleva a la obtención de grados o certificaciones académicas, pero si al desarrollo de capacidades que puedan poner en práctica para superar sus limitaciones. Sin duda, cuando el equipo de trabajo de cada organización desarrolla actividades educativas tanto para sus propios integrantes como para la comunidad migrante a la que acompañan están implementado este tipo de educación. En este sentido, a continuación, se presentan algunos puntos a los que se llegaron después de haber realizado el análisis de la información obtenida.

- Queda claro que dentro de las organizaciones se realizan prácticas educativas no formales que contribuyen al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes entre las personas que participan en sus actividades (equipos de trabajo, voluntarios y personas migrantes).

- Las organizaciones construyen sus propias actividades de formación y capacitación en las diferentes temáticas que necesitan manejar y en muchas ocasiones recurren a las redes de incidencia en donde se nutren y comparten su experiencia tanto de capacitación como de acompañamiento hacia la comunidad migrante.
- Los mismos espacios de actuación de las organizaciones son en donde se presentan las necesidades educativas por lo que se pueden considerar como oportunidades valiosas de aprendizaje y para atenderlas se requiere invitar a las personas inmersas en estos escenarios a interpretar la información de su entorno, reflexionen sobre ella y apliquen los conocimientos adquiridos a la resolución de los problemas a los que se enfrentan. Se puede decir que se desarrolla una integración entre la teoría y la práctica.
- El contexto de cada organización es diferente y esto determina las metodologías, estrategias y actividades educativas que se diseñan y aplican pues estas están orientadas a atender las necesidades e intereses de las personas involucradas. En muchos de los casos, las actividades educativas resultantes de cada organización atienden las necesidades de capacitación tanto de los miembros de las organizaciones como de las personas migrantes a las que acompañan.
- Las actividades educativas que se desarrollan dentro de las organizaciones están dirigidas a todos los actores involucrados en el proceso: redes de incidencia, equipos de trabajo, voluntariado y personas migrantes con la intención de que las personas reconozcan sus limitaciones, pero también los recursos y capacidades con las que cuentan. Aquí lo fundamental son los conocimientos y habilidades que se puedan desarrollar en beneficio para los demás y no para la obtención de un grado o certificación oficial.
- Las personas que participan en las actividades educativas que desarrollan las organizaciones son mayores de edad y de diferentes perfiles profesionales, además, lo hacen de manera voluntaria por lo que toman un papel muy activo en sus propios procesos de aprendizaje pues participar en ellas les permite adquirir nuevas herramientas para ayudarse a sí mismos y a los demás.
- Dentro de las organizaciones se hacen presentes escenarios de aprendizaje complejos para la convivencia social por lo que se llevan a cabo prácticas educativas que promueven

formas de vivir y actuar que generan cambios en la vida de las personas participantes y que incluso se proyectan a las acciones que realizan en otros espacios en los que también son necesarios cambios sustanciales.

- Dentro de las organizaciones, las encargadas (os) de llevar a cabo los procesos aprendizaje son personas profesionales, no dan paso a la improvisación, sino que por su propia formación o experiencia adquirida a lo largo de su trabajo humanitario diagnostican, diseñan, ejecutan y evalúan los procesos de capacitación que implementan dentro de las organizaciones en función de alcanzar los aprendizajes buscados.
- Dentro de las organizaciones se conforman verdaderas comunidades de aprendizaje pues se facilita la construcción colectiva del conocimiento y se promueven la toma de responsabilidades y acciones conjuntas. Además, se recurre a una gran variedad de materiales y recursos didácticos que van desde los que se desarrollan en el mismo lugar de trabajo hasta los que se diseñan externamente para contribuir a su fortalecimiento.
- Si bien todas las organizaciones presentan contextos educativos específicos y con necesidades y características diferentes han logrado construir e implementar sus propias estrategias de formación y capacitación y esto puede servir como orientación para que otras organizaciones generen sus propias prácticas y estrategias en función de sus propios escenarios de actuación.

## **2) Experiencia de las organizaciones con el género**

Como se explicó en la sección de análisis de las 12 organizaciones analizadas, 4 no han integrado el enfoque de género, otras 4 ya lo han empezado a hacer en algunas de sus actividades y las últimas 4 ya lo han hecho completamente. Es importante aprender de la experiencia de las organizaciones que ya han integrado esta mirada a sus procesos pues esto nos permitirá tener un punto de referencia u orientación para que otras puedan empezar a hacerlo. Se puede observar que el aplicar este enfoque les ha permitido comprender las características que definen a mujeres y hombres, analizar las condiciones a las que están sujetos por su condición de género, pero también de reconocer las oportunidades con las que cuentan con la intención de construir los canales necesarios para enfrentar sus dificultades en aras de construir una vida más justa y democrática. A continuación, se presentan algunos puntos respecto a este aspecto.

- Las organizaciones, en general son sensibles a las temáticas del género, a pesar de que se encuentran en etapas diferentes de integración de este enfoque, sus equipos de trabajo han tratado de impregnar con esta mirada tanto a sus procesos de capacitación como de acompañamiento hacia la comunidad migrante. Las organizaciones han empezado a informarse, capacitarse e incluso a integrar el enfoque de género en algunos de sus proyectos y actividades.
- La integración de la perspectiva de género permite a las organizaciones diagnosticar las problemáticas y necesidades a las que se enfrentan las mujeres durante su proceso migratorio, de diseñar proyectos, programas y acciones que las incluyan y por supuesto de ejecutarlas para promover nuevas formas de convivencia y organización entre los géneros que permita superar sus limitaciones.
- Las mujeres integrantes de las organizaciones son quienes impulsan el enfoque de género dentro de sus organizaciones, son ellas quienes introducen las capacitaciones en género, los diagnósticos de las necesidades con este enfoque y en su caso, construyen y ejecutan estrategias de acompañamiento en aras de luchar contra la violencia, discriminación, disparidad y sometimiento de género derivado de la opresión masculina.
- Las organizaciones que ya han integrado la perspectiva de género ven a este enfoque como como una herramienta de reflexión y acción política que aglutina a las mujeres para luchar por las causas de ellas mismas y desde una mirada feminista. Al mismo tiempo, enfatizan en que es importante la participación de ambos géneros pues es necesario que los hombres también hagan una reflexión sobre sus limitaciones y potencialidades en la construcción de las relaciones de género.
- Las organizaciones que ya han integrado la perspectiva de género a sus actividades ven a este enfoque como la capacidad que tienen las mujeres para ser protagonistas de sus propios procesos de emancipación pues esta mirada les permite en primer lugar reconocer sus condiciones y enseguida planificar líneas de acción para combatir las condiciones de desigualdad a las que se encuentran.
- Las organizaciones que ya han integrado la perspectiva de género consideran que es indispensable trabajar en un cambio de mirada entre los integrantes de la misma

organización, es decir, en que se promueva la deconstrucción de sus identidades como punto de partida para la generación de nuevas formas de convivencia y organización entre los géneros pues solo de esta forma se logrará impregnar con esta mirada a todas las acciones que se realicen en beneficio de la comunidad migrante.

