

# **Informe de la Transferencia Metodológica para el Instituto de las Mujeres de San Luis Potosí**

**GENDES, A.C.**

[www.gendes.org.mx](http://www.gendes.org.mx)

Minatitlán 34, Col. Roma Sur,  
Del. Cuauhtémoc, C. P. 06760  
México, Distrito Federal  
Teléfono/Fax: (55) 5584 0601

(55) 5264 2011

Correo electrónico: [info@gendes.org.mx](mailto:info@gendes.org.mx)

**Ciudad de México, 19 de diciembre del 2018**

## ¡De la reflexión a la acción!

### **Objetivos**

Contribuir a la reducción de la violencia contra las mujeres en el estado de San Luis Potosí a través de la capacitación de facilitadores con habilidades y herramientas para el trabajo de atención con hombres agresores, para el establecimiento de un programa de reeducación.

### **Introducción**

Existen varias razones a favor de implementar un modelo que promueva una metodología sobre masculinidades y su relación directa con la violencia: 1) no son pocas las mujeres víctimas de violencia, que no se separan de sus parejas, por lo que es indispensable trabajar con los hombres con comportamientos violentos para hacerlos conscientes de la gravedad de sus acciones; 2) no olvidemos que si una víctima rompe con el círculo de la violencia, no significa que los hombres con comportamientos violentos no vayan a actuar de la misma manera en sus futuras relaciones; 3) en muchos casos hay hijas e hijos de por medio, por lo que se corre el riesgo de que el hombre ejerza violencia en su contra o que este comportamiento sirva como un referente negativo, particularmente para los varones; 4) se trata de que el hombre se responsabilice por sus actos, para lo cual es necesario que establezca una relación entre sus acciones y emociones y cuestione los mandatos sociales que provienen de la masculinidad hegemónica; 5) vivimos en una sociedad que está experimentando cambios importantes que incluyen una creciente incorporación de las mujeres a los espacios que eran considerados exclusivos para los hombres. Al respecto Mabel Burin señala que la pérdida de la calidad de proveedor – uno de los roles característicos de la masculinidad hegemónica – está generando fuertes malestares entre los hombres: “La puesta en crisis del rol de género masculino como proveedor económico se ha producido, por una parte, por el nivel crítico alcanzado con los modos de empleo y trabajo tradicionales, y por otra, por las profundas transformaciones en la clásica familia nuclear”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Burin, Mabel y Meler, Irene. *Varones. Género y subjetividad masculina*. Paidós, México, 2000, pág. 124.

Este rol es considerado una de las fuentes importantes de poder, por lo que los hombres cuya masculinidad está estructurada bajo normas tradicionales, pueden recurrir a la violencia para tratar de recuperar su posición y continuar perpetuando relaciones desiguales en la pareja.

Un argumento más a favor: la masculinidad, al igual que la feminidad, es una construcción social generada a partir de la implementación de diversas normas de género y, por lo tanto, con posibilidades de ser modificada. Consecuentemente hay que considerar que tal construcción es el resultado de un proceso, en donde si bien, existe un modelo hegemónico que constituye un referente, hay que reconocer que los sujetos pueden recorrer diversas trayectorias, que no necesariamente los colocan en las mismas posiciones de poder. Existen la posibilidad de que los hombres pueden romper con sus historias de violencia y convertirse en referente positiva en los espacios familiares, laborales y comunitarios para otros hombres.

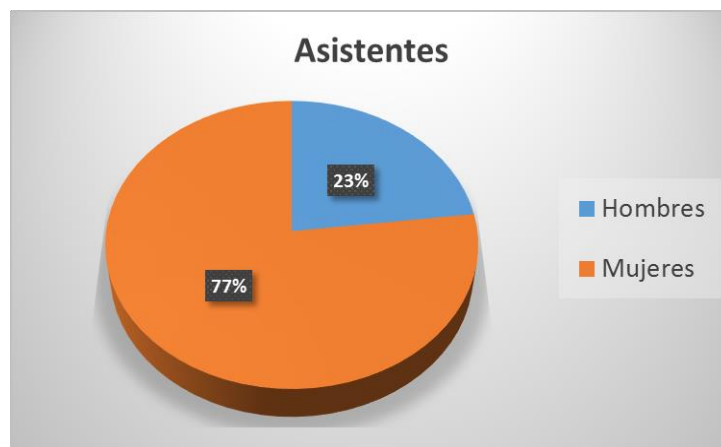
## ***Características de las y los participantes***

El taller fue impartido en los días 3 al 7 de diciembre del 2018, donde se contó con la presencia del personal de diferentes municipios del estado de San Luis Potosí, se contó con la participación de 13 personas de las cuales el 93% terminaron el curso, la distribución por sexo fue del 77% de mujeres y 23% de hombres, lo cual enriqueció el curso a partir de sus comentarios, dudas, preguntas y actitudes.

Fue un grupo integrado por personas que en su gran mayoría hubo apertura y disposición para trabajar y aprender metodologías para el trabajo con hombres.