- Dentro de las organizaciones que ya trabajan con una perspectiva de género se logra integrar la teoría con la práctica pues no solo reconocen los fundamentos básicos del género como categoría de análisis, sino que logran integrar esta mirada a sus procesos de capacitación y acompañamiento hacia la comunidad migrante. Se puede decir que parten de su propia práctica, reflexionan sobre ella y vuelven a la misma para combatir acciones que poco benefician a ambos géneros y para ello se valen de la educación como mecanismo de gestión.
- Las organizaciones que ya trabajan desde una perspectiva de género consideran que el hecho educativo juega un papel estratégico en la construcción de nuevos esquemas de relacionamiento entre mujeres y hombres pues este permite llevar a cabo acciones enfocadas a la sensibilización de las problemáticas de las mujeres y sobre todo de trabajar en acciones para su superación.
- La educación en este sentido hace efectivo el discurso del género pues contribuye a cuestionar la opresión patriarcal y capitalista, el racismo y la homofobia al mismo tiempo en que auxilia en la construcción de estrategias que permiten a las mujeres modificar los aspectos que poco les benefician con el objetivo de ocupar el papel que como sujetos políticos, sociales e históricos les corresponde, o dicho de otra forma, de dirigir su propia marcha y rumbo para llegar a una sociedad en donde todas y todos participen en su construcción.
- Dentro de las organizaciones que ya han integrado una perspectiva de género, las educadoras (es), formadores (es), docentes y profesionales que desarrollan los procesos educativos son promotores de una nueva forma de actuar y proceder para superar las limitaciones entre los géneros. Su actividad pedagógica está orientada a evidenciar las condiciones por las que atraviesan las mujeres en todas las áreas y niveles, pero también para construir y aplicar estrategias que impulsen nuevas formas de convivir.

### **3) Estrategias educativas utilizadas dentro de las organizaciones**

Las actividades educativas que cada organización implementa son de beneficio para todas y todos los actores involucrados: redes de incidencia, equipos de trabajo, voluntarias y personas migrantes. Las estrategias educativas que aplican tienen la capacidad desarrollar nuevos conocimientos y capacidades entre las personas que participan en ellas con el objetivo de superar ciertas limitaciones, limitaciones que tienen que ver con una gran variedad de temáticas o capacidades que requieren ser atendidas por parte de los profesionales de la educación (de todas las áreas, tipos y niveles) para lograr determinados objetivos de aprendizaje. A continuación, se presentan algunos puntos respecto a este aspecto.

- Las actividades educativas que se desarrollan en las organizaciones aprovechan los contextos de aprendizaje compartidos y reales en los que las mismas personas actúan con la intención de desarrollar nuevos conocimientos y capacidades que les permitan superar sus necesidades.
- Las actividades educativas que se desarrollan dentro de las organizaciones son intencionadas, planificadas y sistemáticas con el propósito de que las personas que participan en ellas propicien una actividad mental constructiva a partir de su interacción con el medio que los rodea.
- Las actividades educativas que se desarrollan dentro de las organizaciones parten de la realidad en la que actúan los sujetos, se promueve la reflexión como motor de cambio, se desarrolla la observación y el análisis y se relaciona la práctica con la teoría, en general son oportunidades de aprendizaje verdaderamente significativas pues las experiencias obtenidas del enfrentamiento a los problemas concretos aporta conocimientos y competencias que no se podrían desarrollar en otro lado.
- Las actividades educativas responden al contexto y a las necesidades de las personas que participan en las organizaciones; las técnicas participativas, por ejemplo, son ampliamente utilizadas para abordar la realidad sobre la que se quiere trabajar promoviendo la participación de todas las personas en la generación de nuevos conocimientos que beneficien al individuo y al colectivo.

- El taller es la estrategia educativa más utilizada por las organizaciones pues es un espacio de aprendizaje en donde las personas crean actitudes, conocimientos y habilidades a partir de su interacción, reflexión y actuación de la realidad en la que están inmersos. Se puede decir que son la principal herramienta de capacitación para desarrollar nuevos conocimientos y capacidades que las personas pueden poner en práctica para superar las problemáticas que enfrentan.
- Los talleres que se realizan dentro de las organizaciones echan mano de una gran variedad de metodologías y técnicas que propician los aprendizajes buscados. Cada organización utilizan la metodología que según su experiencia de acompañamiento resulta más efectiva para atender las necesidades educativas que identifican.
- Por lo general los talleres que se desarrollan dentro de las organizaciones son vivenciales, es decir, parten de los mismos contextos de actuación para generar procesos de reflexión y sensibilización sobre las diversas temáticas que las personas participantes necesitan manejar para llevar a cabo sus respectivas tareas. El taller en este sentido permite integrar el hacer, el sentir y el pensar, es decir, contribuye a aprender haciendo.
- Las características de los talleres que se desarrollan dentro de las organizaciones están encaminadas a establecer un nexo entre la teoría y la realidad, deben atender las necesidades y expectativas de las personas participantes y las actividades de enseñanza-aprendizaje que se implementen deben ser efectivas para que desarrollen conocimientos y capacidades de utilidad y practicidad que conduzcan a la resolución de problemas.
- Los profesionales de la educación, expertos externos, miembros de las redes de incidencia y otros actores que realicen los talleres son personas comprometidas, sensibles y entusiastas para promover aprendizajes significativos que contribuyan al bienestar de las personas, en especial de las mujeres y niñas migrantes.

A partir de todos los puntos enlistados anteriormente sobre las tres categorías analizadas, se puede identificar que dentro de las organizaciones que acompañan a la población migrante se desarrollan actividades educativas no formales que tienen por objetivo atender sus necesidades de formación en perspectiva de género la cual se utiliza como herramienta metodológica para identificar y atender las problemáticas a las que se enfrenta las mujeres y otros grupos vulnerables.

En este sentido, contribuir en sus procesos de formación educativa con perspectiva de género contribuirá a mejorar los conocimientos y capacidades entre las organizaciones que aún no han integrado este enfoque. Se trata pues de transferir la experiencia acumulada de las diferentes actores (academia, organizaciones y expertas) que ya manejan el enfoque hacia las entidades que no lo hacen o lo están empezando a hacer.

A partir de los diferentes apartados que conforman este trabajo de investigación, del análisis de los datos recabados y de las reflexiones finales podemos decir que la disciplina educativa, el sistema educativo formal y los profesionales de la educación podemos contribuir en la solución de problemáticas sociales que impactan en nuestro entorno pues no solamente somos agentes de formación humana dentro de los salones de clases sino que cuando se requiera y se presenten las condiciones necesarias se puede trabajar en aplicar procesos educativos debidamente sistematizados en contextos extraescolares con necesidades educativas igual de importantes que requieren ser cubiertas por el hecho de que de ello también depende el desarrollo individual y colectivo de las personas.

Respondiendo a las preguntas planteadas al principio de este trabajo podemos decir que esta es la forma en que los profesionales de la educación podemos participar en la atención de problemáticas sociales como es el caso de las condiciones de violencia por las que atraviesan las mujeres durante su proceso de movilidad. Se trata de que las y los docentes pongamos en práctica nuestras herramientas de trabajo en espacios en los que se requieren procesos educativos debidamente planificados, ejecutados y evaluados pues como se mencionó en el apartado teórico, la educación no acaba con los años escolares reglados y oficiales sino que se hace presente en todos los espacios de la vida en donde se pueden aprovechar esos mismos contextos como oportunidades de aprendizaje para promover conocimientos, ideas y valores que beneficien a las mujeres y a los hombres mismos.

Es en este escenario es que el proyecto que se presentó aquí encontró su razón de ser pues consideramos que para ofrecer líneas de mejora en perspectiva de género era necesario hacer propiamente el diagnóstico de la situación que guardan las organización en relación con sus procesos educativos y con la integración de la perspectiva de género a sus respectivas agendas de trabajo; es decir, era indispensable conocer las condiciones en que realizan sus procesos de capacitación y de acompañamiento para tener una imagen general de su actuación y por lo tanto de

la manera en que podemos contribuir a su fortalecimiento. Además, esta es la manera en que consideramos pertinente construir uno de los canales necesarios para transferir la experiencia acumulada en género a las organizaciones que trabajan en beneficio de la comunidad migrante.

A lo largo de los apartados de este proyecto de investigación se atendieron a las preguntas y objetivos planteados inicialmente pues se expusieron los aspectos que consideramos esenciales abordar: 1) la experiencia educativa de las organizaciones, 2) la experiencia de las organizaciones con la perspectiva de género y, 3) las estrategias educativas a las que recurren cuando llevan a cabo sus procesos de formación y capacitación; ahora solo hace falta presentar las recomendaciones y la propuesta educativa con la intención de contribuir en el desarrollo de conocimientos y capacidades en la temática entre las organizaciones; no es suficiente la buena voluntad de las personas para ayudar, sino que sus intenciones deben ser debidamente canalizadas hacia un “saber”, “saber hacer” y “saber ser” y en este contexto la educación no formal cobra gran relevancia.

Hoy más que nunca se hace presente la voluntad de ayudar a las y los demás por lo que es fundamental llevar a cabo acciones de formación y capacitación para enfocar adecuadamente estas energías, de lo contrario esa misma voluntad puede convertirse en un peligro tanto para quienes ayudan como para quienes son ayudados. Cuando las personas deciden poner su energía y tiempo en beneficio de poblaciones vulnerables es necesario enfocar adecuadamente sus buenas intenciones para que conozcan los medios y las técnicas que debe implementar en cada momento y para ello es necesario que se capaciten en los diferentes temas que requieren.

## **Recomendaciones**

De acuerdo con el análisis de la información recabada respecto a la experiencia educativa y la integración del enfoque de género en la estructura de las organizaciones que acompañan a la población migrante se puede decir que, si bien todas presentan contextos específicos, con necesidades y características diferentes, su experiencia en general puede servir como punto de referencia para otras organizaciones con la intención de generar prácticas y estrategias propias que se adapten a sus contextos de actuación; por lo tanto, a continuación se recomienda a las organizaciones algunas líneas de mejora encaminadas a integrar la perspectiva de género a sus respectivas agendas de trabajo en beneficio tanto de ellas mismas como de las mujeres migrantes.

Si bien las organizaciones ya realizan procesos de formación y capacitación para que las personas involucradas sean capaces de realizar sus respectivas tareas es importante que estas organizaciones cuenten con una área y/o persona encargada de realizar los diagnósticos necesarios con el objetivo de identificar las necesidades de formación y/o capacitación, diseñar y planificar las actividades educativas a ejecutar y de evaluarlas para dar seguimiento al desarrollo de conocimientos y capacidades en función de la misión y visión de su agenda de trabajo. Fortalecer sus procesos formativos y de capacitación contribuirá a que las organizaciones y las personas involucradas conozcan su contexto y lugar de acción voluntaria; adquieran las habilidades, hábitos e instrumentos apropiados para su trabajo y; maduren su conciencia y motivación de su acción voluntaria en la sociedad.

Aunado a lo anterior, las organizaciones deben integrar a sus procesos de formación y capacitación el enfoque de género, si bien algunas organizaciones ya lo hacen o lo han empezado a hacer es importante que empiecen a realizar o mejorar las actividades educativas con este enfoque. Estas actividades deben de orientarse en dos sentidos, primero hacia adentro de las organización pues las personas que participan en ellas deben de sensibilizarse con la temática, de conocer cómo se relaciona con sus vidas así como sus alcances, y segundo, aplicarlo a su acción humanitaria para ofrecer un acompañamiento integral, diferenciado y de calidad, esto en su conjunto, fomentará la lucha contra la desigualdad entre los géneros en todos los espacios de la vida, pero partiendo de una reflexión individual.

Al integrar actividades educativas con perspectiva de género en la acción voluntaria, no solo se contribuye a la transformación de las personas que participan en estos espacios, sino que se logra proyectar una nueva manera de pensar y organizarse durante el desarrollo de los programas, proyectos y actividades que realizan en beneficio de la comunidad migrante, convirtiendo así al voluntariado como agente de cambio y transformación. Se trata de que las y los involucrados dentro de la acción social se pongan las gafas moradas para que su actuar este guiado con este enfoque el cual propone nuevas formas de organización y convivencia entre mujeres y hombres.

Se recomienda a las organizaciones seguir trabajando en redes de incidencia, si bien ya trabajan de manera colaborativa con muchas redes que comparten objetivos dentro de la causa migratoria, es importante que entablen comunicación, acuerdos y alianzas con personas, organismos e instituciones expertas en la temática de género, incluso con otras organizaciones

migrantes que ya han integrado este enfoque de manera transversal a su agenda de trabajo con la intención de aprender de su experiencia y que puede servir como orientación para generar prácticas o estrategias que incluyan a las mujeres dentro de sus procesos de acompañamiento. Y aunque a nivel internacional, nacional y local existe una agenda para empezar a manejar las temáticas del género en las diferentes áreas y niveles de la vida pública, las organizaciones que acompañan a la población migrante deben partir de una convicción y motivación propia para hacerlo, de lo contrario solo se afectaran sus procesos de incidencia, de ahí la importancia de acercarse a ellas para invitarlas a conocer las implicaciones y alcances de trabajar desde una perspectiva de género en beneficio de ellas mismas y de la población a la que atienden.

También se recomienda a las organizaciones, sobre todo si se designa a una persona para que lleve el área educativa, a recopilar, consultar y sistematizar la información que se puede encontrar en internet referente a la integración del enfoque de género dentro de la asistencia humanitaria. Existe una gran variedad de programas, manuales, guías, cursos y talleres enfocadas a formar con este enfoque pero que responden a los contextos para los que fueron diseñados por lo que hace falta una adecuada sistematización de la información para identificar la forma en que otras organizaciones están integrando este valioso enfoque a sus actividades educativas y a partir de ello construir prácticas y estrategias propias y adecuadas al contexto de cada organización para cumplir con dicho cometido.

Finalmente, y en relación con lo anterior, es necesario que cada organización construya sus propias prácticas y estrategias bajo el enfoque del género, si bien pueden partir de la experiencia de otras organizaciones que ya han logrado integrar este enfoque tanto a sus procesos de capacitación como de acompañamiento hacia la comunidad migrante, es necesario que cada una diseñe sus propios programas, proyectos, protocolos de actuación, formatos, reglamentos y materiales didácticos en función de sus propios contextos de trabajo y tomando en cuenta a las problemáticas por las que atraviesan las mujeres migrantes a las que acompañan. Como se puede observar en la sección de análisis todas las organizaciones analizadas son diferentes, sin embargo, su experiencia puede servir como punto de referencia para diseñar acciones e instrumentos propios y adecuados a sus escenarios y agenda de trabajo; aunque sin duda, tendrían que empezar por sensibilizarse en la temática del género, pasar a una aplicación de la misma dentro su contexto de

trabajo para finalizar con la construcción de estrategias específicas que atiendan a la población migrante a la que acompañan.