En cada una de las sesiones se buscó ir hilando los contenidos revisados, promoviendo a su vez que el grupo pensará cómo aplicar los conocimientos en su trabajo de campo, pero también revisando a nivel personal la posición ética y política que tienen sobre el tema de género y masculinidades.

Fue muy interesante revisar cada ejercicio propuesto y dar retroalimentación a quienes aplicarán el modelo, se observó que existen muchos recursos y habilidades en algunas de las personas participantes para aplicar el modelo. En general fue un grupo con mucha participación e interés.



## ***Desarrollo del taller***

El taller fue pensado para realizar la transferencia metodológica de un modelo de atención a hombres generadores de violencia. Una carta descriptiva fue la base del trabajo, sin embargo, debido al tema se decidió incluir algunas actividades que promovieran el buentrato y el cuidado grupal. Se incluyó además parte de la metodología de Educación para la paz y los derechos humanos, cuyo objetivo era promover espacios de apertura y confianza. Las sesiones se desarrollaron de la siguiente manera:

- Sesión uno: Para esta sesión se propuso una presentación con el grupo que promoviera disposición hacia el trabajo. Posteriormente se consideró importante que el grupo conociera el objetivo de la capacitación, se elaboraron los compromisos básicos de convivencia, a través de un diagnóstico, el equipo de facilitación pudo saber cuáles eran las expectativas que tenía el grupo sobre el tema, así como la experiencia de campo con la que ya contaban. Además de exponer el origen del modelo CECOVIM, su vínculo con la CONAVIM y las distintas formas en que pueda implementar.
- Sesión dos: En esta sesión se trabajó de manera vivencial el tema de la socialización del género, por medio de una técnica que permite dar cuenta de las ideas y creencias del ser hombre en cada etapa de vida. Además, a través del trabajo en grupo y por medio de una ponencia se fortalecieron los conceptos de Género, Masculinidad y Violencia hacia las Mujeres.

- Sesión tres: Para esta sesión se pensó en revisar las generalidades de la propuesta del modelo, así como el contenido del manual. Se realizó la modelación de una sesión por parte del equipo de Facilitación, para que el grupo conociera la forma de trabajo. Se formaron las binas que iban a modelar las sesiones de práctica.
- Sesión cuatro: Se inició la sesión del día con ejercicios corporales y se realizó el modelaje de las sesiones de práctica. Al finalizar cada bina, se hizo su respectiva retroalimentación, con aspectos que podrían mejorar y otros muy importantes a mantener.
- Para el cierre de la capacitación se continuo con el modelaje de las sesiones de práctica y al término, se retroalimentó al grupo de manera general en cuanto a aspectos de la facilitación, se revisó la ruta crítica de atención, y se cerró con un ejercicio de buentrato y cuidado grupal, para finalizar se aplicó una evaluación de cierre para medir el conocimiento adquirido.

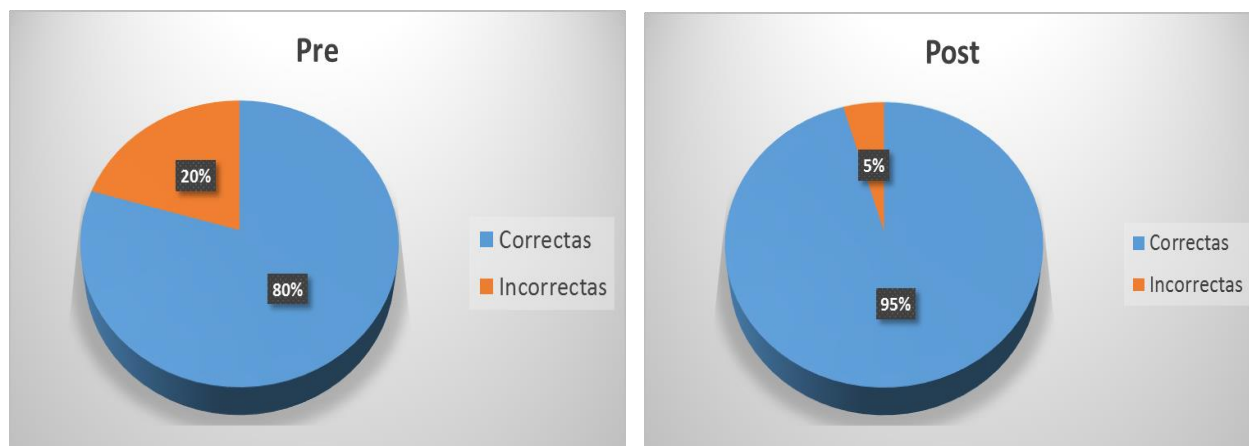
## ***Resultados obtenidos***

En la transferencia metodológica se realizaron tres evaluaciones distintas, las cuales nos arrojan diferentes características del grupo con el que se trabajó. Se aplicó un pre y post test con información teórica sobre cada tema. Esto nos dio información sobre el nivel de apropiación de conceptos, que son útiles para la aplicación del modelo. Durante las sesiones de modelaje se evaluó la habilidad de trabajo grupal con temas de género y enfoque de masculinidades de las personas participantes. Por otra parte, se evaluó el nivel de satisfacción de las y los participantes con el desempeño de los facilitadores.