### **Propuesta de mejora**

Las organizaciones tienen en común dos aspectos: 1) acompañan por medio de varias actividades a la comunidad migrante y 2) realizan procesos de capacitación para mejorar sus conocimientos y capacidades. Por otra parte, las organizaciones que ya han logrado integrar la perspectiva de género a sus agendas de trabajo se caracterizan por aplicar esta mirada tanto sus actividades de acompañamiento como a sus procesos de capacitación; y esto es precisamente lo que se queremos lograr con la propuesta de formación con perspectiva de género, que las organizaciones que aún no han integrado este enfoque reflexionen sobre sus alcances en beneficio de la población migrante.

La información recabada y analizada nos dice que hay grandes oportunidades y apertura por parte de las organizaciones para llevar a cabo procesos de formación y capacitación en perspectiva de género pues es su misma experiencia la que les ha mostrado que requieren de este enfoque para atender las problemáticas de las mujeres y otros grupos vulnerables y que han identificado durante su acompañamiento hacia la comunidad migrante. Mas que un requisito impuesto de manera externa, comentan las personas entrevistadas, es una necesidad interna e interés personal para observar con otros ojos su labor humanitaria de tal forma que puedan identificar oportunamente las necesidades particulares que se presentan y construir estrategias de actuación para atenderlas.

Se trata entonces de que las organizaciones avancen en su proceso de integración de la perspectiva de género a sus respectivas agendas de trabajo, aunque para lograrlo requiere de un trabajo conjunto y como se puede observar en el análisis de la información, se valen de todos los recursos a su alcance como el que les ofrecen las redes y las y los expertos externos quienes comparten su experiencia en la transversalización de este enfoque. Lo que es una gran ventaja es que las organizaciones tienen una conciencia educativa muy fuerte, es decir, fomentan y promueven una gran variedad de actividades de capacitación que les permiten cumplir con sus objetivos, esto es algo que hay que recuperar y aprovechar para su propio fortalecimiento y el adecuado acompañamiento hacia la comunidad migrante.

De esta forma, la ENF ofrece las herramientas teórico-metodológicas para atender problemáticas sociales, además, por su misma naturaleza este tipo de educación está orientada a la sociedad civil organizada y tiene una alta incidencia en la formación y capacitación de las personas que participan en ellas por lo que debemos promover actividades educativas no formales que permitan mejorar la acción de intervención social en beneficio de terceros.

En este sentido, es que recurrimos a la ENF para hacer una propuesta de capacitación con perspectiva de género dirigida a las organizaciones que acompañan a la población migrantes pues hasta el momento nos ha permitido realizar el diagnóstico de sus necesidades educativas, vislumbrar las opciones o alternativas educativas para su capacitación en género y en seguida proponer un taller de sensibilización en la temática del género para que las y los formadores de las organizaciones repliquen la información y diseñen las estrategias que consideren adecuadas para atender estas problemáticas.

Consideramos que el taller es la mejor opción para propiciar el proceso de capacitación en perspectiva de género, pues como se observó en el apartado de análisis de la información, es la actividad educativa a la que más recurren las organizaciones cuando despliegan procesos de capacitación que tiene por objetivo desarrollar nuevos conocimientos y capacidades entre sus integrantes y entre la misma comunidad migrante a la que acompañan.

El taller tiene la capacidad de transformar a las personas que participan en sus actividades y a la misma realidad en la que actúan por lo que esta estrategia didáctica es la ideal para empezar a integrar el enfoque de género para el análisis de las condiciones a las que están sometidas mujeres y hombres, pero también de construir estrategias que atenúen la violencia, desigualdad, disparidad y exclusión del género dentro de los contextos de movilidad social. Es importante resaltar que dentro de las organizaciones se desarrolla un ambiente de aprendizaje constructivista ya que por lo general se parte de los conocimientos con los que cuentan las personas, es decir a partir de la misma experiencia de trabajo humanitario y que a través de estrategias bien intencionadas se puede potenciar pues al final de cuentas la educación integra bien la reflexión con la acción.

A continuación, se presenta la propuesta de mejora que en este caso es un taller que lleva por nombre “Integración de la perspectiva de género a la agenda de trabajo”:

Tabla 10. Propuesta de formación con PEG

<b>TALLER: INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA AGENDA DE TRABAJO</b>					
<b>Módulo</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Contenidos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Materiales didácticos</b>	<b>Evaluación</b>
<p>Modulo I: Género</p> <p>Duración: 6hrs.</p>	<p>-Reflexionar sobre el concepto de género como categoría de análisis y como herramienta de actuación ante la desigualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>-Género</p> <p>-Perspectiva de Género (PEG).</p> <p>-Sistema sexo-género.</p> <p>-Estereotipos y roles de género.</p> <p>-Desigualdad y discriminación de género.</p> <p>-Tipos de violencia de género.</p> <p>-¿Para qué nos sirve la PEG?: equidad, igualdad, diversidad, empoderamiento y justicia.</p> <p>-Políticas públicas con PEG.</p>	<p>-Leer y analizar los conceptos básicos del género.</p> <p>-Ver videos alusivos al tema y reflexionar al respecto.</p> <p>-Revisar y analizar estadísticas sobre la desigualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>-Reflexionar sobre las características físicas y psicológicas de mujeres y hombres fundamentadas en la cultura.</p> <p>-Reflexionar sobre las consecuencias de las identidades y relaciones de género establecidas considerando las dimensiones de trabajo, salud, educación, libertad, respeto reconocimiento, tiempo, etc.</p> <p>-Analizar y revisar ejemplos de los diferentes tipos de violencia de género y sus consecuencias.</p> <p>-Revisar y analizar los acuerdos, convenios y leyes internacionales, nacionales y locales para combatir la violencia de género.</p> <p>-Diseñar estrategias para la prevención, atención y erradicación de la</p>	<p>-Presentación en PowerPoint sobre los diferentes temas a revisar.</p> <p>-Videos alusivos a los diferentes temas a revisar.</p> <p>-Graficas impresas sobre las estadísticas de desigualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>-Documentos impresos de los convenios, acuerdos y leyes en materia de género.</p> <p>-Cuestionarios que inviten a la reflexión sobre los diferentes temas a revisar.</p> <p>-Formatos para el diseño de estrategias, proyectos y actividades con PEG.</p> <p>-Computadora.</p> <p>-Proyector.</p> <p>-Pizarrón y/o rotafolio.</p> <p>-Pliegos de papel bond.</p> <p>-Marcadores de colores.</p> <p>-Hojas de papel.</p> <p>-Lapiceros.</p>	<p>Técnica: observación y análisis del desempeño.</p> <p>Instrumentos: -Guía de observación. -Diario de clase. -Lista de cotejo sobre los diferentes temas revisados y los conocimientos y capacidades alcanzadas.</p>