## ***Evaluación de conocimientos***

Como ya se mencionó, al iniciar el taller se aplicó un *pre-pos test* el cual consta de 4 preguntas relacionadas al taller, lo cual arrojó resultados sobre el nivel de conocimientos adquiridos en la capacitación y al término de éste. Los cuestionarios, fueron respondidos por 12 personas, se hizo la sumatoria de las respuestas correctas y se obtuvo un porcentaje respecto del total de posibles respuestas correctas; de esta manera, se pueden comparar las calificaciones obtenidas en ambos momentos.

En el *pre-test* los y las participantes obtuvieron 80% de respuestas correctas mientras que en el *pos-test* obtuvieron el 95% de respuestas correctas, esto indica que hubo un incremento en el conocimiento de los participantes y en algunos casos solo se reafirmaron los conceptos al término del taller. Para poder apreciar mejor el avance que hubo se muestran las siguientes gráficas:



## ***Evaluación del taller***

Al término del taller se entregaron unas evaluaciones para calificar a los facilitadores en varios aspectos con su desempeño y la otra parte es sobre el desarrollo de la capacitación.

Sobre las preguntas que califican el desempeño de los instructores, se obtuvieron resultados positivos, ya que se obtuvo en la mayoría un porcentaje superior al 70% de satisfacción sobre los conocimientos teóricos que mostraron los facilitadores y las formas de ejemplificarlos, el manejo de grupo que tuvieron y alcance de los objetivos generales del taller. En seguida se desglosan los resultados obtenidos:

	Porcentajes			
	Excelente	Bueno	Regular	Malo
El cumplimiento de los objetivos fue:	80%	20%	0%	0
El manejo teórico de las y los facilitadores fue:	80%	20%	0%	0
Las explicaciones y los ejemplos te parecieron:	80%	20%	0%	0
El manejo de los ejercicios grupales fue:	50%	50%	0%	0
La calidad de los materiales fue:	70%	30%	0%	0
¿Se cumplieron tus expectativas?	80%	20%	0%	0
La participación del grupo fue:	50%	50%	0%	0
La organización del taller te pareció:	60%	40%	0%	0
La aplicación del taller te pareció:	70%	30%	0%	0
¿Cómo calificarías la logística?	20%	70%	10%	0

Como parte complementaria en la evaluación sobre desempeño de los facilitadores se incluyeron una serie de preguntas abiertas que le permiten al grupo hacer sugerencias para próximas capacitaciones, cursos o talleres.

- En la primera se pregunta sobre ¿Qué sugerencias le darías al equipo de facilitación para que mejore en las próximas sesiones? en este sentido las y los participantes contestaron algunas cosas como las siguientes:
  1. Falta de tiempo para profundizar algunos conceptos.
  2. La logística debe mejorar, sobre todo que envíen a las personas con el perfil que se busca.
- La segunda pregunta es ¿Qué sugerencias le darías al equipo de facilitación para que mejore en las próximas sesiones?
  1. Continuar el objetivo de la capacitación, sin permitirse perder el control frente a percepciones distintas de alguna persona del grupo y evitar caer con ello en algo personal.
  2. Talleres en perspectiva de género para figuras con cargos de primer nivel antes de bajar a operativos, para que desde ellos se promueva el cambio.
  3. Más dinámicas de distensión en las sesiones de carga metodológica.

## Conclusiones

Al finalizar esta etapa de la transferencia metodológica se logró fortalecer a un equipo de profesionales que podría dar apertura a grupos de hombres generadores de violencia. En su mayoría logró comprender, integrar y aplicar conceptos y técnicas del modelo CECOVIM. Sin embargo, hubo algunas otras que no lograron este propósito y por lo tanto no son aptas para abrir ningún proceso con varones.

Para este tipo de formaciones, es importante que se pueda cumplir con el requisito de tener perfiles adecuados, es decir, profesionales con experiencia en trabajo grupal, con sensibilización en perspectiva de género, en masculinidades, en violencia de género y con trabajo personal, además de la contar con la disposición para explorar sus propias violencias.

Solo algunas personas que asistieron a esta transferencia contaron con el perfil solicitado. A continuación, se muestran los nombres de quienes de acuerdo a lo observado pueden abrir grupos desde el modelo CECOVIM.

- María Luisa Andablo
- Guillermo Soto
- Rodrigo Zapata
- Adriana Pérez

También hubo personas del grupo que pueden ser parte del equipo de facilitación del modelo CECOVIM, pero que requieren un acompañamiento especial en trabajo personal y son las siguientes personas:

- Analy Facundo
- Asaf Salathiel
- Dulce Tolentino
- Alma Delia Lara
- Rosa María



Para este tipo de trabajo frente a un grupo de hombres que generan violencia no se recomienda que las siguientes personas estén frente a grupo.

- Karina Hernández
- Rocío Allende
- Javier Luna

Se anexa a este informe un documento en power point con los requerimientos para la apertura de los grupos en sus distintas modalidades. Y se cuenta con el apoyo de GENDES para dar los acompañamientos a las binas que se formen y que estén aplicando el modelo en el estado.