			<p>violencia de género dentro del contexto local.</p> <p>-Imaginar nuevas formas de convivencia y relacionamiento entre los géneros que favorezcan la igualdad y la justicia social.</p> <p>*En general se pueden llevar a cabo dinámicas de integración, debates, exposiciones, lluvia de ideas, juego de roles, actividades artísticas/manuales, análisis de datos y documentos que contengan los elementos mencionados anteriormente.</p>		
<b>Módulo</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Contenidos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Materiales didácticos</b>	<b>Evaluación</b>
<p>Modulo II: Género y migración</p> <p>Duración: 6hrs.</p>	<p>-Integrar la PEG en el análisis y gestión del proceso migratorio.</p>	<p>-Feminización de la migración.</p> <p>-Impacto de las políticas migratorias en la comunidad migrantes, especialmente en las mujeres.</p> <p>-Impacto de la violencia estructural (feminicidio y trata de personas) en las mujeres migrantes.</p> <p>-La condición de género como factor de violencia dentro del proceso de movilidad.</p> <p>-Problemáticas, dificultades y</p>	<p>-Analizar y reflexionar sobre el vínculo entre género y migración.</p> <p>-Ver videos alusivos al tema y reflexionar al respecto.</p> <p>-Analizar las condiciones de la incorporación de las mujeres y sus familias al proceso migratorio.</p> <p>-Identificar y analizar las problemáticas del género que los participantes hayan identificado durante su labor humanitaria hacia la comunidad migrante.</p> <p>-Reflexionar sobre las consecuencias de</p>	<p>-Presentación en PowerPoint sobre los diferentes temas a revisar.</p> <p>-Videos alusivos a historias de vida de mujeres migrantes.</p> <p>-Cuestionarios que inviten a la reflexión sobre los distintos temas a revisar.</p> <p>-Documentos impresos de los convenios, acuerdos y leyes en materia de género y migración.</p> <p>-Formato de indicadores sobre la violencia de</p>	<p>Técnica: observación y análisis del desempeño.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>-Guía de observación.</p> <p>-Diario de clase.</p> <p>-Lista de cotejo sobre los diferentes temas revisados y los conocimientos y capacidades alcanzadas.</p>

		<p>necesidades específicas por las que atraviesan las mujeres migrantes.</p> <p>-Empoderamiento y desempoderamiento de las mujeres migrantes.</p> <p>-Legislación vigente sobre los derechos de las mujeres migrantes.</p> <p>-Herramientas y recursos (sociales) con los que cuentan las mujeres, niñas y personas LGBTTIQ+ migrantes.</p> <p>-Actores sociales involucrados en la gestión del flujo migratorio.</p>	<p>la violencia de género contra las mujeres, niñas y personas LGBTTIQ+ migrantes.</p> <p>-Analizar y reflexionar sobre algunos estudios de caso e historias de vida de mujeres migrantes.</p> <p>-Revisar los acuerdos, convenios y leyes referentes a la protección de los derechos humanos de las mujeres migrantes.</p> <p>-Identificar y reconocer la participación de los diferentes actores involucrados en la gestión del proceso migratorio, en especial los que participan en el acompañamiento hacia las mujeres migrantes.</p> <p>*En general se pueden llevar a cabo dinámicas de integración, debates, exposiciones, lluvia de ideas, juego de roles, actividades artísticas/manuales, análisis de datos y documentos que contengan los elementos mencionados anteriormente.</p>	<p>género contra las mujeres migrantes.</p> <p>-Agendas impresas de las redes de incidencia que brindan apoyo humanitario a la comunidad migrante, especialmente a las mujeres.</p> <p>-Computadora.</p> <p>-Proyector.</p> <p>-Pizarrón y/o rotafolio.</p> <p>-Pliegos de papel bond.</p> <p>-Marcadores de colores.</p> <p>-Hojas de papel.</p> <p>-Lapiceros.</p>	
--	--	---	--	--	--

<b>Módulo</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Contenidos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Materiales didácticos</b>	<b>Evaluación</b>
<p>Modulo III: Integración de la PEG a la agenda de trabajo.</p> <p>Duración: 6hrs.</p>	<p>-Construir estrategias de actuación ante las necesidades en PEG que las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante presentan.</p> <p>-Construir estrategias de actuación con PEG para atender las problemáticas, dificultades y necesidades por las que atraviesan los grupos migrantes más vulnerables.</p>	<p>-Organizaciones como agentes de desarrollo social en los contextos local y regional.</p> <p>-La PEG como herramienta para la acción social/ayuda humanitaria en el contexto migratorio.</p> <p>-Estrategias de actuación con PEG para el autocuidado de las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante:</p> <p>manuales, guías y talleres.</p> <p>-Diseño de protocolos, instrumentos y formatos con PEG para la organización, gestión y acompañamiento hacia la comunidad migrante.</p> <p>-Estrategias de acompañamiento con PEG implementadas por organizaciones que ya han integrado este enfoque a sus procesos de organización, gestión y capacitación.</p> <p>-Diseño de proyectos, programas y</p>	<p>-Reflexionar sobre la importancia de las organizaciones y de las personas que participan en ellas como agentes de transformación y desarrollo.</p> <p>-Reflexionar sobre porqué es importante aplicar la perspectiva de género durante el acompañamiento a la comunidad migrante.</p> <p>-Llevar a cabo un diagnóstico sobre la situación de género dentro de la organización.</p> <p>-Hacer una lista de los aspectos relacionados con la PEG que se pueden mejorar dentro del quehacer de la organización.</p> <p>-Revisar guías, manuales y protocolos que promueven la integración de la PEG dentro de la labor que realizan las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante.</p> <p>-Revisar la información recabada sobre la forma en que otras organizaciones están integrando la PEG a sus actividades de capacitación y acompañamiento hacia la comunidad migrante para tener un punto de referencia.</p>	<p>-Presentación en PowerPoint sobre los diferentes temas a revisar.</p> <p>-Videos alusivos a los diferentes temas a revisar.</p> <p>-Cuestionarios que inviten a la reflexión sobre los diferentes temas a revisar.</p> <p>-Lista de verificación de la integración de la PEG dentro de la organización.</p> <p>-Matriz de propuesta de intervención con PEG.</p> <p>-Manuales, guías y protocolos con PEG enfocados a gestionar el flujo migratorio impresos.</p> <p>-Ejemplo de formatos que recogen la información de la comunidad migrante según los indicadores del género.</p> <p>-Resumen del análisis de la información de este proyecto de investigación.</p> <p>-Computadora.</p> <p>-Proyector.</p> <p>-Pizarrón y/o rotafolio.</p> <p>-Pliegos de papel bond.</p> <p>-Marcadores de colores.</p> <p>-Hojas de papel.</p>	<p>Técnica: observación y análisis del desempeño.</p> <p>Instrumentos: -Guía de observación. -Diario de clase. -Lista de cotejo sobre los diferentes temas revisados y los conocimientos y capacidades alcanzadas.</p>

		<p>actividades con PEG que atiendan las problemáticas, dificultades y necesidades de las mujeres, niñas y personas LGBTTIQ+ migrantes.</p> <p>-Importancia de la capacitación y actualización constante con PEG tanto para las organizaciones como para las personas migrantes.</p>	<p>-Diseñar propuestas de intervención (proyectos, programas o actividades) que atiendan las problemáticas, dificultades y necesidades de las mujeres, niñas y personas LGBTTIQ+ migrantes.</p> <p>-Diseñar instrumentos y formatos que recojan los datos e indicadores según el género a largo del proceso de acompañamiento.</p> <p>-Diseñar actividades de capacitación en PEG para el fortalecimiento de la organización y de la comunidad migrante misma.</p> <p>-Entablar alianzas con redes y/o personas externas expertas en género.</p>	-Lapiceros.	
--	--	---	--	-------------	--

Elaboración propia.

## REFERENCIAS

- Aguilar, V. R. (2006). *Las organizaciones de la sociedad civil en México: su evolución y principales retos* [Tesis de doctorado no publicada]. Universidad Iberoamericana. <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014753/014753.pdf>
- Alfaro, M. E. (1998). La formación del voluntariado social. *Cuadernos de la Plataforma* (4). Plataforma para la promoción del voluntariado en España. AFANIAS. [https://www.solucionesong.org/ficheros/4c8ce4c308d66/04\\_LA\\_FORMACION\\_DEL\\_VOLUNTARIADO\\_SOCIAL.pdf](https://www.solucionesong.org/ficheros/4c8ce4c308d66/04_LA_FORMACION_DEL_VOLUNTARIADO_SOCIAL.pdf)
- ANUIES. (2010). *Lineamientos y estrategias para el fortalecimiento de la educación continua*. México: ANUIES. <http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/libros/Libro37.pdf>
- ANUIES. (2018). *Visión y Acción 2030. Propuesta de la ANUIES para renovar la educación superior en México*. México: ANUIES. [http://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/VISION\\_Y\\_ACCION\\_2030.pdf](http://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/VISION_Y_ACCION_2030.pdf)
- Bermúdez, O y Lombana, M. (2009). *Organismos No Gubernamentales que trabajan en Educación para el Desarrollo Sostenible y en Educación Ambiental en América Latina y el Caribe*. Santiago: UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000187727>
- BUAP. (s.f). *Plan de Desarrollo Institucional 2017-2021*. BUAP. <http://www.ifuap.buap.mx/eventos/2018/Plan%20de%20Desarrollo%20Institucional%20BUAP%202017-2021.pdf>
- Cabezas-González, M. (2006). La formación de los voluntarios sociales como proceso educativo. *Papeles Salmantinos de Educación* (7), pp. 163-180. [https://www.researchgate.net/publication/312966629\\_LA\\_FORMACION\\_DE\\_LOS\\_VOLUNTARIOS\\_SOCIALES\\_COMO\\_PROCESO\\_EDUCATIVO](https://www.researchgate.net/publication/312966629_LA_FORMACION_DE_LOS_VOLUNTARIOS_SOCIALES_COMO_PROCESO_EDUCATIVO) [The Education On Social Volunteers As An Educational Process](https://www.researchgate.net/publication/312966629_LA_FORMACION_DE_LOS_VOLUNTARIOS_SOCIALES_COMO_PROCESO_EDUCATIVO)
- Calderón, C. L. (2016). *La Sociedad Civil Organizada ante la Migración en Tránsito en México*. CANAMID Central America.North America. Migration Dialogue. México: Instituto Mora. <http://www.canamid.org/publication?id=PB013>

- Calvo, O. M. (2014). El péndulo oscila hacia ambos lados: género, patriarcado y equidad. *Revista Estudios*, (29). pp. 1-17. ISSN 1659-3316. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/estudios/article/view/17832>
- Camors, J. (2006). Documento de base para promover la reflexión sobre la educación no formal. En Ministerio de Educación y Cultura, Dirección de Educación, República Oriental del Uruguay. *Educación No Formal, Fundamentos para una política educativa*. Uruguay: UNESCO. [https://www.fceia.unr.edu.ar/geii/maestria/TEMPORETTI/EducaNoFormal/Ed ucaci%C3%B3n%20NO%20FORMAL\\_Dossier%20Uruguay.pdf](https://www.fceia.unr.edu.ar/geii/maestria/TEMPORETTI/EducaNoFormal/Ed ucaci%C3%B3n%20NO%20FORMAL_Dossier%20Uruguay.pdf)
- CANTERA. (2012). *Metodología de educación popular feminista para el empoderamiento de las mujeres*. Manual para facilitar el proceso de empoderamiento de mujeres. Centro de Capacitación y Educación Popular. <https://www.eda.admin.ch/dam/countries/countries-content/nicaragua/es/Modulo%201%20Educaci%C3%B3n%20popular.pdf>
- CEDEFOP. (2016). *Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal*. Luxemburgo: Oficina de publicaciones de la Unión Europea. Cedefop reference series; No 104. <http://dx.doi.org/10.2801/758304>
- CINE. (2011). *Clasificación Internacional Normalizada de la Educación*. UNESCO. ISBN: 978-92-9189-129-0. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000220782>
- Cisterna, C. F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, vol. 14, (1), pp. 61-71. Universidad del Bío Bío, Chillán, Chile. <https://www.redalyc.org/pdf/299/29900107.pdf>
- Colom, C. A. J. (2005). Continuidad y complementariedad entre la Educación formal y no formal. *Revista de Educación*, (338), pp. 9-22. <http://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/68740/00820073007041.pdf;jsessionid=CF765F5AF7824BA06991106D673DA76?sequence=1>
- Concha, X y Arredondo, G. (2020). *Evaluación y certificación de competencia laborales de las personas en México: el caso del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER*. México: EUROSOCIALAL/Programa para la Cohesión Social en América Latina. [https://conocer.gob.mx/wp-content/uploads/2021/02/200818\\_Informe\\_CONOCER\\_Mexico.pdf](https://conocer.gob.mx/wp-content/uploads/2021/02/200818_Informe_CONOCER_Mexico.pdf)

- Coombs, H. P. y Ahmed, M. (1975). *La lucha contra la pobreza rural, el aporte de la educación no formal*. España: Banco Mundial/ Editorial TECNOS.  
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/964091468333061996/pdf/100910PUB0SPANISH0Box74494B01PUBLIC1.pdf>
- Cortés, A., y Manjarrez, J. (Coords.) (2017). *Mujeres, migración centroamericana y violencia: un diagnóstico para el caso de Puebla*. Puebla: FFyL/BUAP.  
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/46054/1/Mujeres,%20migraci%C3%B3n%20centroamericana%20y%20violencia.pdf>
- De Piero, S. (2007). La capacitación en las organizaciones de la sociedad civil. Reflexiones desde el caso argentino. *Revista Española del Tercer Sector* (7), pp. 189-211.
- Díaz-Barriga A. F. y Hernández, R. G. (2002). *Estrategias para el aprendizaje significativo: Fundamentos, adquisición y modelos de intervención*. México: McGraw-Hill.  
<http://creson.edu.mx/Bibliografia/Licenciatura%20en%20Educacion%20Primaria/Repositorio%20Planeacion%20educativa/diaz-barriga---estrategias-docentes-para-un-aprendizaje-significativo.pdf>
- DOF. (2018a). *Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley\\_General\\_de\\_Acceso\\_de\\_las\\_Mujeres\\_a\\_una\\_Vida\\_Libre\\_de\\_Violencia.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf)
- DOF. (2018b). *Ley de Fomento a las Actividades Realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.  
[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/266\\_240418.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/266_240418.pdf)
- Dorio, A. I; Sabariego P. M. y Massot, L. I. (2004). Características generales de la metodología cualitativa, pp. En Rafael Bisquerra Alzina (coord.). *Metodología de la Investigación educativa* (pp. 275-292). Madrid: Editorial la Muralla S.A.  
[http://creson.edu.mx/Bibliografia/Licenciatura%20en%20Pedagogia/Repositorio%20Ciencia%20y%20sociedad/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_EDUCATIV.pdf](http://creson.edu.mx/Bibliografia/Licenciatura%20en%20Pedagogia/Repositorio%20Ciencia%20y%20sociedad/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_EDUCATIV.pdf)
- Fundación Castilla-La Mancha. (s.f). *Manual para formadores de voluntariado*. Instituto de la Juventud de Castilla-La Mancha/Agencian Nacional Española/DG Educación y Cultura.

[http://www.portaljovenclm.com/documentos/publicaciones/Noticia\\_Manual\\_para\\_Formadores\\_de\\_Voluntariado\\_CLM.pdf](http://www.portaljovenclm.com/documentos/publicaciones/Noticia_Manual_para_Formadores_de_Voluntariado_CLM.pdf)

Guerrero, E; Hurtado, V; Azua, X; y Provoste, P. (2011). *Material de apoyo con perspectiva de género para formadores y formadoras*, Chile: Gobierno de Chile, Hexagrama Consultiras, CPEIP. <http://www.brunner.cl/wp-content/uploads/2013/11/curriculo-de-genero-oculto-para-profesoras-es.pdf>

Hernández, G. Y. (2006). Acerca del género como categoría analítica. *Nómadas: Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 13 (1). <https://www.redalyc.org/pdf/181/18153296009.pdf>

Herrera, M. M. M. (2005). La educación no formal en España. *Revista de estudios de juventud. Jóvenes y educación no formal*, 06 (74), pp. 11-26. [http://www.injuve.es/sites/default/files/revista74\\_articulo1.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/revista74_articulo1.pdf)

Korol, C. (2007). La educación como práctica de la libertad, nuevas lecturas posible. En Claudia Korol (Coomp.). *Pedagogía feminista. Géneros y educación popular*. Pañuelos en Rebeldía. Buenos Aires: América Libre/Editorial El Colectivo. <https://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/434/1/Hacia%20una%20pedagog%c3%ada%20feminista.pdf>

Lagarde, M. (1996). El Género. La Perspectiva de Género. *Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia*. España: Ed. horas y HORAS, pp. 13-38. [https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08\\_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde\\_Genero.pdf](https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf)

Lamas, M. (Comp.) (2000). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa. <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf>

Luján, F. M. (2010). La administración de la educación no formal aplicada a las organizaciones sociales: Aproximaciones teórico-prácticas. *Revista Educación 34(1)*, pp. 101-118. Universidad de Costa Rica. ISSN: 0379-7082. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44013961006>

- Massot, L. I; Dorio, A. I. y Sabariego, P. M. (2004). Estrategias de recogida y análisis de la información. En Rafael Bisquerra Alzina (coord.). *Metodología de la Investigación educativa* (pp. 329-365). Madrid: Editorial la Muralla S.A.  
<http://creson.edu.mx/Bibliografia/Licenciatura%20en%20Pedagogia/Repositorio%20Cien cia%20y%20sociedad/METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION EDUCATIV.pdf>
- Meza, A. (2013). Estrategias de aprendizaje. Definiciones, clasificaciones e instrumentos de medición. *Propósitos y Representaciones*, 1(2), pp. 193-213.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2013.v1n2.48>
- MMC. (2014). *Marco Mexicano de Cualificaciones y Sistema de Asignación, Acomulación y Transferencia de Créditos Académicos*. SEP. [http://sau.uas.edu.mx/pdf/MMC\\_2014.pdf](http://sau.uas.edu.mx/pdf/MMC_2014.pdf)
- Moreno, M. J. y Niño, C. L. (2013). Una mirada hacia las organizaciones civiles de apoyo al migrante en Baja California y Sonora. *Región y Sociedad* (57), Año XXV, pp. 61-96. Colegio de Sonora, ISSN 1870-3925.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-39252013000200003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252013000200003)
- MUM. (2007). Documentos de consulta del Modelo Universitario Minerva. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. ISBN: 968 9182 40 4  
[https://csbiologicas.buap.mx/sites/default/files/MUM\\_Documentos\\_de\\_Integraci%C3%B3n.pdf](https://csbiologicas.buap.mx/sites/default/files/MUM_Documentos_de_Integraci%C3%B3n.pdf)
- Novo, M. (2005). Educación ambiental y educación no formal: dos realidades que se realimentan. *Revista de Educación* (338), pp. 145-166.  
[http://www.revistaeducacion.educacion.es/re338/re338\\_10.pdf](http://www.revistaeducacion.educacion.es/re338/re338_10.pdf)
- OEA. (1994). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer* (Convención de Belem Do Para). Organización de los Estados Americanos.  
[https://www.oas.org/dil/esp/convencion\\_belem\\_do\\_para.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf)
- ONU. (1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Naciones Unidas.  
<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

- ONU. (2018). *La Agenda 2030 y los objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*, (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago: Naciones Unidas.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)
- Pastor, H. M. (2001). Orígenes y evolución del concepto de educación no formal. *Revista española de pedagogía*. Año LIX (220), pp. 525-544.  
[https://www.researchgate.net/publication/39148397\\_Origenes\\_y\\_evolucion\\_del\\_concepto\\_de\\_educacion\\_no\\_formal](https://www.researchgate.net/publication/39148397_Origenes_y_evolucion_del_concepto_de_educacion_no_formal)
- Periódico Oficial del Estado (POE). (2019). *Ley para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Puebla*. Honorable quincuagésimo sexto congreso constitucional del Estado libre y soberano de Puebla.  
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Puebla/wo96587.pdf>
- Pimienta, P. J. (2012). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje. Docencia universitaria basada en competencias*. México: PEARSON.  
<https://udelistmo.instructure.com/courses/4560/files/4680389>
- Rodríguez, C. R. y García, B. M. (2007). *Compendio de estrategias bajo el enfoque por competencias*. México: Instituto Tecnológico de Sonora.  
[http://www.itesca.edu.mx/documentos/desarrollo\\_academico/compendio\\_de\\_estrategias\\_didacticas.pdf](http://www.itesca.edu.mx/documentos/desarrollo_academico/compendio_de_estrategias_didacticas.pdf)
- Sabariego, P. M. y Bisquerra, A. R. (2004). Fundamentos metodológicos de la investigación educativa. En Rafael Bisquerra Alzina (coord.). *Metodología de la Investigación educativa* (pp. 19-48). Madrid: Editorial la Muralla S.A.  
[http://creson.edu.mx/Bibliografia/Licenciatura%20en%20Pedagogia/Repositorio%20Ciencia%20y%20sociedad/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_EDUCATIV.pdf](http://creson.edu.mx/Bibliografia/Licenciatura%20en%20Pedagogia/Repositorio%20Ciencia%20y%20sociedad/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_EDUCATIV.pdf)
- Sabariego, P. M. (2004). El proceso de Investigación (parte 2). En Rafael Bisquerra Alzina (coord.). *Metodología de la Investigación educativa* (pp. 127-160). Madrid: Editorial la Muralla S.A.  
[http://creson.edu.mx/Bibliografia/Licenciatura%20en%20Pedagogia/Repositorio%20Ciencia%20y%20sociedad/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_EDUCATIV.pdf](http://creson.edu.mx/Bibliografia/Licenciatura%20en%20Pedagogia/Repositorio%20Ciencia%20y%20sociedad/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_EDUCATIV.pdf)

- Sabariago, P. M; Massot, L. I. y Dorio, A. I. (2004). Métodos de investigación cualitativa. En Rafael Bisquerra Alzina (coord.). *Metodología de la Investigación educativa* (pp. 293-328). Madrid: Editorial la Muralla S.A. <http://creson.edu.mx/Bibliografia/Licenciatura%20en%20Pedagogia/Repositorio%20Cien cia%20y%20sociedad/METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION EDUCATIV.pdf>
- Scott, J. W. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En PUEG (Ed.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265–302). México: UNAM. <http://www.bivipas.unal.edu.co/bitstream/10720/646/1/261-Scott,%20Joan%20W.pdf>
- Solís, S. A. (2016). La perspectiva de género en la educación. En J.A. Trujillo Holguín y J.L. García Leos (coords.), *Desarrollo profesional docente: reforma educativa, contenidos curriculares y procesos de evaluación* (pp. 97-107), Chihuahua, México: Escuela Normal Superior Profr. José E. Medrano R. <https://www.rediech.org/inicio/images/k2/Desarrollo2-articulo2-5.pdf>
- Tavera, G. P. (coord.). (2014). *Solidaridad en el Camino. Atlas de organizaciones de apoyo a personas migrantes centroamericanas*. INDESOL, CIC, Centro de Investigación y Capacitación Propuesta Cívica. <http://indesol.gob.mx/cedoc/pdf/I.%20SOCIEDAD%20CIVIL/Migrantes/Solidaridad%20 en%20el%20Camino.pdf>
- Tejada, F. J. (2007). Estrategias formativas en contextos no formales orientadas al desarrollo socioprofesional. *Revista Iberoamericana de Educación* (n. 43/6). ISSN: 1681-5653. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1806Tejada.pdf>
- Torrez, M. C. (2007). Conceptualización y caracterización de la educación no formal. En Cesar Torres Martín y José Antonio Pareja Fernández de la Reguera. (coords.). *La educación no formal y diferenciada: fundamentos didácticos y organizativos*. España: Editorial CCS.
- Trilla, B. J. (1992). La educación no formal. definición, conceptos básicos y ámbitos de aplicación. En Sarramona López, Jaume. (ed.). *La educación no formal* (pp. 9-50). Barcelona: CEAC.

Trilla, B. J. (2013). La Educación No Formal. En Marcelo Morales (Comp.). *Educación no formal: Lugar de conocimiento* (pp. 27-50). Uruguay: Ministerio de Educación y Cultura.  
<https://docer.com.ar/doc/nec88x>

UNESCO. (2016). *Educación 2030. Declaración de Incheon y Marco de Acción para realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4*. UNESCO, PNUD, UNFPA, UNHCR/ACNUR, UNICEF, ONU-MUJERES, GRUPO DEL BANCO MUNDIAL, OIT.  
<https://www.gcedclearinghouse.org/sites/default/files/resources/245656s.pdf>

## ANEXOS

**Anexo 1:** A continuación, se presenta el instrumento que se utilizó para la recolección de los datos.

**Instrumento:** Guía de entrevista semiestructurada para identificar las capacidades formativas en perspectiva de género con las que cuentan las organizaciones que acompañan a la comunidad migrante en México.

**Objetivo:** La aplicación de este instrumento tiene como propósito obtener información sobre la experiencia educativa, la experiencia con la perspectiva de género y las actividades educativas a las que más recurren las organizaciones para llevar a cabo sus procesos de formación y capacitación, esto con la finalidad de construir una propuesta educativa con perspectiva de género que contribuya a mejorar sus capacidades en materia de género de tal forma que puedan brindar un acompañamiento adecuado a las mujeres que asisten humanitariamente. Adicionalmente, se incluyeron preguntas que recuperan los datos demográficos de las personas entrevistadas, así como las actividades de acompañamiento que realizan en beneficio de la comunidad migrante.

Es importante señalar que antes de iniciar con la entrevista se pidió la autorización de las personas participantes en la investigación para grabar la entrevista, además se les aclaró que toda la información recabada sería anónima, confidencial y utilizada exclusivamente para los fines de la investigación.

<b>Instrumento:</b>		
<b>Guía de entrevista semiestructurada</b>		
<b>Categoría</b>	<b>Subcategoría</b>	<b>Preguntas</b>
-	Datos demográficos	<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Cuál es su nombre?</li><li>• ¿Cuál es su edad?</li><li>• ¿Cuál es su último grado de estudios?</li><li>• ¿Cómo se llama la organización en donde colabora?</li><li>• ¿Cuál es su puesto dentro de la organización?</li></ul>
-	Actividades de acompañamiento hacia la comunidad migrante.	<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Cuál es el objetivo principal de su organización (misión/visión)?</li><li>• ¿Qué tipo de proyectos, programas o actividades realizan en beneficio de la comunidad migrante?</li><li>• ¿A qué tipo de población migrante están dirigidas sus actividades?</li><li>• ¿Cuáles son las redes de incidencia en las que colabora su organización?</li></ul>

ENF	Experiencia educativa.	<p>1. ¿Qué tipo de actividades educativas se desarrollan en la organización donde usted colabora? ¿Qué temáticas abordan? ¿En qué espacios desarrollan estas actividades?, ¿Cada qué tiempo las realizan?</p> <p>2. ¿Hay alguna persona o departamento encargado de realizar las capacitaciones? ¿De qué manera las lleva a cabo?</p> <p>3. ¿Considera usted que las capacitaciones que se llevan a cabo dentro de su organización les permiten a todas y todos sus integrantes llevar a cabo sus respectivas tareas? ¿Por qué lo considera así?</p> <p>4. ¿De qué forma considera usted que impacta la capacitación que recibe en la comunidad migrante a la que asiste?</p>
PEG	Experiencia de la organización con la perspectiva de género.	<p>4. ¿De qué forma considera usted que impacta la capacitación que recibe en la comunidad migrante a la que asiste?</p> <p>5. ¿Qué tanto influyen los temas y asuntos del género en la organización donde usted colabora?</p> <p>6. ¿La organización en donde usted colabora ha desarrollado actividades, programas o proyectos con perspectiva de género dirigidos a la comunidad migrante? ¿Cuáles? ¿considera usted que ha sido de ayuda para esta población?</p> <p>7. ¿Cuentan con algún material didáctico con perspectiva de género que utilicen para capacitarse en esta temática? ¿Considera usted que le es de utilidad? ¿Por qué?</p> <p>8. ¿Considera usted que capacitarse en perspectiva de género resulta benéfico para asistir adecuadamente a la comunidad migrante en tránsito por México? ¿Por qué?</p>
Actividades educativas	Estrategias didácticas.	<p>9. ¿Cuáles son las estrategias educativas más empleadas dentro de su organización para capacitarse en perspectiva de género? ¿Qué características tienen? ¿Le han sido de utilidad?</p> <p>10. ¿Considera usted que capacitarse en perspectiva de género resulta benéfico para asistir a la comunidad migrante? ¿Por qué? ¿Ha puesto en práctica lo que aprendió dentro de la organización en donde colabora?</p> <p>11. En su opinión ¿Qué tipo de actividades educativas además con perspectiva de género resultan más efectivas para llevar a cabo una capacitación dentro de la organización en donde usted colabora?</p> <p>12. Desde su punto de vista, ¿Qué características deben tener esas actividades educativas con enfoque de género para que le sean de utilidad en su trabajo?</p>